



## **NUORIKIN HOITAJA VOI UUPUA**

- **Työterveyshoitaja ja hoitotyön esimies työuupumuksen ennaltaehkäisijöinä**

**Paula Hänninen  
Johanna Lehto**

Opinnäytetyö  
Huhtikuu 2009  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Terveystieteiden  
suuntautumisvaihtoehto  
Pirkanmaan ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Pirkanmaan ammattikorkeakoulu  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Terveystyön suuntautumisvaihtoehto

HÄNNINEN, PAULA & LEHTO, JOHANNA

Nuorikin hoitaja voi uupua – Työterveyshoitaja ja hoitotyön esimies työuupumuksen ennaltaehkäisijöinä

Opinnäytetyö 68 s., liitteet 21 s.  
Huhtikuu 2009

---

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää työterveyshoitajien ja hoitotyön esimiesten valmiuksia nuorten työuupumuksen ennaltaehkäisemisessä ja tunnistamisessa sekä lisätä yhteistyötä työterveyshuollon ja hoitotyön esimiesten välillä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kyselylomakkeen avulla Kaupin sairaalan ja Koukkuniemen vanhainkodin osastonhoitajien ja lähiesimiesten omia näkemyksiä nykyisten valmiuksiensa riittävydestä työuupuneiden nuorten tukemisessa sekä selvittää millaista koulutusta he toivoisivat saavansa nuorten työntekijöiden työuupumuksesta. Lisäksi tarkoituksena oli suunnitella opinnäytetyöstä saatujen tulosten pohjalta työterveyshoitajien käyttöön hoitotyön esimiehille suunnattu koulutus työuupumuksen ennaltaehkäisystä ja tunnistamisesta.

Opinnäytetyön tutkimustehtävät ovat: 1. Minkälaiseksi osastonhoitajat ja lähiesimiehet kokevat tietonsa nuorten työntekijöiden työuupumuksesta? 2. Minkälaisia keinoja osastonhoitajilla ja lähiesimiehillä on tukea työuupunutta nuorta työntekijää? 3. Minkälaista nuorten työntekijöiden työuupumukseen liittyvää yhteistyötä osastonhoitajat ja lähiesimiehet toivovat työterveyshuollon kanssa? 4. Minkälaista koulutusta osastonhoitajat ja lähiesimiehet toivovat nuorten työntekijöiden työuupumuksesta?

Opinnäytetyössä käytettiin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeiden avulla, johon vastasivat 35 Kaupin sairaalan ja Koukkuniemen vanhainkodin osastonhoitajaa ja lähiesimiestä. Aineisto käsiteltiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Osalle osastonhoitajista ja lähiesimiehistä tiedot nuorten työntekijöiden työuupumuksesta olivat vähäisiä. Heillä oli kuitenkin paljon erilaisia keinoja tukea nuorta työuupunutta työntekijää. Osastonhoitajat ja lähiesimiehet toivoivat avoimempaa ja aktiivisempaa yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Lisäksi he toivoivat nuorten työntekijöiden työuupumusta käsittelevän koulutuksen olevan sisällöltään ja työskentelymuodoiltaan monipuolista. Yhtenä jatkotutkimusaiheena voisi selvittää nuorten työntekijöiden näkökulmasta heidän uupumisensa syitä sekä hoitoon hakeutumista.

---

Avainsanat: Työuupumus, nuoret työntekijät, työterveyshoitajat, esimiehet, työterveyshuolto, työhyvinvointi

## ABSTRACT

Pirkanmaan ammattikorkeakoulu  
Pirkanmaa University of Applied Sciences  
Degree Programme in Nursing and Health Care  
Public Health Nursing

HÄNNINEN, PAULA & LEHTO, JOHANNA

A young nurse can also become worn out – Occupational health nurse and nursing manager as preventers of burnout

Bachelor's thesis 68 pages, appendices 21 pages  
April 2009

---

The aim of this Bachelor's thesis is to develop readiness of occupational health nurses and nursing managers in preventing and recognizing burnout among young employees. Another aim is to increase collaboration between occupational health service and nursing managers. The purpose of this thesis is to find out the readiness in supporting the young employee suffering from burnout from head nurses. Another purpose is to find out what kind of education they hope to get about young employees' burnout.

