

MIELENTERVEYS- JA PÄIHDEKUNTOUTUSOHJAAJIEN TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Sari Lappi

Pro gradu -tutkielma

Sosiaalipsykologia

Itä-Suomen yliopisto

Yhteiskuntatieteiden ja kaup-
patieteiden tiedekunta

Lokakuu 2019

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO, Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta
Yhteiskuntatieteiden laitos, Sosiaalipsykologia
LAPPI, SARI: Mielenterveys- ja päihdekuntoutusohjaajien työssä jaksaminen
Pro gradu -tutkielma, 100 sivua
Ohjaaja: Professori Vilma Hänninen
Lokakuu 2019

Avainsanat: työssä jaksaminen, työuupumus, kriittinen realismi, konstruktionistinen näkökulma, realistinen näkökulma

Tutkimuksen tarkoituksena on analysoida ja tulkita sitä, mitä työssä jaksaminen ja työuupumus ovat mielenterveys- ja päihdekuntoutusohjaajien jäsentäminä sekä tarkastella millaisia kulttuurisia resursseja kuvailuissa käytetään. Kriittis-realistisessa tutkimusmenetelmässä yhdistyvät realisti- nen ja konstruktionistinen viitekehys, sillä tarkastelun kohteena ovat sekä puheen sisältö (realisti- nen näkökulma) että puhumisen tavat (konstruktionistinen näkökulma). Tutkimuskysymykset ovat ”*Mitä työssä jaksaminen ja työuupumus ovat mielenterveys- ja päihdekuntoutusohjaajien jäsentä- minä*” sekä ”*Millaisia kulttuurisia tulkintaresursseja työssä jaksamisesta ja työuupumuksesta pu- huttaessa käytetään*”. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys poikkeaa työhyvinvointitutkimuksen valtavirrasta, joka on vahvasti kvantitatiivista realistista tutkimusta. Realistisen ja konstruktionis- tisten näkökulman yhdistämisellä pyritään luomaan uutta tietoa paljon tutkitulle työhyvinvoinnin kentälle. Tutkimuksen aineisto on 112 työssä jaksamiseen liittyvää kuvausta, jotka tunnistettiin yhdeksästä haastattelusta. Analyysissä kuvailut jäsennetään tapahtuvaksi organisaatio-, työ- ja yk- silötasolla.

Tulokset osoittavat kolme päähavaintoa. Ensinnäkin mielenterveys- ja päihdekuntoutustyö ilme- nee haastatteluissa hyvin ambivalenttina, eli kaksijakoisena. Työ näyttäytyy sekä raskaana että merkityksellisenä, ja molempia kuvauksia selittävät puheessa jopa samat tekijät. Toiseksi jaksami- sen ongelmat normalisoituvat haastatteluissa. Työstressi ja työuupumus ilmenevät kuvailuissa tavalla, josta voi tulkita jaksamisen ongelmien olevan työhön lähes luontaisesti kuuluva osa. Kol- manneksi yksilöulottuvuus näyttää muodostuvan haastatteluissa erityisen merkittäväksi jaksamista kokonaisuutena ajateltuna. Yksilöulottuvuuden voi tulkita muodostuvan vaa’ankieleksi, joka ku- vausten perusteella määrittää työ- ja organisaatioulottuvuuksia selvemmin tasapainoa työssä jak- samisessa.

Työssä jaksamisesta puhutaan avoimesti sekä stressin ja työuupumuksen diskursseja toisintaen. Stressin ja työuupumuksen diskurssit rakentuvat puheessa konstruktionistien teoretisointien mu- kaisesti patologisiksi ja medikalisoituneiksi. Kokiessaan jaksamisen ongelmia, ohjaajat tekevät it- sestään stressin tai työuupumuksen diskurssin mukaisen tulkinnan ja päätyvät hoitamaan ja hoi- dattamaan itseään diagnoosin mukaisesti.

UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND, Faculty of Social Sciences and Business Studies
Department of Social Sciences, Social Psychology
LAPPI, SARI: Coping at work among mental health and drug rehabilitation workers
Master's thesis, 100 pages
Advisor: Professor Vilma Hänninen
October 2019

Key words: coping at work, burnout, critical realism, constructionism, realism

The aim of the present study is to provide an examination of how mental health and drug rehabilitation workers understand their coping at work and burnout, and what cultural resources are used in their reflections. Research questions are “*How coping at work and burnout are portrayed by mental health and drug rehabilitation workers*” and “*What kind of cultural discursive resources are used in interviews*”. The method used in the analysis combines two ways of doing qualitative analysis; discursive approach (constructionism) and content analysis (realism). This method of critical realism is quite unique in comparison with the main stream research of well-being at work. The data of the research is 112 expressions related to coping at work, which were identified out of nine interviews. The basis of the analysis is the notion that expressions happen on three levels of work; on organizational level, work level and individual level.

Three conclusions can be drawn as the main results of the study. Firstly, rehabilitation work appears to be highly ambivalent. The work is described as highly meaningful but at the same time highly burdensome. Even the same factors that are described as positive resources of work are described also being strenuous. Secondly, problems in coping at work are normalized in the interviews. Workers are talking about exhaustion, stress and burnout as they were a fundamental and adopted part of rehabilitation work. Finally, the individual level can be interpreted as the key element concerning coping at work. Workers interpreted their coping at work being more dependent on elements of individual level than of organizational or work levels.

The results indicate that coping at work and topics related to well-being at work are openly discussed in the work community. In their interpretation workers used discourses of stress and burnout in the way that reproduces the cultural resources of stress discourse. Medicalization and patologization are present in the meaning makings. When having problems with coping at work workers evaluate their well-being and seek for treatment and cure.

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	1
2 MIELENTERVEYS- JA PÄIHDEKUNTOUTUSTYÖ	8
2.1 Muutos	8
2.2 Emotionaalinen työ	11
2.3 Tunteisiin ja työssä jaksamisen puhetapoihin liittyvää tutkimusta	13
3 TYÖSSÄ JAKSAMINEN, TYÖSTRESSI JA TYÖUUPUMUS	17
3.1 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen.....	17
3.2 Työstressin ja työuupumuksen realistinen määrittely.....	19
3.2.1 Työstressi	19
3.2.2 Työuupumus	21
3.3 Työstressin ja työuupumuksen konstruktionistinen tulkinta.....	23
3.4 Työstressiin ja työuupumukseen liittyviä konstruktionistisia tutkimuksia	27
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN JA AINEISTO.....	31
4.1 Tutkimuksen lähestymistapa ja toteuttaminen.....	31
4.2 Tutkimusongelman täsmennys ja hanketausta.....	36
4.3 Aineiston keruu.....	37
4.4 Aineisto ja sen esikäsittely.....	38
4.5 Analyysi	40
4.6 Tutkimuksen eettiset kysymykset.....	43
5 TULOKSET.....	46
5.1 Työssä jaksaminen organisaatioulottuvuudella	46
5.2 Työssä jaksaminen työulottuvuudella.....	54
5.3 Työssä jaksaminen yksilöulottuvuudella	61
6 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	72
6.1 Kuntoutustyö ohjaajien jäsentämänä	72
6.2 Ohjaajien tulkinnat vallitsevan diskurssin toisintajana.....	78
6.3 Jatkotutkimusaiheita	83
LÄHTEET.....	85

LIITTEET

Liite 1. Tutkimussopimus

Liite 2. Haastattelurunko

KUVIOT

Kuvio 1. Todellisuuden ymmärtäminen kerrostuneena

TAULUKOT

Taulukko 1. Ydinaineiston ilmaisujen jakautuminen eri ulottuvuuksiin

1 JOHDANTO

Tietyt tulkinta- ja puhettavat työhyvinvointiin ja työpahoinvointiin liittyen ovat eri medioista ja kirjallisuudesta tuttuja. Stressin luonteesta yleisiä olettamuksia ovat muun muassa, että stressi voi olla hyödyllistä, liiasta stressistä seuraa vahinkoa, ja että stressi on välttämätön osa elämää (Harkness ym. 2005). Suomalainen työhyvinvointitutkija Jari Hakanen (2019) listaa ja kumooa ei-tieteellisessä, julkiselle yleisölle suunnatussa kirjoituksessaan myyttejä työuupumukseen liittyen. Myytit kuuluvat: intohimo työhön aiheuttaa työuupumuksen, liiallinen työmäärä on syy työuupumukseen, ei työ uuvuta vaan yksityiselämän kriisit ja paineet, työuupumus johtuu ihmisen persoonallisuudesta, tietty ihmisryhmä on paljon uupuneempi kuin muut ja työuupumus on muotiasia, jolla kerskutaan. Edellä esitetyt mielikuvat ja populaariajatukset työhyvinvointiin liittyen ovat huomionarvoisia siksi, että mielikuvat, myytit ja metaforat tuovat esiin tapoja puhua ja jäsentää työhyvinvointiin liittyviä ilmiöitä. Työssä jaksamiseen liittyvät puheenvuorot edustavat ja tarjoavat edelleen lukijalleen diskursseja, välineitä omien kokemusten tulkintaan ja nimeämiseen, ja niiden diskurssien huomioiminen on tärkeää, sillä ne tuovat esiin työntekijän käytävissä olevia kulttuurisia tulkintaresursseja.

Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkastelen haastattelujen valossa mielenterveys- ja päihdekuntoutusohjaajien kokemuksia ja kuvailuja työssä jaksamisesta ja työuupumuksesta. Tarkastelen realistisen näkökulman kautta puheen sisältöjä sekä konstruktionistisen näkökulman kautta puhumisen tapoja. Kriittis-realistisen menetelmän ymmärrän sateenvarjokäsitteenä, joka mahdollistaa sekä puheen muodon että sisällön tarkastelun. Päättökysymykset ovat *Mitä työssä jaksaminen ja työuupumus ovat mielenterveys- ja päihdekuntoutusohjaajien jäsentäminä?* ja *Millaisia kulttuurisia tulkintaresursseja työssä jaksamisesta ja työuupumuksesta puhuttaessa käytetään?*

Tutkimukseni kiinnittyy työhyvinvoinnin ja -pahoinvoinnin huomattavan vilkkaaseen yhteiskunnalliseen keskusteluun. Suomalaisella työn kentällä muotospaineiden alla on erityisesti sosiaali- ja terveysala, jonka suurta rakenteellista uudistusta (ns. sote-uudistus) on pyritty aikaansaamaan jo vuosia (ks. Valtioneuvosto 2019). Kun sosiaali- ja terveysalan rakenteita lähivuosina uudistetaan,

on kyseessä muutos, joka koskee jopa satojatuhansia työntekijöitä. Toteutuessaan uudistus oletettavasti koskee suoraan julkisen sektorin ammattihenkilöitä, mikä tarkoittaa noin kymmentä prosenttia koko työssä käyvistä väestöstä.¹(Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2018.) Lisäksi koko sosiaali- ja terveydenhuollon toimintakentän muutos vaikuttaa myös yksityisellä sektorilla ja järjestöissä sekä näiden rajapinnoissa (ks. Tevameri 2018). Tutkimuksista tiedetään muutostilanteiden ja niihin liittyvien epävarmuuden kokemuksen aiheuttavan riskin henkilöstön työhyvinvoinnille. Muutoksiin liittyvä epävarmuus ja epäoikeudenmukaisuuden kokemus ovat stressitekijöitä (Fox, Spector & Miles 2001, 291–292; Day, Crown & Ivany 2017), joten erityisesti hoiva-aloilla henkilöstön hyvinvointiin liittyvien teemojen tutkiminen on ajankohtainen ja tarpeellinen tutkimuksen kohde. Tutkimuksella on siis vahva yhteys ajankohtaisiin yhteiskunnallisiin ongelmiin. Viime aikoina erityisesti työuupumukseen liittyvät teemat tuntuvat tehneen paluun yhteiskunnalliseen keskusteluun ajankohtaisena tutkimuksen- ja puheenaiheena. Suomen päämedioissa työuupumus nousee keskusteluun eri näkökulmista jopa viikoittain ja esimerkiksi eri tutkimusalojen väitöskirjoja työuupumuksesta tuotetaan tasaisesti (ks. esim. väitöskirjat Itä-Suomen yliopistosta Peiponen 2015; Kärkkäinen 2019).

Työhyvinvointiin liittyy monia lähikäsitteitä kuten työn imu, työtyytyväisyys ja työkyky, mutta tutkimuksen intressi ei ole esitellä kaikkia työhyvinvointiin liittyviä käsitteitä. Tarkastelen tutkimuksen kannalta tärkeimpiä käsitteitä eli työuupumusta, stressiä ja työssäjaksamista, ja määrittelyissä pyrin esittelemään sekä realistisen tutkimuksen että konstruktionistisen teorian mukaisia näkemyksiä. Realististen tulkintojen työstressiin ja muihin työssä jaksamisen ilmiöihin voi linjata olevan painotukseltaan lääketieteellisiä ja psykologisia (ks. Rikala 2013). Sosiaalisen konstruktionismin viitekehyksessä stressiin ja työhyvinvointiin otetaan erilainen näkökulma. Yksilöön tai hänen työympäristöönsä keskittyvä ja pahoinvoinnille syitä etsivä tarkastelu on merkityksetöntä. Konstruktionismin viitekehyksessä ollaan kiinnostuneita siitä, miten tietyssä ympäristössä toimiva yksilö puolestaan rakentaa ja ylläpitää esimerkiksi työuupumuksen diskurssia. Se tehdään tarkastelemalla sosiaalisia prosesseja ja vuorovaikutusprosesseja. (McNamee 2019, 97–99.)

¹ Mukaan ei lueta varhaiskasvatuksen henkilöstöä, joka jäänee kuntien vastuulle.

Stressi, tarkemmin työstressi, on tutkimuksen perusta. Realistisessa viitekehyksessä painottuvat stressin vuorovaikutusmääritelmät. Niissä stressi tulkitaan tilana, johon liittyy fyysisiä, psykologisia tai sosiaalisia vaivoja, ja joka johtuu yksilön tunteesta olla kykenemätön vastaamaan asetettuihin vaatimuksiin. Työperäisestä stressistä on kyse kun työympäristön vaatimukset ylittävät yksilön kyvyt selviytyä niistä. (Toppinen-Tanner & Ahola 2012.) Työstressin moninaiset seuraukset koskevat sekä yksilöä että organisaatiota. Tutkimuksissa työstressin on havaittu vaikuttavan muun muassa työpoissaoloihin, tuottavuuteen, työntekijän terveyteen ja elämän laatuun sekä hoiva-alalla työntekijän tarjoaman hoivan laatuun. (Sarafis ym. 2016.)

Stressiin liittyvässä kirjallisuudessa on viime vuosina kuitenkin tullut tunnustetuksi myös se, ettei stressissä ole kyse vain tiettyjä seurauksia aiheuttavasta kokemuksesta. Stressi on alettu ymmärtää monimuotoisena kulttuuristen ja materiaalien prosessien järjestelmänä (ks. Meyerson 1994, 628). Konstruktionistinen viitekehys haastaakin realistisen tulkinnan stressistä ja työuupumuksesta. Kritiikkiä saa erityisesti realistisen viitekehysten mukainen tulkinta, jonka mukaan stressi ja sen seuraukset ovat yksilön subjektiivinen ongelma, ja vaikeudet ja selviytymiskeinot liittyvät vain yksilöön. Sen sijaan konstruktionistisen näkemyksen mukaan stressin prosessit ovat erilaisia ja niiden juuret ovat sosiaalisissa konteksteissa. (Loriol 2019b, 105.) Konstruktionistien keskuudessa myös medikalisaatio liitetään stressin diskurssiin, koska ”normaalista” poikkeava toiminta tai käyttäytyminen tulkitaan lääketieteelliseksi tilaksi. Konstruktionistit tulkitsevat medikalisaation levinneen asiantuntijoiden piiristä myös julkisille areenoille niin, että psyykkisiin tai fyysisiin oireisiin odotetaan saatavan lääketieteellinen diagnoosi. Toisaalta medikalisaatio on liitetty myös nykyisten yhteiskuntien yksilökeskeisyyteen. (Dick 2019, 157.)

Työstressi, työuupumus ja työssä jaksaminen ovat käsitteinä erilaisia. Työstressin tutkimus alkoi viriämään noin 1930-luvulta eteenpäin (ks. Ganster & Schaubroeck 1991, 237–239) ja tänä päivänä stressin tutkimus voi ulottua muun muassa pitkälle patologiaan esimerkiksi biomarkkereiden tutkimisen kautta (ks. Russell ym. 2012). Työstressi on vahva lääketieteellis-psykologinen diskurssi (vrt. Elfering ym. 2002), joka usein määrittellään työn piirteiden (ts. työhön liittyvien stressitekijöiden) kautta. Työuupumuksen voi tulkita olevan vahva psykologinen diskurssi, jota on ilmiönä tutkittu erityisesti realistisen tutkimuksen piirissä noin 1970-luvulta lähtien (ks. Maslach, Schaufeli & Leiter 2001, 399–400). Työuupumuksen diskurssille ominaista on se, että se keskittyy

vahvemmin työntekijään ja kokemukseen kuin työn piirteisiin. Työssä jaksaminen on muihin käsitteisiin verraten populaarimpi, ei virallinen tieteellinen termi. Käsitteenä se sijoittuu psykologiselle yksilötasolle (Mamia 2009, 23). Se on ilmaisuna kuitenkin vakiintunut Suomessa ja on käytössä laajalle yleisölle suunnatussa viestinnässä. Tulkintani mukaan työssä jaksamiseen terminä liittyykin tiettyä helppokäyttöisyyttä, sillä esimerkiksi tutkimuksen haastatteluissa vastaajat käyttävät kuvailuissaan juuri työssä jaksamisen ilmaisua.

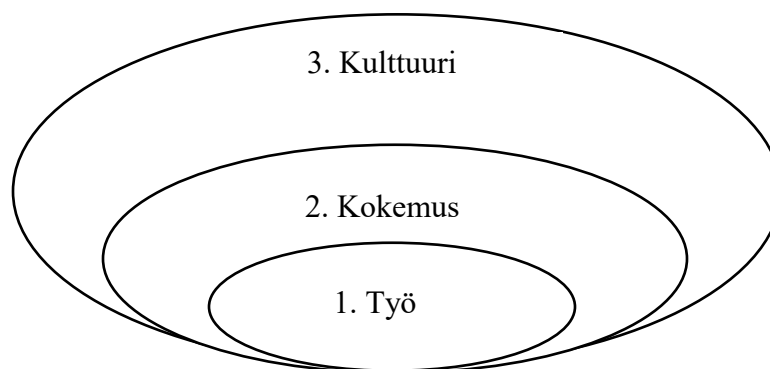
Käyttämässäni tutkimusmenetelmässä on piirteitä sekä realistisesta että relativistisesta tutkimusperinteestä. Tarkastelen tutkimuksessa sekä puheen sisältöjä (realistinen näkökulma) että puhumisen tapoja (konstruktionistinen näkökulma). Tämä kriittis-realistinen lähestymistapa on työhyvinvointitutkimuksen kentällä hieman epätavanomainen, tutkimuksen painottaessa kvantitatiiviseen tutkimukseen. Kriittis-realistinen menetelmä yhdistää konstruktionistisen ja realistisen tutkimusperinteen ja irtisanoutuu näkemyksestä, jonka mukaan nämä kaksi eri orientaatiota olisivat keskenään yhteismitattomia. Kriittisen realismin viitekehyksen kautta ymmärrän todellisuuden laajemmin kuin vain kielellisenä konstruktiona. (ks. Kuusela 2008.)

Valitun menetelmän taustalla vaikuttaa ymmärrys työhyvinvointitutkimuksen historiasta. Työhyvinvoinnin ilmiöitä on tarkasteltu vuosikymmeniä ja tutkimukseen aiemmin tutustuneena ymmärrän tutkimusta tehdyn määrällisesti paljon, joten koin epätodennäköisenä sen, että saisin tuotettua aiheeseen uutta tietoa pelkällä sisällönanalyysillä. Näin menetelmäksi valikoitui kriittistä realismia mukaileva tarkastelu, toisin sanoen sisällön tarkastelu yhdistettynä diskursiiviseen lähestymistapaan, ja tutkimuksen kohteeksi työssä jaksamiseen liittyvät kuvaukset ja kokemukset. Tavoitteen tutkia sitä kuinka jaksamisesta puhutaan, liittyy selkeästi konstruktionistinen näkökulma. Tulkintarepertuaarit, kuten työstressin tai työuupumuksen diskurssit, muodostavat kuntoutustyötä tekeville ohjaajille työvälineitä, joilla he tunnistavat ja nimeävät työhön liittyviä tekijöitä. Tutkimuksessa tarkastellaan puheessa esiintyviä merkityksenantoja, mutta myös sitä miten haastateltavat työn kokevat. Tutkimuksen konstruktionistisen pohdinnan taustalla merkittävänä teoksena on Marc Loriolin (2019) toimittama *Stress and Suffering at Work: The Role of Culture and Society*. Teos on mielestäni hyvä esimerkki siitä, kuinka realistinen tutkimus nähdään tietyllä tapaa puutteelliseksi, mutta sen sijaan että eri tieteenperinteet ajateltaisiin täysin erillisinä, kirjassa tuodaan esiin sitä, kuinka realistista tutkimusta voi täydentää uudenlaisten näkökulmien kautta.

Kriittis-realistisen menetelmän taustalle ontologiseksi asetelmaksi ymmärrän tietyn tieteenteoreettisen jäsennyksen, jonka hahmotan kolmitasoisena. Todellisuuden ymmärtäminen kerrostuneena on kriittisen realismin ontologinen lähtökohta ja hahmottelemani kolmitasoinen asetelma mukailee Roy Bhaskarin tieteenteoreettista pohdintaa. Bhaskarin teoretisoinnissa maailma voidaan jäsentää eri osa-alueisiin jakautuneena niin, että eri osa-alueet viittaavat erillisiin olemisen ulottuvuuksiin. Bhaskarin määrittelemät alueet ovat todellisen, aktuaalisen ja empiirisen alue, jolle hän jakaa kokemukset, tapahtumat ja mekanismit. (Kuusela 2008, 51–52.) Myös tämän työn metodologian taustalla ymmärrän todellisuuden rakentuvan kolmella tasolla (ks. kuvio 1).

Tutkimuksessa jäsenän ensimmäiselle (realistiselle) tasolle työn sinänsä, sellaisena kuin se piirteineen on. Se sisältää tietyt valmiudet ja ominaisuudet omaavat työntekijät, jotka tekevät työnsä tietyissä työolosuhteissa. Toisella tasolla ovat yksilön kokemukset. Kokemusten tasolla jotkin asiat painottuvat, eli aiheuttavat tiettyjä tunteita. Kolmas (konstruktivistinen) taso on kulttuurisen puheen taso, joka sisältää esimerkiksi stressikäsitteet. Näitä käsitteitä ihmiset käyttävät kokemustensa tulkintaan. Käsitteet ohjaavat ihmisiä poimimaan kokemastaan tietynlaisia asioita, antamaan niille tietynlaisia nimiä ja näkemään asiat tietynlaisina. Ymmärrän kulttuurisen jäsennyksen toiminnaksi, jossa puhe- ja tulkintatapoja ammennetaan laajemmasta kulttuurisesta resurssista ja jota toteutetaan paikallisesti. Tulkitsen todellisuudessa olevan erilaisia kerroksia, ja että sosiaalisen todellisuuden yhtenä osana ovat diskurssit, jotka vaikuttavat kokemisen tapaan. Eri tasojen tutkimuksen tulkitsen olevan paitsi mahdollista myös tärkeää. Haastatteluiden kautta käsittelen sitä mitä työ on, ja tarkastelua ohjaa ajatus siitä, että tapa miten haastateltavat puhuvat on tietynlaisen diskurssin ohjaama. Tutkimuksen lähtökohta on siis se, että aina kun työssä ollaan ja työtä koetaan, sitä ymmärretään kulttuurissa vallitsevien tulkinnallisten repertuaarien kautta. Lähtökohdan esitän tiivistetysti seuraavaksi kuviossa 1.

1. Työ sen tosiasiallisine piirteineen, ts. objektiiviset olosuhteet
2. Yksilön välitön kokemus, subjektiivinen tietoisuus
3. Kielellinen tulkinta ja kulttuurisen puheen taso, tulkintaresurssit



KUVIO 1. Todellisuuden ymmärtäminen kerrostuneena

Hylkään siis tietynlaisen tieteensosiologisen ajatuksen siitä, ettei konstruktionismia ja realismia voisi tutkimuksessa yhdistää. Realistisen ja konstruktionistisen näkökulman yhdistävät menetelmät eivät tutkimuksen kentällä ole ennenkuulumattomia. Tutkimuksessa esittelen esimerkiksi Ari Väänänen ja Pekka Varjen työtä. Heidän tutkimuksissaan sosiaalinen konstruktionismi yhdistyy realistiseen näkökulmaan, sillä muodostamansa ”mental discomfort” termin alle järjestyy sekä mielenterveyden kliiniset että subjektiiviset ulottuvuudet. Näin tutkimuksen kohteena voivat olla mielenterveyteen kliinisesti liittyvät tekijät, mutta myös sosiaaliset ja ympäristötekijät. (ks. Väänänen & Varje 2019, 47–50.) Tutkijat huomauttavat, että stressitutkimuksen parissa ollaan huomioitu stressin käsitteen olevan muuta kuin neutraali tieteellinen käsite. Siksi myös muun kuin kriittisen tutkimuksen parissa on ajoittain huomioitu, että lääketieteellisen ja kulttuurisen ulottuvuuden tiukka erottaminen toisistaan on stressin kohdalla ongelmallista. (Ema., 40.) Eräänä kriittis-realistisen perinteen edustajana voidaan pitää filosofi Ian Hackingiä, joka kritisoi konstruktionismia teoksessaan *The Social Construction of what* (1999), ja jonka määritelmää lyhytaikaisten mielenterveyshäiriöiden ulottuvuuksista sivutaan myöhempänä tutkimuksessa.

Merkityksenannot (ts. tulkinnat) käsitän asioiden ymmärrettäviksi tekemisen tavoiksi, joista se-lonteot rakentuvat (Suoninen 2016c, 233). Merkitysten ja ymmärryksen tarkastelu, ja se kuinka ne

rakentuvat ihmisten ja ympäristön välisessä vuorovaikutuksessa, on yhteistä sosiaalisen konstruktionismien eri näkökulmille. Merkityksellinen toiminta tapahtuu kaikissa suhteissa, ihmisten välisissä vuorovaikutuksissa sekä ihmisten ja ympäristön välisessä suhteessa. Merkityksenanto (ts. ilmiöiden ja asioiden nimeäminen) tapahtuu erontekojen kautta eli suhteessa toisiin asioihin tai ilmiöihin. (McNamee 2019, 92–93.) Merkitysten tarkastelussa keskitytään kieleen ja kielenkäyttöön. Kieli tulkitaan laajasti niin, että kielellä tarkoitetaan kaikkea toimintaa, ei vain puhetta tai tekstiä. Keskeistä ei siis ole yksilö, vaan se mitä ihmiset tekevät yhdessä ja mitä tästä tekemisestä seuraa. (Burr 2015, 10–11.)

Sain tehdä pro gradu -tutkielman osana tutkimusryhmää ja lopulta tutkimuksesta tuli enemmän aineistolähtöinen kuin arvasinkaan. Alkuperäinen aiheeni muuttui, kun tutkimushaastatteluihin nousi esiin työhyvinvointiin liittyvät ongelmat. Haastattelemistani kymmenestä henkilöstä kahdeksan kertoi, työuupumuksen konkreettisesti mainiten, kokeneensa jaksamisen ongelmia työssään ja havainto suuresta määrästä jaksamisen ongelmia pysäytti. Huomattava toki on, että uupumuksen aiheuttajaksi nimettiin erilaisia tekijöitä ja tilanteita eivätkä ne kaikki liittyneet esimerkiksi kohdeorganisaatioon. Itse asiassa organisaatiosta rakentui haastatteluiden perusteella varsin positiivinen kokonaiskuva. Tämä ristiriita, positiivinen kuvaus organisaatiosta ja samaan aikaan suuri määrä jaksamisen ongelmia, vaivasi ja tunsin jopa jonkinlaista velvollisuutta tutkia sitä tarkemmin.

Tehdäkseni tutuksi sitä kontekstia, johon tutkimukseni asettuu, esittelen luvussa kaksi päihde- ja mielenterveyskuntoutustyöhön liittyvinä erityispiirteinä emotionaalista työtä ja psykiatrisen alan kehitystä. Luvussa kolme esittelen työhyvinvoinnin ilmiöistä erityisesti työstressin ja työuupumuksen määritelmiä sekä tarkastelen realistisen ja konstruktionistisen viitekehyksen toisistaan eroavia käsityksiä niistä. Aineistosta kerron tarkemmin luvussa neljä, jossa pohdin myös menetelmällisiä ja tutkimuseettisiä kysymyksiä. Tätä seuraa varsinainen tulosluku, jonka jälkeen luvussa kuusi teen yhteenvedon ja vastaan asettamiini tutkimuskysymyksiin.

2 MIELENTERVEYS- JA PÄIHDEKUNTOUTUSTYÖ

Esittelen tässä luvussa kohdeorganisaatioon liittyvinä erityispiirteinä tunnetyötä sekä päihde- ja mielenterveysalaa spesifimmin liittyvää psykiatrisen palvelujärjestelmän muutosta. Nimetyt erityispiirteet ovat tarkoituksellisen eritasoisia. Psykiatrian alan historialliseen kehitykseen linkittyä myös toimialan yleinen muutospainne sekä tietyt yhteiskunnalliset intressit. Sen sijaan tunnetyön käsite on yksilötasoisempi ja henkilökohtaisempi, vaikka onkin sosiaalisen toiminnan käytäntö. Hoiva-alaan ja mielenterveys- ja päihdekuntoutustyöhön liittyviä erityiskysymyksiä voisi jäsenellä luettelonomaisesti, mutta edellä mainitut olen subjektiivisesti valinnut osaksi toimintakentän tutuksi tekemistä. Lisäksi esittelen erilaisia tutkimuksen aiheisiin, kuten tunnetyöhön ja työssä jaksamisen puhetapoihin, liittyviä tutkimuksia.

2.1 Muutos

Sanotaan, että vain muutos on pysyvää ja psykiatrisen hoivatyön kontekstiin sanonta osuu hyvin. Ala on viime vuosikymmeninä ollut, ja tulee lähivuosina olemaan, niin suuressa muutoksessa, ettei muutoksen merkitystä voi mielestäni jättää käsittelemättä. Tutkimuksen organisaatio tarjoaa sosiaalipalvelua, tarkemmin määriteltynä mielenterveys- ja päihdekuntoutusta, ja ala on hyvä esimerkki siitä laajasta muutoksesta mitä työn eri sektoreilla tapahtuu. Mielenterveys- ja päihdeongelmien hoito- ja kuntoutustyö on aiemmin painottunut laitoshoitoon, mutta viimeisten vuosikymmenten aikana laitospaikoista on siirrytty voimakkaasti avohoitoon.

Timo Tuori (2011) tarkastelee artikkelissa *Psykiatrian rakennemuutos Suomessa* tilasto- ja rekisteritietoihin pohjautuen psykiatrisen palvelujärjestelmän muutosta 1970-luvulta lähtien. Tuori esittää psykiatrisen palvelujärjestelmän olevan 2010-luvulla täysin erilainen kuin 1970- ja 1980-luvuilla. Selkein ero on psykiatristen sairaansijojen määrän vähentyminen ja järjestelmän voimakas siirtyminen avopalveluihin. Muutoksen mittakaava kuvastuu hyvin laitoshoitopaikkojen määriä eri vuosikymmenillä vertailemalla. 1980-luvulla Suomessa oli psykiatrisia sairaansijoja noin 20000

kappaletta, mutta avopalvelujen tultua painopisteeksi määrä on pudonnut 4000:een 2010-luvulle tultaessa. Sairaansijojen määrä tippui tuolla aikavälillä siis viidennekseen. Potilasryhmistä ikään-tyneiden, kehitysvammaisten ja lievemmistä häiriöistä kärsivien määrä on laskenut merkittävästi, mutta psykiatrisessa sairaalahoidossa olevien kokonaismäärä on kuitenkin pysytellyt melko samana (hieman yli 30000 ihmistä vuosittain) viimeiset 20 vuotta. Tämä tarkoittaa sitä, että skitsofreniasta ja kaksisuuntaisesta mielialahäiriöstä kärsivien määrä sairaalahoidossa on lisääntynyt. Tuori esittää tästä johtopäätöksen, jonka mukaan vaikeista psykiatrisista häiriöistä kärsivien on tänä päivänä helpompi päästä sairaalahoitoon kuin 20 vuotta sitten, mutta toisaalta, myös helpompi päästä pois sairaalasta. (Tuori 2011.)

Tuorin (2011) tulkinnat vastaavat sosiaali- ja terveydenhuollon tilastollisen vuosikirjan (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2010, 92) tietoja, jonka mukaan hoivatyön palvelurakenne on muuttunut niin, että kunnissa on vähennetty laitoshoidoa ja lisätty asumispalveluja. Juha Hyvönen (2008) kuvaa psykiatrian alan väitöskirjassaan muutosta siirtymänä säilyttämisestä avohoitoon. Vaikka terveydenhuollossa rakennemuutoksia on toteutettu aina, huomauttaa Hyvönen (2008, 157) muutoksen psykiatrian alalla olleen hyvin suuri ja voimakkaampi kuin muussa terveydenhuollossa. Päivä- ja asumispalveluiden määrä on lisääntynyt selvästi sairaansijojen määrän laskiessa (ks. Tuori 2011). Yksityiset palveluntarjoajat, joihin myös tutkimuksen organisaatio kuuluu, täydentävät kolmannen sektorin toimijoiden lisäksi kuntoutuspaikkojen ja asumispalveluyksiköiden määrää.

Psykiatrisen palvelukentän muutoksen, eli toimialansa historian, tunsivat myös haastatellut ohjaajat, sillä monet viittasivat siihen haastatteluissa. Tutkimustietoa siitä, mitä palvelukentän muuttaminen henkilöstön kannalta on tarkoittanut on vaikeaa löytää, sillä kuten Tuorikin (2011) viittaa, ovat monet tiedot vaikeita saavuttaa tietojen ollessa pirstaloituneesti, jos ollenkaan, kerättyjä. Vaikkei palvelujärjestelmän historiallisesta kehityksestä tee johtopäätöksiä esimerkiksi suhteessa henkilöstön hyvinvointiin, on kontekstin huomioiminen kuitenkin tärkeää. Se, kuinka palvelujärjestelmä muuttuu, voi vaikuttaa suuresti käytännön työhön. Muutoksilla voi olla vaikutusta esimerkiksi siihen, minkä kuntoisia asukkaita tuetun ja tehostetun asumisen pariin ohjataan. Jo nyt ennen mahdollista tulevaa suurta rakennemuutosta vuosia ohjaajana kohdeorganisaatioissa toimineet kertoivat haastatteluissa asukkaiden olevan aiempaa haastavampia ja huonokuntoisempia.

Tänä päivänä kohdeorganisaatioon ohjataan aiempaa enemmän erilaisista ongelmista ja sairauksista kärsiviä. Esimerkiksi henkilöitä, joilla on erilaisia kehitysvammoja, ei aiemmin ole kohdeorganisaatioon ohjattu, mutta nykyään asukkaina on myös eri tavoin kehitysvammaisia henkilöitä. Ohjaajat kuvasivat tämän haasteeksi esimerkiksi siksi, että joihinkin kehitysvammoihin liittyy kykenemättömyyttä käyttäytymisen hallintaan, eikä ohjaajien koulutustausta välttämättä vastaa kehitysvammaisten kanssa toimimista.

Menneet vuosikymmenet psykiatrian alalla ovat olleet siis täynnä muutoksia, ja muutoksen voi olettaa jatkuvan mikäli jo vuosia suunnitteilla ollut sosiaali- ja terveydenhuollon rakenteen ja palveluiden uudistus saadaan lähivuosina toteutettua (ks. luku 1). Spekuloimatta sitä mitä tulevaisuus psykiatrian alalla henkilöstön kannalta tarkoittaa, on perusteltua mielestäni esittää, että alan tulevaa rakennemuutosta tulisi tarkkailla myös henkilöstön näkökulmasta. Tätä tukevat tutkimustulokset, jotka osoittavat organisaatioihin liittyvien muutostilanteiden luovan riskin henkilöstön työhyvinvoinnille (Fox, Spector & Miles 2001 291–292). Organisaatioissa tapahtuvien muutostilanteiden ja -prosessien vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin on tutkittu paljon, ja tutkimus keskittyy usein tilanteisiin, joissa henkilöstöä vähennetään tai toimintoja yhdistetään tai supistetaan. Muutosta, jossa lähtökohtana eivät ole fuusioitumiset tai henkilöstön vähennystarpeet on tutkittu vähemmän. Kuitenkin myös muut organisaatioissa tapahtuvat muutokset vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin, eli muutokset vaikuttavat myös niissä tilanteissa, joissa välitöntä irtisanomisuhkaa ei ole. (ks. Wiezer ym. 2011, 7–8.)

