4/2021

LILJA

LILJAN | TURUN JA KAARINAN SEURAKUNTAYHTYMÄ | ÅBO OCH S:T KARINS KYRKLIGA SAMFÄLLIGHET

Pentti Huovinen: Tutkimus auttaa tulevien terveysuhkien torjunnassa, s. 4–6

Oskar sai kasteen kunniaksi kaukana kasvavan kastepuun, s. 7

Studentprästerna har tid för samtal, s. 10

MENOT-LIITTEESSÄ VINKKEJÄ SEURAKUNTIEN TAPAHTUMIIN

Mona Mannevuo: Työuupumus ei ole uusi ilmiö, s. 8–9

Jälleenrakennusaikana työelämässä ei etsitty huipputekijöitä nykyajan malliin. Sekä ali- että ylisuoritumista karsastettiin. Mona Mannevuon mielestä tämä saattoi suojata työntekijöitä nykyajan työkulttuuria paremmin.

Uupumus ei ole uutuus

Työn tuoma sielullinen väsymys on ollut tuttua teollisen ajan ihmisille jo pitkään, samoin self help -henkinen itsensä kehittäminen. Silti työntekijää ei pidetty kaikkeen kykenevänä robottina.

Minna Uusivirta teksti
Timo Jakonen kuvat

Työllä on suuri merkitys Suomessa ja monet työhön liittyvät ajatusmallimme ovat vanhaa perua. Yllättävän vanhoja ovat myös työn tehostaminen ja työläisten käytöksen sopivaksi muokkaaminen. Niitä harjoitti muun muassa jo liukuhihnatyötä kehittänyt autotehtailija Henry Ford reilut sata vuotta sitten.

Suomessa työn tehostamiselle oli tarvetta etenkin sotien jälkeen. Joutilaisuus oli perinteisesti nähty syntinä ja tämä korostui jälleenrakennusaikana. Työn vieroksumisen katsottiin kertovan luonneviasta, ja ihanteita olivat säntillisyys sekä siisteys.

Sotien jälkeen kyse oli myös yhteiskunnallisesta ja valtiollisesta asiasta, sillä yhteinen tavoite eli sotakorvausten maksaminen ei saanut vaarantua. Tuolloin ihanteellinen työläinen oli tasapainoinen ja hallittu. Silloin asiat olivat järjestyksessä.

Ja kuten työn tehostamisella, työssä uupumisella on yhtä lailla pitkä historia. Sotakorvausaikanakin oli olemassa väsymystä ja työhön kyllästymistä.

– Aikalaiskirjallisuudessa pohdittiin työssä jaksamista ja hoputtamisesta syntyi konflikteja työpaikoilla, kertoo työn tehostamisen historiaa tutkinut tutkijatohtori **Mona Mannevuo**.

Jälleenrakennusaikana katsottiin, että astenia eli sielullinen voimattomuus oli tila, jossa työntekijä yritti parhaansa, mutta ei pystynyt täyteen työtehoon. Asteenikot erotettiin niistä, joita vaivasi hypotonia eli velttous. Hypotoonikko oli itsekurin puutteesta kärsivä laiskuri, joka ei edes viitsinyt yrittää.

Asteenikko poti alituista väsymystä, eikä häntä kannattanut komentaa ankarasti, vaan tarvittiin hienovaraista myötätuntoa, sijoittamista oikeanlaisiin tehtäviin ja suojaamista työyhteisön kiivaammilta jäseniltä.

Vaikka työtä tehostettiin, työntekijöitä ei sotien jälkeenkään pidetty robotteina. Työntekoa ajateltiin yhteisön kautta, ja yksilön oli oltava tasapainossa, jotta kokonaisuus toimi. Tämä tarkoitti myös sitä, että tunteenpurkausten katsottiin häiritsevän työn tuottavuutta

– Ajateltiin, että tasapainoiset ihmiset eivät riitele.

Huippuyksilöt nousivat työtehon ideaaliksi vasta 1980-luvun yhdysvaltalaisessa yrityskulttuurissa ja seuraavasta vuosikymmenestä alkaen meillä. Silloin työteosta oli tullut yksilökeskeisempää kuin talkoohenkeä ja yhteisöllisyyttä arvostaneena sotakorvausaikana. Vielä tuolloin liian toimeliaat ja reippaat työntekijät nähtiin hysteerisinä puuhastelijoina.

– Silloin ihmisen halua korostaa itseään pidettiin kummallisena.