This study was qualitative; the material was collected with a questionnaire and analyzed with a material based content analysis. The sample consisted of head nurses of hospital of Kauppi and old people's home of Koukkuniemi (n=35).

The knowledge about young employee's burnout was low among some of the head nurses. However they had many different ways of supporting the young employee's suffering from burnout. The head nurses hoped to have more open and active collaboration with the occupational health service. They also wished that the education about young employees' burnout would be versatile in its content and working-methods. One developing idea could be to find out why young employees suffer from burnout and how they get help for it.

---

Keywords: Burnout, young employee, occupational health nurse, manager, occupational health service

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 TYÖTERVEYSHOITAJA TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄJÄNÄ.....	8
2.1 Työterveyshoitajan työn lähtökohdat .....	8
2.2 Työterveyshoitajan tehtävät ja työmenetelmät .....	9
2.3 Työn kuormittavuuden mittarit työterveyshoitajan työvälineinä.....	10
2.4 Työhyvinvointi, työyhteisö ja työterveyshuolto .....	12
3 TYÖUUPUMUS .....	15
3.1 Työuupumuksen määrittelyä .....	15
3.2 Työuupumuksen oireita .....	17
3.3 Työuupumuksen erotusdiagnoosi.....	17
3.4 Työuupumukselle altistavia tekijöitä .....	18
3.5 Työuupumuksen esiintyvyys Suomessa.....	19
3.6 Työuupumuksen ennaltaehkäisy .....	21
4 VARHAISAIKUISUUS TYÖNTEKIJÄN ELÄMÄNVAIHEENA.....	22
4.1 Varhaisaikuisen psyykkinen kehitys .....	22
4.2 Varhaisaikuisuuden kehityskriisi.....	22
4.3 Työuupumuksen ja varhaisaikuisuuden kehitystehtävien yhteys.....	23
5 AIKAISEMMIN AIHEESTA TEHTYJÄ TUTKIMUKSIA.....	24
6 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT .....	26
7 MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT JA TOTEUTUS .....	27
7.1 Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä .....	27
7.2 Kyselylomake aineistonkeruumenetelmänä .....	27
7.3 Tutkimuskohde ja tutkimusjoukko.....	29
7.4 Aineiston analysointi sisällönanalyysillä .....	30
8 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET .....	31
8.1 Kyselyyn vastanneiden taustatietoja .....	31
8.2 Tulokset tutkimustehtävittäin .....	31
8.2.1 Minkälaiseksi osastonhoitajat ja lähiesimiehet kokevat tietonsa nuorten työntekijöiden työuupumuksesta? .....	31
8.2.2 Minkälaisia keinoja osastonhoitajilla ja lähiesimiehillä on tukea työuupunutta nuorta työntekijää? .....	32
8.2.3 Minkälaista nuorten työntekijöiden työuupumukseen liittyvää yhteistyötä osastonhoitajat ja lähiesimiehet toivovat työterveyshuollon kanssa? .....	33
8.2.4 Minkälaista koulutusta osastonhoitajat ja lähiesimiehet toivovat nuorten työntekijöiden työuupumuksesta? .....	34

9 POHDINTA .....	36
9.1 Opinnäytetyön eettisyys .....	36
9.2 Opinnäytetyön luotettavuus .....	37
9.3 Tulosten pohdintaa ja arviointia .....	38
9.3.1 Osastonhoitajien ja lähiesimiesten tiedot nuorten työuupumuksesta	38
9.3.2 Osastonhoitajien ja lähiesimiesten keinot tukea työuupunutta nuorta työntekijää .....	39
9.3.3 Osastonhoitajien ja lähiesimiesten toiveet nuorten työntekijöiden työuupumukseen liittyvästä yhteistyöstä työterveyshuollon kanssa .....	40
9.3.4 Osastonhoitajien ja lähiesimiesten koulutustoiveet nuorten työntekijöiden työuupumuksesta .....	42
9.4 Ajatuksia opinnäytetyön tekemisestä ja jatkotutkimusaiheita .....	43
10 KEHITTÄMISTEHTÄVÄ .....	44
LÄHTEET .....	45
LIITTEET .....	48