Muutoksen aiheuttamia vaikutuksia on tutkimuksissa todettu esimerkiksi työntekijän työtyytyväisyyteen, työlle omistautumiseen, kyynistymiseen, stressin kokemukseen, työkykyyn ja turvattomuuden kokemiseen liittyen (Wiezer ym. 2011, 8). Muutos aiheuttaa työntekijässä epävarmuutta, ja juuri epävarmuuden kokemus nähdään tutkimuksissa merkittävänä työntekijän hyvinvointiin muutostilanteessa vaikuttavana tekijänä (Pollard 2001; Rafferty & Griffin 2006). Huomattavaa toki on, että muutoksen seuraukset työntekijän hyvinvointiin voivat olla myös positiivisia. Mikäli muutoksen seurauksena esimerkiksi työntekijän asema organisaatiossa paranee, vaikuttaa se todennäköisesti positiivisesti työntekijän psyykkiseen hyvinvointiin. Kahdensuuntainen kommunikaatio, henkilöstön osallisuus ja sosiaalinen tuki ovat merkittäviä tekijöitä, jotta muutos voisi olla työntekijöiden kannalta onnistunut prosessi. (Wiezer ym. 2011, 8–9.)

Vaikka tutkimuksessa ei ole erityistä sukupuoleen liittyvää näkökulmaa, on mainittavan arvoinen huomio mielestäni se, että mahdollisen sosiaali- ja terveydenhuollon rakennemuutoksen aiheuttamat työhyvinvoinnin riskit muodostavat hyvin sukupuolittuneen ongelman, sillä sosiaali- ja terveysalan henkilöstö on hyvin naisvaltaista. Naisten osuus alan koko henkilöstöstä oli vuonna 2014 noin 88 prosenttia (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018).

2.2 Emotionaalinen työ

Tunteet auttavat ympäristön vaatimuksiin sopeutumista ohjaamalla käyttäytymistä ja kognitioita päämäärän mukaisesti. Tunteiden hallinta työympäristössä on muodostunut perinteiseksi tutkimuksen kohteeksi, ja tarkastelu on keskittynyt tunteiden kokemiseen ja esittämiseen työssä. Organisaation tavoitteet täyttääkseen työntekijän on muokattava kokemiaan tunteita sekä esitettävä tunteita, jotka eivät ole aitoja. (Hayward & Tuckey 2013.) Tämän emotionaalisen työn (*emotional labour*) voi nähdä olevan yksi työn ruumiillisuutta koskevan tutkimuksen keskeisimpiä teoretoisointeja (ks. Parviainen, Kinnunen & Kortelainen 2016, 16–17). Arlie Hochschildin teoksessaan *The Managed Heart* (1. painos 1983) muodostama teoria tunteiden hallinnasta ja tunnesäännöistä on kenties merkittävin tunteiden hallintaan ja emotionaaliseen työhön liittyvä määritelmä. Hochschild (2012) esittää ajatuksen emotionaalisesta työstä, joka vaatii työntekijöiden henkilökohtaisten tunteiden hallintaa, ja jossa tunteet muokataan vastaamaan yrityksen kaupallisia tarkoituksia. Ulkoinen instituutio siis kontrolloi työntekijän tunteita ja niiden ilmaisua, ja tunteet siirtyvät yksityiseltä alueelta julkiseen käyttöön. Yritys hyötyy tunteiden valjastamisesta työnantajan palvelukseen, mutta seurauksena voi työntekijälle olla omista tunteista vieraantuminen ja omien tunteiden katoaminen. (Emt., 20–28.)

Emotionaalinen työ on tunteiden hallintaa ja hallinnalla luodaan se käytös, joka kasvoista ja kehosta on julkisesti havaittavissa (Hochschild 2012, 30). Tärkeänä emotionaaliseen työhön liittyvänä käsitteenä Hochschild esittää pyrkimyksen aitouteen (*the search for authenticity*). Tällä tar-

koitetaan esittämistä, joka ei pyri vain kohteliaisuuteen vaan aitouteen. (Emt., 128–130.) Tunteiden esittämistä Hochschild (2012, 38–40) havainnollistaa erottamalla pinnallisen (*surface acting*) ja syvän (*deep acting*) näyttelemisen. Pinnallisessa näyttelemisessä toiminta on Erving Goffmanin ajatuksia mukaillen kehonkielessä, tarkoittaen kontrolloituja eleitä ja asentoja sekä harkittuja ilmeitä. Pinnallisella näyttelemisellä pyritään muuttamaan sitä miltä ulospäin näytetään. Syvässä näyttelemisessä sen sijaan kyse on tunteen käsittelyn luonnollisesta seurauksesta. Siinä henkilö ei yritä näyttää esimerkiksi iloiselta tai surulliselta, vaan ilmaisee spontaanisti todellisen tunteen, joka on syntynyt itsestään. Pinnallisessa näyttelemisessä olemus on ”päälle liimattua”, todellakin tunteiden *esittämistä*, ja kokemus sellainen, ettei tunne ole osa itseä. Tunteita, joita ulkoisesti esitetään, ei koeta sisäisesti. Syvässä näyttelemisessä tehdään tietoisesti psyykkistä työtä ja eläydytään tilanteeseen, jolloin kokemus on se, että tämä on osa minua. (Hochschild 2012, 38–40.) Pinnallinen näytteleminen on siis käytöksen hallintaa ja syvä näytteleminen sisäisten tunteiden hallintaa ja muuttamista. Tunteiden hallinta tapahtuu kunkin roolin ja suhteen mukaisten tunnesääntöjen määrittelemänä (emt., 27). Pinnallinen ja syvä näytteleminen ovat esimerkkejä tunteiden hallinnasta, josta Hochschild käyttää nimitystä tunnetyö (*emotion work*).

Palvelualoilla ja erilaisissa asiakkaan kanssa kontaktissa tehtävissä töissä on usein kyse emotionaalisesta työstä, ja hoivatyö on esimerkki, johon myös Hochschild (2012, 8) viittaa. Hoivan määrittely ei ole helppoa, sillä rajat lähikäsitteisiin kuten huolenpitoon ja hoitoon ovat liukuvat. Hoiva on määritelty esimerkiksi psyykkiseksi, emotionaaliseksi ja fyysiseksi pyrkimykseksi pitää huolta, olla käytettävissä ja tukea muita. (Henderson 2001, 131.) Trudie Knijn ja Monique Kremer (1997, 330) määrittelevät hoivan olevan päivittäistä sosiaalista, psyykkistä, emotionaalista ja fyysistä huolenpitoa, joka voi olla palkattua tai palkatonta, ja joka kohdistuu henkilön elämään kokonaisuutena. Kuitenkin on huomattava, että arkityössä esimerkiksi sosiaalihuollon avo- ja laitospalveluissa hoiva- ja hoitotyön käsitteitä käytetään rinnakkain. Hoivan määritelmiä mukaillen tulkitsen tutkimuksen kohdeorganisaation ohjaajien tekemän päihde- ja mielenterveyskuntoutustyön hoivatyöksi, sillä työ sisältää paitsi konkreettista hoivaa ja huolenpitoa, myös toimintaa arkisen elämän ja hyvinvoinnin turvaamiseksi. (ks. Aarva 2009, 45.) Vaikka päihde- ja mielenterveyskuntoutusohjaajien työ ei tehtäviltään rinnastu esimerkiksi sairaanhoitajien tekemään hoitotyöhön, olen esimerkiksi työhyvinvoinnin teorioita lukiessani tulkinnut hoitoalan kontekstin sopivaksi myös kuntoutustyöhön.

Tunnettyö on merkittävällä tavalla läsnä kohdeorganisaation ohjaajien arkityössä, sillä fyysisen hoitotyön lisäksi työssä korostuu ohjauksellinen toiminta. Työssä joutuu kohtaamaan vaikeista ja akuuteista mielenterveyshäiriöistä kärsiviä asukkaita, joiden kunto vaihtelee paljon, ja esimerkiksi asukkaiden välisiä konfliktitilanteita asumisyksikössä ratkotaan lähes päivittäin. Ohjaajat kuvaavat haastatteluissa työn vaativan tarkkaa pelisilmää, eli hienovaraista ja jatkuvaa tilanteiden lukemista. Tunnettyö näkyi konkreettisesti esimerkiksi ohjaajien kuvailussa siitä, kuinka työstä tulee suoriutua myös uupuneena eikä väsymys saa näkyä asukkaille. Tunnettyön huomioiminen osaksi hoivatyötä on tärkeää siksi, että työhön liittyvällä tunteiden hallinnalla on todettu olevan negatiivisia seurauksia työntekijän terveydelle ja hyvinvoinnille. Ammatteihin, joihin tunnettyö olemuksellisesti liittyy (ts. ammatit, joissa tunnettyötä tehdään määrällisesti paljon ja se on vahvasti olemuksellinen osa työtä) on yhdistetty työuupumusriski. (Brotheridge & Lee 2002, 57–58; Hochschild 2012, 126–132.)

2.3 Tunteisiin ja työssä jaksamisen puhetapoihin liittyvää tutkimusta

Penny Dick (2000) tarkasteli tutkimuksessaan poliisien tunnettyötä ja sitä, kuinka poliisien kulttuuri voi vaikuttaa siihen millaisia merkityksiä poliisit antavat työssä koetuille akuuteille stressitekijöille. Poliisin ammattiin liittyvä vallitseva ideologia korostaa vahvaa emotionaalista hallintaa ja itsen hallintaa vaikeissa tilanteissa. (Ema., 226–228.) Dickin tutkimus osoittaa, että joillekin emotionaalisen hallinnan ylläpitäminen ja säilyttäminen pitkään haasteellisissa ja uuvuttavissa tilanteissa voi olla vaikeaa. Tutkimuksessa tämä todettiin erityisesti pitkään palvelleilla poliiseilla, jotka olivat panostaneet työuraan vähän. Näille poliiseille vallitsevista tunteiden esittämisen säännöistä kiinnipitäminen ei ollut merkityksellistä, ja he olivat muita halukkaampia myöntämään tai osoittamaan uupumusta. (Dick, 2000.)

Tutkimus on kiinnostava muun muassa sen konstruktionistisesta näkökulmasta johtuen; tutkimuksessa tarkasteltiin, kuinka emotionaalisia vastineita stressiin normalisoidaan tai patologisoidaan kollektiivisesti työyhteisössä (ema., 226). Dickin (2000) tutkimuksessa akuuttia stressiä kokeneet

erosivat siinä, kuinka mielellään he myönsivät stressin aiheuttamat reaktiot kollegoilleen ja esimiehilleen. Stressistä haluttiin puhua avoimemmin, mikäli tukeuduttiin selityksiin, jotka ulkoistivat stressin syyt. Stressireaktioiden myöntämisessä oltiin pidättyväisempiä, mikäli stressin syiden koettiin olevan itsessä. Poliisin työssä vallitsevan kulttuurin mukaan itsen ja muiden hallinta korostuu, ja tunteita tulee vaikeissa tilanteissa osoittaa omaksuttujen sääntöjen mukaisesti. Jotkut vaikeista tilanteista ahdistuneet tai stressireaktion saaneet poliisit tulkitsivat stressin epänormaalinä reaktionä, joka uhkaa heidän hyvän poliisin identiteettiään. Toiset poliisit tekivät erilaisen tulkinnan; he tulkitsivat reaktioidensa olevan normaaleja vastineita vaikeaan ja stressaavaan työhön. (Dick 2000.) Vaikka kyseisessä konstruktionistisessa tutkimuksessa tarkastelun kohteena on poliisien kokemusten tulkinta akuutteihin stressireaktioihin liittyen, se on tuloksiltaan mielenkiintoinen myös hoiva-alan kontekstia ajatellen. Myös kohdeorganisaatiossa tapahtuu nopeasti kehittyviä konfliktitilanteita, joiden ratkaisemisessa ohjaajilla on suuri rooli. Dickin tutkimuksen tuloksia voisi näin ollen olla mahdollista peilata hoivatyöhön ja kohdeorganisaatiossa tehtävään työhön.

Työssä jaksamiseen liittyvät tavat puhua ovat muuttuneet vuosikymmenten aikana. Ari Väänänen ja Pekka Varjen (2019) tutkimus koskee Suomessa työterveyshuollossa uran tehneiden ammattilaisten kokemuksia siitä, kuinka potilaiden tapa ilmaista stressiä tai väsymystä on muuttunut vuosikymmenten aikana. Työterveyshuollon ammattihenkilöiden haastatteluiden perusteella asenteet psykologisia oireita ja sairauksia kohtaan ovat muuttuneet huomattavasti. Aiheeseen vielä 1960-luvulla liittynyt sosiaalinen stigma on hävinnyt, ja tänä päivänä psykologisista ja psykiatrisista käsitteistä ollaan kiinnostuneita. Väänänen ja Varje toteavat julkisuudessa olevan nykyään enemmän tilaa tunteisiin liittyvälle puheelle. He huomioivat myös, että mielenterveyden teemoista puhutaan medikalisoituneessa kontekstissa, ja että tunnepuheen hyväksyttävyyys on auttanut myös työterveyshuoltoa legitimoimaan erilaisia psyykkiseen hyvinvointiin tähtääviä interventioita. Tutkijat arvioivat myös internetin lisännen tietoisuutta psykologisesta pahoinvoinnista työssä. (Väänänen & Varje 2019, 48–50.)

Väänänen ja Varje (2019) linjaavat viiden vuosikymmenen aikana tunteisiin liittyvän puheen rajojen ja sääntöjen muodostuneen uudelleen. Uuden sukupolven työntekoon liittyy avoimuus ja omien tunteiden reflektointi. Tutkimuksessaan Väänänen ja Varje osoittavat merkittävän muutoksen potilaiden selviytymiskeinoissa ja työntekijöiden toimijuuksissa yleensä. Historiallisen kehityksen

kautta stressi on tullut luonnolliseksi konsultoitavaksi aiheeksi työterveyshuollossa. Merkittävät tekijät tunnepuheen muutoksessa piilotellusta ilmiöstä luontaiseksi puheenaiheeksi ovat olleet työntekijöiden asenteet ja populaarikulttuuri. (Väänänen & Varje 2019, 48–50.)

Kiinnostavia tutkimustuloksia on saatu myös tunteiden tarttumisesta. Realistista tutkimusta tekevät työuupumustutkijat Arnold B. Bakker, Pascale M. Le Blanc ja Wilmar B. Schaufeli (2005) havaitsivat, että vaativaa hoitotyötä tekevien hoitajien työuupumus voi tarttua hoitajalta toiselle. Aiemmissa tutkimuksissa emotionaalisen tarttumisen ilmiön olemassa olo oli jo osoitettu (ks. Hsee ym. 1990; Hatfield, Cacioppo & Rapson 1993) ja tutkimuksessaan Bakker, Le Blanc ja Schaufeli (2005) osoittavat työuupumuksen tarttumisen myös hoitotyötä tekevillä. Tutkijat huomioivat aiempiin tutkimustuloksiin perustuen, että erityisen korkeat tai matalat pisteet työuupumuksen arvioinnissa saaneet löytyvät usein tiettyyn tehtävään liittyvästä ryhmästä. Bakker ym. (2005, 284) havaitsivat tutkimuksessaan, että hoitajat, jotka raportoivat eniten työuupumuksen esiintyvyyttä kollegoillaan, kärsivät todennäköisesti itsekkin työuupumuksesta. Kollegojen kesken tapahtunut työuupumuksen vaivoihin liittyvä puhe vaikutti kaikkiin kolmeen työuupumuksen ulottuvuuteen (uupumusasteinen väsymys, alentunut ammatillinen itsetunto ja kyynistynyt asenne työtä kohtaan). Tutkijat päättelevät, että ryhmän jäsenet ”tartuttavat” toisiinsa ”työuupumusviruksen”. He tulkitsevat työuupumuksen virukseksi, jossa uupunut kollega on lähde, jonka vaikutuksesta asenteet muuttuvat negatiiviseksi.

Tutkimuksessaan Bakker ym. (2005) huomioivat, että tiettyyn työtehtävään voi liittyä erityisen suuret vaatimukset tai muut olosuhdetekijät, jotka johtavat lopulta uupumukseen. Kuitenkin testattuaan hypoteesiaan työuupumuksen tarttumisesta hoitajilla he kvantitatiivisin menetelmin osoittavat, että työuupumus kommunikoidaan hoitajalta toiselle. Vastaavia tuloksia on raportoitu myös muissa tutkimuksissa (ks. Bakker & Schaufeli 2000). Kyseessä oleva emotionaalinen tarttuminen on määritelty tiedostamattomaksi emotionaaliseksi tarttumiseksi, joka on seurausta alttiudesta automaattisesti seurata ja synkronoitua toisen ihmisen kasvojen ilmeisiin, liikkeisiin ja muuhun ilmaisuun. Emotionaalisisessa tarttumisessa voi olla kyse myös toisen ihmisen tunteisiin eläytymisestä, toisen näkökulman omaksumisesta ja kuvittelusta. (Bakker ym. 2005.) Tutkijat itsekkin ky-

seenalaistavat liian yksinkertaistettujen tulkintojen tekemisen, mutta mielestäni lopulta tässä realistisessa kvantitatiivisessa tutkimuksessa kiinnostavaa on lähtökohta, jonka mukaan työuupumus kommunikoidaan työntekijältä toiselle.

3 TYÖSSÄ JAKSAMINEN, TYÖSTRESSI JA TYÖUUPUMUS

3.1 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Korkean elintason omaavissa länsimaissa on päästy eroon ihmisten henkeä välittömästi uhkaavista riskeistä. Niiden sijaan yhden terveystarpeen muodostavat työhön liittyvät mielenterveyden ongelmat, joista työstressi ja sen seuraukset ovat yksi esimerkki. (Väänänen & Varje 2019, 51–52.) Ongelmat ja puutteet työhyvinvoinnissa aiheuttavat seurauksia paitsi yksilölle ja organisaatiolle, myös yhteiskunnan makrotasolle asti. Laskelmia siitä, kuinka paljon työssä jaksamisen ongelmat aiheuttavat kustannuksia, on yritetty tehdä. Vaikka tuloksista ei ole päästy yksimielisyyteen, on selvää, että työuupumus ja työstressi aiheuttavat länsimaissa huomattavia kustannuksia yhteiskunnille. (ks. Ahola, Toppinen- Tanner & Seppänen 2016, 6; Kärkkäinen 2019.)

Työhyvinvointi ja työpahoinvointi ovat tutkimukseni kattokäsitteet. On huomattava, että työhyvinvoinnilla tai monilla siihen liittyvillä ilmiöillä ei ole yhtä tieteellisesti hyväksyttyä määritelmää. Sen sijaan on yleisesti hyväksytyjä teorioita ja laajasti käytössä olevia määritelmiä. Lisäksi on huomattava ero realistisen ja konstruktionistisen tutkimuksen välillä. Realistisen tutkimuksen nimissä työhyvinvoinnin ilmiöistä tehdään lääketieteeseen ja psykologiaan painottuvia teoretisointeja ja määritelmiä, kun taas konstruktionistisen tutkimuksen nimissä työhyvinvoinnin ilmiöt, kuten työstressi tai työuupumus, käsitetään diskursseina. Esimerkiksi työstressin nähdään siis pohjimmiltaan olevan diskurssien tapaan historiallinen konstruktio. (vrt. Loriol 2019a, 1–5.) Yleisesti realististen tulkintojen työstressiin ja muihin työssä jaksamisen ilmiöihin voi tulkita olevan kliinisiä tai fysiologisia. Konstruktionistinen näkemys eroaa niistä, sillä konstruktionistiset tulkinnat pyrkivät huomioimaan sosiaaliset, kulttuuriset ja historialliset tekijät ilmiöistä puhuttaessa (ks. Burr 2015, 9–10, 20–24), sisältäen esimerkiksi työhyvinvointiin liittyen kollektiivisen resilienssin sekä vuorovaikutuksen roolin (Loriol 2019a, 8).

Työhyvinvointi on moniulotteinen ja hyvin laaja kokonaisuus, joka koostuu työelämän eri tekijöistä. Yhtä täysin pätevää määritelmää työhyvinvoinnilla ei ole. Työterveyslaitos (2019) määrittelee työhyvinvoinnin tarkoittavan turvallista, tuottavaa ja terveellistä työtä, johon liittyy työyhteisön hyvä johtaminen, työn mielekkyyden ja palkitsevuuden kokemus sekä kokemus työstä elämänhallinnan tukijana. Työhyvinvoinnin teorioista tunnetuimpia lienevät Maslow'n tarvehierarkia, Herzbergin motivaatio-hygienia teoria sekä Karasekin työn vaatimusten ja hallinnan tasapainomalli (ks. Mamia 2009, 26–45). Suomessa Marja-Liisa Manka (2011, 75–77) on määritellyt kokonaisvaltaisen työhyvinvointimallin, jonka osa-alueiksi hän nimeää organisaation, johtamisen, työyhteisön, työn hallinnan ja yksilön sekä näiden välisen vuorovaikutuksen. Työhyvinvoinnin määritelmästä voidaan lopulta tehdä lukuisia erilaisia jaotteluita, kuten jako objektiivisiin hyvinvoinnin tekijöihin ja subjektiiviseen hyvinvointikokemukseen. Subjektiivista hyvinvointia voidaan tarkastella kaksisuuntaisesti työhyvinvointina tai työpahoinvointina niin, että työhyvinvointiin kuuluvaksi luetaan hyvinvointi ja työtyytyväisyys, ja työpahoinvointiin kuuluvaksi työuupumus ja stressi. Myönteiseen ja kielteiseen ulottuvuuteen on esitetty vaikuttavan eri tekijöiden. (Mamia 2009, 21.) Tutkimuksessa tulkitsen työpahoinvoinnin työhyvinvoinnin vastakohtaksi ja käytän työpahoinvointi-ilmaisua edellä esitellyllä tavalla niin, että tulkitsen sen sisältävän stressin, työuupumuksen ja muut työhön liitetyt negatiiviset kokemukset ja tulkinnat.

Työssä jaksaminen on käsitteellisesti hankala määrittellä, koska se ei ole vakiintunut tutkimuskirjallisuudessa. Sillä ei siis ole vakiintunutta tieteellistä määritelmää. Populaarikirjallisuudesta nousevan työssä jaksamisen käsitteen voi kuitenkin nähdä vakiintuneen arkikielessä. Ymmärrän työssä jaksamisen Mamian (2009, 24) työhyvinvoinnin määrittelyä mukaillen niiden piirteiden tarkasteluksi, jotka tuottavat tai kuluttavat työntekijöiden hyvinvointia. Tulkitsen jaksamisen siis jonkinlaisena työn voimavaroihin ja kuormitukseen liittyvänä tasapainona, ja koska tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteena ovat työssä jaksamisesta tehdyt kuvailut ja merkityksenannot, korostuu subjektiivinen hyvinvointikokemus.² Koska työssä jaksaminen sijoittuu käsitteenä psykologiselle yksilötasolle (Mamia 2009, 23), katson sen sopivan osaksi tutkimusta sen määritelmällisistä puutteista huolimatta. Tulkitsen käsitteen tavoittavan tutkimuksen ytimen, sillä esimerkiksi

² Kuitenkaan tutkimuksen kohteeksi ei pelkisty ainoastaan yksilöiden kokemukset, sillä se ei ontologisesti vastaisi aiemmin esitettyä kriittisen realismin näkökulmaa sosiaalisen maailman kerrostuneisuudesta (ks. Kuusela 2008, 52).

objektiivisiä työoloja ei jaksamiseen liittyen arvioida, koska tarkoituksena ei ole systemaattinen sisällön tarkastelu kaikista esiin tulleista työn piirteistä. Haastateltavat käyttävät kuvailuissaan jaksamis-ilmaisua, mikä osoittaa sen olevan tämän hetken kulttuurista käsitevarantoa. Haastatteluissa jaksamis-käsitettä käytetään yhtäältä jaksamisen ongelmien ja kuormittumisen, ja toisaalta jaksamista tukevien tekijöiden ja voimavarojen kuvailuun.

3.2 Työstressin ja työuupumuksen realistinen määrittely

3.2.1 Työstressi

Työperäisen stressin tutkimus alkoi aiempaa systemaattisemmin lisääntymään 1960-luvulla ja sitä täydensi työuupumustutkimus 1970-luvulta lähtien. Eräitä tunnetuimpia työstressin teoreetikkoja ovat Hans Selye sekä Richard Lazarus. Selyen teoretisointi keskittyy ympäristön objektiivisten tekijöiden tarkasteluun, kun Lazaruksen malli keskittyy yksilön subjektiiviseen arvioon ympäristön vaatimuksista. (Ganster & Schaubroeck 1991.) Lazaruksen transaktionaalinen määritelmä onkin muodostunut akateemisessa kirjallisuudessa hallitsevaksi stressiteoriaksi (Harkness ym. 2005, 122). Mallin mukaan yksilön kohdatessa stressitekijän hän arvioi mahdolliset uhkat sekä selviytymisresurssit ja vaihtoehdot. Kokemus stressistä syntyy jos selviytymisen resurssit koetaan riittämättömiksi tilanteesta selviytymiseen. Transaktionaalisuus tarkoittaa siis stressin syntymistä yksilön ja ympäristön välisessä vuorovaikutuksessa. Mallin ytimessä ovat stressiin liittyvät selviytymiskeinot ja stressin arviointi, eli siihen liitetyt merkityksenannot. (Lazarus 1995, 7–9.) Stressitutkimuksissa onkin huomioitu, ettei pelkkä stressitekijöiden olemassaolo määritä stressin syntymistä tai sen tasoa, vaan merkityksellistä on millainen tulkinta stressistä tehdään ja mikä merkitys sille annetaan (Dick 2000, 227).

Transaktionaalinen määritelmä ei sisällä tiettyä mallia siitä, kuinka ulkoiseen stressitekijään vastataan tai tulkitse stressiä tiettyjä psykologisia reaktioita tai käyttäytymistä aiheuttavaksi, vaan nä-

kee stressin suhteellisena (ts. relationaalisena). Stressi nähdään prosessina sen sijaan, että se tulkittaisiin staattisena tilana, josta pääsee eroon muuttamalla jotain epäsuotuisaksi tulkittua tekijää. Prosessissa on kyse yksilön ja ympäristön välisestä suhteesta, joka muuttuu ajassa ja eri toiminnoissa ja tehtävissä. (Lazarus 1995, 5–6.) Lazaruksen transaktionaalinen stressiteoria mukaillee niin sanottua PEF-teoriaa. PEF- teorialla (*P-E Fit Theory*) tarkoitetaan 1970-luvulla esitettyä yksilö-ympäristö yhteensopivuus -teoriaa, jossa stressin tulkitaan syntyvän yksilön ja ympäristön ristiriitaisessa vuorovaikutustilanteessa. Ympäristön vaatimukset ovat yksilölle liikaa, eivätkä yksilön kyvyt vastaa niistä suoriutumista. Tästä syntyy psykologista kuormitusta, joka ilmenee stressioireina. (Ganster & Schaubroeck 1991, 240–241.) Stressiä voidaan hahmottaa työhön liittyen myös jakamalla se akuuttiin ja krooniseen stressiin. Akuutti stressi syntyy yllättävän tilanteen seurauksena ja se aiheuttaa lähes välittömän psykologisen reaktion (Dick 2000, 226). Tutkimuksen kohdeorganisaatiossa tällaiset akuutin stressireaktion synnyttävät yllättävät tilanteet ovat mahdollisia, sillä haastatteluissa kuvaillaan väkivallan ja erilaisten uhkaavien tilanteiden mahdollisuutta. Dick huomauttaa akuutin ja kroonisen stressin eroavan toisistaan paitsi käsitteellisesti myös kokemuksena, sillä on esitetty, että akuuttiin stressiin liittyisi suurempaa fyysistä ja psykologista kärsimystä kuin krooniseen stressiin (ema., 226).

Työstressin on todettu aiheuttavan merkittäviä työn tekoon vaikuttavia riskejä, kuten heikennyksiä yksilön fyysiseen terveyteen, psyykkiseen hyvinvointiin ja työstä suoriutumiseen (Maslach & Leiter 2008, 498). Työstressiä hoivan kontekstissa tarkastelemalla käy ilmi, että hoivatyö on useissa tutkimuksissa todistettu raskaaksi, ja työstressi yleiseksi hoivatyötä tekevillä (Elfering ym. 2002; Lee & Wang 2002). Hoivatyötä tekevien työstressin on osoitettu olevan yhteydessä heidän työtyytyväisyyteensä (Blegen 1993), lisäävän vaihtuvuutta ja saavan yhä useamman hoivatyöntekijän vaihtamaan muulle alalle (Shader ym. 2001). Huomattavaa on, että työstressin vaikutukset ulottuvat myös potilaisiin, sillä työstressin on todettu vaikuttavan myös hoivan laatuun (Tarnow-Mordi ym. 2000). Tästä seuraa se, että hoivatyöntekijöiden työtyytyväisyys tulisi nähdä erityisen tärkeänä, sillä lisäämällä hoitajien työtyytyväisyyttä voidaan sekä parantaa potilaiden kokemaa hoivan laatua että varmistaa tulevaisuudessa alalle saatavan työvoimaa (Lu, Zhao & While 2019, 21).

Työstressiä aiheuttavat yksilöön, organisaatioon ja ympäristöön liittyvät tekijät. Esimerkiksi tietyt persoonallisuuden piirteet, työhön liittyvät stressaavat tilanteet, sosiaalinen tuki, työmäärä sekä

työn hallinnan kokemukset ovat osoittautuneet stressiin liittyviksi tekijöiksi. Työstressin todennäköisin psykologinen seuraus yksilölle on masennus. Muita mahdollisia seurauksia ovat muun muassa työuupumus, alkoholin väärinkäyttö, määrittelemättömät tai epämääräiset fyysiset oireet sekä krooninen väsymys. (Tennant 2001, 697–700.)

3.2.2 Työuupumus

Työuupumuksesta ei ole olemassa yhtä täysin pätevää määritelmää eikä tarkkoja asetettuja raja-arvoja, mutta tietyt mallit ovat tulleet yleisesti hyväksytyiksi.³ Yleisin käytetty työuupumuksen määritelmä on niin sanottu kolmidimensionaalinen tai multidimensionaalinen malli, jossa työuupumuksen nähdään sisältävän kolme ulottuvuutta: uupumusasteinen väsymys, kyynistynyt asenne työtä kohtaan sekä alentunut ammatillinen itsetunto (Bakker, Demerouti & Verbeke 2004, 84; Maslach ym. 2001, 402). Työuupumus tulkitaan pitkäaikaisen työstressin aiheuttamaksi tilaksi. Työuupumus on siis työstä johtuvasta pitkittyneestä stressistä syntynyt psykologinen oire eli ajassa kehittyvä prosessi (Maslach ym. 2001), josta palautuminen on osoittautunut hitaaksi prosessiksi ja oireita voi esiintyä vuosien ajan (Schaufeli ym. 2011). Vuonna 2011 työuupumuksen oireista kärsi noin neljännes työssäkävivistä suomalaisista. Vakava-asteisia oireita olivat 2-3 prosentilla. (Suvisaari ym. 2012.)

Työuupumusta ei käsitetä sairautena vaan häiriötilana tai oireena. Se voi altistaa monille sairauksille ja työuupuneet käyttävätkin runsaasti työterveyspalveluja (Ahola, Toppinen- Tanner & Seppänen 2016). Työuupumuksen ja masennuksen välinen suhde on teema, jota työuupumustutkimuksen parissa on tutkittu paljon saamatta kuitenkaan täysin selvyttä ilmiöiden välisestä suhteesta. Masennus ja työuupumus ovat yhteydessä toisiinsa, mutta kuitenkin selkeästi eri ilmiöt. Työuupumus ennustaa masennusta sekä muita mielenterveyshäiriöitä. (Maslach & Leiter

³ Suomessa työhyvinvointitutkija Jari Hakasen tavoitteena on työryhmänsä kanssa uudessa alkavassa tutkimuksessa määritellä työterveyshuollon käyttöön tarkemmat raja-arvot työuupumusriskin hälytysmerkeistä (ks. Hakanen 2019).

2008, 499.) Lääketieteellisissä tautiluokituksissa työuupumusta ei määritellä sairaudeksi vaan elämäntilanteen hallintaan liittyväksi ongelmaksi (Duodecim 2019). Työuupumuksen vaikuttaessa työkykyyn saavat monet uupuneet masennusdiagnoosin, sillä työuupumus ei ole Suomessa Kansaneläkelaitoksen korvaamaan sairauslomaan oikeuttava diagnoosi (Peiponen 2015, 15). Kansaneläkelaitos tulkitsee työuupumuksen olosuhdetekijäksi, ei sairaudeksi (ks. Kansaneläkelaitos 2019).

Työuupumuksen syntyyn liitetään joitakin yksilöllisiä tekijöitä. Ammattiryhmistä työuupumusta tavataan eniten opettajilla ja terveydenhoitoalan ammattilaisilla (Montgomery ym. 2015). Tietyt persoonallisuuden piirteet voivat vaikuttaa työuupumuksen syntymiseen, vahvimmin neuroottisuus sekä alhainen itsetunto (Maslach & Leiter 2008, 500). Kuitenkin tämänhetkisen tutkimustiedon perusteella työuupumuksen syntyyn vaikuttavat enemmän tilanteiset eli organisaatioon ja työympäristöön liittyvät tekijät kuin yksilön persoonaan liittyvät tekijät (Montgomery ym. 2015, 37; Maslach ym. 2001). Muun muassa suuri työmäärä, rooliepäselvyydet, koettu epäoikeudenmukaisuus, vähäinen sosiaalinen tuki ja vähäiset vaikutusmahdollisuudet on tunnistettu työuupumuksen riskitekijöiksi (Ahola ym. 2016, 7). Yleisesti työuupumuksen takana nähdään olevan epätasapaino työn vaatimuksissa ja työn tekoon käytettävissä olevissa (henkilökohtaisissa sekä organisaation tarjoamissa) resursseissa.

Työstressin ja -uupumuksen seuraukset ulottuvat yksilöön, organisaatioon ja koko yhteiskuntaan. Organisaatiossa seurauksia voivat olla muun muassa lisääntyneet sairauspoissaolot ja henkilöstön vaihtuvuus sekä alentunut tuottavuus (Le Blanc & Schaufeli 2008, 201). Lisäksi työntekijän poissaolot ja aikomukset vaihtaa työtä lisääntyvät (Schaufeli & Bakker 2004), tyytymättömyys työhön kasvaa ja sitoutuminen organisaatioon laskee (Maslach & Leiter 2008, 498–499). Uupuminen lisää myös tapaturmien ja työkyvyttömyyden riskiä (Ahola & Hakanen 2014).

Stressiin liittyvien ilmiöiden realistisen nykytutkimuksen voi nähdä olevan vahvasti yksilöön painottunutta, ja konstruktionistisen tutkimusperinteen edustajat kritisoivatkin realistisen tutkimuksen yksilökeskeisyyttä. Muun muassa aiemmin mainittu transaktionaalinen stressiteoria on tulkittu yksilökeskeisen painotuksen taustavaikuttajaksi. Konstruktionistisen tutkimusperinteen edustaja

Marc Lorient (2019a, 8–9) huomauttaa, että yksilön kehoon ja psyykeen keskittyvien mallien kehittymisen kautta on muodostunut teoretisoinnin tapa, jossa sosiologisiin ilmiöihin pohjautuen luodaan malleja, joissa ilmiöt muutetaan vastaamaan psykologisia mitattavia ja määrällisiä prosesseja. Psykologisesti painottuneet työhyvinvointitutkimukset selvittävät esimerkiksi persoonallisuustyyppien (esimerkiksi tyyppi A tai tyyppi B) ja selviytymisstrategioiden yhteyttä työhyvinvoinnin ilmiöihin kuten työuupumukseen (ks. Lazarus & Folkman 1987; Armon, Shirom & Melamed 2012). Psykologisen näkökulman taustalla on ajatus siitä, että eri yksilöt reagoivat eri tavoin samoihin työolosuhteisiin, joten ratkaisujen on löydettävä yksilöstä. (Lorient 2019a, 8–9.)

