



TYÖUUPUMUS



Omaelämäkerrallisten kirjoitusten
analyysi työuupumuksen
kokemuksista



KTM Katja Saari

Miksi tutkia työuupumusta?

- *”Oloani helpotti huomattavasti, kun eräs varsin nuori opettaja kertoi, että hänelläkin on uupumustausta. Tiesin nyt, että tarvittaessa voin jakaa tuntojani hänen kanssaan. Meillä olikin joskus varsin rakentavia keskusteluja.” (Annikki)*
- *” - kertominen auttoi minua, se antoi tavallaan uuden näkökulman kokemuksiini ja toimi myös terapeutisesti.” (Kirsi)*



Aineisto ja tulkinta

- 49 rajattua omaelämäkertaa
- Naisia 39, miehiä 10
- Enemmistö 50-59-vuotiaita
- Kaikilta aloilta
- Omaelämäkerrat käsiteltiin kokonaisuutena, josta pyrittiin löytämään syvenevällä luennalla yleiset teemat
- Kaikkein kattavimmista omaelämäkerroista muokattiin teemojen avulla elämänviivat, jolloin pilkottu tieto koottiin taas tiiviiksi kokonaisuudeksi ja mahdollisesti työuupumuksen kokemuksellisen mallin kehittelyn





Työelämä muutosten paineessa

- Työstressin ja henkisen kuormituksen määrän ja laadun muuttumisesta käydään vilkasta keskustelua työelämän muutosten keskellä
- Työn vaatimukset kasvavat ja muuttuvat monella alalla, joten työntekijöiden mahdollisuudet hallita muutosta olisivat tärkeitä heidän hyvinvoinnilleen

Muutoksia työelämässä

- Verkostoituminen, kilpailu ja tehokkuus
- Organisaatioiden muutokset
- Tietotyö ja korkea ammatillisen osaamisen vaatimukset, tietointensiivisyys
- Innovatiivisuuden edellytykset
- Työn sisällön muuttuminen, ajan tasalla pysyminen
- Projektiluontoisuus
- Työväestön ikääntyminen ja eläköityminen
- Rakennemuutokset, työvoimapula, työelämän kahtiajakautuminen varmoihin ja epävarmoihin asemiin
- ”Rajaton työ” ja vapaa-ajan hallinta



Työuupumus työelämässä

- Tutkimusten mukaan työuupumus ja stressi ovat vähentyneet ja työelämä on kehittynyt terveyden kannalta myönteiseen suuntaan vuodesta 1997 aina eteenpäin
- Kokonaisuutena työn henkisen rasittavuuden kokeminen ei ole juurikaan muuttunut 2000-luvulla





Asiantuntijan työuupumus

- Asiantuntijoiden kokema työn henkinen rasittavuus ja kiire vaikuttavat ja heijastuvat (esim. äärimmillään työuupumuksena) laajimmin koko työorganisaatioon

Mitä työuupumus on?

- Ulkopuolisten vaatimusten/mahdollisuuksien ja yksilön resurssien/odotusten epäsuhdasta kehittyvän pitkäaikaisen työstressin aiheuttama yksilön kokema negatiivinen tila, jonka ilmentymiä ovat uupumusasteinen kokonaisvaltainen väsymys, kyynistyneisyys ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen



Mitä työuupumus on?

- Työuupumus, uupumus, loppuun palaminen, stressi, väsymys, jaksamattomuus...
 - *"En oikein löydä sanoja millä kuvaisin näitä tuntojani täällä kotona ollessani mielessäni on vain käynyt ajatus miksi pitää ihmisen antaa näin kaiken voimansa."*
- Työuupumusta ei itsessään diagnosoida, vaan siihen liittyviä oireita kuten masennusta, unettomuutta jne.
- Arkiselle faktatiedolle informantit kokivat olevan tilausta, jotta ilmiö olisi uskottavampi, helpommin ymmärrettävä ja siitä olisi helpompi puhua ja hakea apua