## 1 JOHDANTO

Nykyiset nuoret työntekijät ovat ryhmä, jotka tulevaisuudessa muodostavat merkittävän osan työvoimasta suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle (Ek, Laitinen, Tammelin, Remes, Raatikka & Kujala 2003, 17). Terveys 2015- kansanterveysohjelman yhtenä keskeisenä tavoitteena on työikäisten työ- ja toimintakyvyn ja työelämän olosuhteiden kehittyminen siten, että ne osaltaan mahdollistavat työelämässä jaksamisen pidempään ja työstä luopumisen noin kolme vuotta vuoden 2000 tasoa myöhemmin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2001, 15). Nuoret työntekijät ovat siis tärkeä ryhmä terveyden edistämistä ja työhyvinvointia ajatellen.

Kehityopsykologiassa varhaisaikuisuuden kehitysvaiheessa katsotaan olevan 25–34-vuotiaat henkilöt. Valitsimme tämän ikäryhmän, koska tutkimuksia on tehty paljon ikääntyvien työntekijöiden näkökulmasta, mutta nuorten työntekijöiden työssajaksamista on tutkittu vähän. Joka toisen suomalaisen 24–34-vuotiaan työntekijän todettiin 90 -luvun lopussa kärsivän vähintään lievästä työuupumuksesta (Kalimo & Toppinen 1997, 16). Syitä nuorten työuupumukseen on monia. Perheen perustaminen, epävakaat työsuhteet ja työolot sekä vähäinen ammattikokemus saattavat lisätä työuupumuksen riskiä (Ek ym. 2003, 17).

Opinnäytetyömme tavoitteena on kehittää työterveyshoitajien ja hoitotyön esimiesten valmiuksia nuorten työuupumuksen ennaltaehkäisemisessä ja tunnistamisessa sekä lisätä yhteistyötä työterveyshuollon ja hoitotyön esimiesten välillä. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää kyselylomakkeen avulla Kaupin sairaalan ja Koukkuniemen vanhainkodin osastonhoitajien ja lähiesimiesten omia näkemyksiä nykyisten valmiuksiensa riittävydestä työuupuneiden nuorten tukemisessa sekä selvittää millaista koulutusta he toivoisivat saavansa nuorten työntekijöiden työuupumuksesta. Lisäksi tarkoituksena on suunnitella tutkimuksesta saamiemme tulosten pohjalta työterveyshoitajien käyttöön hoitotyön esimiehille suunnattu koulutus työuupumuksen ennaltaehkäisystä ja tunnistamisesta. Rantalan (2005) mukaan esimiehet kaipaavat koulutusta siihen miten tunnistaa uupuminen alaisissa ja miten ottaa asia työntekijän kanssa puheeksi.

lhanteellista olisi, että jaksamisesta keskustelemisesta tulisi luonnollinen osa työyhteisöjen päivittäistä arkea. (Rantala 2005, 337.)

Rajasimme opinnäytetyömme tutkimusjoukoksi pitkäaikaishoidonosastoilla työskentelevät osastonhoitajat ja lähiesimiehet. Kansten vuonna 2006 tekemän tutkimuksen ”Suomalaishoitajien työuupumus kansainvälisessä vertailussa” mukaan puolella tutkitusta hoitohenkilöstöstä (n=900) esiintyi keskimääräistä ja noin kymmenesosalla voimakasta työuupumusta. Työuupumukseen olivat yhteydessä erityisesti nuori ikä, epäsäännöllinen kolmivuorotyö ja työskentely esimiesasemassa. (Kanste 2006, 233). (Liite 1)

Opinnäytetyön kehittämistehtävää suunnitellessamme olemme toimineet yhteistyössä Kaupin sairaalasta ja Koukkuniemen vanhainkodista vastaavien Tullinkulman työterveyden työterveyshoitajien kanssa. Tullinkulman työterveys järjestää Kaupin sairaalan apulaisosastonhoitajille puheeksiottamisen koulutuksen, johon olemme suunnitelleet osion työuupumuksesta sekä nuoren työntekijän työuupumuksen erityispiirteistä. Kävimme kertomassa kyselymme tulokset Kaupin sairaalan ja Koukkuniemen vanhainkodin työterveyshoitajille. Lisäksi esittelimme opinnäytetyötämme Kaupin sairaalan osastokokouksessa ja Koukkuniemen vanhainkodin vastaavalle osastonhoitajalle. Saimme kaikilta työelämän yhteistyötahoilta positiivista palautetta opinnäytetyöstämme.