3.3 Työstressin ja työuupumuksen konstruktionistinen tulkinta

Lorient (2019b) esittää, ettei stressi ole tarkan määritelmän omaava kliininen, biologinen ja psykologinen tila, joka vaikuttaa ihmisiin samalla tavalla eri ajassa ja eri kulttuureissa. Kuten muistakin työhyvinvointiin liittyvistä ilmiöistä, myös stressin määritelmästä ollaan usein eri mieltä tutkijoiden keskuudessa. Lorient kritisoi, että siitä huolimatta suuri osa asiantuntijoista tulkitsee stressin olevan selvä tila, joka on selkeästi eri sosiaalisissa ja kulttuurisissa konteksteissa diagnosoitu ja määritelty. (Ema., 105–106.) Sosiaalisen konstruktionismin viitekehyksessä stressi ja työuupumus nähdään siis yhteiskunnallisina ja/tai psykologisinä diskursseina. Niistä on muodostunut luonnollisen kaltaisia ilmiöitä, jotka tunnustetaan, mutta joita ei kyseenalaisteta. Stressin ja työuupumuksen diskurssit tarjoavat välineen tunnistaa ja nimetä omaa tilaa sekä pyrkiä saamaan diskurssin mukaista hoitoa. (ks. Lorient 2019a, 2–5.) Harkness ym. (2005) esittävät, että stressistä on tullut kulttuurisesti vallitseva tapa ymmärtää maailmaa, ja että sosiaalitieteen diskurssina se kiinnostaa tutkijoita ja muuta yleisöä. Stressin diskurssilla tiedetään olevan myös perusteellisia seurauksia (ema, 122).

David Wainwright ja Michael Calnan (2002, 23–25) esittävät, että on olemassa erillinen ja tunnistettava stressin diskurssi, joka vaikuttaa tapaan jolla ihmiset tulkitsevat minkä tahansa työssä kokemansa uhkan sekä kyvyn selvittää kokemuksesta. Tutkijat toteavat laadullisten tutkimusten osoit-

taneen, kuinka työntekijät käyttävät työhön tai sairastumiseen liittyvissä selonteoissaan useita teemoja yleisistä diskursseista. Työstressin epidemian takana tutkijat näkevät yleiset ajatustavat, joiden taustalla vaikuttavat muun muassa populaarikulttuurin representaatiot, työnantajat, hallituspolitiikat ja ammattiyhdistystoiminta. He huomauttavat työstressin olevan kuitenkin julkisessa keskustelussa ja muissa selonteoissa epämääräinen kategoria, joka on usein huonosti määritelty ja mahdollinen tukemaan hyvin erilaisia tulkintoja ja selityksiä. Epätarkasta määritelmästä huolimatta tutkijat tunnistavat kvalitatiivisen aineiston pohjalta yleisiä teemoja ja oletuksia stressin diskurssista. Wainwrightin ja Calnanin (2002) tulkinnan mukaan työstressin diskurssi yksinkertaistettuna käsittää uskomuksen, jonka mukaan viime vuosikymmeninä työ on muuttunut tavalla, jolla työntekijään kohdistuvat vaatimukset ovat lisääntyneet oikeuksien ja etujen samanaikaisesti vähentyessä. Diskurssin mukaan nämä muutokset ovat lisänneet työstressiä ja kärsimystä työssä, joka on johtanut edelleen lisääntyneeseen psyykkiseen ja fyysiseen sairastavuuteen. Tämä oletettu seurausten sarja työn muutoksen, työstressin kokemisen ja negatiivisten terveysvaikutusten välillä on stressin diskurssin keskeinen mantra. (Emt., 23–25.)

Wainwright ja Calnan (2002, 31–32) näkevät stressin epidemian olevan tämän ajan tuote, jossa tapana on käsitteellistää työssä koetut ikävät kokemukset stressin ja sairauden kautta. Työstressin diskurssi käsittää ongelman lisäksi sen hoitamisen tai ratkaisemisen ja tekee sen kolmen kohdan kautta. Ensinnäkin muutokset työssä tulee peruuttaa tai oloja kohentaa, ja tämä käy sääntelyn ja lainsäädännön kautta, jolla esimerkiksi minimipalkka määritetään. Toinen diskurssin interventio liittyy hyvään johtamiseen, jossa stressitasoja tarkkaillaan ja organisaatiotasolla tehdään kehitystyötä kuormituksen vähentämiseksi. Kolmantena interventiona on tuen ja terapian tarjoaminen yksilölle, jotta työstressin seurauksia ennalta ehkäistäisiin tai lievennettäisiin. (Emt., 23–25.)

Konstruktionistisessa viitekehyksessä stressin diskurssin kritisoidaan olevan vahvasti yksilöön kohdistuvaa. Stressi nähdään yleisesti diagnosoitavana yksilön ongelmana, toisin sanoen patologiassa, johon kohdistetaan hoitotoimenpiteitä. Sheila McNamee (2019) on tutkinut stressin diskursseja ja tulkitsee yksilökeskeisyyden johtuvan modernin tieteen perinteen selitystavasta, jossa sosiaalisten ongelmien tai haasteiden oletetaan johtuvan yksilöstä. Riippuen arvion tekijästä, ongelman aiheuttajana voidaan nähdä esimerkiksi yksilön käytös, henkinen tila tai biologia, mutta ongelmasta riippumatta analyysin alkusyynä on aina yksilö, McNamee huomauttaa. Medikalisaatio,

eli se, että haasteet tulkitaan patologiaksi, jotka tulee diagnosoida ja hoitaa, on muodostunut kulttuuriseksi tavaksi. (Ema., 87–88.) Normaali ja epänormaali määrittyvät siis ihmisten aktiivisesta toiminnasta (Wainwright & Calnan 2002, 147). Tavat, joilla vuorovaikutuksessa ollaan, tulevat itsestäänselvyyksiksi ja oikeiksi. Vallitsevaksi tullutta diskurssia pidetään kyseenalaistamattomana totuutena siitä miten maailma toimii. Diskurssi on rakentunut ja uudelleen rakentunut ihmisten vuorovaikutuksessa ajan kuluessa, ja tämän hetkisen vallitsevan stressin diskurssin mukaan mikäli työntekijä on väsynyt, masentunut ja kykenemätön keskittymään työhönsä, hän todennäköisesti saa lääketieteellisen selityksen ja stressin diagnoosin. (McNamee 2019, 101–102.) Stressin diagnoosin saaja nähdään Wainwrightin ja Calnanin (2002, 125, 147) tulkinnan mukaan uhrina, jolle on rakentunut tietty sosiaalinen status. Kuitenkin ”hoidot” kuten terapeuttiset menetelmät, jota stressistä kärsivälle tarjotaan, ja työympäristön korostaminen terveydelle vaarallisena, voivat entisestään lisätä työntekijän voimattomuuden ja haavoittuvuuden kokemusta.

Laurie Kirouac (2019) huomauttaa työstä tulleen viime vuosikymmeninä asia, jota kuvaillaan hyvin ristiriitaisesti. Työuupumustutkimuksissa 1990-luvulta lähtien työhön liittyviä kokemuksia on yhä useammin kuvailtu jonkin eksistentiaalisen etsintänä, joka herättää antaumusta, mutta samanaikaisesti voi aiheuttaa pettymystä, murskata elämän merkityksen ja arvot. Ilmaisut ovat siis voimakkaita ja ristiriitaisia, ja Kirouac (2019) esittääkin kysymyksen, kuinka edellä esiteltyt ilmaisut sopivat yhteen kliinisten työuupumusmääritelmien kanssa. Hän huomauttaa myös työn sosiaalisten representaatioiden muuttuneen. Työllä on perinteisesti ollut vahva välineellinen arvo ja aiemmin tärkeää on ollut työn turvallisuus, sosiaaliset etuudet ja palkka. Työ on merkinnyt tulemista osaksi yhteiskuntaa. Kirouac toteaa näiden taloudellisten ja materiaalien tekijöiden väistyneen henkilökohtaisten toiveiden tieltä. Tänä päivänä työn on oltava mielenkiintoista ja hyödyllistä, ja henkilökohtainen kasvu, itsen toteuttaminen ja tunnustukset ovat muodostuneet tärkeiksi työhön liitetyiksi arvoiksi. Työhön liitetyt huolet ja odotukset ovat muuttuneet, ja työn merkitys on muuttunut sosiaalisista arvoista henkilökohtaiseen täyttymykseen. (Kirouac 2019, 181–190.) Lisäksi Ian Hackingin lyhytaikaisten mielenterveyshäiriöiden ulottuvuuksien määrittelyä soveltaen Kirouac pyrkii osoittamaan, että esimerkiksi työuupumuksen määrittely on riippuvainen vallitsevasta ajasta ja kulttuurista. Hackingin tulkinnan mukaan lyhytaikaiset mielenterveyshäiriöt ovat patologian muoto, johon liittyy erottamattomasti kulloinenkin sosiaalinen, kulttuurinen ja normatiivinen tila, joka tietyssä ajassa tietyssä yhteiskunnassa vallitsee. (ema., 181.)

Marc Lorient (2019b) huomauttaa, etteivät työhyvinvointiin liittyvät nimeämiset ja kategoriat synny vahingossa. Yhtäältä valtio ja historiallinen aika kehystää työpahoinvointia kulloisistakin kansallisista kulttuureista, historiasta ja työyhteisön suhteista käsin ja sen pohjalta, kuinka työ ja yhteiskunta käsitetään. Toisaalta jokainen nimeäminen rakentaa stressaantuneen työntekijän kokemusta ja pahoinvoinnin säännöstöä. Esimerkiksi Lorient mainitsee sen, että työuupumusta raportoidaan kaksi kertaa enemmän nykyään Saksassa kuin Ranskassa. Ranskalaiset työntekijät sen sijaan saavat masennusdiagnoosin kaksi kertaa useammin kuin työntekijät Saksassa. Lorient tulkitsee, että taustalla voi olla kansalliset erot työetiikassa, mutta korostaa sen huomioimista, että diagnoosilla on sosiaalisia ja lääketieteellisiä seurauksia. Masennusdiagnoosin saaneet leimautuvat helpommin ja seurauksena he kokevat enemmän syyllisyyttä ja väheksyntää kuin työuupumusdiagnoosin saaneet. (Lorient 2019b, 123–124.)

Joan W. Scott (1988, 35–36) määrittelee stressin diskurssin olevan historiallisesti, sosiaalisesti ja institutionaalisesti erityinen mielipiteiden, ehtojen, kategorioiden ja uskomusten rakennelma, joka sulautuu instituutioihin, sosiaalisiin suhteisiin ja teksteihin, ja lopulta Scottin määritelmä tiivistää monet edellä esitetyistä stressin ja työuupumuksen diskursseista tehdyistä esityksistä. Vaikka realistinen ja konstruktionistinen viitekehys eroavat tieteenteorioina toisistaan, työstressin tutkimuksen suhteen eri perinteille yhteistä vaikuttaa olevan toive ja pyrkimys kohti kokonaisvaltaisempaa tulkintaa. Yksilökeskeisyyttä kritisoidaan molempien perinteiden sisällä, ja eri tavoin yksilön elämänpäiriin laajemmin huomioivan tulkinnan puolesta puhutaan. Muutkin kuin kriittistä tutkimusta tekevät ovat alkaneet puolustamaan kokonaisvaltaisempaa lähestymistä työhyvinvoinnin ilmiöihin, vaikka eri perinteet voivat painottaa eri asioita ja omata eri intressit.

Nykyistä terveystieteistä kyseenalaistetaan erityisesti konstruktionistisen perinteen sisällä. Työstressi nähdään hyvänä esimerkkinä diskurssista, joka on yleisesti hyväksytty uskomusten kokonaisuus ja joka ei palvele niitä, joiden siitä on nimetty kärsivän. Diskurssin mukaan moderni työ ylittää haitallisuudessaan inhimillisen sietokyvyn, ja paras ratkaisu siihen on työn vaatimusten muuttaminen tai vähintään yksilöiden suojeleminen oletetuilta vaikutuksilta. (ks. Wainwright & Calnan 2002.) Käytännössä tämä tarkoittaa työn uudelleen järjestämistä ja yksilön tukemista stres-

sin hallintakeinojen avulla tai sairauslomalla. Toimista voi olla hyötyä, mutta toisaalta ei toivotuna seurauksena voi olla työstressin uhrin identiteetin vahvistuminen ja sitä kautta seurauksia yksilön resilienssiin ja voimavaroihin. (Wainwright & Wainwright 2019, 150–151.)

3.4 Työstressiin ja työuupumukseen liittyviä konstruktionistisia tutkimuksia

Stressiin ja työuupumukseen liittyvää tutkimusta on tehty vuosikymmeniä ja valtaosa tutkimuksesta edustaa realistista ja kvantitatiivista tutkimusperinnettä (Maslach ym. 2001, 400–401). Koska realistista määrällistä tutkimusta on saatavilla paljon, esittelen millaista tutkimusta konstruktionistisessa viitekehysessä on tehty liittyen stressiin, työuupumukseen tai niihin liittyviin puhetapoihin.

Sanna Rikala (2013) tutki väitöskirjassaan naisten työuupumuskokemuksia, uupumuksen prosessia ja masennuksen rakentumista sekä siihen liittyviä toimijuuksia. Tutkimusta varten haastatellut naiset olivat olleet sairauslomalla työstään työperäisen masennuksen vuoksi. Tuloksissa käy ilmi, että naiset pyrkivät aktiivisesti vaikuttamaan työn ongelmiin ja pyrkivät välttämään sairauslomaa mahdollisimman pitkään. Uupumuksen prosessissa tapahtuu irtiottoja ja vastarintaa, jolla pyritään vaikuttamaan työn olosuhteiden ongelmiin ja työn organisointiin esimerkiksi esimiehen kanssa neuvottelemalla ja työtä muuttamalla. Haastateltavat asettuivat tietoisesti työn ongelmia yksilöllistäviä tulkintoja vastaan. Lopulta työ muuttuu sinnittelyksi ja sinnittelyä jatketaan, mikäli ainoa toinen vaihtoehto on sairauslomalle jääminen. Sinnittely on kamppailua oman työkykyisyyden kanssa ja sen johdosta uupumus- ja masennusoireet vaikeutuvat entisestään. Prosessissa pitkälle venytettyä sinnittelyä seuraa usein irtiotto, jossa työpaikkaa vaihdetaan tai työnteko loppuu väliaikaisesti tai kokonaan. (Rikala 2013.)

Tutkimuksessa merkittävää on muun muassa huomio, etteivät vain työn vaatimukset aiheuttaneet uupumusta. Työpaineiden ja kiireen lisäksi yhtä merkittäväksi kärsimyksen lähteeksi muodostui sisäinen kamppailu masennusdiagnoosin tulkinnasta. Rikala (2013) nimeää ”sosiaalisiksi kivuksi”

niitä ristiriitaisuuden kokemuksia mitä masennusdiagnoosin käsittelyyn liittyy. Tilanteen käsittelystä aiheutuu siis lisää haittaa työn kuormitustekijöiden rinnalle. Tutkimuksen tulokset vahvistavat teoriaa, jonka mukaan sairauteen liittyvät kokemukset rakentuvat sosiaalisesti suhteessa lääketieteen käytäntöihin ja tietoon. Rikala tunnistaa uupumuskokemuksissa vahvan poliittisen ja sosiaalisen kontekstin ja tulkitsee masennuksen olevan lääketieteellistä määritelmää laajempi yhteiskunnallinen kysymys. (Rikala 2013.)

Harkness ym. (2005) toteuttivat Kanadassa tutkimuksen, jossa tutkittiin kuinka työntekijät ymmärtävät stressin. Tutkimukseen osallistujat olivat toimistotyötä tekeviä naisia. Tutkimuksessa tarkasteltiin diskurssianalyysin avulla kuinka fokusryhmäkeskusteluissa puhuttiin stressistä ja millaisia selontekoja stressin kokemukset synnyttivät. Tuloksista käy ilmi, että stressistä puhuminen tarjoaa sosiaalisesti hyväksytyyn keinoon ilmaista epämiellyttävää oloa. Tutkimuksessa sen avulla oli mahdollista saada takaisin kokemus omasta tärkeydestä, joka oli kadonnut organisaatiossa koetun aliarvostuksen alle. Tuloksissa erityisen kiinnostavaa on se, että kuitenkin henkilökohtaisesta stressin kokemuksesta vaiettiin. Sitä, ettei työntekijä kykene selviytymään stressistä pidettiin epänormaalina ja sen tulkittiin olevan osoitus heikkoudesta tai epäonnistumisesta. (Ema., 128.)

Suomessa Ari Väänänen ja Pekka Varje (2019, 37–39) ovat tutkineet stressiin liittyvää dataa vuosikymmenien ajalta. Heidän tutkimuksenkohteena on stressin epidemiologisten käsitysten muuttuminen eri aloilla ja mediassa 1950-luvulta lähtien, ja he ovat tutkineet esimerkiksi työstressin diskurssin muuttumista julkisessa keskustelussa viime vuosikymmeninä. Väänänen ja Varjen (2019) esittämät huomiot osoittavat stressin ja muiden mielenterveyden ilmiöiden tulleen epidemiologiseksi ilmiöiksi modernissa työväestössä. Sosiaaliset ja kulttuuriset terveysriskit ovat saaneet enemmän huomiota kun elintaso on länsimaissa noussut ja perinteiset terveysvaarat on saatu poistettua. (Väänänen & Varje 2019, 37–38.) Samaan aikaan yhteiskunnan valtasuhteissa ja vaikuttamisen muodoissa on tapahtunut muutoksia, ja näin myös kulttuurinen avoimuus psykologiaa ja tunteita kohtaan on lisääntynyt. Tutkijoiden tulkinnan mukaan työstressin kohdalla kehitystä on jarruttanut kovan kilpailun kiristämät työmarkkinat, jotka pakottavat työntekijät kehittämään psy-

kologisia taitojaan ja sitoutumistaan. Kun ammattiyhdistystoiminta ei enää ole voimakasta, ja neoliberaali yksilöä korostava ideologia⁴ on vallitseva, on puhe työstressistä jäänyt lähinnä mikrotasolle. Väänänen ja Varje esittävät, että tällöin stressin todellisiin syihin ei päästä käsiksi, vaan pyritään lähinnä vähentämään vahinkoja yksilötasolla. Nämä ristiriidat ovat voineet vaikuttaa siihen, että mielenterveyden ongelmat tuntuvat akuutilta ja korostuneelta. (Ema., 51–53.)

Tutkimuksessaan työstressin julkisuudessa luotujen diskurssien muutoksesta 1970-luvulta nykypäivään Väänänen ja Varje selvittivät sitä, kuinka lehdistö on muovannut yleisön näkemyksiä psyykkisestä hyvinvoinnista. Työperäiseen stressiin liittyviä julkaisuja alkoi ilmestyä 1970-luvun lopulla, jolloin julkaisuilla oli opetuksellinen luonne. Yleisö tutustutettiin stressiin liittyvään terminologiaan sekä teoriaan stressin aiheuttajista ja seurauksista terveydelle. Stressiin liittyviä sosiaalisia tekijöitä, kuten työympäristön tai työnantajan roolia ei kyseenalaistettu. Työnantaja ja organisaatio käsitettiin luontaisesti hierarkkiseksi eikä keskustelu työympäristön psykososiaalisista ongelmista sopinut kuvaan. Keskustelua muutti ammattiyhdistysliikkeen voimistuminen, jonka seurauksena keskusteluun tulivat mukaan myös työn sosiaaliset tekijät. Pohjoismaissa alkoi vahvistumaan työelämän laadun huomioiva laajempi ideologinen näkökulma ja kriittiset kannanotot esimerkiksi johtamistyyliihin sekä hierarkkisiin rakenteisiin liittyen lisääntyivät. Näin stressi sai uuden roolin ja työntekijä saattoi oikeuttaa toimintaansa sen kautta. Tutkijat määrittelevät stressistä muodostuneen tietyllä tapaa työkalu, jolla työnantajan valta-asemaa haastettiin. (Väänänen & Varje 2019, 45–47.)

Väänänen ja Varje huomioivat keskustelun poliittisen luonteen muuttuneen kun sen korvasi 1990-luvulla vahvistunut individualismi ja neoliberaali ideologia. Työntekijälle muodostui julkisessa keskustelussa rooli, jossa hän toimii aktiivisesti organisaation hyväksi, kehittää tehokkuutta, ratkaisee konfliktit ja on innovatiivinen. Tutkijoiden tulkinnan mukaan 2000-luvulla työnantajan valta-asemaa haastava poliittinen asenne on lähes kadonnut lehdistön julkaisuista, sen sijaan yksilöä opastetaan tuottavaksi ja sopeutuvaksi kansalaiseksi tulemisessa. Tutkijat linjaavat, että stressin voi nähdä siis konseptina, jolla on ajassa muuttuva poliittinen luonne. Julkisella keskustelulla on ollut vaikutuksensa stressin popularisoitumisessa, ja eri ajanjaksoina stressi on saanut eri merkityksiä ja

⁴ Neoliberaalista ideologiasta ks. Lahikainen & Harni 2016.

konteksteja. Julkisen keskustelun opetuksellinen ulottuvuus on tuottanut tietoa psykologiseen hyvinvointiin ja terveyteen liittyen, mutta toisaalta poliittisesta ulottuvuudesta voi todeta kuinka toimijat käyttävät keskustelua oman asiansa ajamiseen. Tutkijat arvioivat julkaisujen olleen omalta osaltaan luomassa oikeutusta sille, että työstressistä on muodostunut olennainen osa työelämää. Havainnoissa korostuu työstressin diskurssin poliittinen luonne ja diskurssin vaikutus työntekijöiden käsityksiin. Stressiä ei käsitetä vain sosiaalisesti konstruktioksi vaan tutkimuksessa se tulkitaan tekijäksi, jonka vaikutukset voivat ulottua yksilön ammatilliseen elämään, käyttäytymistapoihin, tapaan ajatella ja ilmaista itseään. (Väänänen & Varje 2019, 46–47.)

Väänänen ja Varje tiivistävät stressitutkimuksistaan kolme pääväitettä. Ensimmäkin he määrittelevät vuorovaikutuksellisen ulottuvuuden liittyvän vahvasti mielenterveyden oireisiin. Työelämän muuttuminen yleisesti ja muutokset sosiaalisissa suhteissa (esimerkiksi muutokset työympäristön hierarkkisuudessa) vahvistavat terveyden vuorovaikutuksellisuutta ja neuvoteltavuutta työn areenoilla. Esimerkiksi työterveyshuollossa uran tehneet kuvasivat mielenterveyden ongelmien tulleen potilaiden keskuudessa hyväksytyimmiksi ja nousseen puheenaiheiksi vuosikymmenten myötä. Toiseksi työelämän vaatimukset ja ideaalit vaikuttavat merkittävästi terveysongelmien esiintuloihin. Kolmanneksi nämä yhteiskunnalliset muutokset vaikuttavat selviytymiskeinoihin ja hoitojen valikoitumiseen, ja jopa suositukset muuttuvat rakenteellisten olosuhteiden mukana. Kaiken kaikkiaan tutkijat arvioivat psyykkisten oireiden ja kokemusten saaneen aiempaa keskeisemmän sosiaalisen merkityksen länsimaissa. (Väänänen & Varje 2019, 51–53.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN JA AINEISTO

4.1 Tutkimuksen lähestymistapa ja toteuttaminen

Työhyvinvointitutkimus on painottunut yhä selvemmin kvantitatiiviseen ja realistiseen tutkimusperinteeseen. Työhyvinvointia, työuupumusta ja stressiä on tutkittu useita vuosikymmeniä, ja ne ovat liittyneet määrällisen tutkimuksen perinteeseen, jossa käytössä ovat tietyt standardeiksi muodostuneet kyselymenetelmät. Suuri osa stressin ja työuupumuksen tutkimuksesta suorite- taankin nykypäivänä tilastollisin menetelmin. (Maslach ym. 2001, 399–401; Hakanen 2004, 26.) Kvantitatiivisen painotuksen on kuitenkin kritisoitu vaikuttavan siihen millaisia tutkimuskysymyksiä on mahdollista asettaa, ja tämän seurauksena jopa kapeuttavan ymmärrystä tutkittavista ilmiöistä (Harkness ym. 2005, 123; Nikander 1997, 406). Hakanen (2004, 26) kritisoi kvantitatiiviseen painottuneen tutkimuksen estäneen syvällisen ymmärryksen syntymistä työuupumuksen luonteesta, oireista ja etenemisestä. Harkness ym. (2005, 122–123) puolestaan kyseenalaistavat sitä, kuinka stressiteorioissa merkityksenannot nähdään tärkeänä, mutta menetelmänä käytetään keinoja, jotka eivät huomioi kontekstia tai sosiaalisia tekijöitä, ja joilla ei pystytä tarkkaan ja syvään analyysiin. Perinteisen akateemisen tutkimuksen lisäksi merkittävän määrän työhyvinvointiin liittyvää tietoa keräävät yritykset ja muut yhteiskunnan toimijat. Työhyvinvoinnin seuranta yrityksissä on alettu säännellä myös lainsäädännön tasolla; esimerkiksi Ranskassa yli tuhannen työntekijän yritykset ovat velvollisia arvioimaan työhön liittyviä stressitekijöitä. (Allard-Poesi & Hollet-Haudebert 2019, 59.) On selvää, että menetelmänä käytetään kvantitatiivisia kyselyjä kun työhyvinvointia arvioidaan näin suurilla otoksilla.

Tässä tutkimuksessa käytetty laadullinen menetelmä poikkeaa siis työhyvinvointitutkimuksen laajasta perinteestä. Tutkimuksessa erityistä on konstruktionistisen viitekehyksen ja sisällönanalyysin yhdistyminen kriittis-realistisessa tarkastelussa, toisen sanoen se, että kiinnostuksen koh-

teena ovat sekä yksilöiden kokemukset että tavat puhua työssä jaksamisesta. Kokemusten tarkastelu on mahdollista laadullisen tutkimuksen keinoin, sillä kvalitatiivisen tutkimuksen keskeinen tavoite on tutkittavien oman näkökulman esiin saaminen, erotettuna ulkokohtaisesta etäältä tapahtuvasta tarkastelusta. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 22). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa olennaista on merkitysten tarkastelu (emt., 23) eikä pyrkimyksenä ole tilastolliset yleistykset kuten kvantitatiivisessa tutkimuksessa (Tuomi & Sarajärvi 2018). Tutkimuksen haastatteluissa vastaajat vastasivat puolistrukturoituihin kysymyksiin (ks. liite 2). Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelu-muoto, jossa samat aihepiirit käydään läpi kaikkien haastateltavien kanssa. Kuitenkin kysymysten järjestys ja muoto voivat vaihdella haastattelusta toiseen, ja haastateltavan vastauksista kumpuavat lisäkysymykset voivat olla eri haastatteluissa erilaisia. (Hirsjärvi & Hurme 2010.) Vuorovaikutuksellisen haastatteluaineiston nähdään sopivan hyvin myös diskursiivisen tarkastelun aineistoksi (ks. Suoninen 2016b).

Tarkastelen kriittis-realistisen näkökulman kautta haastateltavien kokemuksia työuupumuksesta ja työssä jaksamisesta sekä sitä, miten kokemus on kielellisten resurssien avulla syntynyt. Kriittisen realismin voi tulkita sateenvarjokäsitteeksi, joka kattaa sekä realistisen että konstruktionistisen näkökulman. Näiden viitekehysten on usein ajateltu olevan sosiaalisina teorioina toistensa vastakoh-
tia ja yhteismitattomia. Totta onkin, että realismin yhdistäminen ääriktionismiin (ns. vah-
vaan konstruktionismiin) lienee mahdotonta, mutta maltillisemmän konstruktionismin yhdistämi-
nen realismiin on täysin mahdollista. (Elder-Vass 2012.) Roy Bhaskarin määritelmiä tutkimukses-
saan jatkanut sekä kriittisen realismin ontologiaa ja epistemologiaa teoretisoinut Dave Elder-Vass
esittää, että sosiaalitieteilijän tulisi olla sekä realisti että konstruktionisti. Sosiaalitieteellistä tutki-
musta on tehty kriittisen realismin viitekehyksessä, sillä suuntaus tarjoaa kehyksen, jonka kautta
voi määritellä subjektiivisen kokemuksen ja objektiivisten rakenteellisten olosuhdetekijöiden vä-
listä suhdetta. (Kuusela 2008, 49–55.) Kuusela huomauttaa, että vaikka kielelliset ilmaisut tunnus-
tetaan osana todellisuutta, ei kriittisen realismin viitekehyksessä tehdyssä organisaatiotutkimuk-
sessa rajata tutkimuksen kohteeksi pelkkiä diskursseja. Kriittisen realismin olennainen lähtökohta
on jollain tapaa todellinen, olemassa oleva tutkimuskohde tai ilmiö, johon sisäiset tai ulkoiset te-
kijät liittyvät. (Emt., 55–58.)

Puheen sisältöjä, eli sitä millaista työ on ja miten haastateltavat sen kokevat, tarkastelen realistisen näkökulman kautta analysoimalla ja tulkitsemalla ydinaineistoa sisällöllisesti. Sisällön tarkastelussa en käytä systemaattista sisällönanalyysimenetelmää, jossa edetään redusoinnin, klusteroinnin ja abstrahoinnin vaiheiden kautta vaan käytän sitä löyhemmin tutkimusaineiston tiivistämiseen tutkimuskysymyksen huomioiden. Sisällönanalyysissä pyrkimyksenä on kuvata tutkittavaa ilmiötä tiiviisti ja yleisessä muodossa. Analyysissä etsitään tekstin merkityksiä, verrattuna esimerkiksi diskursiiviseen tarkasteluun, jossa tutkitaan sitä, miten merkityksiä tekstissä tuotetaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Haastatteluissa esiintyviä puhumisen tapoja tarkastelen konstruktionistisen näkökulman kautta. Tarkastellessani puhumisen tapoja olen lähestynyt aineistoa *miten*-kysymyksillä, eli tarkastellut diskursiivisen viitekehyksen kautta millaisten sanastojen ja ajattelutapojen kautta asioita haastatteluissa ymmärretään. Sosiaalinen konstruktionismi on teoreettis-metodologinen viitekehys, jossa käsitys todellisuudesta on relativistinen, päinvastainen realistiseen näkökulmaan verrattuna. Yksinkertaistettuna näiden ero on siinä kuinka sosiaalisen maailman luonne nähdään.

Realistisessa viitekehyksessä maailma on olemassa ja voi tulla varmuudella selvitetyksi tieteellisin menetelmin. Relativistisessa viitekehyksessä se minkä tiedämme ja uskomme olevan totuus on tietyssä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa syntynyt. Objektiivisista faktoista ja ”totuudesta” tulee ongelmallinen kun hyväksyy relativismin, sillä se mitä pidämme todellisuutena vaihtelee kontekstista, kulttuurista ja historiallisesta hetkestä toiseen. (Burr 2015, 9; McNamee 2019, 91–92.) Sosiaalisen konstruktionismin viitekehyksessä todellisuuden nähdään siis rakentuvan sosiaalisissa suhteissa. Vuorovaikutus ja sosiaaliset käytännöt ovat konstruktionismin ydintä, ja rakenteiden sijaan kiinnostuksen kohteena ovat prosessit. Näin ollen ymmärtääkseen sitä miten maailmasta voi saada tietoa, on tutkittava sosiaalisia prosesseja. Edelleen koska sosiaaliset prosessit vaihtelevat eri konteksteissa, kulttuureissa ja historiallisessa ajassa myös noissa prosesseissa rakentuva todellisuus vaihtelee. (Burr 2015, 11–12, 18; McNamee 2019, 91–92.) Konstruktionismin äärimuoto, niin sanottu vahva konstruktionismi kieltää kielen takana olevan todellisuuden, sillä todellisuuden nähdään olevan olemukseltaan sosiaalinen konstruktio. Se on radikaali selitystapa, jonka sijaan sosioliteitissa usein oletetaan heikon konstruktionismin mukainen näkökulma (Loriol 2019b, 106–107), joka pääpiirteittäin vastaa myös kriittisen realismin viitekehystä. Heikon konstruktionismin

näkemyksen mukaan todellisuuden rakentumista selittävät kielenkäytön lisäksi myös muut (yhteiskunnalliset, ideologiset, sosiaaliset) selitystavat (ks. Kuusela & Kejonen 2008).

Kielellinen vuorovaikutus todellisuuden rakentajana on sosiaalisen konstruktionismin lähtökohta. Kielenkäyttö nähdään sekä osana todellisuutta että sen rakentajana. Sosiaalisen konstruktionismin viitekehyksessä kieli ei ole kuva todellisuudesta tai ikkuna todellisuuteen. Suhde kieleen tai sen kautta saavutettavaan todellisuuteen eroaa siis selvästi realistisesta näkökulmasta, jonka mukaan kieli on todellisuuden kuva. (Jokinen, Juhila & Suoninen 2016, 17.) Kieli nähdään merkityksellisenä, kontekstuaalisena (ts. tilannesidonnaisena) sekä seurauksia tuottavana, ja se otetaan tutkimuskohteeksi sellaisenaan ilman, että sen takaa etsitään oikeaa todellisuutta. Sosiaaliseen konstruktionismiin pohjaavat traditiot ovat aineistolähtöisiä, eli aineistoa ei jäsennetä teorioista käsin. (Emt., 20-21.) Sosiaalisen todellisuuden rakentuminen nähdään alhaalta ylöspäin tapahtuvana. Kontekstin huomioivan kielenkäytön lisäksi konstruktionismin viitekehyksessä on tärkeää välttää itsestään selviä ja ongelmattomia tulkintoja itsestä tai maailmasta (Burr 2015, 3-4). Koska historiallinen ja kulttuurinen konteksti vaikuttavat siihen millaiseksi todellisuus rakentuu, suhtaudutaan annettuihin totuuksiin sosiaalisen konstruktionismin tradition piirissä kriittisesti. Vuorovaikutus on aina tilanteista, eli aina on olemassa paikallinen, historiallinen ja kulttuurinen konteksti, joten on mahdollista, että on olemassa myös erilaisia ja usein yhteensovittamattomia todellisuuksia. Näin ollen on välttämätöntä kyseenalaistaa oletettuja totuuksia ja hyveitä. (Burr 2015, 2-4.) Kulttuurin erottamatonta kietoutumista ihmisyyteen, ajatteluun ja havainnointiin korostaa myös Pertti Alasuutarin (2012) määritelmä kulttuurisesta jäsennyksestä faktanäkökulman käsitteparina. Kulttuurinen jäsennyys vastaa näin ollen sosiaalisen konstruktionismin ideaa.

Työhyvinvointia konstruktionistisessa viitekehyksessä tarkastellessa tilanteisuuden (ts. kontekstin) huomioiminen voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että vaikka työntekijän saama stressin diagnoosi olisi lääketieteen maailmassa oikea ja totta, sillä ei välttämättä ole samaa arvoa diagnosoidulle työntekijälle. Esimerkiksi stressin tulkitseminen yksioikoisesti työstä johtuvaksi ilman, että kokonaisvaltaisesti selvittää työntekijän elämäntilanteen voi johtaa hätäisesti tehtyihin tulkintoihin. (McNamee 2019, 93-94.) Lisäksi mikäli todellisuus konstruktionismin mukaisesti rakentuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, silloin eri perheissä, työympäristöissä, yhteisöissä ja kulttuureissa

rakentuu samoista oireista erilaisia ymmärryksiä. McNamee (2019, 92) huomauttaa, että jopa tulkinta siitä, mikä lasketaan stressiksi voi vaihdella kontekstista riippuen.