Ilmeneminen

- Työuupumus ilmenee yllättäen vaikkakin kehittyä pitkän ajan
- Akuutti ja krooninen työuupumus
 - *“Uupumiseen johti pitkä polku. asiat kumuloituivat pikku hiljaa, huomaamatta, kuin varkain. Kuvittelin osaavani huolehtia itsestäni, puhuinhan jo työssäni aika ajoin jaksamiseen liittyvistä asioista. Teoriassa ymmärsin mistä oli kyse. Käytännössä olin sokea asioille, jotka kertoivat omasta uupumisestani.”*
 - *“Ja kaiken kiireen keskellä, kun kesä oli kauneimmillaan sairastui vanhin pojistani vakavasti. Sinä päivänä tajusin sen tutun sanonnan merkitys ’Tulee kuin salama kirkkaalta taivaalta’. Tuli elämään pysähdys.”*



Syitä

- Työuupumusta aiheuttavat / lisäävät tekijät
 - Työolotekijät
 - Henkilökohtaiset tekijät
 - Yhteiskunnalliset tekijät
 - Sosiaaliset tekijät
- Työuupumus syntyy työstä, pitkän ajan kuluessa muitakin tekijöitä

Vaikutukset yksilöön

- Kolmen työuupumusosa-alueen lisäksi useita epäspesifejä oireita liittyen henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin
- Muutokset
 - Asenteissa
 - Toiminnassa
 - Tunteissa
 - *”Yritän suojautua tältä kaikelta vetäytymällä työyhteisöstä, ennen niin mukavilta tuntuneet kollegat ovat nyt vihollisia, joille ei uskalla kertoa, ettei pysty suorittamaan työtehtäviä. Tunnen jatkuvaa masennusta ja käyn usein vessassa itkemässä. Stressini heikentää kykyäni uuden oppimiseen, enkä jaksa enää olla motivoinut työstäni.”*



Seuraukset organisaatiossa

■ Vaikutukset työorganisaatioon

- (Sairaus)poissaolot lisääntyvät
- Sitoutuminen vähenee
- Vaihtuvuus kasvaa
- Ilmapiiiri heikkenee
- Laadun laskeminen
- Tuottavuuden heikkeneminen
- Innovatiivisuus vähenee
- Yrityksen (hyvä) maine saa kolauksen
- Noidankehä

■ Hyvinvoiva henkilöstö antaa organisaatiolle voimaa, innovatiivisuutta, tuottavuutta, mainetta... Hyvinvointikehä



Toimenpiteet

■ Ennaltaehkäisy

- Yksilö
- Organisaatio
- Yhteiskunta
- Kokemusten mukaan ennaltaehkäisy oli tehotonta / olematonta

■ Hoito

- Sairaslomat, lääkkeet, terapia

■ Irtiotot sosiaalisen tuen avulla

- Kouluttautuminen, muutokset työssä, vapaat, irtisanoutuminen



Arviot ja tulevaisuus

■ Tarve vertaistuelle, halu jakaa

- *"Oloani helpotti huomattavasti, kun eräs varsin nuori opettaja kertoi, että hänelläkin on uupumusta. Tiesin nyt, että tarvittaessa voin jakaa tuntojani hänen kanssaan. Meillä olikin joskus varsin rakentavia keskusteluja."*

■ Halu terveeseen ja positiiviseen työelämään, onnellisiin eläkepäiviin

- *"Edelleenkin koen, etten ole täysin työkuntoinen, mutta voisin sopia tiettyyn työhön kunhan aikataulut olisivat kohtuulliset."*

■ Uudet arvot, elämän pohtiminen

- *"Olen hyvin avoimesti kertonut ystäväilleni, että olen vakavasti masentunut ja että olen joutunut uupumuksen takia sairauslomalle. Suhtautuminen on ollut hyvin positiivista. Jotkut ovat ottaneet varoituksesta vaarin, hellittäneet tahtia."*