## 2 TYÖTERVEYSHOITAJA TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄJÄNÄ

### 2.1 Työterveyshoitajan työn lähtökohdat

Työterveyshuoltolaki sisältää työnantajan työterveyshuollon järjestämisvelvollisuuden, työterveyshuollon ennaltaehkäisyyn ensisijaisuuden ja laajuuden, työterveyshuollon toteuttamiseen liittyvän yhteistyön sekä toiminnan ajallisen kattavuuden koko työntekijän työuran ajan (Sosiaali- ja terveysministeriö 2004, 15). Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita, työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa toimimaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. (Pietiläinen 2002, 14.) Nämä lait ohjaavat työterveyshoitajan toimintaa.

Moniammatillinen tiimityöskentely on suuri osa työterveyshoitajan työnkuvaa. Hänen tulee pystyä työskentelemään osana moniammatillista työyhteisöä. Työterveyshoitajan tulee kunnioittaa muiden ammattiryhmien edustajien asiantuntemusta ja arvoja. (Juutilainen 2004, 63.)

Työterveyshoitajan arvot perustuvat auttamiseen, hoitamiseen, asiakaspalveluun sekä työelämään ja työhön liittyviin arvoihin. Työterveyshoitajan omat arvot, persoonallisuus ja toimintaympäristö vaikuttavat hänen tapaansa toteuttaa hyvää hoitotyötä. (Juutilainen 2004, 60–61.) Työterveyshoitaja pyrkii välittämään asiakkaalle sen, mitä itse pitää arvokkaana. Yhteiskunnan ja yhteisön arvot sekä eettiset periaatteet ohjaavat työterveyshoitajan toimintaa. Esimerkiksi luottamus, työntekijän kunnioitus sekä terveyden ylläpitäminen ja terveysriskien ennaltaehkäiseminen ovat osa työterveyshoitajan jokapäiväistä työskentelyä. (Kanerva, Pasanen, Riekkinen & Tuhkanen 1998, 11, 14–15.)



## 2.2 Työterveyshoitajan tehtävät ja työmenetelmät

Työterveyshuoltolaki määrittelee ensisijaisesti työterveyshoitajan perustehtävän. Työterveyshuoltolain mukaan työterveyshoitajan perustehtävä on työntekijöiden ja työyhteisöjen terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. (Juutilainen 2004, 56.) Työterveyshuoltolaki antaa työterveyshoitajalle hyvät mahdollisuudet tukea nuorta työntekijää.

Työterveyshoitajan tärkein tehtävä on arvioida työntekijän terveyttä ja työn vaikutuksia työntekijän terveyteen. Työntekijään kohdistuvia tehtäviä ovat terveystarkastukset, sairausvastaanotto toiminta sekä ohjaustoiminta. Työterveyshoitajan työpaikkaan kohdistuvia tehtäviä ovat muun muassa työpaikkaselvitykset, työpaikkakäynnit, toimintasuunnitelmien tekeminen, työpaikkojen terveyden edistämiseen ja työkykyä ylläpitävään toimintaan osallistuminen. Muita työterveyshoitajan tehtäviä, jotka tukevat työntekijään ja työpaikkaan kohdistuvaa toimintaa ovat esimerkiksi tilastot ja seuranta, raportoinnit sekä osallistuminen työterveyshuoltoyksikön oman työn suunnitteluun, seurantaan, arviointiin ja kehittämiseen. (Juutilainen 2004, 56–58.)

Terveystarkastukset ovat osa työterveyshoitajan työtä. Valtioneuvostonasetus (1484/2001) määrittelee terveystarkastusten tavoitteiksi työntekijän terveyden ja työ- ja toimintakyvyn arvioinnin, ylläpitämisen ja edistämisen sekä niihin vaikuttavien tekijöiden seurannan, tietojen hankkimisen työstä, työolosuhteista ja työyhteisön toimivuudesta sekä mahdollisimman varhaisen tarpeellisen hoidon ja kuntoutustarpeen selvittämisen sekä hoitoon ja kuntoutukseen ohjaamisen. (Karhula 2005, 475.)