Diskurssianalyttinen tutkimus (myös diskurssintutkimus, diskurssianalyysi tai diskursiivinen tutkimus) on sosiaalisen konstruktionismin viitekehykseen sijoittuva tutkimusmenetelmä, jota usein kutsutaan sateenvarjotermiksi monille menetelmällisille suuntauksille. Kieli ja sen kautta muodostetut merkityksenannot ovat diskursiivisten menetelmien ytimessä, mutta tapoja tehdä diskursiivista tutkimusta on monia. (ks. Nikander 1997.) Määritelmällisesti diskurssianalyysi on väljempi verrattuna esimerkiksi sukulaistraditioonsa keskustelunanalyysiin, mikä johtuu lähestymistapojen luonne-erosta. Keskustelunanalyysi tarjoaa määrämuotoiset metodit, diskurssianalyysi sen sijaan on enemmän teoreettinen viitekehys, josta luovasti räätälöidään erilaisia metodisia vaihtoehtoja tapauskohtaisesti. (Suoninen 2016d, 318.) Harkness ym. (2005, 124) toteavat diskursiivisten menetelmien olevan hyvä väline vallitsevien konseptien kuten mielenterveyden ja stressin tarkasteluun, joista on muodostunut psykologista yleistä ymmärrystä. Tutkimuksessani diskursiivinen analyysi on esimerkiksi keskustelunanalyysiin verrattuna karkeampaa (vrt. Jokinen & Juhila 2016, 85), eivätkä myöskään transkriptiot ole yksityiskohtaisia.

Yhteistä diskursiivisen tutkimuksen näkökulmille on edellä esitetty sosiaalisen konstruktionismin lähtökohta, jonka mukaan sosiaalisen todellisuuden nähdään rakentuvan kielen kautta. Yksilön sijaan kiinnostuksen kohteena ovat ne sosiaaliset käytännöt eli kielen käyttö ja merkityssysteemit, joiden kautta todellisuuden nähdään rakentuvan. Kielenkäyttö on siis toimintaa, ja sillä on yhteiskunnallisestikin merkitystä; sen avulla voidaan legitimoida ja rationalisoida päätöksiä, eli kielenkäytöllä on merkitystä myös valtasuhteiden tuottamisessa. Puheessa ilmiö rakennetaan väistämättä *joksikin* eli puheessa ilmiöstä tuotetaan jokin konstruktio tai konstruktioita. (Jokinen 2016a, 179–180.) Käyttämäni kriittis-realistinen tutkimusmenetelmä tulee erottaa kriittisestä diskurssianalyysistä. Erotuksella viitataan tapaan tulkita puhetta ja sen tuottamista haastattelutilanteessa, joka tulee erottaa kriittisen diskurssianalyysin (myös ns. manchesterilainen diskursiivinen tutkimus) lähtökohdasta, joka selvemmin liittyy valtasuhteiden tarkasteluun (ks. Nikander 1997, 409–410).

4.2 Tutkimusongelman täsmennys ja hanketausta

Tarkastelen tutkimuksessa mielenterveys- ja päihdekuntoutusohjaajien kokemuksia ja kuvailuja työssä jaksamisestaan. Tarkastelen tutkimuksessa sekä puheen sisältöjä (realistinen näkökulma) että puhumisen tapoja (konstruktionistinen näkökulma). Tutkimuskysymykset ovat: *Mitä työssä jaksaminen ja työuupumus ovat mielenterveys- ja päihdekuntoutusohjaajien jäsentäminä?* sekä *Millaisia kulttuurisia tulkintaresursseja työssä jaksamisesta ja työuupumuksesta puhuttaessa käytetään?*. Vastatakseni tutkimuskysymyksiin olen analyysiprosessissa esittänyt aineistolle seuraavanlaisia kysymyksiä:

Millaisena työntekijät kokevat työnsä?

Miten työssä jaksamisesta ja työuupumuksesta puhutaan?

Millaisia diskursiivisia resursseja työn jäsentämisessä käytetään?

Mitä merkityksiä annetaan kun työssä jaksamisesta ja työuupumuksesta puhutaan?

Tutkimus on syntynyt yhteistyössä suomalaisen työelämän kestävyyttä tutkivan WeAll-hankkeen kanssa. WeAll on Suomen Akatemian Strategisen Tutkimuksen Neuvoston (STN) rahoittama vuosina 2015–2020 toimiva hanke, jossa mukana ovat Hanken Svenska handelshögskolan (myöhemmin Hanken), Helsingin yliopisto sekä Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu (ks. WeAll 2019). Näistä varsinaiseksi yhteistyökumppanikseni olen saanut Hankenin tutkimusryhmän, joka toimii GODESS instituutin alla. GODESS instituuttia voisi siis kuvailla tutkimusympäristöksi, jossa WeAll-hanke toimii (ks. GODESS 2019). WeAll-hankkeesta syntyi GODESS instituuttiin spinoff-projekti ”Sustainable working life and coping at work in times of large-scale institutional changes in social and health sectors”. Tätä työssä jaksamista erityisesti hoiva-alalla tutkivaa projektia rahoittaa Liikesivistysrahasto. Toimin projektissa tutkimusassistenttina ja yhtenä tehtävänäni on tuottaa työhyvinvointiin hoiva-alalla liittyvä pro gradu -tutkielma. Tutkimusta on näin ollen rahoittanut Liikesivistysrahasto (projektinumero 14-7725). Hankkeella on tutkimussopimus tiettyyn mielenterveys- ja päihdekuntoutustyötä tarjoavaan organisaatioon ja tehtäväni oli suorittaa aineiston keruu kyseisessä organisaatiossa toisen tutkijan kanssa. Tehdyt haastattelut ovat aineisto paitsi tutkimusryhmän käyttöön myös tähän tutkimukseen.

Haastatteluissa käytetyn haastattelurungon (liite 2) muodostivat projektin tutkijat. Samassa kohdeorganisaatiossa on tehty vastaava työhyvinvointia kartoittava haastattelukierros kerran aieminkin, eli kyseessä oli toinen haastattelukerta. Lisäksi kyseiseen organisaatioon palataan noin kahden vuoden kuluttua, eli tarkoituksena on kerryttää aineistoa myös pitkittäistutkimusta varten. Näin ollen haastattelurungossa on tärkeää säilyttää samoja teemoja. Haastatteluissa läpikäytyt teemat ovat oma työ ja työn organisointi, asukkaiden kohtaaminen, työn laatu, työn ja muun elämän yhdistäminen, työssä jaksaminen ja tulevaisuus. Tutkimuksen ydinaineisto koostuu pääosin työssä jaksamisen osion aineistosta, mutta olen ottanut mukaan ilmaisuja haastatteluiden kaikista osista, mikäli kuvaus on harkintani mukaan tarjonnut rikkaan otteen tutkimusongelmaan liittyen. Huomionarvoista on, ettei haastattelurungossa ole varsinaisesti työuupumusta käsitteleviä kysymyksiä. Tästä huolimatta asia nousi haastatteluissa esiin.

4.3 Aineiston keruu

Aineistonkeruuta eli teemahaastatteluita suoritettiin kolmen päivän ajan keski-suudessa eteläsuomalaisessa kaupungissa. Haastattelut kerättiin maaliskuun 2019 alussa ja ne tapahtuivat työntekijöiden työpaikalla kohdeorganisaation tiloissa. Haastattelupäivinä otin vastaan haastateltavia työntekijöitä kohdeorganisaation laatiman suunnitelman mukaisesti tavallisesti puolentoista tunnin välein. Ensimmäisenä päivänä tein kolme haastattelua, toisena päivänä neljä ja kolmantena päivänä kolme, eli haastatteluita kertyi kymmenen kappaletta. Haastatelluista ohjaajista osa tekee kuntoutustyötä vierailen itsenäisesti asuvien asiakkaiden kotona (ns. tuettu asuminen) ja osa on asumis-palveluyhteisössä asukkaita arjessaan tukevia ohjaajia (ns. tehostettu palveluasuminen).

Haastattelun aluksi kävimme vastaajan kanssa yhdessä läpi muun muassa tutkimukseen liittyviä eettisiä seikkoja sisältävän tutkimussopimuksen (liite 1) ja allekirjoitimme niitä kaksi kappaletta. Haastatteluiden aluksi nauhurille lueteltiin kullekin haastattelulle annettu koodi, esimerkiksi s01a0201, joka sisältää seuraavat tiedot: organisaatio, yksikkö, haastattelukierros ja vastaajan

järjestysnumero. Kooditus on projektin luoma ja se on ollut käytössä samanmuotoisena aiemalla haastattelukerralla. Lisäksi nauhalle sanottiin vastaajan (oletettu) sukupuoli, päivämäärä ja kellonaika. Haastattelun päätteeksi vastaajalta kysyttiin ikä, koulutus sekä työsuhteen kesto.

4.4 Aineisto ja sen esikäsittely

Tutkimuksen aineisto on valittu yhdeksästä haastattelusta, joiden kesto vaihteli 42 minuutista 92 minuuttiin. Litteroitua aineistoa muodostui yhteensä noin 165 sivua.⁵ Nauhoitteiden yhteiskesto on 623 minuuttia, eli noin kymmenen ja puoli tuntia. Lähtökohtaisesti oletin tutkimukseni aineistoksi kaikki tekemäni kymmenen haastattelua, mutta analyysiä aloittaessani huomasin yhden haastattelun olevan sisällöltään hyvin erilainen ja näin ollen jätin sen pois analyysistä. Kyseessä on yksikön esimiehen haastattelu, joka osallistui haastatteluun yhden ohjaajan poissaolon korvatakseen. Jätän hänen haastattelunsa pois tutkimuksesta sen vuoksi, että hänen puheenvuoronsa olivat selvästi eritasoisia verraten pelkkää ohjaustyötä tekevien puheenvuoroihin. Äänitallenteet lähetettiin litteroitavaksi ulkopuoliselle toimijalle.

Analyysin olen aloittanut tutustumalla haastatteluihin kokonaisuutena. Kokonaisaineistosta on mahdollista tehdä tulkintoja siitä, millä sanastoilla työhyvinvointia, työssä jaksamista ja työuupumusta aineistossa merkityksellistetään. Otteiden valinnassa olenkin noudattanut yleistä diskursiivisen analyysin polkua, ja aloittanut tutkimalla mitä sanoja tai sanastoja työssä jaksamiseen liittyviin kuvauksiin tai selontekoihin haastateltavat ovat valinneet (ks. Suoninen 2016d, 319). Tutustuttuani haastatteluihin kokonaisuutena erittelin sieltä positiivisia ja negatiivisia työssä jaksamiseen liittyviä kuvauksia. Työssä jaksamiseen tai sen ongelmiin liittyviä kohtia kertyi tässä vaiheessa noin 200 kappaletta. Noin kahdensadan kohdan joukko valikoitui niin, että se sisältää ensinnäkin negatiivisia ilmaisuja työssä jaksamisesta tai kuvausta kuormittumisesta, stressistä, väsymyksestä, työuupumuksesta ja työhön liittyvistä kuormittavista tekijöistä. Toiseksi joukkoon valikoitui positiivisia ilmaisuja työssä jaksamiseen liittyen. Positiiviset kohdat sisältävät kuvauksia

⁵ tekstityyli Times New Roman, fonttikoko 12, riviväli 1,0.

työssä jaksamisesta, hyvinvoinnista ja työhön liittyvistä voimavaratekijöistä. Valinnat eivät perustu tiukasti teoreettisiin määritelmiin, sillä analyysissä tarkasteltavaa työssä jaksamista tai työuupumusta ei oleteta etukäteen tietynlaiseksi. Aineisto-otteet ovat siis valikoituneet tunnistamalla työhyvinvoinnin ja -pahoinvoinnin merkityssysteemejä, eli tunnistamalla positiivisia ja negatiivisia jaksamiseen liittyviä tulkintoja.

Kokonaisaineistosta varsinaiseksi ydinaineistoksi on valikoitunut lopulta 112 aineisto-otetta. Tämä ydinaineisto on muotoutunut karsimalla noin 200 otteen joukosta sanastoltaan hyvin päällekkäisiä ilmaisuja, ja toisaalta jättämällä varsinaiseen ydinaineistoon subjektiivisesti arvioiden mahdollisimman rikas joukko erilaisia kuvauksia. Aineisto-otteiden valinnan ensisijaisena tarkoituksena on ollut sisällöllisesti monipuolisen ja rikkaan ydinaineiston erottaminen kokonaisaineistosta. Käytettyjen sanastojen kirjo on olennainen tutkimuksen kohde, sillä ymmärrettäväksi tekemiseen käytetty sanasto on ainakin osin neuvottelunvaraista ja keskustelijoiden vapaaehtoisesti valitsemaa. Sanojen tunnistamisen sijaan kyse on enemmänkin *sanastojen* (ts. diskurssien, tulkintarepertuaarien tai merkityssysteemien) läsnäolon tulkinnasta, sillä sananvalinnat edustavat sellaisia sanastoja, joihin liittyy omat konnotaationsa, taustansa ja käytetyimmät vertaiskuvat. (Suoninen 2016d, 319–321.) Lopulta ydinaineiston voi kuvailla olevan iteroivan prosessin lopputulos, jossa yksittäisiä otteita on verrattu laajempaan tulkintaan ja hahmottuvia kulttuurisia resursseja takaisin yksittäisiin otteisiin kunnes lopputulos on tyydyttävä.

Ydinaineiston valinnassa analyysin ulkopuolelle on jäänyt myös työssä jaksamiseen tai työuupumukseen liittyviä eksplisiittisiä ilmaisuja. Esimerkiksi seuraava ilmaisu ei lopulliseen analyysiin päätenyt vaikka työuupumus ilmenee selonteossa: *Sitten työuupumuksen takia jäin sairaslomalle ja olin reilun puol vuotta sitte sairaslomalla ja sieltä sitte tulin tähän työryhmään.* Tunnistin edellisen kohdan työssä jaksamiseen liittyväksi kuvaukseksi tarkastellessani millä sanastoilla työssä jaksamisesta puhutaan. Kuitenkin rajatessani varsinaista ydinaineistoa kuvaus jäi pois analyysistä siksi, että otin kyseisen vastaajan seuraavista puheenvuoroista useita otteita ydinaineistoon. Rikas työssä jaksamiseen ja uupumukseen liittyvä kuvaus jatkui siis kyseisen eksplisiittisen uupumusmaininnan jälkeen. Näin ollen arvioin saavani tutkimusongelmaa ajatellen jopa esimerkkioitetta rikkaampaa materiaalia kyseistä otetta seuranneesta implisiittisemmästä kuvauksesta. Ydinaineis-

toon päätyneiden kohtien valinta ei siis ole perustunut mekaaniseen sanahakuun vaan valintaprosessissa on korostunut harkinta. Harkintani mukaan esimerkiksi edellä esitelty ote ei siis eksplisiittisyydestään huolimatta tarjonnut sisällöltään niin rikasta kuvausta, että se olisi tullut osaksi ydinaineistoa. Ydinaineiston kohtien valinnassa en ole myöskään pitänyt aiheellisena pyrkiä tasamääriin eri ulottuvuuksiin (organisaatio-, työ- ja yksilöulottuvuus) tulkitsemiini kohtien määrissä. Lopulta valintojen tekoa on helpottanut sen hyväksyminen, että kielellisen aineiston tyhjentävä analysointi on mahdotonta (ks. Juhila & Suoninen 2016, 455). Koska jokaisen mahdollisen suoran ja epäsuoran kuvauksen sisällyttäminen analyysiin on mahdotonta, voi erityisesti diskursiivisessa tarkastelussa tutkijan ajatella lopulta seuraavan sitä, mikä hänen kiinnostuksensa herättää (vrt. Wertz 2011, 325).

4.5 Analyysi

Koska tutkimuksen kohteena ovat sekä työssä jaksamista koskevan puheen sisältö että puhumisen tavat, ei tavoitteena ole lausumien yksityiskohtainen analysointi. Tulkinta ja analyysi on kuvailevaa, ei kielellistä, tarkoittaen kielellisyydellä tarkastelua yksittäisten sanojen tasolla. Myös aineisto-otteiden määrästä (112 kappaletta) on tulkittavissa, että puhetaiposten tarkastelu tässä tutkimuksessa edustaa Jokista ja Juhilaa (2016, 85) mukaillen niin sanottua karkeaa (diskurssi)analyysiä, ja myös litteraatio on toteutettu tätä vastaavalla tasolla ilman yksityiskohtaisia puhutun kielen piirteitä (ks. Jokinen 2016b, 256–258). Analyysi kohdistuu yksittäisten sanojen sijaan lausekontekstiin, sillä tarkastelun kohteena ovat ilmaisut suhteessa siihen kokonaisuuteen (ts. työssä jaksamiseen ja työuupumukseen), jonka osiksi ne rakentuvat (Juhila 2016a, 149).

Olen käsitellyt aineistoa vaiheittain. Kokonaisaineiston tarkastelun pohjalta olen luokitellut ilmaisut tapahtuvaksi kolmella ulottuvuudella: organisaatio, työ ja yksilö. Alla olevasta taulukosta (taulukko 1) ilmenee kuinka ydinaineiston 112 otetta jakautuvat kolmen eri ulottuvuuden alle. Organisaatioulottuvuuteen sisältyvät kuvailut liittyvät kuvauksiin työnantajan arvoista, organisaation kulttuurista ja työyhteisöstä. Myös kiireen kuvailut sisällytän organisaatioulottuvuuteen, sillä tulkitse sen liittyvän työn organisointiin, ja heijastavan lopulta johtamisen ja organisaation arvoja

sekä strategiaa. Organisaatioulottuvuuteen tulkitsemani kuvailut sisältävät luonteeltaan abstraktimpia asioita verrattuna työulottuvuuteen, jossa kyseessä on käytännön arkityön kuvailu. Työulottuvuuteen tulkitsin kuuluvaksi kuvailut, jotka liittyvät välittömään arkityöhön, työhön liittyviin tekijöihin, käytäntöihin ja työympäristöön. Kuvailut liittyvät pääsääntöisesti työnantajan työsääntöjen mukaisiin toimintatapoihin tai tekijöihin ja ovat usein sellaisia, joihin työntekijä ei voi vaikuttaa. Työulottuvuuteen liittyvissä selonteoissa on paljon asukkaisiin liittyvää kuvailua. Yksilöulottuvuuteen sisältyvät kuvailut ovat yksilön toimijuuteen liittyviä ja työssä jaksamisen kokemusten kuvauksia itsen kautta sekä oman toiminnan ja kokemusten reflektointia. Tässä kategoriassa painottuvat terveyteen liittyvät kokemukset, stressin ja uupumuksen kuvailut, puhe itsestä toimijana sekä henkilökohtainen elämä. Taulukossa 1 on nähtävissä eri ulottuvuuksiin tunnistamieni ilmaisujen määrät sekä esimerkit eri ulottuvuuksiin jäsenneyistä otteista, jotta kategoriat hahmottuisivat sisällöllisesti. Esimerkkilause 1- sarakkeen ilmaisut ovat positiivisiksi tulkitsemiani kuvailuja ja esimerkkilause 2- sarakkeen ilmaisut negatiivisia kuvailuja.

TAULUKKO 1. Ydinaineiston ilmaisujen jakautuminen eri ulottuvuuksiin

Ulottuvuus	Otteiden määrä ydinaineistossa	Esimerkkilause 1	Esimerkkilause 2
Yksilö	46	<i>Ja varsinki tää koulutus on ollu semmonen mis on oppinu tät itsetuntemust tosi paljo.</i>	<i>Olen ollu tän työhistorian aikana pariki kertaa uupunu ja ollu vähä aikaa sairaslomalla mutta, toipunu kyl sitte taas oppinu enemmän ja enemmän puhumaan.</i>
Työ	37	<i>Kyl on vaihtelevaa duunii myös et se on varmaan ykskans sellanen, hyvä tekijä tässä.</i>	<i>Totta kai se heijastuu siihen että joutuu vähän käyttää henkistä pääomaa enemmän sitten kun on raskaampia asiakkaita.</i>
Organisaatio	29	<i>Työnantaja on joustava.</i>	<i>Se on vähän harmi et sit välil on kiire tai se on ehkä se haittapuoli.</i>
Yhteensä	112		

Seuraavassa vaiheessa olen tutkinut miten työssä jaksaminen ja työuupumus kuvataan kussakin ulottuvuudessa. Huomattavaa on, että kulttuuristen resurssien tunnistaminen ja rajaaminen on luovaa valintojen tekemistä. Periaatteessa siis olisi aina mahdollista muokata analyysissä tehtyjä valintoja. (ks. Suoninen 2016a, 57.) Jäsentelyt ja kategorisoinnit ovat siis niin sanotusti veteen piirrettyjä viivoja, mutta toisaalta ne täyttävät funktiotaan systemaattisemman analyysin mahdollistajana.

Haastatteluista poimimani tekstikohdat (ts. ydinaineisto) on tarkoituksella valittu monimuotoisesti. Otteet voivat olla lyhyitä ilmaisuja tai useista lauseista koostuvia. Analyysissä teen joitakin havaintoja myös käytetyistä retorisisista keinoista, sillä tietyt kielellisen ilmaisun muodot ovat merkityksellisiä vaikutelmien synnyttämisessä. Toisin sanoen hyödynnän analyysissä retorista analyysivälineistöä sen tarkasteluun miten erilaisia selontekoja tuotetaan ja perustellaan. Esimerkiksi ehdottomuutta ilmaisevat sanat ja sanaparit sekä ääri-ilmaisut tukevat analyysiä arvioidessani esimerkiksi tulkitsemaani jaksamisen ongelmien normalisoitumista. (ks. Juhila 2016a, 149.)

Tutkijapositioni määrittelen Juhilan (2016b) jäsenystä mukailen tulkitsijaksi. Tutkijapositionit erottaa toisistaan suuntautuminen aineistoon. Tulkitsijan positiossa merkityksellistä on vuorovaikutuksen korostuminen suhteessa aineistoon ja aineiston näkeminen vaihtoehtoiltaan rikkaana ja moniäänisenä. Analyysitapa on metodisesti väljempi muihin positioihin verrattuna, toisin sanoen tulkitsijan positiossa ei ole sisään rakennettua tarkkaa näkökulmaa. Tulkitsijan positiossa toimiva tutkija tunnustaa itsensä osaksi vuorovaikutusta eikä analyysissä kiistä omia kulttuurisia resurssejaan. Tutkijan ja aineiston välisessä vuorovaikutuksessa jokaiseen tulkinnan ja analyysin vaiheeseen nähdään vaikuttavan tutkijan oma subjektiivisuus: historia, kokemukset ja yhteiskunnallinen paikka. (Ema., 411–442.) Analyysiä ja tulkintaa kehystää ymmärrys siitä, että aineistoon on vaikuttanut paitsi haastatteluiden välitön järjestely (paikka, aika, tiedonkeruutapa) että muut organisaatioon liittyvät olosuhteet. Nämä vaikuttavat siihen mitkä näkökulmat tulevat esiin, huomatuiksi ja nimetyiksi, ja mitkä näkökulmat jäävät tai jätetään piiloon.

4.6 Tutkimuksen eettiset kysymykset

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2009) jakaa ihmistieteitä koskevan tutkimuksen eettiset periaatteet kolmeen ryhmään, jotka ovat tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingon välttäminen sekä yksityisyys ja tietosuojat. Tässä alaluvussa pohdin eettisiä periaatteita oman työni kontekstissa, eli käsittelen annettuja eettisiä ohjeistuksia niiltä osin kuin ne omassa tutkimuksessani ovat relevantteja.

Tutkittavien itsemääräämisoikeuden periaate pitää sisällään osallistumisen vapaaehtoisuuden sekä tutkittavien informoinnin. Tutkimukseen osallistumisen tulee perustua vapaaehtoisuuteen ja suostumuksen on perustuttava riittävään tietoon. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 4.) Tutkimuksen kohdeorganisaatioon oli tutkimuslupa olemassa. Uuden haastattelukierroksen sopimiseksi tutkijaryhmä oli yhteydessä organisaation edustajiin, joiden kanssa päätettiin haastattelukierroksen ajankohta. Organisaatio informoi annettujen tietojen perusteella henkilöstöään ja selvitti sisäisesti vapaaehtoiset tutkimukseen osallistujat.

Ensimmäisessä vaiheessa tutkittavat siis informoi organisaatio. Koska organisaation edustajan kautta välitettävä tieto tutkimuksesta voidaan nähdä tutkimukseen suostumisen vapaaehtoisuuteen vaikuttavana tekijänä (ks. Kuula 2011, 5) vapaaehtoisuuden ja riittävän informoinnin periaatteet huomioitiin myös haastatteluiden alkaessa. Ennen haastattelua kunkin osallistujan kanssa käytiin suullisesti läpi ja allekirjoitettiin tutkimussopimus (liite 1), joka sisältää tutkimuksen perustiedot sekä haastateltavan oikeuksiin liittyvät tiedot. Ennen kenttätöitä olimme yhteydessä tietosuojavastaavaan, jonka neuvojen avulla pystyimme varmistumaan siitä, että sitoumuslomakkeen muotoilut ja aineistonkeruussa käytettävät menetelmät ovat myös EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen (GDPR) vaatimusten mukaiset. Sitoumuslomakkeen allekirjoittamisen lisäksi haastateltaville korostettiin vielä osallistumisen vapaaehtoisuus sekä mahdollisuus lopettaa haastattelu kesken, mikäli tarvetta keskeyttämiselle ilmenee. Näillä toimilla varmistettiin että tutkimukseen osallistujat eivät olleet vain organisaation antamien tietojen varassa.

Vahingon välttämisen periaatteessa on kyse henkisten, taloudellisten ja sosiaalisten haittojen välttämisestä. Henkisten haittojen välttäminen sisältää paitsi haastateltavan arvostavan kohtelun

myös kunnioittavan asenteen tutkimusjulkaisuissa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 7–8.) Koen henkisten haittojen välttämisen olleen yksi tutkimukseni teon tärkeimmistä eettisistä periaatteista, sillä jotkin haastateltavat päätyivät puhumaan arkaluonteisista ja henkilökohtaisista asioista. Pyrin toimimaan erityisen kunnioittavasti ja olemaan eleissäni ja palautteissani myötätuntoinen silloin kun tulkitsin haastateltavan puhuvan itselleen vaikeasta asiasta.

Erityisesti kahdessa haastattelussa koin olleen tiettyä tunnelatausta, jonka tulkitsin johtuvan arkaluonteisista aiheista puhumisesta. Näissä haastatteluissa osallistujat puhuivat vaikeista työhön ja henkilökohtaiseen elämään liittyvistä kokemuksistaan. Pidin huolta siitä, että kyseiset haastattelut loppuivat hyvissä ajoin, jotta ehtisimme keskustella haastateltavan kanssa hetken ilman nauhuria ja voisin varmistua siitä, ettei haastattelutilanne ole ollut liian kuormittava osallistujalle. Tällä pyrin luomaan jonkinlaisen välitilan tai hengähdystauon aikataulultaan (kenties myös sisällöltään) tiiviin haastattelun ja työpäivän välittömän jatkumisen välille. Koen onnistuneeni käytökselläni huomioimaan henkisen vahingon välttämisen periaatteen. Esimerkkinä arvostavasta kohtelusta esitän aineisto-otteen, jossa olen (K) haastattelun vuorovaikutuksesta havainnut vastaajassa (V) uupumuksen merkkejä:

K: Tos oli itseasiassa tosi monta mielenkiintosta teemaa mutta täällä on mulla vähän tuloslossa just noita työssäjaksamiseen liittyviä, teemoja ja muita niin voijaan niihin mennä myöhemmin. Ja ne on kyllä sitte sellasia et niihin saa, tietysti ihan oman halun mukaan vastata. Että siinä kannattaa muistaa se että, puhuu niistä asioista mistä jaksaa ja mistä on mielekästä puhua.

V: Mm.

Yksityiselämän haasteisiin viitattiin haastatteluissa esimerkiksi ilmaisuin ”kaikenlaista huolta” ja ”elämässä muitakin kuormittavia tekijöitä tässä” määrittelemättä tarkkaan millaisista huolista tai kuormittavista tekijöistä on kyse. Sensitiivisyydestä vaikeaa aihetta kohtaan en haastattelijana aktiivisesti kysynyt vastaaviin viittauksiin tarkennusta vaan toimin seuraten ajatusta, että ohjaajat puhuvat vaikeista asioista sen verran kuin haluavat ja näin ollen määrittelevät itse sen tason, jolla kokemuksistaan puhuvat.

Tutkimuksen sosiaalisilla haitoilla tarkoitetaan niitä seurauksia, joita osallistujalle voi koitua mikäli yksityisyyden ja tietosuojan periaatetta rikotaan (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009,

7). Yksityisyyden ja tietosuojan rikkomuksella voisi olla negatiivisia seurauksia esimerkiksi osallistujan asemaan työyhteisössä, mikäli yksittäinen osallistuja tunnistettaisiin. Yksityisyyden suojan eettiset periaatteet jaetaan edelleen koskemaan tutkimusaineiston suojaamista ja luottamuksellisuutta, aineiston säilyttämistä ja hävittämistä sekä tutkimusjulkaisuja (ema., 8). Haastattelussa tiedustelimme osallistujien henkilötiedoista iän, koulutustaustan sekä työsuhteen keston. Nämä kolme epäsuoraa tunnistetietoa kerättiin tutkimusryhmän tarpeisiin. Esimerkiksi asuinpaikkakuntaa tai nimeä ei tiedusteltu. Etunimi kävi kuitenkin selväksi organisaation luovutettua meille haastattelupäivien aikataulut, joihin osallistujat ja kellonajat oli nimetty. Kuitenkin on huomattava, ettemme itse keränneet nimiä tai operoineet niillä vaan tätä varten jokainen vastaaja sai oman koodinsa. Aikataulut, joissa osallistujien nimet kävivät ilmi hävitettiin heti haastattelupäivien tullessa päätökseen ja henkilöt koodattiin aiemmin esitetyn mukaisesti (ks. luku 4.3). Organisaatio sekä työyhteisö kuitenkin siis tietävät haastatteluun osallistujat. Organisaation anonymiteettiä pyrin suojaamaan sillä, etten tuo tutkimuksessa ilmi organisaation nimeä, paikkakuntaa tai eri yksiköiden ja työntekijöiden määrää organisaatiossa. Jätän kuvaamatta siis kohdeorganisaation tarkan rakenteen tunnistettavuuden välttämiseksi.

Aineisto-otteissa en tule käyttämään sellaisia osia haastatteluista, joista käy ilmi tai on tunnistettavissa puhujan tai toisen henkilön suorat tunnistetiedot tai työyhteisö. Myöskään aineisto-otteita en merkitse työssäni niin, että eri aineisto-otteet ovat yhdistettävissä samaan henkilöön. (ks. Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 8–11.) Yksityisyyden ja tietosuojan periaatteiden mukaan olen noudattanut huolellisuutta myös aineiston säilyttämisessä. Äänitallenteet luovutin heti ensi tilassa talletukseen tutkimusryhmälle ja itselläni sähköisessä muodossa oleva aineisto on suojattu salasanoin. Tallenteet toimitettiin litteroitavaksi suojatulla yhteydellä alan toimijalle, joka osaltaan on sitoutunut toimimaan vastuullisesti materiaalien kanssa. Pääsy aineistoon on lisäksi vain tutkimusryhmän kahdella muulla jäsenellä sekä tarvittaessa tutkimukseni ohjaajalla. Kaikkia koskee vaitiolovelvollisuus. Tutkimuksen valmistumisen jälkeen hävitän hallussani olevan tutkimusaineiston asianmukaisesti. (ks. Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 9–11.)

5 TULOKSET

Tulososassa analyysi jakautuu työ- organisaatio- ja yksilöulottuvuuksiin. Esitystä selkeyttääkseni kunkin ulottuvuuden sisällä jaan tulokset pääosin positiivisiin ja negatiivisiin, niin että esittelen alaluvun aluksi analyysiä ja tulkintaa positiivisista työssä jaksamisen kuvauksista ja sen jälkeen negatiivisista kuormitukseen liittyvistä kuvauksista. Luku alkaa yleisemmältä tasolta eli organisaatioulottuvuudelta edeten työn kautta yksilöön.

5.1 Työssä jaksaminen organisaatioulottuvuudella

Tutkimuksen kohdeorganisaatio tarjoaa sekä tehostettua että tuettua asumispalvelua. Mielenterveys- ja päihdekuntoutujia autetaan joko tuetussa asumispalveluyksikössä ympärivuorokautisesti tai omassa kodissaan asuvia vierailemalla heidän luonaan ja tukemalla itsenäisessä elämisessä. Jälkimmäisessä tapauksessa palvelurakenteesta johtuen käytetään termiä asiakas, ei asukas. Ympärivuorokautisessa tuetussa palvelussa asuvia kutsutaan asukkaiksi, sillä organisaation tilat ovat tällöin kuntoutujan koti. Käytän tutkimuksessa pääosin asukas-termiä, mutta aineisto-otteissa käytetään myös asiakas-termiä ohjaajien puhuessa kotiin vietävästä palvelusta. Organisaatioulottuvuuteen olen tunnistanut työnantajaan ja organisaatioon liittyviä ilmaisuja. Kuvailut sisältävät esimerkiksi yrityksen arvoihin ja toimintatapoihin sekä laajemmin työyhteisöön ja -kulttuuriin liittyviä ilmaisuja. Organisaatioulottuvuuteen sisällyttämiäni ilmaisuja on määrällisesti vähemmän kuin muiden ulottuvuuksien.

Haastatteluissa organisaatiossa tehtävästä työstä rakentuu kuva laadultaan korkeana. Ilmauksissa organisaatio on hyvän työn mahdollistaja ja useissa kuvailuissa tehty työ nimetään laadukkaaksi. Seuraavassa otteessa ohjaaja vertaa organisaatiossa tehtyä laadukasta työtä edullisemmin toteutettuun: *Mutta toki halvemmalla tätä työtä pystyy tekemään, mutta ei tietysti näin laadukkaasti.* Ääri-ilmausujen (toki, tietysti, näin laadukkaasti) avulla kuvauksessa korostetaan sitä työn piirrettä, jota kohteena olevaan asiaan halutaan liittää ja kyseisessä tapauksessa korostettu piirre on työn laatu.

Työ tulkitaan laadukkaana myös ilmaisussa, jossa vastaaja kuvailee organisaatiossa tehtävän työn laatua koko toimialan tasolla: *--koen että tääl tehään niin hyvää työtä ja hyvin. Et, sellanen kuva mulla ainaki on että, täällä tehään oikeesti, siis ihan johtavaa tän alan työtä.. Tai sillä tavalla niinkun, ainaki ajatusmalliltaan ja asiakaslähtöisesti että.*

Juuri edellä otteessa mainittu asiakaslähtöisyys (ts. asukaslähtöisyys) nimetään useissa ilmaisussa hyvän työn mahdollistajaksi. Organisaatiossa käyttöön otettu uusi ammatillinen viitekehys näyttäytyy asukaslähtöisyyttä tukevana tekijänä, joka edelleen vaikuttaa tukevan hyvän ja laadukkaan työn tekemistä. Uutta viitekehystä kuvataankin toimivana työotteena. Työotteessa asukas nähdään aktiivisena toimijana ja toiminnan lähtökohtana niin, että kaikki toiminta on asukkaan tarpeista lähtöisin. Seuraavassa otteessa ohjaaja vertaa uutta keskusteluvampaa viitekehystä aiempaan työotteeseen, jota puhuja kuvaa vallankäyttönä: *Siinä se näkyy justiinsa näis kovissaki paikoissa, ni kun on tietty se semmonen dialogi eikä pakottamisen ja määräämisen ja vallankäytön kulttuuri.* ”Kovilla paikoilla” ohjaaja viittaa tulkintani mukaan niihin haastaviin ja jopa uhkaaviin tilanteisiin, joita hyvin erikuntoisten päihde- ja mielenterveysongelmista kärsivien asukkaiden kanssa koetaan. Uusi työote näyttäytyy ilmaisussa jopa mullistavana kun kuvauksessa dialogisuus asetetaan vastakkain ”pakottamisen ja määräämisen ja vallankäytön kulttuurin” kanssa.

Myös seuraavassa ilmaisussa uusi työote kuvataan positiivisena. Kiinnostavaa on se, että kuva ajasta ennen uutta työotetta piirtyy kovin erilaiseksi kuin edeltävässä ilmaisussa, jossa viitattiin vallankäyttöön ja pakottamiseen: *Se on ollu tosi, hieno ja se on, se on muokannu vielä parempaan suuntaan tätä, työn tekemistä täällä.* Kuvauksessaan ohjaaja vahvistaa argumentaatiota vertailulla, jossa hän ei kuvaa uutta työotetta vain hyvänä tai toimivana, vaan ”vielä parempaan” suuntaan toimintaa vievänä. Kuvauksessa työstä rakentuu siis jo ennestään laadukasta, jota uusi työote edelleen parantaa. Argumentaatiota uuden työotteen puolesta rakennetaan myös toisen kautta vahvistamalla, jolloin kuvaus ei näyttäydy vain henkilökohtaisena mielipiteenä: *Ja tällä hetkellähän meidän työnhajaaja joka meillä on käyny, niin on puhunu sitä et me ollaan edeltäkävijöitä Suomessa täs hommassa, ja sillee mä uskon et siinä myös halutaan pysyä semmosessa uuden pinnassa, tehdä toisella tavalla.* Uuden pinnassa pysymisellä (*siinä myös*) voi tulkita otteessa tarkoitettavan myös

yleisesti myönteistä suhtautumista kehittämiseen. Uuden työotteen lisäksi työnantajan koulutusmyönteisyys ja halu kehittyä rakentuvat haastatteluissa arvoiksi, jotka useat ohjaajat työnantajan kanssa kuvaavat jakavan:

Mut pietään semmosest hyvästä tasosta ja hyvist kriteereistä et me kouluttaudutaan koko ajan. Se on semmonen minust tosi, korkeel tasol. Laadukas toiminta ja kouluttautunu henkilökunta niinku itekki halua kouluttautuu vähä jatkuvasti niin, mun mielest se on pysyny hyvänä.