Tänä päivänäkin työllä on suuri merkitys yhteiskunnassa ja työ on tapa kiinnittyä siihen. Mannevuo muistuttaa, että hyvinvointiyhteiskunta perustuu työnteolle ja työn tuottavuuden kasvua perustellaan juuri hyvinvoinnin kasvulla.

Työteko ja asenteet ovat kuitenkin muuttuneet. Jälleenrakennusajan täystyöllisyydestä tai pientilojen pärjäämisestä on myös myyttisiä mielikuvia, joita ei kannata idealisoida.

– Kannattaa tarkastella sitä, mitä pidetään arvokkaana ja miten ihminen voi tuntea itsensä arvokkaaksi. Mistä kumpuaa se mielikuva, että mikään ei riitä? Vaatii paljon irtautua työhön keskittyvästä ihanteesta. Työn puutteen, vieroksumisen tai työstä nauttimisen aiheuttamat yleiset reaktiot kertovat aina jotain kansakunnasta.

Mannevuon mukaan Suomessa huippuyksilöiden perään ei ole haikailtu Amerikan malliin, vaan johtamisopeissa ovat yhdistyneet hyvinvointiyhteiskunta ja meritokratia eli lahjakkuuden ja ansioiden merkityksen korostaminen. Tällöin voidaan ajatella, että jos ei ole menestynyt, ei ole halunnut, jaksanut tai viitsinyt hyödyntää yhteiskunnan tarjoamia mahdollisuuksia.

– Esimerkiksi työttömiä voi moittia laiskoiksi. Sitkeän työttömyyden aikana puhe hyvinvointivaltion kaikille samalla tavalla avautuvista mahdollisuuksista voi olla julmaa.

Puhe ankarasta työtahdista ja raadannasta liitetään usein luterilaisen työmoraaliin. **Jaakko Heinimäen** ja **Jari Jolkkosen** kirjassa *Luterilaisuuden ABC* tämä kytkös on muotoiltu näin: ”Netissä ja naistenlehdissä luterilaisella työmoraalilla tarkoitetaan ylitunnollista ja ilotonta suhtautumista työhön. Kunnon luterilaisen pitää olla pihi ja syyllistyä lepäämisestä. Ainoa luvallinen nautinto on työuupumus.”

Kirjoittajat kuitenkin toteavat, että termin kanssa mennään tässä metsään. Myytti luterilaisesta työmoraalista pohjautuu saksalaisen sosiologi **Max Weberin** tutkimuksen virheelliseen tulkintaan. Vuonna 1905 julkaistu Weberin teos *Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki* käsitteli protestantismin vaikutusta kapitalismin synnyssä. Se nosti esiin ajatuksen predestinaatiosta, eli siitä, että menestys maallisessa elämässä olisi merkki asemasta tuonpuoleisessa.

Tämä ei viittaa luterilaisuuteen, vaan kalvinismiin, joka on esimerkiksi Sveitsissä ja Skotlannissa yleinen protestantismin suunta. Luterilaisuudessa työlle ja menestykselle ei ole suotu samanlaista itseisarvoa, vaan olennaista on alkujaan ollut se, millaista hyvää työ tuottaa yhteisölle – ja se, että ihmisellä on muitakin tehtäviä kuin pelkkä työnteko, esimerkiksi lähimmäisenä ja perheenjäsenenä oleminen.

Myös Mannevuon tutkimuksessa käy ilmi, ettei edes työn tehostamiseen monin keinoin pyrkineenä sotakorvausaikana katsottu parhaaksi, että työntekijöistä puristetaan kaikki mehut irti. Koska työvoimasta oli pulaa, kullekin työntekijälle tuli löytää työtä, jota nämä pystyivät ja jaksoivat tehdä.

– Työnjohtajilla oli vastuu järjestää asiat niin, että työstä löytyi mielekkyyttä. Työniloa pidettiin tärkeänä. Tehostamistoimien tuli huomioida ihmisen inhimilliset ominaisuudet.

Mannevuo katsoo, että luterilaisuuteen on meillä liittynyt maltillisuus ja järkiajattelu, johon teollisuuskapitalismi ja kerskakulutus tai ajatus yksilön velvollisuudesta nostaa itsensä ylös kurjuudesta eivät ole istuneet.

– Suomessa luterilainen kirkko on onnistunut yhdistymään valtion ja osin myös yliopiston kanssa eli osallistumaan hyvinvointiyhteiskunnan rakentamiseen ja koulutuksen kehittämiseen.