Ohjaustoimintaa tapahtuu yleisimmin työpaikkaselvitysten, erilaisten kartoitusten ja kyselyjen, terveystarkastusten sekä sairausvastaanoton yhteydessä. Ohjausta voidaan myös antaa tietoiskuissa, luennoilla, ryhmäohjauksissa, yhteistyökokouksissa ja koulutuksissa. Kaikessa ohjaustoiminnassa yhteisenä tavoitteena on terveyden ja työkyvyn tukeminen ja edistäminen sekä yksilö- että työyhteisötasolla. (Juutilainen 2004, 106.)

Työpaikkaselvityksen avulla muodostetaan käsitys työpaikasta, sen vaaratekijöitä, riskeistä ja henkilöstön kuormittumisesta, tehdään johtopäätöksiä keskeisistä terveysvaaroista ja annetaan työympäristöön kohdistuvat korjausehdotukset sekä tehdään terveystarkastussuunnitelma (Karhula 2005, 85, 91). Työterveyshoitaja selvittää psyykkisiä kuormitustekijöitä havainnoimalla työtä ja työoloja, haastattelemalla esimiehiä ja työntekijöitä sekä keräämällä tietoa työstä kyselymenetelmillä (Pääkkönen, Rantanen & Uitti 2005, 51).

Työkykyä ylläpitävällä (tyky) toiminnalla tarkoitetaan yhteistyössä toteutettavaa työhön, työoloihin ja työntekijöihin kohdistuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista monimuotoista toimintaa. Siihen osallistumalla työterveyshuolto omalta osaltaan edistää ja tukee työelämässä mukana olevien työ- ja toimintakykyä. (1383/2001, 3§.) Tyky- toiminnan tavoite on luoda turvallinen ja terveellinen työpaikka. Päämäärä on, että jokainen työpaikka toteuttaa sellaista tyky- toimintaa, joka on juuri sille tarpeellista. Toiminnan tavoitteet kirjataan tyky- suunnitelmaksi, jossa kuvataan yksityiskohtaisesti toimenpiteet ja toteuttajat aikatauluineen sekä seuranta ja arviointitapa. (Riikonen, Kämäräinen, Lappalainen, Oksa, Pääkkönen, Rantanen, Saarela & Sillanpää 2003, 71.)

### 2.3 Työn kuormittavuuden mittarit työterveyshoitajan työvälineinä

Työn kuormittavuus jaetaan fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen kuormittavuuteen. Työn henkinen kuormitus voidaan nähdä syntyvän ihmisen ja hänen työnsä välisestä kitkasta, yhteistyövaikeuksista tai koko organisaation toimintatavoista. Työn vaatimukset voivat olla liian suuret tai pienet sekä määrällisesti että laadullisesti. Työn psyykkistä kuormitusta voidaan mitata muun muassa tehtävää, yksilöä tai organisaatioita arvioimalla. Työn psyykkisiksi kuormitustekijöiksi voidaan nimetä esimerkiksi vastuu, ihmissuhteisiin liittyvät kuormitustekijät, työmäärä, tiedonkäsittelyn aspektit ja toiminnan sidonnaisuus. (Airila 2002, 5.) Käsitlemme tässä kappaleessa kolmea työuupumuksen tunnistamiseen kehitettyä mittaria sekä yhtä työnkuormittavuusmittaria. Nämä mittarit ovat usein mainittu kirjallisuudessa.

Toimintakyky on työkyvyn edellytyksenä. Toimintakykyä voidaan luotettavasti tutkia erilaisilla mittareilla. Työkykyindeksi on työterveyshuollon apuväline, joka ilmaisee, miten hyvin työntekijä pystyy suoriutumaan työstään. Sen avulla työterveyshuolto pystyy tunnistamaan varhain ne työntekijät ja työyhteisöt, jotka tarvitsevat tukitoimia. Työkykyindeksi koostuu sarjasta kysymyksiä, joissa otetaan huomioon työn fyysiset ja psyykkiset vaatimukset sekä työntekijän terveydentila ja voimavarat. (Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne & Tulkki 1997, 3.)