Sekä uusi työote että toiminnan kehittäminen yhdistyvät ohjaajan kuvauksessa, jossa hän kertoo uudesta työotteesta: *Must se on hyvä juttu. Se tuo ehkä sitä jaksamista enemmän tähän työhön ja kun kehitetään.* Ohjaaja liittää kuvauksessa kehittymisen ja uuden viitekehyksen käyttöönoton työssä jaksamiseen. Epäselväksi kuitenkin jää tarkalleen ottaen se, mitä jaksamisvertauksella tässä tarkoitetaan.

Vaikka haastattelupuheessa ilmaistaan kiireen kokemusta, on puheessa myös ilmaisuja päinvastaisesta kokemuksesta; siitä että henkilöstöä on riittävästi. Asumispalveluyksikön ohjaaja kuvaa kokevansa miehityksen hyväksi: *meillä on, tosi hyvä miehitys.* Kotiin vietävässä palvelussa ohjaaja kuvaa kokevansa ajan riittävän tällä hetkellä työstä suoriutumiseen: *Nyt ei oo niin hirveen siis paljon kuormitusta asiakkaitten suunnalta – riittää aika ihan hyvin.*

Työyhteisöön liittyvissä ilmaisuissa on paljon positiivisia kuvailuja, jotka rakentavat työssä jaksamisesta yhteisöllistä ja luottamukseen perustuvaa. Seuraavassa kuvauksessa työnantajan ja työntekijän välisestä suhteesta rakentuu kahdensuuntainen niin, että organisaatio yhtäältä tunnustaa työntekijöiden työn ulkopuolisen elämän ja toisaalta työntekijä täyttää velvollisuutensa huolehtiessaan omasta hyvinvoinnistaan:

Se on siis jo vuosien takaa sillä tavalla jotenki kuulunu tähän (organisaation) kulttuuriin että, nää ei.. Että tää työ ei oo se tärkein elämässä vaan, että perhe on myöski ja se oma vapaa-aika on myöski niitä tärkeitä ja.. Ja et siihen pitää löytyä joustoja että, on lupa ja, velvollisuuskin huolehtia omasta hyvinvoinnistaan.

Vakuuttavuutta argumentointiin ohjaaja luo viittaamalla jo vuosien kokemukseen organisaatiosta, jolloin puhujasta rakentuu kuva asiantuntijana. Otteessa ohjaaja kuvailee työn ja muun elämän

välistä suhdetta ja tekee sen nimeämällä tulkintansa organisaation kulttuuriksi. Kuvauksessa ohjaaja rakentaa organisaation arvoista vastuullisia ja inhimillisen kestävyuden mukaisia.⁶ Työn ja muun elämän välisen tasapainon vaaliminen muodostuu kuvauksessa työnantajan arvoksi ja tätä kautta työnantaja näyttäytyy työntekijöistään kokonaisvaltaisesti välittävänä. Kuvaus päättyy kiinnostavaan ilmaisuun siitä, että työntekijällä on ”velvollisuuskin huolehtia omasta hyvinvoinnistaan”.

Edellisessä otteessa vastavuoroisen suhteen rakentumista kuvattiin organisaation ja henkilöstön välillä. Seuraavassa otteessa luottamus saa merkityksen työyhteisön sisällä henkilöstön kesken. Ote on ohjaajan vastaus kysymykseen onko työntekijöiden tarvittaessa mahdollista hoitaa henkilökohtaisia asioita kesken työpäivän. *Mul on täys luottamus siihen et se onnistuu koska ihmiset tääl tukee toisia ja, toistesa myös henkilökohtasta elämää ja hyvinvointii niin paljon.* Otteessa ohjaaja tulkitsee kokemuksensa työyhteisön osoittaman tuen kautta eikä esimerkiksi työnantajan asettamien käytänteiden kautta. Toisin sanoen henkilökohtaisia asioita on mahdollista hoitaa kesken työpäivän, siksi koska työyhteisö on tukeva ja työyhteisö mahdollistaa sen, eikä siksi että se on työnantajan puolelta määritelty sallituksi toiminnaksi. Huomattavaa on, että ohjaajat tekevät usein merkityksenantoja *hyvinvoinnin* termin kautta. Ohjaajat tekevät puheessaan siis tulkintoja abstraktin hyvinvointi-käsitteen eikä vain käytännön kuvausten kautta.

Työyhteisön avointa ilmapiiriä kuvastaa seuraava ilmaisu, jossa ohjaaja kuvaa ammattiryhmään kuuluvia me-henkisesti hyviksi puhujiksi. Omasta ammattiryhmästä, eli psykiatrian puolen työntekijöistä, rakennetaan ilmauksessa avoin ja välitön ryhmä. *Tää psykiatrian puoli on kyllä ollu silleen et ehkä tänne ajautuu silleen, semmonen porukka et se on aika semmost välitöntä ja pystyy tukemaan toinen toisinaan, juttelemaan avoimesti asioista.* Ilmaisu Henri Tajfelin ryhmäjäsenyyksiin ja sisä- ja ulkoryhmiin liittyvän teoretisoinnin kautta tulkitessa kuvauksessa voi tulkita näkyvän vahvan sosiaalisen identiteetin, ”me-hengen”, joka on keskeinen ryhmän sisäisen dynamiikan kannalta (ks. Tajfel ym. 2004). Useissa kuvauksissa työyhteisöä kuvataan ilmapiiriltään avoimeksi niin, että esimerkiksi omista jaksamiseen liittyvistä ongelmista pystyy puhumaan ja vastavuoroisesti saamaan yhteisöltä myös tukea. Seuraava kuvaus sisältää myös oletettaman siitä,

⁶ Inhimillisestä kestävydestä ja kestävästä työnteon järjestelmästä ks. Kasvio 2014, 120–125.

että työ on jotain sellaista, että siitä selvitäkseen tarvitsee tukea. Työstä rakentuu jotain, joka aiheuttaa murehtimisen ja miettimisen aiheita. -- *pystyy puhuun kaikesta ja saa puhuu kaikesta ja otetaan huomioon, Niin helpottaa hirveesti ku tietää et mie voin sanoo et mun ei tarvi yksinään niit asioit mieltii ja murehtii. Vaan mul on se, tuki siel olemassa sekä kotona että työpaikalla.*

Positiivisten kuvailujen lisäksi organisaatioulottuvuuteen sisältyy negatiivisia ilmaisuja, jotka liittyvät esimerkiksi kiireen kuvaukseen. Kotikäyntejä tekevä ohjaaja kuvaa kokemusta siitä kun työpäivä on tiukan aikataulun varaan rakennettu: *Joskus on kiireen tuntuu tietysti sellanen vähän, no ihan se konkreettinen jo että sul on koko aika se aikataulu siis että sie oot vähän, pikkusen pari minuuttia aina myöhässä siit seuraavasta tapaamisesta. No ei nyt aina, mutta usein.* Otteessa arkityön tiukat aikataulut kuvataan kuormittavaksi, vaikka argumenttia pehmennetään enemmän vähätellen kuin määrällisesti liioitellen (*joskus, vähän, pikkusen, pari, ei nyt aina*). Kuitenkin kiire toistuu kuvauksissa ja sitä pohditaan myös laajemmin työn organisoinnin kautta: --*joskus tuntuu että sen, tietynlaisen kiireen takia, et sitä vaan mennään vaan paikasta toiseen ja vähän ajattele matta sen kummemmin, että just se sellainen tietynlainen että vois vähän joskus enemmän pysähtyy ja oikeesti suunnitella.* Otteessa ohjaaja pohtii kiirettä laajemmin työn kontekstissa ja ilmaisussa kiire rakentuu tekijäksi, joka estää hyvää työtä, koska ajanpuutteen vuoksi työssä on toimittava suunnittelematta. Ajanpuute estää työn organisoimisen ohjaajan toivomalla tavalla.

Lopulta kiireen kokemusta organisaatiossa kuvaa mielestäni hyvin seuraava ilmaisu, jossa ohjaaja vastaa kysymykseen siitä onko asukkaille riittävästi aikaa: *Kyl on mut sit taas aina ei oo. Se on vähän harmi et sit välil on kiire tai se on ehkä se haittapuoli.* Ohjaaja ei anna ilmaisussaan yksiselitteistä kyllä–ei-vastausta vaan kuvaa arkea sellaisenaan, arkena jossa toisinaan ei ole kiirettä, mutta toisinaan on. Kun kiirettä koetaan, tulkitaan se työn haittapuoleksi. Kohta tiivistää yleisellä tasolla jotain kiireeseen liittyvistä, melko kaksijakoisista kuvauksista. Toisissa kuvauksissa kiirettä ilmaistaan koettavan, mutta monissa ilmaisuihin henkilökunnan määrä kuvataan riittäväksi. Kokemukset ovat hyvin subjektiivisia ja samasta asiasta tehdään hyvin erilaisia tulkintoja. Kiireen lisäksi mielipiteitä jakaa esimerkiksi yksinolo. Palveluasumisyksikössä ollaan yövuorossa yksin, joten tällöin työntekijä vastaa kaikista asukkaista ja osastoista yksin. Seuraavassa kuvauksessa puhetta yksinolosta on edeltänyt keskustelu työssä koetuista uhkaavista tilanteista:

Mutta siihen edelleenki toivosin kiinnitettävän huomiota että tääl ei tehtäs yksin työtä. Et vaikka näitä tämmösiä tilanteita ei tule viikottain, ei kuukausittain eikä näin. Mut että siis, se yks ohjaaja on täällä sen, iltayhdeksän ja aamuseitsemän välillä yksin. Että sit jos täällä jotakin tapahtuu, joko tällästä jonkun henkilön kohd... Tai jonku henkilön tuottamaa uhkaa tai sitten ohan se aina, jos täällä tapahtuu jotaki tulipaloo tai mitä tahansa niin se että tääl on yksin vastaamassa tästä koko talosta niin, se on minun mielestä huono asia.

Seuraavassa otteessa ohjaaja kuvaa yksinoloa positiivisena. Ohjaaja on kuvannut kokevansa työyhteisön toimivaksi ja pääsevänsä vaikuttamaan asioihin ja jatkaa: *Sit kun oon yksinään sit se on vähän eri mut sit se on kans hyvä kun on yksinään niin sit pystyy ite sitä vaikka iltaa tai päivää organisoimaan ite. Tykkään kyl siitäkin et itekseen saa olla töissä.* Kun aiemmassa ilmaisussa yksinolo nähtiin uhkana omalle (asukkaan tuottama uhka) ja koko yhteisön (tulipalo) turvallisuudelle, jälkimmäisessä kuvauksessa ohjaaja tulkitsee kokemuksensa välittömän käytännön kautta; kun on yksin vuorossa saa organisoida työtään itse. Huomattava toki on, että jälkimmäisessä otteessa ohjaaja kuvaa yksinoloa päivällä tai illalla, eli todennäköisesti ohjaaja viittaa yksinoloon ainoastaan omalla osastollaan, eikä yksinoloon ja yksin vastuussa olemiseen koko palveluyksiköstä (ts. rakennuksesta), kuten yövuoroissa.

Organisaatioulottuvuudessa työstressi ja uupuminen saavat merkityksen muutokseen liittyvissä ilmauksissa. Haastatteluissa muutos jaksamista uhkaavana tekijänä liittyi alan laajempiin rakenteellisiin muutoksiin sekä organisaation sisäisiin muutoksiin. Organisaatiossa on otettu aiempaa aktiivisempaan toteutukseen työnkierto, joka ilmenee joissakin kuvauksissa. Merkittäväksi jaksamiseen liittyväksi riskiksi sitä ei haastatteluiden perusteella voine kuvata, mutta merkityksellistä on, että pahimmillaan työnkiertoon joutuminen tulkitaan eräässä haastattelussa merkittäväksi tekijäksi työuupumuksen kehittymisessä. Seuraavassa otteessa työuupumuksen kokenut työntekijä kuvailee työnkiertoa suhteessa työuupumuksen syntyyn: *Vaikee se on nyt sanoo että mä en tiedä oisinks mä tälle romahtanu, jos ei sitä muutosta ois tullu.* Kyseisen työntekijän tulkinta työnkierron vaikuttamisesta hyvinvointiin liittyy kokemukseen ja ilmaisuihin siitä, että työnantaja on yksipuolisella päätöksellä työnkiertoon joutumisesta rikkonut työnantajan ja työntekijän välistä luottamuksellista suhdetta. Puheessaan uupunut ohjaaja liittää kokemuksen siis työnantajan ja työntekijän välisen suhteen tulkintaan eikä ainoastaan esimerkiksi siihen, että työnkierron kautta tulleet työtehtävät

olisivat jollain tapaa epämieluisia. Seuraava saman henkilön kuvaus ilmaisee pettymyksen työnantajan yksipuolista määräystä kohtaan. Ohjaaja nimeää kokeneensa tulleen loukatuksi: *--jotenki kyllähän siin tuli jotenki semmonen loukatuks, tulemisen tunne et oishan sitä voinu, nii. Ois sen voinu puhua ja kysyä ja kertoo mikä on tilanne ja ehdottaa että siirtyisitkö vaikka tänne. Ku se että tulee tällee. Kyl mä sen koin jotenki tosi.*

Myös henkilöstön vaihtuvuus on muutostilanne, jonka kautta työn kuormittavuutta ilmaistaan. Seuraavassa otteessa organisaatiossa pitkään työskennellyt ohjaaja kuvaa kokemustaan siitä, kuinka henkilöstön vaihtuvuus kuormittaa häntä. Työntekijä on aiemmin kertonut kokevansa työn aika ajoin raskaana ja jatkaa vastaamalla haastattelijan kysymykseen siitä mikä työssä on raskasta:

Työryhmän isot muutokset, et nyt ootappas, oon neljä vuotta tehny tätä tässä, vai viis, mul on esimies vaihtunu, yksikköesimies, yks, kaks, neljä kertaa. Ja työryhmästä tällä hetkellä vuoden takaseen on jäljellä neljä. -- se tekee vielä ehkä enemmän sitä, että kun esimerkiks nyt marraskuusta helmikuuhun, niin se et sitä kannattelee aika yksin tätä muutosta.

Ilmaisussa ohjaaja kuvaa kokevansa sekä henkilöstön (ts. työryhmä) että esimiesten vaihtuvuuden merkittäväksi ja yksityiskohtaista kuvausta työpaikan jättäneiden lukumäärästä käyttämällä tuottaa vakuuttavan vaikutelman kuvaukseensa.

Haastatteluissa viitataan myös sosiaali- ja terveysalan laajempiin rakenteellisiin muutoksiin. Seuraavassa otteessa sote-uudistus saa merkityksen huolen ja epävarmuuden kuvauksessa:

Siihen tulee se huoli omasta tulevaisuudesta, on ollu paljon palaverieita, missä ihmiset kun heidän organisaatioita ollaan muutettu sotekuntoon, niin palaverit alkaa sillä, et ensimmäiset 57 minuuttia puhutaan siitä, et kuinka mulle käy ja mitä täällä tapahtuu ja herra jumala sentään.

Seuraavassa kuvailussa työntekijä ei tulkitse sote-uudistusta ainutkertaisena uudistuksena vaan tulkitsee ”kaiken maailman soteuudistukset ja muut” muiden uudistusten kanssa samaan kategoriin: *Mut sitte, nää kaiken maailman soteuudistukset ja muut ainahan ne vähän sellast, tuntuu että on kuitenkin koko ajan joku ihme, myllerrys ja prosessi meneillään että, antais vaan ihmisten tehdä työnsä rauhassa--.* Uudistus näyttäytyy melko negatiivisessa valossa ja kuvaus kertoo myös kokeemuksesta muusta työn muutoksesta; työntekijän kokemus on, että työ tänä päivänä on sitä, että

koko ajan on jokin myllerrys meneillään. Ohjaajien haastattelupuheessa käy ilmi muutkin ajankohtaiset tapahtumat. Kevättalvella 2019 Suomessa koettiin niin sanottu hoivayhtiökohu, jossa erityisesti suurten hoivayhtiöiden toiminta oli mediassa paljon esillä. Seuraavassa selonteossa ohjaaja vertaa omaa organisaatiotaan ajankohtaisiin tapahtumiin ja tulkitsee tilannetta alalla toimivien yritysten välisen kilpailullisen suhteen kautta. Ohjaajan tulkinnan mukaan laadukasta palvelua tarjoava oma työnantajaorganisaatio voi jotenkin kenties hyötyä kohusta. *Mutta en tiedä, voi olla että tämä mitä nyt on tullu esille nämä epäkohdat hoitoalalla ja näissä niin voi olla että tämä on, päinvastoin hyvä asia tämmöselle missä tehdään laadukasta työtä.*

Tiivistäen organisaatioulottuvuudella työssä jaksaminen saa merkityksensä koulutusmyönteisyydessä, työnantajan halussa kehittyä ja kehittää henkilöstöä sekä molemminpuolisessa vastavuoroisessa luottamuksessa. Työnantajan ja henkilöstön arvot rakentuvatkin haastatteluissa pääosin yhdenmukaisiksi, ja työnantajan ja henkilöstön välinen suhde luottamukselliseksi. Organisaation kulttuuri rakentuu käytännöissä, joissa esimerkiksi oman henkilökohtaisen elämän aiheet eivät ole työpaikalla kiellettyjä. Työssä jaksaminen saa merkityksen erityisesti sen kuvailussa, että työntekijöiden hyvinvointi on myös työnantajalle tärkeää ja että hyvinvoinnista välitetään. Puheessa merkityksiä annetaankin usein myös eksplisiittisesti hyvinvoinnin käsitteen kautta, ja väistämättä tulee mieleen, että kyse voi olla työnantajan onnistuneesta työhyvinvointiarvojen jalkauttamisesta. Joka tapauksessa työntekijöiden hyvinvointi rakentuu jaetuksi ymmärrykseksi työnantajan ja työntekijöiden välillä. Työstressi ja työssä jaksamisen ongelmat saavat merkityksensä kiireen ja erilaisten muutosten kuvailuissa, ja muutoskuvailuissa näkyvät myös alaan liittyvät ajankohtaiset tapahtumat.

Organisaatioulottuvuudella positiiviset kuvailut painottuvat negatiivisia enemmän, sekä määrällisesti että erilaisten kuvailuissa esiintyvien sisältöjen kautta. Työnantajan toimintatapoihin ja arvoihin liittyvissä merkityksenannoissa korostuvat siis työssä jaksamista tukevat selonteot. Työnantajasta rakentuu haastatteluissa hyvän työn mahdollistaja ennemmin kuin sen estäjä. Kiinnostava yksityiskohta on se, että organisaation toimintaa yhteistoimintatilanteessa (ns. yt-neuvottelut) kuvataan eräessä otteessa jopa kunnioittaen. Kuvauksessa yt-toiminta ei tule mainituksi ainoastaan työntekijöiden kannalta suotuisan lopputuloksen kautta (ei irtisanottuja) vaan selonteko jatkuu

niin, että toimintaa selitetään työnantajan arvojen, eli työntekijöiden arvostamisen kautta. Ohjaaja tulkitsee tilannetta niin, ettei työnantaja irtisano työntekijöitä siksi koska heistä pidetään huolta.

Meil on ollu kahet yt-neuvottelut nyt tässä parin vuoden sisällä, ja kaikki yt-neuvottelut on menny niin, et ketään ei oo irtisanottu vaan sitä ollaan enemmän katottu sitä et kuka mis-säki, et se on enemmän liittyny siihen. Ja mä uskon et se on myös tehny sitä, et kun ollaan huomattu, et myös meistä työntekijöistä pidetään huolta täs hommassa. Mä ainaki koen sen näin.

Ohjaajan kuvauksessa työnantajan ja henkilöstön suhteesta rakentuu vastavuoroinen ja luottamuksellinen. Työnantajasta rakentuu ilmaisussa työn inhimillisen kestävyuden kannalta vastuullinen toimija, sillä työntekijä tulkitsee tilannetta työnantajan hyvien arvojen kautta, eikä esimerkiksi niin, että yt-toiminnan lopputulos olisi liiketoimintaan liittyvistä tekijöistä muodostuva. Ote tukee tulkintaa siitä, että organisaatioulottuvuudella monet merkityksenannot tapahtuvat positiivisissa selonteoissa.

5.2 Työssä jaksaminen työulottuvuudella

Ohjaajien tekemä käytännön työ on asukkaiden tukemista ja auttamista heitä arkisissa toimissa. Työtehtävät kattavat kaikissa arjen tilanteissa avustamisen ja sen lisäksi työryhmä pitää kokouksia, suunnittelee toimintaa ja hoitaa lääkkeidenoton valvonnan. Kotiin vietävässä palvelussa asiakkaan luona käydään viikoittain ja käyntikertojen määrä riippuu asiakkaasta. Tällöin yhdessä voidaan hoitaa myös kodin ulkopuolisia asioita yhdessä asiakkaan kanssa. Työulottuvuuteen olen tunnistanut ja sisällyttänyt käytännön arkityöhön liittyviä jaksamisen kuvailuja. Työulottuvuuteen hahmottelemisiani kuvauksissa merkityksenannot liittyvät esimerkiksi kuntoutettaviin asukkaisiin.

Haastatteluissa työstä rakentuu merkityksellistä ja tärkeää. Merkityksellisyyden kokemusta kuvaillaan usein asukkaiden kautta. *Ihmisten auttaminen. Se, hm.. Niin se.. Nää mejän asiakkaat kuitenkin ne, ne on täällä sen takia että ne tarvi erilaisissa asioissa sitä tukea ja apua ja ohjausta niin, se on siis koen tärkeeks tän työn. Ja sitä kautta ehkä myöski mielekkääks.* Ohjaaja tulkitsee

kuntoutustyön auttamistyöksi ja kokee auttamistyön mielekkääksi. Merkityksellisyyden kokemusta ilmaistaan erityisesti silloin kun asukkaiden kanssa tapahtuu onnistumisia tai arjenhallinnassa edistymistä. Merkityksellisyyden kokemus liittyy tällöin muun muassa kuvaukseen siitä, kuinka huonossakin kunnossa olevia asukkaita autetaan niin sanottuun normaaliin elämään. Seuraavassa otteessa ohjaaja kuvaa edistymisen näkemistä palkitsevaksi, mutta kuvauksessa asukkaan edistymisestä ei suinkaan rakennu itsestänselvyyttä:

Se on mielenkiintosta ja myöskin palkitsevaa sitte ku näkee sitä edistymistä. Että se mikä tässä tietysti on et tässä aika hitaasti useittenki kohalla näkee niitä edistysaskelia sillai isossa kuvassa. Mutta sitte aina se on tosi mukava ja palkitseva sitte ku näkee niitä, edistysaskelia.

Kuvauksen kautta ohjaajan ja asukkaan välisestä suhteesta rakentuu suhde, jossa ohjaaja pyrkii ja lopulta kenties onnistuu, vaikuttamaan asukkaaseen. Kuvauksessa erityisenä hyveenä ja merkityksellisyyden lähteenä näyttäytyy tilanne, jossa vaikuttamisyritys onnistuu ja asukkaan käyttäytymisen tai elämänhallinta muuttuu. Tulkinta asukkaiden edistymisestä rakentaa siis haastattelussa ohjaajan työssä jaksamista. Seuraavassa kuvauksessa näkökulma on hieman toisenlainen. Ohjaaja kuvaa itsensä enemmän tasavertaiseksi suhteessa asukkaaseen. Kuntoutustyö on tällöin yhdessä rinnakkain kulkemista. *Et semmost yhdessä tekemisen meininkii.-- Et seki on myös taas sitä yhdessä rinnakkain tekemistä, kulkemista eikä ylhäältä alaspäin.* Yhdessä tekeminen asettuu ylhäältä alaspäin-toimintatavan vastakohtaksi. Kuvauksessa yhdessä tekeminen kulkemisvertauskuvan kautta kuvastuu lähes kaverillisena, vertaisena tekemisenä ja ohjaaja tulkitsee sen paremmaksi kuin toinen käytettävissä oleva vaihtoehto, joka ilmaisussa on toimimista ylhäältä-alaspäin.

Seuraavassa otteessa merkityksellisyyden kokemusta kuvataan työn tuoman onnistumisen tunteen kautta. Kuvauksessa ohjaaja vastaa haastattelijan kysymykseen siitä, millaisia tunteita ohjaajassa herättää se, kun hän näkee tekemänsä kuntoutustyön seurauksena asukkaan toimintakyvyn edistyvän. *Sellainen onnistuminen tunne, hyvä mieli tulee itselle. Ja on, tietää taustat ja muut, ja siel on aika koviaki elämäkokemuksii ja muita ni sitte jos, pystyy vaikuttamaan siihen että siitä elämästä tulee jollain lailla mielekkäämpää, onhan se aika (kova).* Ohjaaja vaihtaa selonteossaan näkökulmaa ja kuvaa auttamistyön tärkeyttä myös autettavan näkökulmasta. Kuvauksessa työn merkityksen kokemus rakentuu auttamistyön eetoksen kautta, sen kautta että kovan elämän kokeneen elämänlaatua voi omalla työllä parantaa. Ilmaisua kuvaa implisiittisesti myös puhujan arvoja. Puhuja

pitää hyvänä työnä tai arvokkaana tekona sitä, että toisen elämänlaatuun voi vaikuttaa, mitä kuvaa otteen päätös ”onhan se aika (kova)”. Läpi haastatteluiden ohjaajat osoittavatkin hyvin humaania ja kunnioittavaa suhtautumista asukkaisiin, kuten seuraavasta kuvauksesta käy ilmi:

Välillä ihmiset huutaa ja välillä tulee mitä vaan, mut se että sit ku ne asiat jotenki vaan rauhas katotaa ja mietitää yhdessä, et no mites tästä nyt mennään eteenpäin ja muuta, niin useimmiten ne hankalimmat tapahtumat on sitä kun ihminen tuo näkyville sen minkä kans hän on kusessa, ja kun hän ei osaa sitä muuten sanoo, ni sit hän huutaa.

Ammatillinen asennoituminen ja kunnioitus eivät järky asukkaiden vaihtelevasta käytöksestä ja huutamisenkin takana ohjaaja tulkitsee olevan jonkin syyn, josta käyttäytyminen on seurausta. Kuvauksessa rakentuu pyrkimys dialogiin asukkaan kanssa ja yhdessä tilanteen ratkaiseminen. Ohjaajien puheessa kuvastuukin usein vastaavalla tavalla arvostus asukkaita kohtaan.

Myös kotiin vietävässä kuntoutustyössä työn merkityksellisyys rakentuu asiakaskohtaamisissa. Viikoittaisten käyntikertojen määrä riippuu asiakkaan kunnosta ja tehdystä palvelusopimuksesta. Kotiin vietävän kuntoutustyön kuvauksissa korostuu ohjaajien kuvaama kokemus siitä, että asiakkaat ovat heille kiitollisia tekemästään työstä. *Et se on se kiitollisuus niin iso kuitenkin että. Että heidän luonaan käydään.* Erityisesti juuri kotikuntoutuksen kohdalla ohjaajat tulkitsevat haastatteluissa työn olevan myös asiakkaille merkityksellistä. *Monellekin se on semmonen päivän ja viikon kohokohta et me sinne mennään. Yleensä käynnit on yhestä neljään per viikko sen ihmisen luona. Kyl mä koen että se on tarkoituksellista työtä.* Asiakkaiden osoittama kiitollisuus nouseekin esiin useissa haastatteluissa kotiin vietävästä kuntoutustyöstä puhuttaessa.

Sitte se semmonen, kiitollisuus kun ollaan asiat tehty niin, se että kun hän kiittää kuinka tärkeä ihminen on että hänen luonaan nyt joku käy, kuinka tärkeetä se on niin siit tulee se semmonen. Ku hänkää ei oo koskaan oikeen mitään saanu elämässään et on tavallaan vähän semmonen potkittu. Niin. Semmonen. Jäi nyt ihan mieleen eilen et oli tosi hyvä lähtee siitä sit taas et nähdään ens viikolla.

Kuvauksessa, kuten monissa haastatteluissa, esiintyy myös viittaus kuntoutettavan elämäntilanteeseen. Tietynlainen asukkaan asemaan asettuminen toistuukin kuvauksissa läpi haastatteluiden. Ohjaajien kuvauksissa asukkaista puhutaan hyvin kunnioittavaan ja humaaniin sävyyn. Asukkaat

tulkitaan selvästikin suhteessa heidän elämäkokemuksiinsa eikä heitä kategorisoida vain sairaudesta kärsivinä potilaina. Haastatteluissa asukkaista esiintyy positiivisia ilmaisuja kuten *asiakkaat on ihania* sekä *asiakkaat on opettaa minul kaikkein eniten*.

Haastatteluissa ohjaustyöstä rakentuu tehtäviltään ja mahdollisuuksiltaan monipuolinen. Työn piirteiksi liitetään kuvauksissa muun muassa työn vaihtelevuus sekä vapaus, jotka tulkitaan positiivisiksi tekijöiksi: *Tää on kuitenkin aika semmost vapaata. Kuitenkin. Tää on.. tuttu ja ihminen, sä voit, tai mä tuun ainakin hyvälle mielelle ja en.. Pystyy kuitenkin vaikuttamaan siihen omaan työhön aika paljon niin sekin, ja se ei oo semmosta rutiininomasta*.

Vaihtelevuuden lisäksi työn organisointiin, eli siihen että työhön pystyy vaikuttamaan, liitetään positiivisia tulkintoja ja työn piirteenä se nousee useissa haastatteluissa esiin. Yleisesti työhön koetaankin pystyttävän vaikuttamaan. Mahdollisuutta vaikuttaa työn organisointiin kuvataan erityisesti kotiin vietävässä kuntoutustyössä, jossa ohjaaja kokee pystyvänsä vaikuttamaan merkittävästi työnsä organisointiin: *Se varsinainen työn organisointi ja kalenterointi niin siihenhän nyt pystyy vaikuttamaan ihan täydellisesti ite*. Seuraavassa kuvauksessa toinen, palveluasumisyksikössä työskentelevä ohjaaja vastaa haastattelijan kysymykseen siitä, kuinka paljon hän kokee pystyvänsä vaikuttamaan oman työnsä organisointiin: *Kyllähän sit pystyy. Ei mul, se on mun mielest yks tärkein, sun oma, semmonen mikä auttaa sua jaksamaan töissä et sä pystyt sitä omaa työtä suunnittelemaan ja organisoimaan, ja välttämään sitä kiirettä sillä organisoinnilla ja suunnittelulla*. Kuvauksessa ohjaaja määrittelee mahdollisuuden suunnitella ja organisoida työtä yhdeksi työn tärkeimmistä piirteistä ja kokee sen vaikuttavan työssä jaksamiseen. Erityisen kiinnostavaa ilmaisussa on se, että ohjaaja määrittelee organisoinnin ja suunnittelun keinoksi välttää kiirettä. Tästä käänteisesti herää kysymys siitä, että ovatko ne kollegat, jotka kokevat kiirettä työssään huonompia organisoimaan työtään suhteessa puhujaan.

Ohjaustyön piirteiksi haastatteluissa muodostuu vapaus, vaihtelevuus ja monipuolisuus, joka ulottuu myös siihen, että organisaatiossa tehdään työtä vuoroissa. Vuoroissa tehtävä työ mahdollistaa sen, että ainakin periaatteessa jokaiselle on mahdollista räätälöidä haluamansa tyylinen toteutus työvuoroihin. Kaikille säännöllinen arkityö ei ole mieluinen: *En haluais tehdä kaheksasta neljään*

työtä. Vuoroissa tehtävä työ mahdollistaa sen, että työvuoroihin on mahdollista toivoa omaan elämäntilanteeseen parhaiten sopivaa toteutusta. Seuraavassa kuvauksessa asiakkaan kotona tehtävää kuntoutustyötä tällä hetkellä tekevä ohjaaja pohtii vuorotyön mahdollisuuksia:

--Mul ei nyt oo ollu vielä tarvetta siihen että just se on, tää on nyt hyvä näin. Varmasti joskus tulevaisuudessa mielellään sitte vuorotyötä myöhemmin tekis. Ja tällast asumisyksikkötyötä että, senkin, en nyt tietenkään mitenkään oo poissulkenut, mut tällä hetkellä teen mielellään just tätä. Mut joskus tietenki sitte tulee hetki ku haluu jotain vaihtelua ni se on hyvä että tässä on, näitä erilaisia yksiköitä ja erilaisia tääl tehään yövuorookin –

Pääosin ohjaajat kuvaavat tulleen kuulluiksi työvuorojen järjestämisen suhteen. Seuraavassa kuvauksessa ohjaaja kertoo huomanneensa vuorotyön itselleen sopimattomaksi sitä kokeiltuaan ja tulkitsee tulleen kuulluiksi esittämässään toiveissa:

Ja otin sen heti puheeks et nyt mul alkaa oleen vähä hankaluutta niin heti toimittiin niin et mie sain enemmän nyt tehdä aamuvuoroja. Mun ei tarvi tehdä iltaa ja yötä peräkkäin välttämättä nyt jos en halua et mie vähä saan oloni tasaantumaan ja nukun paremmin ku mul on säännöllisempi rytmi. Niin seki tääl kuultiin heti ja otettiin todesta ja työvuorosuunnittelija teki mulle päivävuoroi nyt sitten.

Tarkasteltaessa työssä jaksamisen ongelmia työolottuvuudella, voi havaita että työstressiin ja kuormittumiseen liittyviin kuvailuihin liittyvät usein asukkaat. Asukkaiden kunto ja käyttäytymisen hallinta vaihtelevat paljon. Erityisesti akuutisti sairaat asukkaat koetaan kuvauksissa haastaviksi ja kuten seuraavassa otteessa käy ilmi, ei omalla toiminnalla aina pysty täysin vaikuttamaan heihin ketkä käyttäytyvät impulsiivisesti: *Impulsiivist käytöstä ja eräillä on erittäin voimakas hurja kielenkäyttö-- Ja se et vaikka kuinka yrittäisit silkkihansikkain kohdella heitä, niin sielt voi tulla ihan mitä vaan.-- . Niin ne on varmaan se et koska tääl on aika kuitenkin kirjavaa joukkoa.* Kuvauksessa ilmenee se, ettei ”silkkihansikkaista” huolimatta ohjaajan toiminnalla aina ole mahdollista vaikuttaa vuorovaikutustilanteisiin. Vuorovaikutustilanteissa luoviminen onkin ohjaustyössä arkea. Työssä pärjääminen edellyttää kuvailuissa tarkkaa tilanteenlukutaitoa ja puheessa ohjaustyöstä rakentuu työ, jossa selviytyäkseen on usein oltava varpaillaan: *Toki tietää että tuntosarvet pitää olla ikäänku koko ajan, tuka päällä et miten aistii tavallaan sit ilmapiiri.*

Vaikka joidenkin asukkaiden käytös saatetaan tulkita uhkaavana, työ koetaan pääosin turvalliseksi. Näin on siitakin huolimatta, että ohjaajat kertovat kokeneensa uhkaavia tilanteita ja epäasiallista käytöstä. Pääosin kaikilta löytyy jokin kokemus työssä koetusta uhkaavasta tilanteesta. Ohjaaja,

jonka pitkästä kertomuksesta alla on pieni osa, kuvaa ensin hyvin uhkaavalta ja vaaralliselta vaikuttavaa kohtaamista kun yöllä, ohjaajan yksin vuorossa ollessa, arvaamattoman oloinen huumeidenkäyttäjä palaa asumisyksikköön:

--Hän kerto asioita mitä on tapahtunu aiemmassa elämässään ja koko ajan silleen silmät palaen ja sillai niinkun, sellasia hyvinki hurjia juttuja kerto ja.. Ja minä koitin olla rauhalisena siinä kuuntelin ja, provosoitumatta hirveesti niistä asioista ja.. Ja sitte hän jossain kohtaa vaan sano että, nyt, mikset sää.. Et mikset sää niinku pelkää ollenkaan että.. Et niinkun nyt ois ihan syytä pelätä. Ja peloissaanhan minä olin ihan takuulla ihan todella peloissani mut että pystyin näköjään feikkaamaan sen tilanteen sillä tavalla että, pysyin rauhallisena ja en näyttäny sitä pelkoo sitte siinä.