Vaikka kaikkien oli tehtävä työtä jälleenrakennusaikana, työntekijöiden oli sulauduttava tasapäisesti osaksi koneistoa, jolloin sekä ali- että ylisuoriutumista kontrolloitiin. Mannevuon mukaan tämä saattoi tarjota tavalliselle puurtajalle jopa nykyiseen verrattuna henkisesti vähemmän kuormittavat olot.

– Valtio velvoitti ihmisen tekemään töitä, mutta työntekijällä oli myös oikeus saada tukea elinvoimaisuuden optimoimiseen.

Työkyvyn ylläpitäminen oli siis yksilön vastuulla ja työläisen oli syytä aktiivisesti kehittää itseään vapaa-ajalla, mutta yhteiskunnan ajateltiin tarjoavan tähän oikeanlaisen ympäristön valistuksella ja kannustamalla liikuntaan.

Kaupungistumisen kiihtyessä ja vapaa-ajan kasvaessa hyödyllisiksi aktiviteeteiksi nähtiin esimerkiksi opiskeleminen, urheilu tai talonrakennus. Tällöin energiaa ei jäänyt rikollisuuteen, huvitteluun tai maleksimiseen.

– Toisaalta vapaa-ajan merkitystä työssä jaksamisessa korostettiin jo sotien jälkeen. Vapaa-aika ei saanut olla liian kuluttavaa, sillä liikaa suorittava ihminen väsyy. Tarkoitus oli kohentaa työkykyä ja estää ylikuormitus sekä epäsäännöllisen elämän sielulliset rasitukset.

Sotienjälkeisen ajan työnjohto-opeissa oli itse asiassa samoja piirteitä kuin nykyisessä self help -kirjallisuudessa. Tänäänkin meille satelee ohjeita sopusointuisen ja hyvän elämän viettämiseen. Lautasmalli, askelten mittaaminen, ajanhallinnan opettelu ja muut terveyttä ja työkykyä ylläpitävät ohjeet toistavat vastaavaa itsekurin ja jatkuvan vaivan näkemisen mallia, joka oli muodissa jo yli puoli vuosisataa sitten.

– Uutta on se, että ihmiset itse ovat kiinnostuneita oman toimintansa optimoimisesta, aiemmin se tuli ylhäältä alas päin.

Nykyistä toiminta- ja työkyvyn optimoimiseen tähtäävää puhetta on kritisoitu, mutta Mannevuon mukaan olennaista on se, kenen aloitteesta vaikkapa unta mitataan ja mitä näillä tiedoilla tehdään.

Mona Mannevuon kirjoittama Ihmiskone töissä tarjoaa näkökulman suomalaisen tehokkuusajattelun historiaan ja sotienjälkeiseen työelämään.

– Nykyisin ihminen voi myös aktiivisesti itse hakea apua. Työterveyslääkäreillä käy hyvin valistuneita potilaita.

Nykyisin myös tunteista ja uupumuksesta keskustellaan aivan eri tavalla ja huomattavasti enemmän kuin sotienjälkeisessä Suomessa, jolloin tilaa tunnepuheelle ei juuri ollut. Nykyisenlaisia diagnoosejakaan ei tunnettu. Vaikka nyt tiedämme, että sota jätti ihmisiin traumoja, tuolloin ei tunnettu käsitteitä, joiden avulla niitä tänä päivänä voidaan käydä läpi.

– Ei ollut hyvä idea kertoa itsestään tarinaa ei-tasapainoisena ihmisenä, Mannevuo sanoo.

Kyse on toki yhteiskunnan muutoksesta ja koulutusmahdollisuuksien kasvustakin. Aiemmin ihmisen on pitänyt ansaita oma paikkansa työllään, eikä se ole ollut tapa toteuttaa itseä. Valtio edellytti, että jokainen tekee töitä, tarvittaessa työttömyystöitä, kuten teiden rakentamista siirtotyömailla. Vaihtoehtoja oli vähemmän. Toisaalta epävarmuutta, kilpailua töistä tai oman paikan löytämisestä ei ollut samalla tavalla kuin nyt.

Ja kun nyt puhutaan uupumisesta, voi olla vaikeaa määritellä, mikä sitä lopulta aiheuttaa. Mitä varsinaisesti pitäisi korjata?

– Epämääräisiä rakenteellisia ongelmia, kuten kilpailullinen työkulttuuri, on vaikea korjata. Kaikkialla vellova puhe epävarmuudesta luo näköalattomuutta. ●