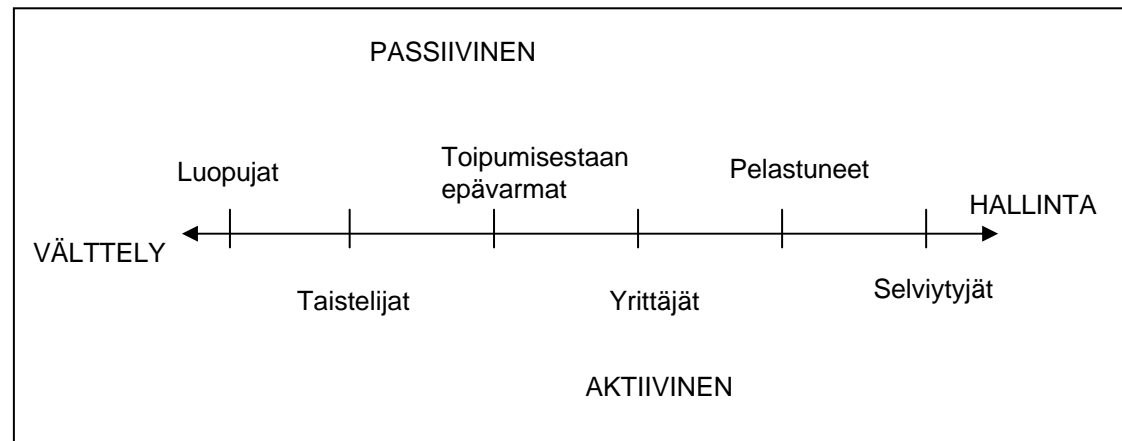
Kokemuksia

- *"Uupumuksesta ja masennuksesta on puhuttava sen vuoksi, että jos joku alkaa oireilla työpaikalla, olisi hyvä, jos joku uskaltaisi puuttua asiaan. Voisi edes kysyä, että miten sinä jaksat? Se ainakin viestittäisi toiselle, että hänet noteerataan, hän on jollekin niin tärkeä, että hänen kuulumisiaan kysellään. Meillä on nykyään niin vähän aikaa toistemme kuuntelemiseen."*
- *"Minusta johdon henkinen tuki ja ymmärrys tarkoitan ajatusta, asennetta jonka kyllä aistii ei mitenkään sulje työn asiallista hoitamista. Tietoisuus siitä, että on arvokas myös työyhteisössä vaikka yksityiselämässä mättää, auttaa kummasti ydintehtävän hoitamisessa."*



Selviytyminen?

- Välttelytaktiikat voivat toimia yhtä hyvin kuin hallintataktiikat, kunhan tavoitteena on tilanteen hallinta pidemmän päälle



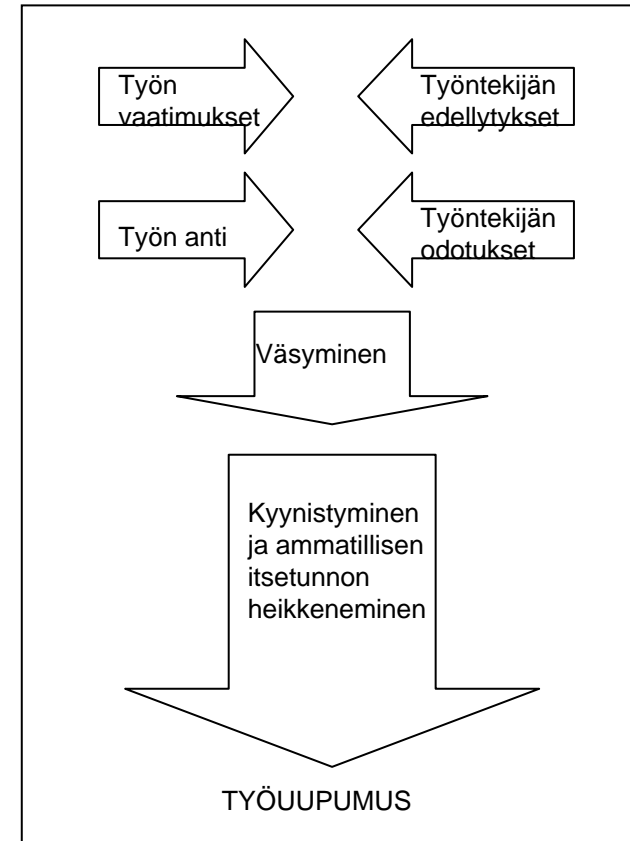


Kokonaisuuden hahmottelua

- Aikaisemmin esitetyt löydökset vastasivat pitkälti aikaisempia teoreettisia havaintoja
- Ilmiön osia ei kuitenkaan tulisi irrottaa liiaksi toisistaan, vaan ajatella sitä kokonaisuutena
- Selviytyminen työuupumuksestakin mahdollista
- Työhyvinvointia tulisi ajatella muunakin kuin ongelmien puuttumisena
- Miten siis näistä irrallisista osista koostuu yksilöllisen työuupumuskokemuksen kokonaisuus?