Haastattelun jatkuessa sama ohjaaja vastaa haastattelijan kysymykseen siitä kokeeko ohjaaja työnsä turvalliseksi: *Kyllä mä pääasiassa tunnen, joo. Että ne on, ajoittaisia tilanteita millonka koen että on sellasta uhkaa. Pääsääntöisesti ohjaajat siis myöntävät uhkaavien tilanteiden mahdollisuuden, mutta samaan aikaan he kuvaavat kokevansa työnsä pääosin turvalliseksi.*

Lopulta seuraava ote tiivistää sitä kuvaa mikä useiden ohjaajien kokemuksista piiryy:

Ei koskaan ei tullu mitään fyysistä kontaktia mutta oli sellasta, sellasen uhkaa oli kyllä aika monta kertaa sillon.-- Niin siel on ollu jotaki sellasia kireitä tilanteita. Ne ei oo varsinaisesti minuun kohdistunu mutta se on ollu sellasta että siel on ollu joku asiakas sillä tavalla sellasessa hyvin kireessä tilassa. Että se on ollu sellanen, painostava koko yhteisölle kaikkia kohtaan. Ja niinku vähän sellanen tuntu et täs on ihan lähellä se että jotakin tapahtuu.

”Sellanen tuntu et täs on ihan lähellä se että jotakin tapahtuu” kuvaa hyvin useiden ohjaajien kokemuksia uhkaavista tilanteista. Konfliktitilanteiden ja uhkaavien tilanteiden kuvailuissa korostuu usein ohjaajien toiminta. Tilanteet kuvataan sellaisina, että uhka eskaloituu vain harvoin vaaralliseksi tilanteeksi, mutta toisaalta riski siihen on olemassa. Myös väkivaltataustaiset asiakkaat mainitseva ohjaaja noudattaa omalla tavallaan edellä esitettyä; hän tiedostaa väkivaltataustaiset asiakkaat sellaisiksi, joiden kanssa ”pitää huomioida tiettyjä asioita”, mutta kieltää tuntevansa itseään uhatuksi.

Tietysti ens alkuun et jos ei tunne ihmistä ja näkeehän heidän historian tuolta aikasemmista kirjoituksista ja sit kuntoutussuunnitelmista et jos jollain nyt on väkivaltahistoriaa niin totta kai sitten varaus on et välttämättä, on huomattavasti paljon varovaisempi et totta kai pitää

huomioida tiettyjä asioita mut sitten kun näitä ketä näkee ja tietää että heillä ei oo väkivaltaa taipumuksii. En tunne uhatuksi kyl itteeni.

Kroonisesti sairastaviin ja palveluyksikössä pitkäaikaisesti asuviin ei uhkaavia kokemuksia liitetä, vaan uhkaavat kuvaukset liittyvät pääosin asukkaisiin, jotka ohjautuvat akuutille kuntoutuspuolelle sekä jonkin verran asiakkaisiin, joille kuntoutuspalvelu viedään kotiin. Aktiivisen työkierron vuoksi iso osa ohjaajista jossain vaiheessa on työskennellyt tai tulee työskentelemään myös akuuttipuolella, eli yksikössä, jossa uhkaavia tilanteita eniten tulkittiin olevan.

Aiemmin tulkitsin asukkaiden arjenhallinnan edistymisen näkemisen olevan ohjaajien työhön merkityksellisyyden kokemusta tuova tekijä. Asukkaiden edistyminen on kuitenkin ohjaajien kuvausten mukaan pitkäjänteisyyttä vaativa prosessi, joka ei suinkaan ole lineaarista kehitystä kohti itsenäisen elämisen onnistumista. Hidas edistyminen turhauttaa ja tuntuu raskaalta:

No se että, asiat tapahtuu aika hitaasti ja sitte sitä edistymistä ei nää niin usein kuitenkaan että, äsken sanoin että sitä onneks näkyy silloin tällön. Mut se että, et monen kohalla se, edistyminen ei tapahu...--- Niin se on ehkä sellasta et mikä turhauttaa ja sitte tuntuu välillä aika raskaalle kun samoja asioita pitää käydä joittenki tiettyjen ihmisten kanssa ihan jatkuvasti läpi.

Siinä missä asukkaan edistymisen näkeminen koetaan työssä jaksamista tukevaksi, on hidas edistyminen päinvastainen kokemus. Sekä edellisessä että seuraavassa kuvauksessa hidasta edistymistä kuvataan raskaaksi. Tulkitsen kuvauksissa olevan kuitenkin sävyeron: edellisessä kuvauksessa raskasta on monotonisesti ja jatkuvasti käydä läpi samoja asioita, kun seuraavassa kuvauksessa raskasta on nähdä ja tukea kun asukkaan kunto huononee:

Se on joittenki kohalla niin tosi hidasta tai.. Ja tietysti, takapakkiakin tulee monta kertaa ja.. Ja sitten tietysti ku sairauden vaiheet menee eri tavalla, menee vähä aalloissa niin sitte se on myöski silloin ku, ihminen menee tosi huonoon kuntoon niin sit seki on tietysti aika raskasta kattoo ja.. Ja tukee niissä kohtaa.

Työulottuvuuden kuvailuissa merkittävän roolin saavat siis asukkaat. Haastatteluissa työstä ja asukkaista piirtyy hyvin ambivalentti kuva. Ambivalenssilla tarkoitan kaksijakoisuutta siinä tarkoituksessa, että samat tekijät, jotka puheessa tukevat työssä jaksamista ja tekevät työstä merkityksellistä, ovat myös niitä, jotka kuvataan otteissa kuormittavina ja raskaina. Työn raskaus mer-

kityksellistyy asukkaisiin liittyvässä kuvailussa, joissa heidät kuvataan toisaalta erityiseksi ryhmäksi autettavia ihmisiä, joilla on suuria ongelmia ja vaikeuksia käyttäytymisenhallinnan ja elämänhallinnan kanssa, toisaalta työ asukkaiden elämän eheyttäjänä, tukijana ja rinnalla kulkijana luo vahvaa merkityksellisyyden kokemusta. Työn merkityksellisyys rakentuukin haastatteluissa olennaiseksi kokemukseksi, ja kokemusta työn merkityksellisyydestä sanoitetaan juuri kyseisen termin kautta, vaikka käsitettä ei sellaisenaan käytetä esimerkiksi haastattelukysymyksissä. Haastattelukysymyksistä erityisesti kysymykset ”Miten ymmärrät työsi tarkoituksen?” sekä ”Koetko työsi mielekkääksi (työn sisältö)?” johdattivat monet puhumaan työn merkityksellisyydestä.

Seuraava aineisto-ote kuvaa hyvin sitä kaksijakoisuutta, joka työn kokemiseen liittyy ja joka haastatteluissa usein ilmenee: *On semmosii päivii tai on sitä niin sanottuu kiirettä et on paljo yhen päivän aikaan asioit hoijettavana. Mut etku tää antaa niin paljo niin ne raskaat hetketki ne menee ja unohtuu.* Ilmaisuu kuvastaa sitä kuinka työ on samaan aikaan sekä raskasta että rakasta.

Kiinnostava huomio on se, että työ koetaan melko vapaana tarkoittaen sitä, että työn organisointiin kuvataan pystyttävän vaikuttamaan melko paljon. Kuitenkin samaan aikaan haastatteluissa käy ilmi, että esimerkiksi kotiin vietävässä kuntoutustyössä viikossa on suoritettava tietty määrä, tietyn suunnitelman mukaisia, tiettyyn asiakkaaseen liittyviä kotikäyntejä, ja että toisinaan ohjaajat kokevat joutuvansa toimimaan minuuttiaikataululla, pahimmillaan ”aina pari minuuttia myöhässä”. Tämä herättää kysymyksen siitä, kuinka todellista mahdollisuus ja vapaus vaikuttaa työn organisointiin lopulta on.

5.3 Työssä jaksaminen yksilöulottuvuudella

Yksilöulottuvuuteen kuuluviksi olen jäsentänyt ilmaisut, joissa puhe liittyy omaan toimijuuteen ja henkilökohtaiseen elämään. Ilmaisut ovat usein oman itsen ja kokemusten reflektointia. Tähän ulottuvuuteen sisällytin myös ilmaisut, joissa merkityksellisyyden kokemusta kuvataan henkilökohtaisemmin kuin työn tai asukkaiden kautta. Ydinaineistoksi valitusta aineistosta tunnistin määrällisesti eniten ilmaisuja liittyen yksilöulottuvuuteen.

Työn tai asukkaiden tuomaan merkityksellisyyden kokemiseen verrattuna yksilöulottuvuudessa kuvataan fundamentaalisemmin työstä saatavia merkityksellisyyden kokemuksia. Seuraavassa otteesta työstä rakentuu merkityksellinen puhujan arvopohjan kautta, joka luo palon mielenterveys-työhön: *on niin iso palo tähän työhön ja nimenomaan mielenterveystyöhön että koen sen niin tärkeeks.* Palovertauskuva luo ilmaisuun konnotaation⁷ vilpittömästä halusta tehdä mielenterveys-työtä ja suuntaa helposti lukijan tulkintaa kohti ajatusta niin sanotusta kutsumusammattista. Merkityksellisyyden kokemusta kuvataan myös yksilöulottuvuudella useissa ilmaisuissa.

Yksilöulottuvuuden positiivisissa ilmaisuissa työssä jaksaminen saa merkityksen hallinnan kokemusten kautta. Hallintapuhe luo kuvaa vahvasta ammatillisuudesta, sillä työn hallinnan kautta puheessa kuvastuu jonkinlainen saavutettu ammatillinen itsetuntemus: *--en enää kuormita itseäni millään näil töitten tekemisel tai töitten tekemättä jättämisellä että, teen sen minkä pystyn ja jaan sitten priorisoin muille ja ei mun tarvi yksin tehdä.* En enää- ilmaisu viittaa tilanteeseen, jossa työlle on asetettu rajoja kenties sen jälkeen kun jaksaminen on ollut koetuksella eikä ohjaajalla ole ollut kykyä priorisoida ja jakaa muiden kanssa töitään. Hallinnan kautta itsestä rakennetaan versio, joka ei (enää) helposti päädy jaksamisen ongelmiin. Seuraavassa otteesta ohjaaja kuvaa ajatuksiaan työnteosta ja tulkitsee työuran ja työkokemuksen vaikuttaneen siihen, miten työhön suhtautuu tänä päivänä:

Kyllä mä silloin muistan että totta kai eri tavalla stressas asioita ja mielti niitä ja oli, ei osannu, ei ollu semmost toimintamallia vielä, miten toimia tai ratkasta asioita, niin sitte totta kai ne eri tavalla stressas silloin, mutta sit tässä kun vuosien varrella on huomannu, ja tullu sitä kokemusta et tekee sen vaan mitä voi. Et sä voi ihmisten puolesta tehdä asioita, että ne kuitenkin kantaa myös sen oman vastuun tekemisistään. Se on varmaan sitä semmost kokemuksen tuomaa ehkä, mielenrauhaa tai jotenki silleen rauhottunu se ettei sun tarvii kaikist, joka asiasta tai joka asiaan puuttua ja, kantaa huolta kaikist asioista. Tekee sen minkä pystyy.

Asukas ei kuvauksessa jää vain toiminnan kohteeksi vaan ohjaaja tulkitsee hänet itse vastuulliseksi omasta elämästään. Lukijalle kuvauksesta välittyy jonkinlainen levollisuus, tai kuten ohjaaja itse määrittelee: mielenrauha, joka osoittaa sitä ammatillista varmuutta, johon hallintapuheella viittaaan.

⁷ Sanojen käytöllä on kirjaimellisten merkitysten lisäksi muitakin olennaisia merkityksiä kuten konnotaatioita (ts. miellelyhtymiä) (ks. Suoninen 2016a, 54).

Työurasta rakentuu kuvauksessa kehityskaari, jossa työssä jaksamisen kannalta edulliset ja sitä tukevat toimintamallit on opittu työkokemuksen kertyessä.

Yksilö itse näyttää kuvailuissa saavan vahvan roolin siinä, kuinka työtä tulee omilla toimilla ja rajanvedoilla hallita niin, ettei ajaudu ongelmiin jaksamisen kanssa. Seuraavassa kuvauksessa työstressi rakentuu asiaksi, joka on tavallaan yksilön oma päätös, tai vähintäänkin oman toiminnan tulosta. Jos hallitsee stressin ja organisoii työn hyvin voi säästyä ongelmilta: *--en koe semmost, esimerkiks kiireen tai levottomuuden tunnet. Mä jotenkin osaan hallita sen niin sanotun kaaoksen siinä ympärillä että se ei.. Totta kai aina välillä tulee mutta, et se ei mee ihon alle tää työ et se on silleen, hallitsen sen stressin.*

Ohjaustyö rakentuu haastatteluissa työksi, joka vaatii työntekijältä rajojen asettamista sille, että työasiat pysyvät erillään yksityiselämästä. Työasiat tulkitaan sellaisiksi, ettei niitä tule pohtia vapaa-ajalla. Moni kuvailee tekevänsä tietoisesti työtä rajojen asettamisessa. Seuraavassa otteessa puhuja kuvaa työasioiden roolia suhteessa muuhun elämään ja määrittää työasiat sellaisiksi, etteivät ne kuulu vapaa-aikaan: *--kyl se on oikeesti ne yrittää sitte, työntää vähä pois mielestä. Ne on kuitenkin työasioita. Ettei niitä oo tarkoitus sitte kelailla, vapaa-aikana.* Seuraavassa ilmaisussa toinen ohjaaja kuvailee työn ja muun elämän pitämistä erillään ja nimeää rajanteon vaativan tietoista työstämistä, johon viittaa kenties uran aikana oppineensa. Ilmaisussa työstä rakentuu asia, jonka sekoittuminen vapaa-aikaan olisi kuormittavaa, ja rajanveto tulkitaan keinoksi ylläpitää jaksamista: *Ja ihan tietoista sellaista työstämistä sen suhteen että ehkä joskus on tullu enemmän mutta, kyl, ei se on kuitenkin niin eri maailmat ettei, ei sitä jaksais (samassa).*

Jaksamisen ongelmia ja kuormittumisen kuvauksia on haastatteluissa melko paljon, mutta kuvauksista piiryy myös melko yhtenäinen kokemus siitä, että ongelmiin pyritään puuttumaan ja että tukea tulkitaan olevan saatavilla. Seuraavassa otteessa ohjaaja kuvaa sitä, millaisen palautteen hän on saanut työyhteisöltään kun on tuonut esiin ongelmat työssä jaksamisessaan:

No siis hyvin ymmärtäväisen sellasen että ei, ei ollu.. Enkä ole ainoa tässäkään työyhteisössä kellä on samankaltasia kokemuksia niin, ei se.. Siis hyvin, siis tukee, tukee saa kyllä niissä asioissa täällä ja ymmärrystä että.. Että monta kertaa, puolin ja toisin täällä ihmiset kyselee, jos huomaa tai kuulee että jollaki on hankalampaa jaksamisessa niin.. Että voiko jollakin tavalla keventää kuormaa.

Työyhteisön lisäksi myös organisaation tasolta koetaan pääosin saatavan tukea jaksamisen ongelmiin. Esimies koetaan usein ymmärtäväisenä ja organisaation puolelta tarjotut tukitoimet nähdään toimivina niissä tilanteissa kun stressiä tai uupumusta on ilmaistu. Esimiehelle koetaan pääosin pystyttävän puhua. Seuraavassa uupumuksen useasti kokenut ohjaaja vastaa kysymykseen siitä, kuinka hän kokee voivansa tuoda ilmi väsymyksen tuntemuksia esimiehelle ja kollegoille:

Tosi.. Ainaki ite koen että mie voin tosi hyvin tuoda koska mul on luottamus työyhteisöön ja esimieheen. Oon oppin tuntemaan heijät ihan hyvin niin mul on aika sellanen olo et voi sanoo ja tuntuu et kuka tahansa tuol voi sanoo jos on nyt vaikka, on nukkunu viime yön huonosti. Monesti se seuraava päivä voi olla huonosti, kuka tahansa meistä voi sanoa sen ääneen. Ja sit sitä ymmärretään ja tuetaan ja että, tänään ei tarvi olla niin kauheen kymppillä. Et ymmärtää senki et aina olla aina sata lasissa. Voi ol semmonen päivä et nyt menään vähän, vähä vähemmällä ja se ymmärretään.

Kuvauksessa välittyy inhimillinen suhtautuminen siihen, että jaksaminen voi arjessa vaihdella. Ohjaaja tulkitseekin työyhteisönsä ymmärtäväisenä ja turvallisenä ympäristönä, jossa jaksaminen saa vaihdella. Väsymys on mahdollista ilmaista ja työyhteisössä hyväksytään ajoittainen väsyminen.

Käytössä oleva varhaisen välittämisen malli tulee mainituksi työkaluna jaksamisen ongelmia vastaan ja työterveyshuollosta koetaan saatavan tarvittaessa tukea. Jaksamisen ongelmien käsittelyyn on organisaatiossa olemassa siis käytäntöjä, jotka ohjaajat tuntevat, ja jotka koetaan pääsääntöisesti toimivina. Uupumuksen kokenut ohjaaja kuvaa työterveyshuollon roolia: *Se on ollu tärkeä et on voinu mennä sinne ja voinu kertoa. On saanu sen avun ja tuen sieltä. Ikäänku otetaan todesta ja uskotaan siin sua niin se on hirveen tärkeä kuinka nyt siin kohtaa ku on ihan tuntuu et on loppu.* Kuvaus on kiinnostava, sillä haastatteluista yleisesti muodostuu kuva, että työntekijöiden hyvinvointi huomioidaan kaikkine mahdollisine ongelmineen. Työntekijät kertovat myös työpahoinvoinnin ilmaisemisen olevan mahdollista ja käytäntöjen siihen liittyen kunnossa. Silti kuvailussa ilmaistaan epävarmuutta sen suhteen, ettei tilannetta ”otettaisi todesta ja uskottaisi”. Kuvauksen epävarmuus liittyy siihen tulkitaanko tilanne riittävän vakavaksi, jotta se otetaan todesta.

Tunnistaessa yksilöulottuvuuteen liittyviä negatiivisia kuvauksia yleinen havainto kokonaisuudessaan on se, että haastatteluissa on melko paljon kuvausta jaksamisen ongelmista. Ihmiset puhuvat työpahoinvoinnista avoimesti, eikä haastatteluista välittynyt kuvaa, että aihe olisi sellainen, josta

ohjaajat eivät haluaisi tai uskaltaisi puhua. Jaksamisen ongelmiksi olen tulkinnut ilmaisut, joissa kuvataan stressiä, uupumusta tai kuormittuneisuutta, tai jotka sisältävät muuta negatiivista työssä jaksamiseen liittyvää kuvailua. Ongelmien taustalla työntekijät tulkitsivat puheessaan olevan vaikeita tilanteita henkilökohtaisessa elämässä (ts. työn ulkopuolisessa elämässä) tai persoonallisuuden piirteitä, kuten liiallinen tunnollisuus. Erityisesti yksityiselämän ongelmat kuvattiin merkittävänä työssä jaksamiseen vaikuttavana tekijänä. Nimetyt ongelmat olivat tällöin monenlaisia työn ulkopuoliseen elämään, henkilökohtaiseen hyvinvointiin tai terveyteen sekä elämäntilanteeseen liittyviä asioita. Osoittaakseni sitä erilaisten merkityksenantojen kirjoa, jossa henkilökohtaisen elämän ongelmat saavat merkityksen työssä jaksamiseen liittyen, olen tunnistanut ydinaineiston sisältämiä ilmaisuja:

Ihmissuhdeongelmii; kotona rankkaa; semmosia jaksamisjuttuja; omia henkilökohtasia ongelmia; työn ulkopuolella olevia kuormittavia asioita; sellanen ikävä tapahtuma; palikat niin levällään; elämässä muitaki kuormittavia tekijöitä tässä; itelläs on ollut rankkaa; käsittelemättömät asiat yksityiselämässä; taloustilanteen takia; äitikin on vanha hänen vointinsa on välillä ollu todella huonokin; jos ite on huonos hapes; kaikenlaist huolta; koko elämäntilanne oli raskas; muut asiat mieles; avioero; päässä ja mieles koko ajan ja huoli hirvee huoli.

Esitetystä käy ilmi, että työssä jaksamiseen liitetyt yksityiselämän tilanteet ovat moninaisia. Monesti henkilökohtaisen elämän vaikeuksiin viitataan hieman epämääräiseksi jäävillä ilmaisuilla. Esimerkiksi ”sellanen ikävä tapahtuma” tai ”käsittelemättömät asiat yksityiselämässä” tulivat haastatteluissa mainituiksi työssä jaksamisen ongelmien taustatekijöiksi ilman, että niiden merkitystä avattiin tarkemmin. Kuitenkin edellä esitetystä voi huomata yksityiselämän haasteiden liittyvän esimerkiksi talouteen ja perhesuhteisiin. Henkilökohtainen elämä rakentuu usein jaksamisen ongelmien taustalle eikä työpahoinvoinnin takana juurikaan nähdä organisaatioon tai työn järjestämiseen liittyviä tekijöitä. Toki poikkeuksia on, kuten jo aiemmin esitetty kuvaus, jossa puhuja ilmaisee epäoikeudenmukaisuuden kokemustaan kun ilmoitus työnkiertoon ja toiseen tehtävään joutumisesta toteutettiin ilman neuvottelua.

Seuraavassa otteessa haastateltava nimeää liiallisen vastuun kantamisen ja tunnollisuuden liittyväksi työssä kuormittumiseen:

Mut että, ja varmaan siihen sellaseen tunnollisuuteen että on ehkä vähän sellanen liian tunnollinen ja, taipuvainen kantamaan ehkä huolta toisten asioista ehkä enemmän kun, kun ehkä pitäiskään. Se on varmaan yks semmonen mikä helposti sitte myöski kuormittaa minua sitten.

Aiemmin esitetty hallintapuhe, josta kuvastui vahva ammatillinen varmuus, korosti rajojen asettamista ja kollegoiden kanssa (ts. *kollegoille*) jaettua vastuuta työtehtävistä ja asukkaista. Edellinen kuvaus on hyvin erilainen ilmaisu. Ilmaisussa yksilön tekemä tulkinta omasta tunnollisuudesta ja vastuun kantamisesta rakentaa piirteistä työhön sopimattomia. Mikäli aiemmassa rajoja määrittävässä kuvailussa oli tulkittavissa vahvaa hallintaa niin edellisessä ilmaisussa voi tulkita olevan hallinnan puutetta; kykenemättömyyttä rajoittaa omaa tunnollisuutta tai vastuun kantamista tai määrittää omaa toimimista tarkoilla rajanvedoilla.

Työssä jaksamista ja uupumusta kuvataan usein fyysisillä ilmaisuilla, jotka voivat olla voimakkaita. Esimerkiksi työuupumusta kuvatessa käytetään vertauskuvia romahtamisesta ja selviytymisestä: (*--*) *en tiedä oisinks mä tälle romahtanu, jos ei sitä muutosta ois tullu; Niin suht pienellä ja vähällä ku se ois voinu mennä tosi pahaksi niin, et selvisin.* Haastatteluissa esiintyy paitsi kuvauksia omista kokemuksista, myös ilmaisuja, joilla viitataan muiden työyhteisön jäsenten kokemuksiin. Työuupumusta ja stressiä kuvaillaan pääsääntöisesti ilman erityistä tunnelatausta ja siitä pystytään puhumaan kuten muistakin haastattelun teemoista. Kuitenkin työuupumuksesta rakentuu haastatteluissa hyvin raskas kokemus, mikä ilmenee esimerkiksi seuraavassa uupumuksen kokeneen ohjaajan kuvauksessa:

Oli se, rankkaa. Raskasta. -- Tuntu et ei enää jaksa. Ei nyt ei enää pysty et nyt on pakko mennä vaan lääkäriin ja. Seki tuntu niin vaikeelta ja. Kävin pariin otteeseenki sit ennen ku suostuin ees jäämään. Ku se oli jotenki semmonen itelle semmonen epäonnistuminen sitte et joutuu jäämään. Niin sanotun uupumuksen takia sitten.-- Jotenki se on vaan, se on vaikeeta itelleki myöntää se oma ettei muka jaksa.

Haastatteluissa työyhteisön ilmapiiristä yleisesti rakentuu avoin jaksamisesta puhumisen suhteen, mutta varsinkin kun työuupumuksesta on kulunut vain vähän aikaa, kokemus kuvastuu niin vaikeana, ettei avoin puhuminen välttämättä ole helppoa. Edellisessä otteessa haastateltava kuvaa

kuinka uupumuksen myöntäminen itselle on ollut vaikeaa; asian hyväksyminen vaati ainakin kaksi käyntikertaa lääkärissä, jonka jälkeen ohjaaja vasta jäi töistä pois ”niin sanotun uupumuksen” takia. Seuraavassa otteessa oman tilanteen myöntäminen sekä haastattelussa että työyhteisössä kuvastuu vaikeaksi. Uhkana on kasvojen ja hyvän työntekijän identiteetin menettäminen.--*tässäki et mä nyt kerron näin avoimesti niin, on sillee, haastavaa. Et sitä jotenki vaan, kokee et pitäis olla se semmonen, hyvä ja jaksava ja. Tommosta minusta ajatellaankin niin, en voi myöntää sitä että, en ookaan ihan sitä.* Vaikka jaksamisen ongelmat on työyhteisössä yleisesti tunnustettu ja sosiaalisesti hyväksytyjä, kuvauksessa kokemukseen liittyy selvästi häpeän ja syyllisyyden tunteita.

Kuvausta jaksamisen ongelmista on haastatteluissa melko paljon. Monissa haastatteluissa tiedusteluun työstressistä ohjaajat antavat vastauksen, josta voi tulkita stressiä ja uupumusta pidettävän lähes itsestänselvyyksinä. Jaksamisen ongelmat suorastaan normalisoituvat osaksi kuntoutustyötä. Joissakin haastatteluissa käy ilmi vastaajan kokeneen työuupumuksen useammin kuin keran. Esimerkiksi seuraavassa otteessa työuupumus normalisoituu: *Olen ollu tän työhistorian aikana pariki kertaa uupunu ja ollu vähä aikaa sairaslomalla mutta, toipunu kyl sitte taas.* Uupumuksesta rakentuu ilmaisussa asia, jota ei kuvata kovinkaan ainutkertaisena vaan enemmänkin toistuvana asiana, josta sitten aina on toivuttu. Uupumuksen toistuvuus onkin tulkittavissa useissa ilmaisuihin. Seuraavassa otteessa puhuja tulkitsee uupumuskokemustaan fyysisten oireiden kuvailun kautta ja viittaa ilmeisesti aiempaan uupumukseen ilmaisemalla oppineensa tekemään jaksamiseen liittyviä tulkintoja kantapään kautta: *Ja hei mulla tuli rytmihäiriöt ja kävin lääkärissä ja todettiin et täst se voi johtuu. Saman tien etku itekki on kyl kantapään kautta tän asian oppinu.*

Uupumustapauksia pohditaan puheessa myös organisaation tasolla ja ongelmat normalisoituvat myös sillä tasolla puhuttaessa. *Mut onhan se tässäkin näit uupumistapauksiahan on ollut. Kyllähän se jostain kertoo.* Kuvauksessa puhuja viittaa tulkitsevansa työssä tai työn järjestämisessä olevan jotain uupumusta aiheuttavaa, mutta jättää sen nimeämättä. Myös seuraava kuvaus viittaa organisaatiotasoon liittyvään tulkintaan: *Paljo ollu totta kai uupumusta tässäki työantajan alla et ikäänku siihen oppii kiinnittää huomioo myös siihen et mikä ketäki uuvuttaa.* Ääri-ilmaisut (paljon, totta kai, tässäkin) korostavat uupumuksen esiintyvyyttä ja uupumuksesta rakentuu itsestänselvä työhön liittyvä asia. Kuvauksissa työuupumus tavallaan normalisoituu yhdeksi työn piirteeksi. Se muodostuu asiaksi, jota edeltävistä otteista päätellen opitaan lopulta näkemään ja tulkitsemaan

itsessä ja muissa. Jaksamisen ongelmien normalisoituminen onkin tulkittavissa siitä, että työssä jaksamisen ongelmista rakentuu puheessa asia, joka on niin yleinen, että sen oletetaan kuuluvan työhön. Eräs haastateltava kuvaa tilannetta, jossa hän kertoo kokemastaan uupumuksesta uudelle työkokeiluun tulijalle heti ensi tilassa: *--nyt ku mulla tuli esimerkiks työ, ootas nytte, Kelan kautta työkokeiluun ihminen jolla oli työuupumus takana, ni mähän kerroin hänelle heti, et hei, takana kanssa, ja tavallaan sillon ku siitä on hyötyä ottaa se esiin, ni sillon vaan kokemukset käyttöön.* Kuvauksessa uupumuskokemuksesta tulee paitsi työntekijöitä yhdistävä kokemus, myös resurssi tai voimavara, josta ohjaaja tulkitsee voivan olla hyötyä. Kuvauksessa ilmenee myös se avoimuus, jolla jaksamisen ongelmiin pääsääntöisesti suhtaudutaan. Koettu uupumus voidaan ilmaista suoraan jopa ennestään tuntemattomalle henkilölle.

Merkittäväksi työuupumukseen liittyväksi havainnoksi muodostuu sinnittely, jonka Rikalaa (2013, 80) mukailien tulkitsen olevan pitkittynyttä kamppailua työhön pystymisen ja ei-pystymisen välillä. Sinnittely ilmenee kuvauksissa eri tavoin, sitä kuvataan esimerkiksi sekä suoraan sinnittelytermillä että implisiittisemmin. Seuraavassa otteessa ohjaaja kuvailee kuinka hän ”yritti ja yritti ja yritti” kuormittumisesta huolimatta selvittää työstään: *No se oli tää mun henkinen kuormittavuus täällä, ja sit ku ei osannu priorisoida niitä asioita ja jakaa muille tehtäviä sun muuta niin tuntu että teki itte vaan kaiken ja yritti ja yritti ja yritti (vaan), tää on mun hommaa mun pitää tehdä tää ja.*

Seuraava ote on kiinnostava kuvaus siitä, miten vasta monipolvisen prosessin päätteeksi uupunut ohjaaja jää pois työstä:

Mut sit mä aattelin että, en määkään mikään robotti ole, vaan ihminen että. Nyt mä meen. No sit jäin vielä en, en vielä jääny sitte että halusin vielä yrittää. Sain, melatoniini sitte. Et jos se auttaa, mut eihän se mitään auttanu ees. Mul oli kuitenkin työterveyteen jo varattu sitte, hoitajalle, aika. Et siihen asti katoin ja. Et sen kanssa ku puhuin niin, sit tein sen päätöksen että. Mut silloin mä olin sitte kaks päivää. Mä sanoin et saanks mä olla viel tän torstain ja perjantain töissä et mä jään maanantaina sitte että halusin vielä, tehdä muutamii työasioita siinä sillee että sitte. Et en siltä istumalta jääny. Mut sit jäin.

Kuvauksesta on tulkittavissa paitsi sinnittely myös vastuu keskeneräisistä töistä, joka tulee huippuunsa siinä, ettei sairauslomalle jäämisen päättämisen jälkeenkään työtä jätetä hoitamatta vielä viimeisiä vastuita. Töistä pois jääminen on kyseisessä tapauksessa ollut prosessi, joka on vaatinut

useamman käyntikerran työterveyshuollossa, ”kevyempien” ratkaisujen (melatoniinin) kokeilun sekä häilymisen ja sinnittelyn töissä jatkamisen ja pois jäämisen välillä. Kuvauksen perusteella tilanteen ratkaiseminen vaikuttaa jääneen ohjaajan itsensä tehtäväksi, sillä kerran jo pois jäämisesä päätettyään hän kuitenkin melatoniinin avulla päättää jatkaa työssä. Kukaan ei tavallaan ”puhalla peliä poikki”. Tilanteen ratkaiseminen ja päätöksen suhteen häilyminen vaikuttaa olevan yksi kuormittava tekijä lisää jo ennalta kuormittuneen ohjaajan taakkaan.

Seuraava ote kuvaa yhtä työssä jaksamiseen liittyvistä päähavainnoista, eli sitä kuinka työ itsessään kuvaillaan lähtökohtaisesti raskaaksi, mutta lopulta henkilökohtaiset voimavarat tai resurssit ovat niitä, joiden tulkitaan tavallaan ratkaisevan jaksamisen työssä:

No hyvin, sairaita asiakkaita on välillä ja. Tuntuu että tahkotaan samoja asioita ja ei, edisty. Ja sit tietenkä se et jos ite on huonos hapes, huonoilla omilla vähillä omilla niinku mullaki nyt oli niin. Sillohan se käy raskaaks. Et sillo alkaa kaikki tuntuu. Mut et, ja sit jos on kauhee kiire et on kovasti, käyntejä -- Kaikki tommoset, alkaa tuntuu sit siinä, työssä. Tekee siitä sitte raskaampaa ja niinku ulkopuolisetki tekijät että.

Tulkitsen ohjaajan tarkoittavan henkilökohtaisia resursseja tai voimavaroja kuvatessaan ”huonos hapes” olemista ja ilmaistessaan ”huonoilla omilla vähillä omilla niinku mullaki nyt oli niin”. Ilmaisussa vastaaja kuvailee siis omien voimavarojen vaikuttavan raskaasta työstä selviämiseen; mikäli omat voimavarat ovat vähäisiä, niin silloin työ käy raskaaksi ja ”sillo alkaa kaikki tuntuu”. Perustyöstä rakentuu kuvauksessa raskasta, joka käy entistä raskaammaksi silloin jos omat voimavarat eivät jostain syystä ole ennallaan. Kaikkiaan työ rakentuu sellaiseksi, jonka raskauden jaksaa kun kaikki on hyvin, mutta tilanne ei kestä enää työn ulkopuolelta tulevia kuormittavia tekijöitä.

Yksilötason analyysin lopuksi esitän myös otteita, joiden koen jollain tavalla tiivistävän tai koostavan niitä tulkintoja, joita olen analyysissä esittänyt. Esimerkiksi seuraavassa otteessa on tulkittavissa olevan tekijöitä, jotka ovat eri tavoin esiintyneet eri haastateltavien henkilöiden selonteoissa. Kuvauksessa ohjaaja vastaa haastattelijan kysymykseen siitä kokeeko ohjaaja voivansa tuoda työyhteisössä ilmi sen jos työ alkaa stressaamaan tai kuormittamaan:

Kyllä varmaan vois, ihan, et ehkä se on enemmän vaan sit tää henkilökohtainen sellainen, asia enemmänki et on ehkä vähän sen tyyppinen persoona oikeesti että, ehkä joskus vois vähän aiemminkin niit asioita ottaa puheeks mut, en tiä mikä siin on sit (--), et ei se oo

siitä kiinni etteikö, kokis että ei voi puhua, vaan ehkä vaan täytyy jaksaa perkele -tyyppisesti. Olen monen kollegan kans jutellu monet sanoo samaa että just vaan, ollaan niin siinä hoitamassa toisten mielenterveyttä mut sitte ikinä ei, enemmän vois kattoo sit omaaki vä- lillä..

Jaksamisen ongelmien normalisoituminen näkyy kuvauksessa siinä, kuinka kollegoiden kesken jutellaan omasta mielenterveydestä huolehtimisen unohtuvan, vaikka se kuvauksen mukaan kollektiivisesti ymmärretään asiaksi, joka tulisi huomioida. Kuvauksessa näkyy myös se, että tukea jaksamisen ongelmiin koetaan olevan saatavissa työyhteisöstä ja organisaatiosta. Tuen saamista ja hyödyntämistä estävät yksilöön liittyvät tekijät; esimerkiksi liika tunnollisuus. Työ muuttuu sinnittelyksi kun sitä tehdään ”täytyy jaksaa perkele-tyyppisesti”.

Myös seuraava ote tiivistää kokemuksia useista tulospaleissa esitetyistä tekijöistä, joiden olen aiemmin tulkinnut liittyvän työssä jaksamisen kokemukseen:

En ehkä osaa siitä, sitä käyttää sillä tavalla tai oo, ku sitä koittaa sinnitellä täälläki, ja tehdä mahdollisimman tasapuolisesti ja tasa-arvoisesti töitä. Niin en tiiä onko se kenellekään hyväks vaan ehkä se ois, jos sen asian pystyis jotenki, vielä avoimemmin kaikkien kanssa käymään läpi että.. Et minkälaisissa asioissa ehkä kokee että, jos saa kevennystä niin se auttaa sitä jaksamista. Se olis varmasti tärkeetä mutta en oo osannu sitä sillä tavalla, käyttää enkä saada siihen, ottaa sitä tukee minkä olis tarjolla ihan selkeesti.

Sinnittely, joka toistuu läpi uupumuskuvausten, käy otteessa ilmi eksplisiittisesti. Tukea olisi työnantajan tai työyhteisön puolelta saatavilla ”ihan selkeesti” ja avoin puhuminen voisi auttaa jaksamisessa, mutta ohjaaja tulkitsee jaksamisen ongelman syyksi itsensä, sen ettei osaa tarttua selvästi tarjolla olevaan tukeen vaan päätyy sinnittelemään. Syyt jaksamisen ongelmille löytyvät itsestä, ei organisaatiosta, työstä tai sen järjestämisestä.

Yksilöön liittyvä ulottuvuus on ollut kenties hankalin analysoida, sillä siihen erityisesti liittyy toimintaa monella tasolla. Kuvailuissa rakennetaan identiteettiä, on kasvojen säilyttämistä, henkilökohtaisen elämän punnintaa, erilaisia toimijuuksia ja tulkintaa sekä itsestä että ulkoisista tekijöistä käsin. Suhteessa työn ja organisaation ulottuvuuksiin yksilöulottuvuuden kuvailut näyttävät saavat kolmijaossa vaa’ankielen aseman. Organisaation kanssa kuvataan pääosin jaettavan samat tärkeäksi koetut arvot, mutta kaiken kaikkiaan selonteoissa ohjaustyöstä rakentuu haastava työ, joka ei kestä ”ylimääräistä” häiriötä tai poikkeustilaa. Nämä poikkeustilat kuvataan usein yksityiselämän

tilanteiksi. Haastatteluissa rakentuu siis kuva, jonka mukaan raskaan työn sinänsä kestää, mutta ei ylimääräistä tekijää sen päälle, ja ylimääräiseksi tekijäksi puheessa nimetään usein henkilökohtaisen elämän tapahtumat. Koska inhimillisessä elämässä kuitenkin tapahtuu vastoinkäymisiä ja vaikeuksia, ollaan usein siinä pisteessä, että työssä jaksaminen vaikeutuu.

Yksilö rakentuu puheessa siis vaa'an kieleksi, ulottuvuudeksi työn ja organisaation välissä, joka määrittää miten tasapainossa työssä jaksamisen kokonaisuus on. Tilannetta tulkitaan usein itsen kautta. Mikäli työssä jaksamisessa on ongelmia tai uupumusta koetaan tai on koettu, nimetään syyksi usein henkilökohtaiset piirteet, kuten liika tunnollisuus, vaikeus tarttua saatavilla olevaan apuun tai henkilökohtaisen elämän vaikeudet. Mikäli työssä jaksaminen on tasapainossa ja ilmaisuissa kuvastuu vahva hallintapuhe, tulkitaan myös tällöin omat kyvyt ratkaisevina. Tällöin kyse on kyvystä rajata työtä ja asettaa se suhteeseen muun elämän kanssa.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Kuntoutustyö ohjaajien jäsentämänä

Tutkimuksessa olen analysoinut päihde- ja mielenterveyskuntoutusohjaajien työssä jaksamiseen ja työuupumukseen liittyviä kuvauksia ja kokemuksia. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mitä työssä jaksaminen ja työuupumus ovat mielenterveys- ja päihdekuntoutusohjaajien jäsentäminä sekä tarkastella sitä, millaisia kulttuurisia tulkintaresursseja työssä jaksamisesta ja työuupumuksesta puhuttaessa käytetään. Tarkastelun kohteeksi muodostui lopulta 112 ilmaisun ydinaineisto, josta kolmen eri ulottuvuuden (yksilö-, työ- ja organisaatioulottuvuus) kautta tulkitsin ja analysoin kuvausten rakentamaa työssä jaksamista. Päättökimustuloksiksi tulkitsen kokemusten kaksijakoisuuden, yksilöulottuvuuden painottumisen kolmen ulottuvuuden jaossa sekä jaksamisen ongelmien normalisoitumisen haastatteluissa. Johtopäätösten ensimmäinen alaluku pohjaa pääsääntöisesti sisällön tarkastelun kautta tehtyihin havaintoihin ja alaluku 6.2 diskursiivisen luennon tuottamiin havaintoihin.

Haastatteluissa ohjaustyöstä rakentuu kuva monipuolisena ja merkityksellisenä, mutta myös henkisesti raskaana työnä. Kuvauksista välittyy ohjaajien vastuuntunto, halu auttaa sekä kyky asettua asukkaaseen asemaan. Ohjaajan työ on kykyä tehdä inhimillisellä otteella kuntoutustyötä ja samaan aikaan asettaa rajoja työn ja muun elämän välille oman jaksamisen suojaksi. Kuntoutustyö rakentuu ohjaajien kokemuksissa hyvin ambivalentiksi. Työ näyttäytyy samaan aikaan sekä raskaana että tärkeänä, ja molempien kokemusten taustalla kuvataan jopa samoja tekijöitä. Monissa selonteoissa työ saa merkityksen asukkaissa. Asukkaat ovat sekä se elementti, jonka kautta työn merkityksellisyyttä kuvataan, että elementti, jonka kuvataan kuluttavan voimavaroja. Kaksijakoisuuden tulkintaa ilmentävät kiinnostavalla tavalla seuraavat otteet, jotka esitän vertailtavaksi siksi, että eri ohjaajat kuvaavat samaa vertauskuvaa käyttäen päinvastaisia kokemuksiaan ohjaustyöstä. *Psykiatrian puolel ollaan hyvii puhumaan niin se on iso henkireikä.* Tässä ensimmäisessä otteessa kuntoutustyö kuvastuu työnä, josta tarvitsee saada henkireikä. Toisessa kuvauksessa työ kuvataan päinvastaisesti henkireikästä muusta elämästä: *Tää on vähän sellanen henkireikäkin että pääsee*

töihin kun voi olla kotona rankkaa niin sitten töihin pääsee, pois niistä kotihommissa. Henkireikävertauskuva tuo näkyväksi sitä aineiston moniäänisyyttä ja kokemusten kaksijakoisuutta, mikä läpileikkaa koko analyysivaihetta; tulkinnat ja kokemukset samasta aiheesta voivat vaihdella melko suuresti. Esimerkiksi kiireen kokemusten kuvailu jakaantui niin, että toiset kokivat kiirettä arki työssään, toiset ei. Johtopäätös esimerkiksi kiireen suhteen on tällöin se, että kokemusten perusteella työmäärät voivat ainakin välillä olla liian suuria.

Työssä jaksamista tarkasteltaessa erityisen aseman kuvauksissa saa yksilöulottuvuus, joka tässä aineistossa on tulkittavissa avaintekijäksi suhteessa työn ja organisaation ulottuvuuksiin. Yksilöulottuvuus rakentuu ohjaajien kokemuksissa vaa'an kieksi, jonka mukaan kuvaus työssä jaksamisesta tasapainoilee. Työssä jaksaminen ja työuupumus saavat merkityksen usein juuri yksilötason ilmaisuissa, esimerkiksi yksityiselämän kuormitukseen tai omiin kykyihin liittyvissä ilmaisuissa. Yksityiselämän kuormitukset ja kriisit muodostuvat kuvailuissa tavallaan siksi viimeiseksi pisaraksi, jonka mukaan työssä jaksaminen voi keikahtaa väsymisen ja uupumuksen suuntaan. Seuraava kuvaus esimerkinomaisesti rakentaa ohjaajan omien voimavarojen merkitystä työssä jaksamiseen vaikuttavana tekijänä:

Mitenkään fyysisesti raskastahan tää ei oo mut tietysti henkisesti et se et jos on itellä semmonen päivä et on pikkasen väsynyt tai kipee tai jotenkin niin se vaatii enemmän ponnistuksia se, että saa ittestään tuotettua sen mikä tulee sitten ihan itestään helpompana päivänä.

Ohjaajan tulkinnan mukaan työssä joutuu ponnistelemaan saadakseen huonommilla voimavaroilla tuotettua itsestään sen minkä työssä suoriutuminen henkisesti raskaassa työssä vaatii. Kun yksityiselämässä kohdataan henkilökohtaisia voimavaroja kuluttavia haasteita ja kriisejä työssä jaksaminen vaikeutuu. Lopulta erityisesti juuri yksilöön liittyvät tekijät voivat horjuttaa työssä jaksamisen tasapainoa ja tuloksena voi olla jopa uupuminen. Syitä ja tulkintoja päädytäänkin usein tekemään oman yksityiselämän tapahtumien tai persoonallisuuspiirteiden ja kykyjen kautta. Kuitenkin on huomioitava, ettei tutkimuksen tarkoituksena ole esittää sellaista yksinkertaistettua tulosta, että yksityiselämän kriisit aiheuttavat työuupumuksen. Sisällön tarkastelua ja diskursiivista luentaa yhdistämällä ei tavoitteena ole ollut päätyä realistisen tutkimuksen kaltaiseen tulokseen ilmiöiden syistä. Tulkitsen tuloksen olevan se, että ohjaajien tulkinnoissa yksilöulottuvuus saa erityistä painoarvoa. Vaikka erilaisista teoreettisista lähtökohdista käsin saadut tulokset eivät ole keskenään

täysin vertailukelpoisia, on mielenkiintoista huomioida tulos verrattuna Jari Hakasen (2005) väitöstutkimuksen tulokseen. Kvantitatiivista aineistoa haastatteluiden tarkasteluun yhdistämällä hän toteaa yksityiselämän kriisien ja persoonallisuustekijöiden yhteyden työuupumukseen olevan vähäinen kuormittaviin työoloihin verrattuna. Tähän realistisen tutkimuksen tulokseen verraten on kiinnostavaa huomioida, että tutkimuksessani haastateltavat kuitenkin tulkitsevat uupumuskokemusten liittyvän usein yksityiselämän tilanteisiin. Realistinen tutkimus (ts. esimerkiksi Hakasen väitöstutkimus) siis osoittaa, ettei henkilökohtaisella elämällä ole merkittävää kausaalisuhdetta työuupumuksen syntyyn, mutta sisällön tarkastelua ja diskursiivista luentaa yhdistämällä tässä aineistossa ohjaajien voi tulkita kuitenkin nimeävän väsymisen kokemusta henkilökohtaisen elämänsä kautta.

Jaksaminen tai uupuminen liittyvät haastatteluissa siihen onko henkilökohtainen elämä ja työn kokeminen tasapainossa, mutta mahdollisten jaksamisten ongelmien kohdalla kuvailuihin harvoin liittyi työn organisointiin liittyvää tulkintaa. Tämä on kiinnostavaa verrattuna siihen, että esimerkiksi realistisissa työuupumusteorioissa työn organisoinnin ja esimerkiksi työn määrän ja tehtävien tarkastelulla on tärkeä sija (ks. Hakanen 2004). Haastatteluissa ei juurikaan puhuta organisaation ja työn organisoinnin roolista jaksamisessa tai työn organisoinnin kehittamisestä. Mikäli organisaatioon tai työn järjestämiseen ilmaistiin liittyvän joitakin ongelmia tai puutteita, ei niitä juurikaan ilmaistu sellaisina, joiden järjestämistä voisi kyseenalaistaa. Työnantajan toimia ei siis juurikaan kyseenalaisteta, vaan työn organisointi otetaan annettuna. Toki ohjaajat kuvaavat esimerkiksi kiirettä, tyytymättömyyttä pakolliseen työnkiertoon sekä asukkaiden haastavuutta. Kuitenkin työnantajan rooli jää tulkintani mukaan näennäisen yksinkertaiseksi, toteamisen tasolle. Seuraavassa aineisto-otteessa ohjaaja kuvaa pitävänsä työstään, mutta on kuvailun perusteella kokenut jo pitkään, ettei pysty suoriutumaan siitä toivomallaan tavalla: *Että tykkään työstäni tosi paljon mutta olen siis, monia monia vuosia jo ajatellu että.. En ees muista montako vuotta oon ajatellu sillai että ei, mulla ei oo paukkuja tehä tätä työtä sillai niinku mä haluaisin tehä. Että, kyl mulla on mielessä et jotain muuta, pitäis.* Ohjaaja ilmaisee ettei pysty tekemään omien kriteeriensä mukaisesti laadukasta työtä. Kiinnostavaa on, että hyvän työn mahdollistajaksi tai estäjäksi ei nimetä työhön liittyviä olosuhdetekijöitä vaan suoriutuminen kuvataan oman pystyvyyden kautta. Tiivistäen voisi sanoa, että jos jaksamiseen liittyviä nimeämisiä tehdään yksilön kautta, niin nimeämättä jättäminen kohdistuu organisaatioon ja työn järjestämiseen.

Päihde- ja mielenterveyskuntoutusohjaajien haastatteluissa työssä jaksaminen rakentuu stressin ja uupumuksen värittämäksi niin, että jaksamisen ongelmat normalisoituvat ja puheessa niistä rakentuu lähes luontainen osa työtä. Jaksamisen ongelmat normalisoituvat puheessa osaksi kuntoutustyön arkea, ja haastateltavat tunnistavat työyhteisössään kärsittävän työstressistä ja työuupumuksesta. Kysymykset työstressistä tai väsymisestä saivat useilta haastateltavilta ”totta kai uupumusta on”-tyyppisen vastauksen. Stressiä tai uupumusta ilmaisevissa kuvauksissa on useita yhtymäkohtia Sanna Rikalan (2013) väitöstutkimuksen havaintoihin uupuneista naisista. Rikalan tutkimustuloksen mukaisesti myös tämän aineiston otteissa toiminta muuttuu usein sinnittelyksi. Sinnittelyn tavoitteena Rikala tulkitsee olevan ongelmalliseksi muodostuneen tilanteen ratkaisemisen tai helpottamisen, tai uupumusoireiden sietämisen. Se, että työssä pärjäämisen eetos asettuu ristiriitaan sairauslomalle jäämisen kanssa on aineisto-otteiden ilmaisuissa selkeästi läsnä. Tämä on tulkittavissa esimerkiksi jo analyysissä esittämästäni otteesta, jossa uupumuksesta kärsinyt ohjaaja kuvaillee sen myöntämistä, ettei olekaan niin pystyvä mitä itse on ajatellut ja mitä muut kuvittelevat. Sinniteltyään työssä sama, haastattelussa silminnähden edelleen uupunut ohjaaja kuvaa lopulta tulkinneensa uupumustaan: -- *sit taas nyt loppuvuodesta alko tuntuu et. Ei vaan, ei nyt, ei. Ei kule.*

Alakysymyksenä olen tarkastellut sitä, miten työssä jaksamisesta ja työuupumuksesta puhutaan. Aineiston analyysin ja tulkinnan perusteella vastaan jaksamisesta puhuttavan avoimesti. Jaksamiseen liittyvät puheenaiheet ovat sellaisia, joita työyhteisössä jaetaan. Jaksamisen ongelmat ovat kyseisessä paikallisessa työkuultuurissa sosiaalisesti hyväksytyt puheenaiheet. Kuvailujen mukaan työntekijät kokevat, että jaksamiseen liittyviä kokemuksia on mahdollista jakaa työyhteisössä, tosin monet kuvaavat sitä, että avoimuus on myös yksilön persoonasta kiinni, ja että kaikki eivät jaa kokemuksiaan yhtä mielellään kuin toiset. Vaikka vaikeistakin kokemuksista työssä jaksamiseen liittyen puhuttiin pääosin avoimesti, oli uupumuskuvailuissa havaittavissa yhtäläisyyksiä Rikalan (2013) esittämään tutkimustulokseen ”sosiaalisesta kivusta”. Sosiaalisella kivulla Rikala tarkoittaa uupuneen sisäistä kamppailua työuupumustilanteen saamasta tulkinnasta. Rikalan tutkimuksessa työn olosuhteiden ongelmat olivat perimmäinen syy uupumukselle, mutta sen lisäksi uupuneet naiset kamppailivat tilanteen saamasta tulkinnasta. Lopulta sosiaalinen kipu ja masennusdiagnoosiin liittyvien ristiriitojen käsittely muodostuivat Rikalan tutkimuksessa yhtä merkittäväksi kärsi-

myksen aiheuttajaksi kuin työn ongelmat. Vaikka kohdeorganisaation työyhteisössä koettiin jaksamisen ongelmien olevan aihe, josta puhutaan avoimesti, saattoi henkilökohtaisessa suhtautumisessa olla kuitenkin epävarmuutta tai haluttomuutta jakaa uupumuskokemuksia. Tulkitsen jaksamisen ongelmista puhumisen tavan liittyvänkin juuri henkilökohtaiseen tilanteeseen ja tilanteelle annettuun merkitykseen. Vaikka työyhteisö kuvattaisiin avoimeksi ja tukevaksi, voi esimerkiksi uupumuksen ajankohtaisuus tai vakava-asteisuus vaikuttaa halukkuuteen puhua henkilökohtaisista kokemuksista. Esimerkiksi seuraava edelleen uupuneelta vaikuttavan ohjaajan kommentti kuvaa sitä, että henkilökohtaisella tasolla kokemus voi työyhteisön tuesta huolimatta saada tabun piirteitä: *-tässäki et mä nyt kerron näin avoimesti niin, on sillee, haastavaa.*

Edellä esitettyjä yhteneväisyyksiä Rikalan tuloksiin onkin erityisesti niissä kuvailuissa, joissa työuupumuskokemus on koettu lähimenneisyydessä. Kun uupumuksesta on kulunut aikaa, lisääntyy hallintapuhe, jossa oma toimijuus vahvistuu ja tilanne kuvaillaan selätetyksi. Tällöin kuvataan usein henkilökohtaista ammatillista kasvua niin, että uudet omaksutut toimintamallit ja erityisesti rajanveto työn ja vapaa-ajan välillä estävät jatkossa uupumuksen kehittymistä. Tällöin uusien työn rajojen muodostamisen voi tulkita selviytymiskeinoksi.

Lopulta kokonaisuutta arvioiden haastatteluissa myönnetään pääosin avoimesti omat ja työyhteisön kollektiiviset jaksamisen ongelmat. Mielestäni tällä rakennetaan ja legitimoidaan tiettyä paikallista työkulttuuria. Työssä jaksaminen saa jaetun merkityksen ohjaajien puheessa, tarkoittaen sitä, että puhuminen jaksamisen ongelmista nähdään ensinnäkin mahdollisuutena sanoittaa omia kokemuksia, mutta myös mahdollisuutena myöntää koetut jaksamisen ongelmat. Tästä ei juuri-kaan esiinny kilpailevia tai eriäviä puhetapoja, niin että jaksamisen ongelmista puhuminen tai niiden myöntäminen tulkittaisiin esimerkiksi hyvän työntekijän identiteettiä uhkaavaksi. Toki jaksamiseen liittyvissä kuvailuissa on aiemmin esitetyn mukaisesti sisällöllisesti moniäänisyyttä esimerkiksi siinä, kuinka mielellään henkilökohtaisista jaksamisen ongelmista puhutaan. Lopulta kuitenkin väsymyksestä, stressistä ja uupumuksesta puhuminen näyttäytyy työyhteisössä sallittuna puheenaiheena, joka ei uhkaa hyvän työntekijän konstruktiota. Tämä tulos sekä eroaa että yhtyy suhteessa aiemmin luvussa 3.4 esiteltyyn Harknessin ym. (2005) tutkimukseen. Tulosten vertailu on kiinnostavaa siksi, että Harknessin ym. tutkimuksen tavoitteet ovat tietyiltä osin samankaltaiset kuin tässä tutkimuksessa, vaikka tutkimuksen kohteena oleva ammattiryhmä on eri. Harknessin

ym. tutkimuksessa tarkasteltiin diskurssianalyysin avulla kuinka toimistotyöntekijät puhuivat stressistä, ja millaisia selontekoja stressin kokemukset synnyttivät. Tuloksissaan he esittävät stressistä puhumisen tarjoavan sosiaalisesti hyväksytyin keinon ilmaista epämiellyttävää oloa, mikä vastaa tämän tutkimuksen löydöstä. Tulokset eroavat kuitenkin siinä, että Harknessin ym. tuloksissa samaan aikaan stressin kokemisen myöntäminen nähtiin epäonnistumisena selvitä työn haasteista. Tulos eroaa tämän tutkimuksen tuloksesta, sillä ongelmat jaksamisessa tulkittiin jopa luontaisena ohjaustyöhön kuuluvana tekijänä. Työssä jaksamisen ongelmat eivät rakentuneet hyvän työntekijän identiteettiä rikkovaksi, eivätkä näyttäneet epänormaalina kuten Harknessin ym. tutkimuksessa. Ohjaajien kesken vaikuttaakin vallitsevan jaettu ymmärrys siitä, että hyvä ohjaaja saa myös väsyä eikä haastatteluissa käynyt ilmi eriytyneitä ryhmiä tässä tulkinnassa. Jaksamisen ongelmista puhutaan avoimesti ja useissa otteissa työnteko lopulta asetetaan mittakaavaan suhteessa muuhun elämään. Työ säilyttää merkityksellisyytensä, mutta asettuu tavallaan kohtuullisiin mittasuhteisiin, vaikkakin positiivisen kokonaiskuvan taustalla on yleisesti tunnustettuja ongelmia jaksamisessa.

Vahvaa ammatillisuutta kuvaava hallintapuhe osoittaa kuinka ohjaajat pyrkivät määrittämään rajat sille, kuinka paljon työasiat tulevat vapaa-ajalle, ja kuinka paljon työnteko saa voimavaroja kuluttaa. Antti Kasvio (2014, 143) puhuu ”omaehtoisesta kontrollista” työntekijän keinona pitää työkohtuuden rajoissa, ja määrittelee kontrollin olevan seuraus kokemuksesta ja ammattitaidosta. Työn muuttumista rajattomaksi ja siitä aiheutuvaa kuormitusta on mahdollista estää kun työntekijälle on kehittynyt kyky organisoida ja priorisoida työtään. Haastatteluissa ohjaajat toivat selvästi ilmi tätä omaehtoista kontrollia ja Kasviota mukailleen kontrolli näyttäytyi työuran aikana muodostuneena kykynä. Kontrollia ja rajanvetoa ilmentävissä kuvauksissa kävi usein ilmi, että työuralla oli koettu ongelmia työssä jaksamisessa.

Eri ulottuvuuksien (yksilö, työ, organisaatio) välinen suhde on sikäli tasapainoinen, että työssä jaksamista tukevia tai työuupumukseen liittyviä kuvailuja liittyi kaikkiin ulottuvuuksiin. Työssä jaksamista rakennettiin kaikilla ulottuvuuksilla, siitä huolimatta että esitän yksilöulottuvuuden saavan erityisen aseman suhteessa työssä jaksamisen kokemiseen. Kuitenkin on huomattava, ettei tulkintani mukaan organisaatiotasolla kuvattu merkittäviä puutteita, vaikka jaksamisen ongelmat kuvattiin yleiseksi myös organisaatiotasolla.

Aineiston järjestely eri ulottuvuuksiin sekä positiivisiin ja negatiivisiin ilmaisuihin on auttanut aineiston käsittelyssä, mutta huomattavaa on, etteivät kaikki merkityksenannot ole yksiselitteisesti tiettyyn kategoriaan asetettavissa. Esimerkkinä positiivisen ja negatiivisen kuvailun sekoittumisesta on alla oleva ote, joka tiivistää jälleen työn kokemisen ambivalenttiutta: ohjaustyö on samaan aikaan sekä merkityksellistä että raskasta.

Sillonku ei oo aikaa eikä, en pysty hänelle jakaen sitä huomiota niin sillon, tuntuu jotenki pahalle. Mut sillonku hänen kanssaan pystyy olemaan niin, se on tosi mukavaa. Välillä tosi raskasta ja sillonku se kunto on huono mutta.. Mutta ne on, ne on mukavia kohtaamisia sillonku hänen kanssaan pystyy, esimerkiks pelaamaan. Hän ilahtuu siitä tosi paljo ku, saa sitä jakamatonta huomiota siinä että..

Otteessa perustyö kuvastuu mielekkäänä, mutta jotkin työhön liittyvät piirteet asettavat esteitä hyvän työn tekemiselle ja mielekkyyden kokemiselle (kiire ja asukkaan huono kunto). Ilmaisusta ei kuitenkaan ole aivan yksinkertaista tulkita sitä, millaisena puhuja työn tulkitsee. Toisaalta ote on tulkintani mukaan hyvä esimerkki kuvaamaan sitä inhimillisen elämän moniäänisyyttä, jonka kuvaamisen nähdään olevan erityisesti diskursiivisen tutkimuksen ydintä.

6.2 Ohjaajien tulkinnat vallitsevan diskurssin toisintajana

Toinen tutkimuskysymys koskee haastatteluissa käytettyjä kulttuurisia tulkintaresursseja. Tähän tutkimuskysymykseen vastaan edellisten johtopäätösten ja tulosluvussa esitettyjen tulkintojen kautta. Aineistosta esitetty analyysi ja tulkinta tukee johtopäätöstä, jonka mukaan ohjaajat puheessaan hyödynsivät työstressin ja työuupumuksen diskursiivisia tulkintaresursseja, eli niitä kulttuurin tarjoamia puhetapoja, joita tässä ajassa ja ympäristössä on tarjolla. Tulkiten asiat itsensä tai henkilökohtaisen elämänsä kautta ohjaajat tunnistivat ja nimesivät työssä kokemiaan tunteita stressin ja työuupumuksen diskurssin kautta kuten useat konstruktionistit esittävät (ks. luku 3.3). Selitystavat, joilla työssä jaksamista puheessa rakennetaan ovat hyvin vallitsevien diskurssien mukai-

sia, jopa monin paikoin Jari Hakasen myyteiksi listaamien väitteiden mukaisia (ks. johdanto). Ohjaajien tulkintatavat toistavat siis niitä kulttuurisia resursseja, joita yhteiskunta ja julkinen keskustelu tarjoavat.

Sitä, että ohjaajat toisintivat haastatteluissa stressin ja työuupumuksen kulttuurisia tulkintareper-tuaareja ei voi esittää tutkimuksen merkittävänä tuloksena, pikemminkin havaintona aineisto-otteista kokonaisuutena. Kulttuurisesti spesifeistä merkitysresursseista ammentaminen on vaikea tulkita merkittäväksi tulokseksi, onhan niin, että puheessa turvaudutaan käytettävissä oleviin kulttuurisiin resursseihin. Diskursseja en kuitenkaan tulkitse ihmisistä irrallisena maailmana tai lausumien summana vaan näen puhujan aktiivisena diskursiivisena toimijana (ks. Nikander 1997, 410–411), jolla on käytettävissään tietty resurssi diskursseja. Lopulta on myös muistettava aineisto-otteiden kertovan moni-ilmeisestä asiasta puhuttaessa työssä jaksamisesta, mihin kaksijakoisuuden tulos viittaakin. On myös huomattava aineisto-otteiden määrä. 112 otteen määrästä on pääteltävissä, että mahdollisesti jotkin tulkintatavat ovat jääneet analysoimatta ja tulkitsematta. Kuitenkin arvioni on, että pääosin haastatteluiden kuvaukset noudattivat monia luvussa 3.3 esittelemiäni stressin ja työuupumuksen diskursseja ja tulkintatapoja.

Haastateltavat tekivät työhön liittyviä merkityksenantoja usein hyvinvoinnin ja työn merkityksellisyyden kautta. Haastatteluissa työhön liittyviä kokemuksia tulkittiin juuri hyvinvointi- käsitteen kautta. Työn merkityksellisyyden kokemisen tärkeys oli monissa haastatteluissa läpi haastattelun kannatteleva tema. Hyvinvoinnin ja työn merkitykselliseksi kokemisen korostuminen vastaavat edellä luvussa 3.3 esiteltyä työn sosiaalisten representaatioiden muutosta. Laurie Kirouac (2019) on tulkinnut työllä olleen aiemmin yksilölle vahvasti välineellistä arvoa, sillä työn kautta ankkuroiduttiin osaksi yhteiskuntaa ja saatiin toimeentulo. Arvot ovat kuitenkin viime vuosikymmeninä vaihtuneet, ja nykyään tärkeää on kokea täyttymystä ja pystyä ammentamaan työstä henkilökohtaisia merkityksellisyyden ja palkitsevuuden kokemuksia. Työn on oltava mielenkiintoista ja hyödyllistä. (Kirouac 2019, 181–190.) Tämän tutkimuksen haastatteluissa rakentuneet työhön liitetyt arvot (hyvinvointi, työn merkityksellisyys) ovatkin monilta osin yhdenmukaisia Kirouacin esittämiin tämän ajan arvoihin, jossa korostuvat pyrkimykset henkilökohtaiseen täyttymykseen. Tutkimuksen haastatteluissa ei voi linjata ohjaajien tulkinneen työtä ”vain työksi”, jolla on vain väli-

nearvo, vaan työhön liitetyissä merkityksenannoissa vaikuttaa korostuvan juuri tulkintojen tekeminen merkityksellisyyden kokemisen kautta. Haastatteluiden merkityksenannoissa näkyy hyvinvointi- ja jaksamis-ilmaisujen tulleen osaksi tämän hetkistä kulttuurista käsitevarantoa, sillä tulkintoja tehdään näiden ilmaisujen kautta.

Stressin diskurssia tutkinut McNamee (2019) kuvailee väitteen tässä ajassa olevan se, että stressin (tai muun sosiaalisen ongelman) lähde on joko yksilössä tai yksilön ympäristössä, toisin sanoen kontekstissa. Tällöin esimerkiksi stressin tutkimus keskittyy tutkimaan yksilön puutteita (esimerkiksi sitä, miksi työntekijä ei selviä työn vaatimuksista jos muut työntekijät selviävät niistä) tai ympäristön puutteita. McNamee huomauttaa jäävän huomiotta, että elämme yhteisössä ja olemme vuorovaikutussuhteessa ihmisiin ja ympäristöön. Työstressiä tutkittaessa haasteeksi muodostuu yksilökeskeisestä ajatustavasta irtautuminen ja stressin ymmärtäminen suhteisiin liittyväksi ja suhteiden kautta muodostuvaksi. McNamee esittääkin, että vallitseva stressin diskurssi tulisi kyseenalaistaa ja huomioida millä toimilla työpaikalla yksilökeskeistä käsitystä stressistä vahvistetaan. McNameen tulkinnan mukaan historiallisten, kulttuuristen ja sosiaalisten kontekstien huomioiminen auttaisi ymmärtämään, että kukin on omassa elinpiirissään vallitsevan kulttuurin toisintaja. Länsimaissa hän tulkitsee tuon kulttuurin olevan psykologisoitunut ja medikalisoitunut. (McNamee 2019, 88–91.)

Analysoimieni kuvausten perusteella ohjaajien voi tulkita toimivan muun muassa McNameen (2019) esittämän stressin diskurssin mukaisesti, jossa omaa kokemusta nimetään työn kautta esimerkiksi uupumukseksi ja diskurssin patologisuutta toisintaen haetaan tilanteeseen hoitoa. Esimerkiksi seuraavassa otteessa on tulkittavissa työstressin ja työuupumuksen diskurssin mukainen merkityksenanto. Kuvausta aiemmin ohjaaja on haastattelussa kertonut uupumuksen ja stressioireiden palanneen uupumuksen vuoksi pidetyn sairausloman loppumisen ja töihin paluun jälkeen. Kuvaus on vastaus haastattelijan kysymykseen siitä, millaisia tuntemuksia ja oireita ohjaaja on alkanut kokemaan:

Mm ei oo vaan työpäivän jälkeen paukkuja tehä oikeen mitään että on hankala tarttua asioihin. Ja sit se kanssakäyminen että, tuntuu siltä et, kun kotiin pääsee niin ei jaksais olla vuorovaikutuksessa enää. Että on täällä kaikkensa antanu. Ihmisten kans kaheksan tuntia niin.. Tuntuu että haluais vaan olla hiljaa ja ottaa kirjan ja, sitte ku tulee kysymyksiä tai.. Tai, kuulumisia tulee niin tuntuu että tekis vaan mieli sanoa että haluan olla rauhassa.

Ohjaaja on tehnyt itsestään stressin diskurssin mukaisen tulkinnan, minkä jälkeen monet inhimillisen elämän tekijät nimetään juuri työstressin kautta, myös esimerkiksi se, ettei työpäivän jälkeen jaksa tehdä asioita. Kun omasta jaksamisesta tehdään stressin mukainen ”diagnoosi” tulevat monenlaiset asiat tulkituksi, ja merkityksenannot tapahtuvat, stressin diskurssin kautta. Konstruktivistit huomauttavatkin diagnoosien tekemisen vaaroista; sillä millaisia patologisia arviointeja ihmisestä tekee, on esimerkiksi sosiaalisia vaikutuksia ihmisen elämään. Tämä lähestyy Ian Hackingin esitystä siitä, kuinka ihmisistä tehdyt jäsennykset voivat vaikuttaa heidän identiteettiinsä ja käyttäytymiseensä (”looping effects”), sillä jäsennykset toimivat ymmärryksen ja omaksumisen pohjana. Tavat, joilla ihmisiä kategorisoidaan vaikuttavat kategorisoinnin kohteena oleviin henkilöihin. (Loriol 2019a, 5; Loriol 2019b, 124–125.)

Kuinka vallitsevaa yksilökeskeistä ja patologisoitunutta stressin ja työuupumuksen diskurssia voisi olla toisintamatta? Jos koemme stressiä työssä, teemme itsestämme terapiakulttuurin mukaisen tulkinnan ja nimeämme oireet työstä johtuvaksi stressiksi. Kun ongelma on tunnistettu, on se hoidettava ja päädymme lääkäriin hoidattamaan itseämme. Näin omalla toiminnalla jatketaan vallitsevan diskurssin olemassa oloa. Työntekijä, joka etsii tuntemuksilleen lääketieteellistä selitystä ja hoitoa, osallistuu lääketieteellisen ja yksilökeskeisen diskurssin toisintamiseen. Diskurssin mukainen toiminta on huomaamatonta, sillä yksilökeskeisyys on vahva olemuksellinen osa nykyistä yhteiskuntajärjestystä. Yksilö on usein lähtökohta, joten myös työ ja työympäristö on muokattu yksilön toiminnan, ei yhteisön, mukaiseksi. (McNamee 2019, 101–102.) Ympäristö ja sosiaaliset käytännöt ovat ikään kuin luonnollistuneet yksilökeskeisiksi.

Stressin diskurssia tarkastelleet tutkijat ovat esittäneet joitakin ehdotuksia siihen, kuinka yksittäinen työntekijä voisi pyrkiä tulkitsemaan kokemustaan muuten kuin yksilöön kohdistuvan patologisoituneen diskurssin kautta. McNamee (2019, 91) esittää esimerkiksi Kenneth Gergenin ajatusta mukailevaa lähestymistapaa, jossa ajattelutapa korostaa suhteellisuutta (*relational being*). Hän viittaa tällä siirtymään asiantuntijapainotuksesta ja kyseenalaistamattomista käytännöistä prosessien ja suhteiden huomioimiseen, ja tarkoittaa tällä aivan uudenlaista näkökulmaa koko siihen perustaan, miten ihmiset ajattelevat olevansa osa maailmaa. Työntekijöiden tulisi pyrkiä käyttämään työn sosiaalisia resursseja, sillä mikäli työntekijä etsii apua sosiaalisesti kollegoiden kautta, ei

lääketieteen diskurssi toteutuisi (ema., 101–102). Wainwright ja Calnan (2002, vi–vii) esittävät, että stressin uhrin aseman torjumiseen tarvittaisiin nykyistä optimistisempää inhimillisen resilienssin konseptia sekä yksilötasolla ja kollektiivisesti uusia malleja ongelmien kohtaamiseen ja vastarintaan.