Työuupumus (Leiter & Maslach)

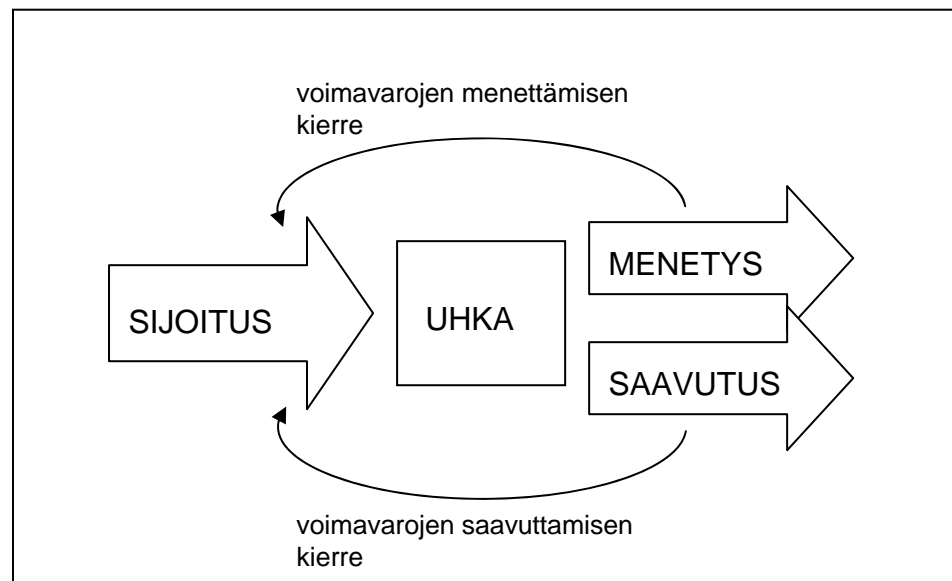
- Lähestyy ilmiötä yksilön ja organisaation vuorovaikutuksesta





Yleinen stressiteoreettinen voimavarojen säilyttämisteoria ja voimavarojen saavuttamisen ja menettämisen kierre (Hobfoll)

- Painottaa yksilön kokemuksia ja ottaa huomioon selviytymisen



Työuupumuskokemus kokonaisuutena

- Tavoitteena oli työuupumuksen kokemuksen kuvaaminen
- Kokemukset vahvistivat aiempia teorioita eri osa-alueilla ja toivat yksiöllistä näkökulmaa niihin
- Antoi työuupuneille mahdollisuuden jakaa kokemuksiaan ja vaikuttaa
- Työuupumus ei ole ilmiön päätepiste, selviytymisen mahdollisuus tulee huomioida



Työuupumuskokemus kokonaisuutena

- Voimavarojen menetyскиerteestä saavutuskierteeseen eli työuupumuksesta jaksamiseen
- Positiivinen kehitystyö ja työssä jaksamisen kehittäminen eikä vain työuupumuksen ehkäisy
- Työuupumisen välttämiseksi on tärkeää kokea onnistumista, tuntea työnsä tulevan tunnustetuksi ja saada arvostusta työhön sijoitettujen voimavarojen vastineeksi
- Tarvitaan positiivista asennoitumista ja myönteisiä keinoja työhyvinvointiin



Lisää aiheesta

- Hakanen, Jari (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalimo, Raija & Salla Toppinen (1997). *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Schaufeli, Wilmar & Dirk Enzmann (1998). *The burnout companion to study and practice. A critical analysis*. London, Philadelphia: Taylor & Francis.
- *Työ ja terveys Suomessa 2003* (Toim. Timo Kauppinen, Rauno Hanhela, Pirjo Heikkilä, Suvi Lehtinen, Kari Lindström, Jouni Toikkanen & Antti Tossavainen). Helsinki: Työterveyslaitos.
- *Työ ja terveys Suomessa v.2000* (Toim. Timo Kauppinen, Pirjo Heikkilä, Suvi Lehtinen, Kari Lindström, Simo Näyhä, Anne Seppälä, Jouni Toikkanen & Antti Tossavainen). Helsinki: Työterveyslaitos.
- *Työ ja terveys Suomessa 2006*. (Toim. Timo Kauppinen, Rauno Hanhela, Pirjo Heikkilä, Antti Kasvio, Suvi Lehtinen, Kari Lindström, Jouni Toikkanen, Antti Tossavainen). Helsinki: Työterveyslaitos.