Harkness ym. (2005, 134) pohtivat, että vaihtoehtoinen diskurssi voisi keskittyä yksilöiden toimijuuden tunnustamiseen ja korostamiseen sekä sen tunnustamiseen, että työntekijät ovat osa laajempaa yhteisöä. Tällöin voitaisiin yksilön vikojen sijaan keskittyä rakentamaan kunnioittavaa kommunikaatiota ja vahvistaa dialogisuutta sekä auttaa yksilöitä ja ryhmiä tunnistamaan voimavarojaan paremmin. (Ema., 134.) Työyhteisö ja työhön liittyvät kollektiiviset sosiaaliset resurssit toistuvatkin pohdinnoissa siitä, kuinka vallitsevaa stressin diskurssia voisi saada muuttumaan. Myös Rikala (2013) pohtii uupuneita naisia koskevan tutkimuksensa yhteydessä sitä, millaisella puhettavalla uupumuksen yksilöllisiin kokemuksiin olisi mahdollista yhdistää tilanteeseen liittyvää sosiaalista ja poliittista kontekstia. Hän tekee konkreettisen esityksen ja ehdottaa otettavaksi käyttöön tutkimuksestaan nousutta termiä ”taakkainen”. Rikala tulkitsee taakkaisuuden ilmaisun huomioivan taakan alla kärsivän yksilön, mutta painottavan kuormittavien olosuhteiden osuutta terveydentilan määrittelyssä. (Emt., 8.)

Joka tapauksessa sosiaalinen muutos on hyvin haastavaa. Loriol (2016, 118) huomauttaa, ettei kollektiivisia coping-keinoja pidä romantisoida tai olla kyseenalaistamassa. Puolustaessaan arvoaan ja toimintaansa ryhmän toiminnassa voi syntyä eristämistä tai sanktioita, ja tällöin riippuvuus ryhmästä on haitallista erityisesti vähemmistöön kuuluville ryhmän jäsenille. Loriol kritisoi yleisestikin sitä lähtökohtaa, että ensin yksilö mukautuu työolosuhteisiin ja ylhäältä annettuihin raaimeihin, ja vieraantuessaan tästä, työntekijät joutuvat itse rakentamaan itselleen kollektiivisen viiteryhmän. (Ema., 118.)

Pohdinnat siitä, millaisia vaihtoehtoisia tulkinta- ja puhetapoja käytännön tasolle yksilölle voisi edellä esitetyn perusteella todella antaa, törmää mielestäni yksilön kokemuksen kunnioittamiseen. Tutkimusta tehdessä olen kokenut erityistä sensitiivisyyttä haastateltavien tulkintoja kohtaan. Juuret tällä voi olla konstruktionistiseen viitekehykseen osoitetussa kritiikissä, tarkemmin sanottuna väitteessä yksilön kärsimyksen aliarvioinnista tai väheksymisestä. Vaikka väite on kumottu useilta

tahoilta tuntuu siltä, että jaksamisen kokemus on niin subjektiivinen, että diskurssista poikkeavien avausten tekeminen voisi olla vaikeaa ilman pelkoa yksilön kokemuksen väheksymisestä. Ihmiset jäsentävät kokemuksiaan tiettyjen kulttuuristen resurssien mukaan ja ehdotukset tulkita tilannetta toisin voisivat aiheuttaa hämmennystä. Linda McMullen (Wertz 2011, 395) nostaa esiin kriittisen keskustelun diskursiivisen tutkimusparadigman suhteesta ja etiikasta tutkimuskohteeseensa. Keskustelussa on kärjistetyksi kyse siitä, onko eettisesti oikein vai tutkimuskohteen huomioiden harhaanjohtavaa, että diskursiivinen tutkimusote ”sivuuttaa” yksilön vaikean kokemuksen ilman empatiaa keskittyen kokemuksen sijaan puheeseen. Diskursiivisella tarkastelulla en halua aliarvioida työssä jaksamisen ongelmia tai niitä tulkintani mukaan vaikeita kokemuksia, mitä haastatteluissa käy ilmi. Päinvastoin, pidän työhyvinvointia tärkeänä tutkimuskohteena, ja siksi toivon pystyväni eri tutkimusparadigmoja yhdistämällä tuomaan keskusteluun uusia näkökulmia, ilman kuvaa välinpitämättömästä tai aliarvioivasta asenteesta aihetta tai kokemuksia kohtaan.

6.3 Jatkotutkimusaiheita

Työssä jaksamisen ongelmien ja työuupumuksen tutkimus on valtavasta määrästä huolimatta jatkossakin tärkeää monesta näkökulmasta katsottuna. Työpahoinvoinnin ilmiöitä ei suuresta tutkimuksen määrästä huolimatta ole suinkaan saatu ratkaistua ja työelämän muutokset voivat synnyttää uusia riskejä työhyvinvoinnille. Mielenkiintoiseksi jatkotutkimuksen aiheeksi tähän aineistoon perustuen nimeän muutoksen ja sen näkymisen psykiatrisen alan haastatteluissa.

Tutkimuksen alussa nimesin muutoksen yhdeksi hoiva-alan erityispiirteeksi ja analyysissä linkitin sen yhdeksi organisaatioon liittyväksi tekijäksi. Muutokseen liittyviä pohdintoja tehtiin haastatteluissa juuri työssä jaksamiseen liittyen. Empiiriset tutkimukset ovat osoittaneet, että erilaiset muutostilanteet aiheuttavat riskin henkilöstön työhyvinvoinnille. Keskeisiksi työhyvinvoinnin riskitekijöiksi muutostilanteissa on nimetty epävarmuus ja koettu (epä)oikeudenmukaisuus. Sosiaali- ja terveysalaan kohdistuu, ja on jo vuosia kohdistunut suuria uudistamispaineita, joten muutokset alalla tulevat oletettavasti jatkumaan. Muutosten näkyminen työssä jaksamisen kuvailuissa olisi tärkeä tutkimusaihe ajoitettuna myös parhaillaan meneillään olevaan vaiheeseen, eli aikaan ennen

rakennemuutosten toteuttamista. Alkamalla tutkimaan sosiaali- ja terveystalouden rakennemuutosta ennen varsinaista toimeenpanovaihetta olisi mahdollista päästä tarkastelemaan muutosta prosessina ja sen näkymistä työntekijöiden kuvauksissa prosessin eri vaiheissa. Epävarmuus alan tulevaisuudesta näkyi ohjaajien kuvailuissa, joskin oman organisaation asema tulkittiin vahvaksi, sillä tehdyn työn koettiin olevan laadukasta ja näin ollen kestävän kilpailun. Oman organisaation tulevaisuuden pohdinta oli läsnä tutkimuksen haastatteluissa, ja lisäksi joissakin haastatteluissa viitattiin hoivayhtiökohuun, joka Suomessa vallitsi juuri haastatteluiden tekemisen ajankohtana maaliskuussa 2019. palvelurakenteiden muuttumisen, väestönkehityksen ja suurten palveluntarjoajien aseman vahvistumisen myötä myös päihde- ja mielenterveyskuntoutusohjaajat tekevät työtään jatkossa ”myrskyn silmässä” ja tilanteen vaikutusta työhyvinvointiin tulisi seurata.

Muutoksen lisäksi näen tutkimuksen perusteella potentiaalisen lisätutkimuskohteen olevan sen, mihin tutkimuksen johtopäätösosa päättyi, eli työstressin vaihtoehtoisten diskurssien tutkimisen. Aiheesta ei juurikaan ole löydettävissä kokoavaa tutkimusta, tai tutkimusta, jossa esitettäisiin konkreettisia vaihtoehtoisia tulkintatapoja, on vain diskursiivisten tutkimusten lomassa esitettyjä pohdintoja siitä, kuinka vallitsevia työpahoinvoinnin diskursseja voisi kyseenalaistaa. Teoreettisia pohdintoja esimerkiksi erilaisten kollektiivisten resurssien korostamisesta löytyy, mutta teoreettisten pohdintojen soveltamisesta konkreettisemmaksi esitykseksi ei löydy tietoa.

Nykyistä länsimaalaista työhön liittyvää kulttuuria kuvataan terapiakulttuuriksi, yksilöllisyyttä korostavaksi sekä patologisoituneeksi ja medikalisoituneeksi (Lahikainen & Harni 2016; McNamee 2019; Lorient 2019a). Sosiaalinen muutos on vaikeaa, ja työstressin ja työuupumuksen diskurssin yhtäkkinen muutos luultavasti mahdotonta, mutta mielestäni Rikala (2013) esittää hienosti hyvin konkreettisen ehdotuksen siitä, että työpahoinvointia tulisi tulkita taakkaisuuden termin kautta. Tutkimalla lisää työpahoinvoinnin diskursseja ja siihen liittyviä puhetapoja olisi mahdollista kenties esittää juuri taakkaisuuden tyypisiä, hyvin konkreettisia ehdotuksia vaihtoehtoisista puhe- ja tulkintatavoista. Konkreettiset sovellukset lopulta jalkautettuna jopa työterveyshuoltoon ja työpaikoille voisivat olla pieni askel eteenpäin siinä, että työstressiin ja työuupumukseen liittyviä tulkintoja pystyttäisiin tekemään myös muuten kuin yksilöstä käsin.

LÄHTEET

Aarva, Kim. 2009. *Hoivan ja hoidon lähihoitaminen*. Väitöskirja. Tampereen yliopisto: Terveystieteen laitos.

Ahola, Kirsi & Jari J. Hakanen. 2014. "Burnout and health." Teoksessa *Burnout at Work, A Psychological Perspective*, toim. Michael P. Leiter, Arnold B. Bakker & Christina Maslach. London: Psychology Press, 10–31.

Ahola, Kirsi, Salla Toppinen-Tanner & Johanna Seppänen. 2016. *Vaikuttava työuupumusinterventio: Systemaattinen katsaus ja toimintaohjeita*. Helsinki: Työterveyslaitos https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131651/Vaikuttava_ty%C3%B6uupumusinterventio.pdf?sequence=1 (Luettu 1.6.2019.)

Alasuutari, Pertti. 2012. *Laadullinen Tutkimus 2.0*. Tampere: Vastapaino.

Allard-Poesi, Florence & Sandrine Hollet-Haudebert. 2019. "How Much Do You Suffer? The Performativity of Scientific Scales of Work-Related Suffering." Teoksessa *Stress and Suffering at Work: The Role of Culture and Society*, toim. Marc Lorient. Cham: Palgrave Macmillan, 59–85.

Armon, Galit, Arie Shirom & Samuel Melamed. 2012. "The big five personality factors as predictors of changes across time in burnout and its facets." *Journal of Personality* 80:2, 403–427.

Bakker, Arnold B., Evangelia Demerouti & Willem Verbeke. 2004. "Using the job demands-resources model to predict burnout and performance." *Human Resource Management* 43:1, 83–104.

Bakker, Arnold B., Pascale M. Le Blanc & Wilmar B. Schaufeli. 2005. "Burnout contagion among intensive care nurses." *Journal of Advanced Nursing* 51:3, 276–287.

Bakker, Arnold B. & Wilmar B. Schaufeli. 2000. "Burnout Contagion Processes Among Teachers." *Journal of Applied Social Psychology* 30:11, 2289–2308.

Blegen, Mary A. 1993. "Nurses' job satisfaction: A meta-analysis of related variables." *Nursing Research*, 42:1, 36–41.

Brotheridge, Céeste M. & Raymond T. Lee. 2002. "Testing a conservation of resources model of the dynamics of emotional labor." *Journal of Occupational Health Psychology* 7:1, 57–67.

Burr, Vivien. 2015. *Social Constructionism*. 3.painos. Hove, East Sussex, New York, NY: Routledge, Taylor & Francis Group.

Day, Arla, Sarah N. Crown & Meredith Ivany. 2017. "Organisational change and employee burnout: The moderating effects of support and job control." *Safety Science* 100, 4–12.

Dick, Penny. 2000. "The social construction of the meaning of acute stressors: A qualitative study of the personal accounts of police officers using a stress counselling service." *Work & Stress* 14:3, 226–244.

Dick, Penny. 2019. "Understanding Stress as a Form of Institutional Maintenance and Disruption Work." Teoksessa *Stress and Suffering at Work: The Role of Culture and Society*, toim. Marc Loriot. Cham: Palgrave Macmillan, 155–175.

Duodecim. 2019. *Työuupumus (burnout)*. https://www.terveyskirjasto.fi/kotisivut/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681 (Luettu 3.7.2019.)

Elder-Vass, Dave. 2012. *The Reality of Social Construction*. Cambridge New York: Cambridge University Press.

Elfering, Achim, Simone Grebner, Norbert K. Semmer & Hans Gerber. 2002. "Time control, catecholamines and back pain among young nurses." *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 28:6, 386–393.

Fox, Suzy, Paul E. Spector & Don Miles. 2001. "Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions." *Journal of Vocational Behavior* 59:3, 291–309.

Ganster, Daniel C. & John Schaubroeck. 1991. "Work stress and employee health." *Journal of Management* 17:2, 235–271.

GODESS. 2019. *GODESS Institute- Gender, Organization, Diversity, Equality, and Social Sustainability in transnational times*. <https://www.hanken.fi/en/node/906859>.

Hakanen, Jari. 2004. *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari. 2019. *Kuusi myyttiä työuupumuksesta- "Ei työ uuvuta, vaan yksityiselämän kriisit"*. Työterveyslaitos. Työpiste- verkkolehti. <https://www.ttl.fi/tyopiste/kuusi-myyttia-tyouupumuksesta-ei-tyo-uuvuta-vaan-yksityiselaman-kriisit/> (Luettu 15.7.2019.)

Harkness, Avril M., Bonita C. Long, Nicole Bermbach, Kathryn Patterson, Sharalyn Jordan & Howard Kahn. 2005. "Talking about work stress: Discourse analysis and implications for stress interventions." *Work & Stress* 19:2, 121–136.

Hatfield, Elaine, John T. Cacioppo & Richard L. Rapson. 1993. "Emotional contagion." *Current Directions in Psychological Science* 2:3, 96–100.

Hayward, Renae M. & Michelle R. Tuckey. 2013. "Emotional boundary management: A new adaptive approach to emotion regulation at work." Teoksessa *The Role of Emotion and Emotion Regulation in Job Stress and Well Being*, toim. Pamela L. Perrewe, Christopher C. Rosen & Jonathan RB Halbesleben. UK: Emerald Group Publishing Limited, 35–74.

Henderson, Angela. 2001. "Emotional labor and nursing: an under-appreciated aspect of caring work." *Nursing Inquiry* 8:2, 130–138.

Hirsjärvi, Sirkka & Helena Hurme. 2010. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.

Hochschild, Arlie Russell. 2012. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.

Hsee, Christopher K., Elaine Hatfield, John G. Carlson & Claude Chemtob, C. 1990. "The effect of power on susceptibility to emotional contagion." *Cognition and Emotion*, 4:4, 327–340.

Hyvönen, Juha. 2008. *Suomen psykiatrisen hoitojärjestelmä 1990-luvulla historian jatkumon näkökulmasta*. Väitöskirja. Kuopion yliopisto: Lääketieteellinen tiedekunta.

Jokinen, Arja. 2016a. "Poliitikkojen puheet puntarissa: kaupunginvaltuutettujen asunnottomuuspuheiden retoriikka Teoksessa *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*, toim. Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen. Tampere: Vastapaino, 179–212.

Jokinen, Arja. 2016b. "Diskurssianalyysin suhde sukulaistraditioihin." Teoksessa *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*, toim. Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen. Tampere: Vastapaino, 249–265.

Jokinen, Arja & Kirsi Juhila. 2016. "Valtasuhteiden analysoiminen." Teoksessa *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*, toim. Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen. Tampere: Vastapaino, 75–103.

Jokinen, Arja, Kirsi Juhila & Eero Suoninen. 2016. "Diskurssianalyysin aakkoset, Johdanto." Teoksessa *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*, toim. Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen. Tampere: Vastapaino, 17–22.

Juhila, Kirsi. 2016a. "Miten tarinasta tulee tosi? Faktuaalistamisstrategiat viranomaispuheessa" Teoksessa *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*, toim. Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen. Tampere: Vastapaino, 145–178.

Juhila, Kirsi. 2016b. "Tutkijan positiot." Teoksessa *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*, toim. Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen. Tampere: Vastapaino, 411–443.

Juhila, Kirsi & Eero Suoninen. 2016. "Kymmenen kysymystä diskurssianalyysistä." Teoksessa *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*, toim. Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen. Tampere: Vastapaino, 445–462.

Kansaneläkelaitos. 2019. *Ongelma ei kelpaa sairauspäivärahan perusteeksi*. <https://www.kela.fi/-/ongelma-ei-kelpaa-sairauspaivarahan-perusteeksi> (Luettu 25.7.2019.)

Kasvio, Antti. 2014. *Kestävä työ ja hyvä elämä*. Tampere: Gaudeamus.

Kirouac, Laurie. 2019. "Burnout in Quebec. Behind Psychological Suffering, Shifting in Social Representation and Relation to Work." Teoksessa *Stress and Suffering at Work: The Role of Culture and Society*, toim. Marc Loriot. Cham: Palgrave Macmillan, 177–195.

Knijn, Trudie & Monique Kremer. 1997. "Gender and the Caring Dimension of Welfare States: Toward Inclusive Citizenship." *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 4:3, 328–361.

Kuula, Arja. 2011. *Tutkimusetiikka. Aineistojen käyttö, hankinta ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.

Kuusela, Pekka. 2008. "Kriittinen realismi, organisaatiotutkimus ja muutos." Teoksessa *Organisaatiot muutoksessa*, toim. Pekka Kuusela & Matti Kuittinen. Kuopio: UNIpress, 49–70.

Kuusela, Pekka & Martti Kejonen. 2008. "Interaktionismi ja diskursiiviset kehykset organisaatiotutkimuksessa." Teoksessa *Organisaatiot muutoksessa*, toim. Pekka Kuusela & Matti Kuittinen. Kuopio: UNIpress, 21–48.

Kärkkäinen, Riitta. 2019. *Absence management and return-to-work support in job burnout*. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto: Terveystieteiden tiedekunta.

Lahikainen, Lauri & Esko Harni. 2016. "Yrittäjämäinen ruumis palvelutaloudessa." Teoksessa *Ruumiillisuus ja työelämä. Työruumis jälkiteollisessa taloudessa*, toim. Jaana Parviainen, Taina Kinnunen & Ilmari Kortelainen. Tampere: Vastapaino, 26–39.

Lazarus, Richard S. 1995. "Psychological stress in the workplace." Teoksessa *Occupational stress: A handbook*, toim. Rick Crandall & Pamela L. Perrewé. Washington: Taylor & Francis, 3–14.

Lazarus, Richard S. & Susan Folkman. 1987. "Transactional theory and research on emotions and coping." *European Journal of Personality* 1:3, 141–169.

Le Blanc Pascale M. & Wilmar B. Schaufeli. 2008. "Burnout interventions: An overview and illustration." Teoksessa *Handbook of stress and burnout in health care*, toim. Jonathon R. B. Halbesleben. Nova Science Publishers, 201–215.

Lee, I. & Hsiu-Hung Wang. 2002. "Perceived Occupational Stress and Related Factors in Public Health Nurses." *Journal of Nursing Research* 10:4, 253–260.

Loriol, Marc. 2019a. "Introduction: What Does the Social Construction of Stress Mean?." Teoksessa *Stress and Suffering at Work: The Role of Culture and Society*, toim. Marc Loriol. Cham: Palgrave Macmillan, 1–19.

Loriol, Marc. 2019b. "The Different Dimensions of the Social Construction Process." Teoksessa *Stress and Suffering at Work: The Role of Culture and Society*, toim. Marc Loriol. Cham: Palgrave Macmillan, 105–128.

Loriol, Marc. 2016. "Collective forms of coping and the social construction of work stress among industrial workers and police officers in France." *Theory & Psychology* 26:1, 112–129.

Lu, Hong, Yang Zhao & Alison While. 2019. "Job satisfaction among hospital nurses: A literature review." *International Journal of Nursing Studies* 94, 21–31.

Mamia, Tero. 2009. "Mistä työhyvinvointi syntyy?" Teoksessa *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?*, toim. Blom Raimo & Ari Hautaniemi. Helsinki: Gaudeamus, 20–55.

Manka, Marja-Liisa. 2011. *Työnilo*. Helsinki: WSOYpro Oy.

Maslach, Christina & Michael P. Leiter. 2008. "Early predictors of job burnout and engagement." *Journal of Applied Psychology* 93:3, 498–512.

Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli & Michael P. Leiter. 2001. "Job burnout." *Annual Review of Psychology* 52:1, 397–422.

McNamee, Sheila. 2019. "The Discourse of Stress: Individual Pathology or Communal Ritual." Teoksessa *Stress and Suffering at Work: The Role of Culture and Society*, toim. Marc Loriol. Cham: Palgrave Macmillan, 87–104.

Meyerson, Debra E. 1994. "Interpretations of stress in institutions: The cultural production of ambiguity and burnout." *Administrative Science Quarterly*, 628–653.

Montgomery, Anthony, Katerina Georganta, Karolina Doulougeri & Efharis Panagopoulou. 2015. "Burnout: why interventions fail and what can we do differently." Teoksessa *Derailed Organizational Interventions for Stress and Well-Being*, toim. Maria Karanika-Murray & Caroline Biron. Springer Netherlands, 37–43.

Nikander, Pirjo. 1997. "Diskursiivinen käänne (sosiaali) psykologiassa." *Psykologia* 32:6, 404–414.

Parviainen, Jaana, Taina Kinnunen & Ilmari Kortelainen. 2016. "Johdatus työruumiin tutkimukseen." Teoksessa *Ruumiillisuus ja työelämä, Työruumis jälkiteollisessa taloudessa*, toim. Jaana Parviainen, Taina Kinnunen & Ilmari Kortelainen. Tampere: Vastapaino, 9–25.

Peiponen, Leila. 2015. *Sosiaalisesti koettu ja jaettu työuupumus: Työuupumus puolison kokemuksena*. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto: Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta.

Pollard, Tessa M. 2001. "Changes in mental well-being, blood pressure and total cholesterol levels during workplace reorganization: The impact of uncertainty." *Work & Stress* 15:1, 14–28.

Rafferty, Alannah E. & Mark A. Griffin. 2006. "Perceptions of organizational change: A stress and coping perspective." *Journal of Applied Psychology* 91:5, 1154.

Rikala, Sanna. 2013. *Työssä uupuvat naiset ja masennus*. Väitöskirja. Tampereen yliopisto: Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö.

Russell, Evan, Gideon Koren, Michael Rieder & Stan Van Uum. 2012. "Hair cortisol as a biological marker of chronic stress: current status, future directions and unanswered questions." *Psychoneuroendocrinology* 37:5, 589–601.

Sarafis, Pavlos, Eirini Rousaki, Andreas Tsounis, Maria Malliarou, Liana Lahana, Panagiotis Bamidis & Evridiki Papastavrou. 2016. "The impact of occupational stress on nurses' caring behaviors and their health related quality of life." *BMC Nursing* 15:1, 56.

Schaufeli, Wilmar B. & Arnold B. Bakker. 2004. "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study." *Journal of Organizational Behavior* 25:3, 293–315.

Schaufeli, Wilmar B., Gerard H. Maassen, Arnold B. Bakker & Herman J. Sixma. 2011. "Stability and change in burnout: A 10-year follow-up study among primary care physicians." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84:2, 248–267.

Scott, Joan W. 1988. "Deconstructing equality-versus-difference: Or, the uses of post-structuralist theory for feminism." *Feminist Studies* 14:1, 33–50.

Shader, Karen, Marion E. Broome, Carroll D. Broome, Mary Ellen West & Mary Nash. 2001. "Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center." *Journal of Nursing Administration* 31:4, 210–216.

Suoninen, Eero. 2016a. "Kielen käytön vaihtelevuuden analysoiminen." Teoksessa *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*, toim. Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen. Tampere: Vastapaino, 51–73.

Suoninen, Eero. 2016b. "Mistä on perheenäidit tehty? Haastattelupuheen analyysi." Teoksessa *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*, toim. Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen. Tampere: Vastapaino, 107–143.

Suoninen, Eero. 2016c. "Näkökulma sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen." Teoksessa *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*, toim. Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen. Tampere: Vastapaino, 229–247.

Suoninen, Eero. 2016d. "Vuorovaikutuksen mikromaiseman analysoiminen." Teoksessa *Diskursianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*, toim. Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen. Tampere: Vastapaino, 313–336.

Suvisaari, Jaana, Kirsi Ahola, Olli Kiviruusu, Jyrki Korkeila, Olavi Lindfors ym. 2012. "Psykkiset oireet ja mielenterveyden häiriöt." Teoksessa *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011*, toim. Seppo Koskinen, Annamari Lundqvist & Noora Ristiluoma. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 68:2012, 96–107. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90832/Rap068_2012_netti.pdf (Luettu 8.2.2019.)

Tajfel, Henri, John C. Turner, William G. Austin & Stephen Worchel. 2004. "An integrative theory of intergroup conflict." Teoksessa *Organizational identity: A reader*, toim. Mary Jo Hatch & Majken Schultz. New York: Oxford University Press, 56–65.

Tarnow-Mordi, William O., C. Hau, A. Warden & A. J. Shearer. 2000. "Hospital mortality in relation to staff workload: a 4-year study in an adult intensive-care unit." *The Lancet* 356:9225, 185–189.

Tennant, Christopher. 2001. "Work-related stress and depressive disorders." *Journal of Psychosomatic Research* 51:5, 697–704.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2010. *Sosiaali- ja terveydenhuollon tilastollinen vuosikirja 2010*, toim. Outi Räikkönen, Riitta Koskinen, Ari Virtanen & Sirpa Virtanen. THL, Suomen virallinen tilasto. Sosiaaliturva 2010. Helsinki: Yliopistopaino Oy.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2018. *Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2014*. THL, Tilastoraportti 1/2018. <https://thl.fi/fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/terveys-ja-sosiaalipalvelujen-henkilosto/terveys-ja-sosiaalipalvelujen-henkilosto> (Luettu 15.7.2019.)

Tevameri, Terhi. 2018. *Toimialaraportit–Sosiaali- ja terveystaloudelliset palvelut, epävarmoista tulevaisuuden näkymistä hyvinvoinnin kasvuun?* Työ- ja elinkeinoministeriö, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-351-1> (Luettu 4.5.2019.)

Toppinen-Tanner, Salla & Kirsi Ahola. 2012. *Kaikkea Stressistä*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Tuomi, Jouni & Anneli Sarajärvi. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Tuori, Timo. 2011. "Psykiatrian rakennemuutos Suomessa." *Suuntaaja* 1.2011, 1–4.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2009. *Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi*. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. <http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf> (Luettu 16.2.2018.)

Työterveyslaitos. 2019. *Työhyvinvointi*. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi>. (Luettu 8.5.2019.)

Valtioneuvosto. 2019. *Maakunta- ja sote-uudistus*. <https://alueuudistus.fi/etusivu> (Luettu 5.5.2019.)

Väänänen, Ari & Pekka Varje. 2019. "Epidemiological Transition and the Emergence of Mental Discomfort: The Case of Work Stress." Teoksessa *Stress and Suffering at Work: The Role of Culture and Society*, toim. Marc Loriot. Cham: Palgrave Macmillan, 37–57.

Wainwright, David & Michael Calnan. 2002. *Work stress: The making of a modern epidemic*. UK: McGraw-Hill Education.

Wainwright, David & Elaine Wainwright. 2019. "The Problem of Work Stress and the Need to Re-imagine the Bio-Psycho-Social Model." Teoksessa *Stress and Suffering at Work: The Role of Culture and Society*, toim. Marc Loriot. Cham: Palgrave Macmillan, 129–154.

WeAll. 2019. *WeAll- Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä tulevaisuuden työelämä*. <http://weallfinland.fi/fi/etusivu/> (Luettu 8.8.2019.)

Wertz, Frederik J. 2011. *Five ways of doing qualitative analysis: Phenomenological psychology, grounded theory, discourse analysis, narrative research, and intuitive inquiry*. New York: The Guilford Press.

Wiezer, Noortje, Karina Nielsen, Krista Pahkin, Maria Widerszal-Bazyl, Tanja de Jong, Pauliina Mattila-Holappa & Zofia Mockallo, 2011. *Exploring the link between restructuring and employee well-being*. Helsinki: Työterveyslaitos.

LIITTEET

LIITE 1. Tutkimussopimus

YHTEISKUNNALLISESTI JA TALOUDELLISESTI KESTÄVÄ TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄ: Työ ja muu elämä, työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Tutkimme työtä, työhyvinvointia ja työssä jaksamista muun muassa työn ja muun elämän välisen tasapainon näkökulmasta muuttuvassa työelämä- ja organisaatiokontekstissa. Emme mittaa työ-aikaa tai –tehoa.

Aineisto käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti eikä nimesi näy muille kuin tutkimustiimin tutkijoille, joilla on vaitiolovelvollisuus. Aineisto kerätään tutkimuskäyttöön ja arkistoidaan hankkeen loputtua Yhteiskuntatieteelliseen Tietoarkistoon. Aineisto arkistoidaan anonymisoituna eli henkilöllisyytesi tai työnantajaorganisaatiosi eivät ole tunnistettavissa.

Tutkimus on osa Suomen Akatemian Strategisen Tutkimuksen Neuvoston rahoittamaa WeAll-tutkimushanketta (2015-2020), jossa tähdätään työelämän kestävyiden kehittämiseen suomalaisessa yhteiskunnassa. Hanke toteutetaan Helsingin yliopiston, Hankenin ja Jyväskylän yliopiston välisenä yhteistyönä. Työnantajaorganisaatiosi on sitoutunut osallistumaan tutkimukseen. Vastaamme mielellämme mahdollisiin kysymyksiisi.

Täten annan suostumukseni henkilötietojeni käyttämiseen seuraaviin tarkoituksiin: työn, työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tutkimiseen, työnkuvan muutoksiin ja työorganisaatiossa tapahtuneisiin muutoksiin. Seuraavia henkilötietoja käsitellään: työnantajaorganisaatio, etunimi, ikä, sukupuoli, ammatillinen tausta ja koulutustausta, työ ja työsuhteen kesto. Käsittelemme lisäksi luottamuksellisesti haastattelussa keskusteltuja asioita ja muita haastateltavan itse antamia tietoja.

Henkilökohtaisia tietojani säilytetään: 2019–2029

Kerättyjä tietoja voidaan myös käyttää muuhun tieteelliseen tutkimukseen.

Mikäli sinulla on jotain kysyttävää tutkimukseen liittyen tai haluat että tietosi poistetaan tai niitä muokataan ota yhteyttä:

Tutkimusjohtaja Charlotta Niemistö puh: 040- 5244 088, charlotta.niemisto@hanken.fi

Tutkija Annamari Tuori puh: 041 4514046, annamari.tuori@hanken.fi

Henkilötietojesi käsittely noudattaa Hanken svenska handelshögskolanin tietosuojakäytäntöjä <https://www.hanken.fi/en/about-hanken/organisation/privacy-policy>

Jos sinulla on kysyttävää liittyen tietosuojaan, ole yhteydessä Hankenin tietosuojavastaavaan Urpo Kailaan dpo@hanken.fi

. . 2019

. . 2019

LIITE 2. Haastattelurunko

(1/3)

Maintaining social and human sustainability in residential care

A. Oma työ ja työn organisointi (oma tilanne ja kokemus työstä)

1. Kerro mitä teet työkseksi.
2. Miten kuvaillet tyypillistä päivääsi töissä?
3. Miten paljon voit vaikuttaa työhösi ja sen organisointiin?
4. Miten ymmärrät työsi tarkoituksen?
5. Osaatko nimetä jonkin ammatillisen viitekehyksen joka ohjaa työtäsi?
6. Koetko työsi mielekkääksi (työn sisältö)? Mikä työssäsi on erityisesti mielekästä? Millä tavalla? Mitkä tekijät vaikuttavat asiaan?
7. Miten koet, että muut näkevät työsi? Miten koet tämän ja miten se vaikuttaa sinuun? (esim. yhteiskunnallinen keskustelu)
8. Koetko työsi raskaaksi? Mikä työssäsi on erityisesti raskasta? Millä tavalla? Mitkä tekijät vaikuttavat asiaan?
9. Onko työssäsi tapahtunut muutoksia ja ovatko ne vaikuttaneet sinuun jollain tavalla? Millä tavalla?

B. Asukkaiden kohtaaminen

10. Miten kuvailisit hyvää asukaskohtaamista?
11. Kerro jostain kokemastasi onnistuneesta asukaskohtaamisesta? Mitä tapahtui, miten itse toimit?
12. Kerro jostain kokemastasi hankalasta asukaskohtaamisesta? Mitä tapahtui?
13. Miten käsittelet hankalia asukaskokemuksia? Koetko että sinulla on riittäviä työvälineitä niiden käsittelemiseen? Koetko saavasi organisaatiolta riittävää tukea asukaskohtaamiin?
14. Koetko työsi turvalliseksi? Millä tavalla? Millä tavalla et?
15. Oletko kokenut työssäsi väkivaltaa tai epäasiallista kohtelua?

C. Työn laatu

(2/3)

16. Mistä tiedät tekeväsi onnistunutta ja hyvää työtä?
17. Mitä toivoisit pystyväsi tekemään paremmin? Mitä siihen vaadittaisiin/tarvittaisiin? Mitä pitäisi olla vähemmän?
18. Koetko saavasi tarpeeksi tukea laadukkaan työn tekemiseen? Miten laatua mitataan ja arvioidaan työssäsi?
19. Mitkä toimintatavat, viralliset tai organisaatiokäytännöt edesauttavat tai estävät laadukkaan työn tekemistä?
20. Käytättekö teknologisia laitteita apuna työssä? Miten teknologiset laitteet edesauttavat tai estävät laadukkaan työn tekemistä?
21. Kerro organisaatioiden käytännöistä liittyen asukkaiden arkeen: nukkumaan menoon, heräämiseen, syömiseen, ulkoiluun, hygieniaan ja lääkitykseen liittyen?
22. Kerro lääkitykseen liittyvistä käytännöistä? Kuinka paljon asukkaat käyttävät lääkkeitä? Mikä vaikutus lääkkeillä on asukkaiden hyvinvointiin ja toimintakykyyn? Miten asukkaiden lääkkeiden käyttö vaikuttaa työhösi?

D. Työn ja muun elämän yhdistäminen

23. Kerro työelämän ulkopuolisesta elämästäsi. Mikä on sinulle merkityksellistä ja tärkeää?
24. Kuinka usein ajattelet työn ulkopuolisia asioita työaikanasi? Miten?
25. Kuinka usein ajattelet työasioita vapaa-aikanasi? Miten? Minkälaisia tunteita työasioiden ajatteleminen sinussa herättää?
26. Miten työstät tunteitasi? Tarjoaako työnantaja siihen tukea?
27. Minkälaisena koet työn ja muun elämän yhdistämisen? Mikä siinä on vaikeaa? Mikä toimii hyvin?
28. Koetko että sinulla on riittävästi keinoja työn ja muun elämän yhdistämiseen? Miten työnantajasi tukee sinua tässä?

Esimiehille:

Kuinka hyvin tunnet alaistesi perhe- ja elämäntilanteet?

(3/3)

Miten huomioit alaitesi perhe- ja elämäntilanteet työn suunnittelussa ja johtamisessa?

Minkälaista esimerkkiä näytät alaisillesi työn ja vapaa ajan rajoihin liittyen?

Oletko yhteydessä alaisiisi työajan ulkopuolella?

E. Työssä jaksaminen

29. Oletko koskaan/satunnaisesti/usein stressaantunut työssäsi tai väsynyt työstäsi?

Jos kyllä:

30. Mikä johti tilanteeseen? Kerro lisää.

31. Miten stressi/väsymys ilmenee? Mikä siihen auttaa?

32. Voitko puhua asiasta työpaikallasi/esimiehillesi? Miten työnantajasi ja työyhteisösi suhtautuvat asiaan? Helpottavat/vaikeuttavat asiaa?

33. Oletko tarvinnut terveystalveluja työkykysi säilyttämiseen? Millainen on ollut työterveyshuollon rooli? Kerro lisää.

F. Tulevaisuus

34. Minkälaisena koet oman organisaatiosi/toimialan kehityksen tulevaisuudessa?

35. Minkälaisena koet omat mahdollisuutesi työelämässä tulevaisuudessa? Miksi?

36. Millaisten seikkojen arvioit parantavan ja heikentävän mahdollisuuksiasi toimia tavoittelemallasi tavalla työssä ja työn ja muun elämän yhteensovittamisessa nyt ja tulevaisuudessa?

G. Henkilötiedot

Ikä

Koulutus

Työsuhteen kesto