MBI (Maslach Burnout Inventory) on yksilöllinen erityisesti hoitotyöntekijöille soveltuva kvantitatiivinen työuupumusmittari. Mittari ei huomioi työn ulkopuolisia tekijöitä. Siitä on kehitelty yleisempi versio MBI - General Survey, joka soveltuu kaikilla eri aloilla työskentelevien työuupumuksen tutkimiseen. MBI-GS - mittari rakentuu kolmesta työuupumus oireyhtymän ulottuvuudesta, jotka ovat uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen sekä ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. Jokaisesta ulottuvuudesta muodostetaan summamuutuja, ja näiden summien yhteenlaskettu painotettu summa puolestaan kuvaa työuupumusoireyhtymää. (Maslach, Jackson & Leiter 1997, 208-211.)

BBI-15 (Bergen Burnout Inventory 15) on kehitetty mittaamaan työuupumusriskiä ihmissuhdetyössä. Se sopii työuupumuksen mittaamiseen hoito-, hoiva-, esimies-, myynti- ja palvelutyössä. (Airila 2002, 17.) BBI-15 – kysely voidaan tehdä joko yhdelle henkilölle tai kokonaiselle työorganisaatiolle. BBI-15 – kokonaisasteikko muodostuu alaulottuvuusasteikkojen uupumusasteinen väsyminen, kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen summasta. (Aro, Matthiesen, Näätänen & Salmela-Aro 2003, 46, 73.)

## 2.4 Työhyvinvointi, työyhteisö ja työterveyshuolto

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan vastuu työyhteisöjen toimivuuden edistämisestä kuuluu työnantajalle. Työterveyshuoltolain (1383/2001) tarkoituksena on, että työnantaja, työntekijät ja työterveyshuolto yhdessä edistävät työyhteisön hyvinvointia ja toimivuutta. (Manninen, Laine, Leino, Mukala & Husman 2007, 116.) Heidän välinen yhteistyö on kaikin tavoin mielekkään työterveyshuollon toimivuuden ja vaikuttavuuden perusedellytys (Martimo & Klemetti 2003, 210).

Työhyvinvointi käsittää työntekijän ja työyhteisön hyvinvoinnin. Parhaimmillaan työ edistää ihmisen terveyttä ja hyvinvointia. Työntekijän kohdalla hyvinvointi edellyttää vastuun ottamista omasta elämästä, työurasta, työstä ja työkyvystä. Henkisesti ja fyysisesti hyvinvoiva työntekijä jaksaa enemmän ja elpyy nopeammin. On hyvä pyrkiä tunnistamaan omat vahvuudet ja työtavoitteet, jotka ovat saavutettavissa ja jotka toteutuessaan tuovat tyydytystä. Työstä selviytyy helpommalla, kun tiedot ja taidot ovat ajan tasalla. Ongelmat eivät muodostu ylivoimaisiksi, kun niihin tarttuu varhain ja tarvittaessa pyytää apua. Työterveyshuollolla on keskeinen rooli työntekijän terveyden ja hyvinvoinnin tukemisessa. Päävastuu on kuitenkin yrityksen johdolla ja henkilöstöhallinnolla. Henkilöstön hyvinvoinnin tulisi olla itsestäänselvyys menestykseen pyrkivälle yritykselle. (Työterveyslaitos 2007.)

Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi ovat kiinteästi sidoksissa koettuun esimiestoimintaan. Työhyvinvointiin vaikuttavat erityisesti johtaminen, osaaminen sekä työyhteisön ja työn kehittäminen. Työhyvinvoinnin johtaminen on henkilöstön osaamisen pitkäjänteistä kehittämistä ja strategista henkilöstösuunnittelua sekä arkista esimiestyötä. Koska työhyvinvointi liittyy työhön ja sen tekemiseen työyhteisössä, on esimies avainasemassa. (Kaistila 2005, 4, 14.)

Tutkimuksissa on tullut esille esimiehen asennoitumisen selvä merkitys alaisten motivaatiolle ja jaksamiselle. Avoin vuorovaikutus ja läsnäolo ovat merkittäviä esimiestyön vaatimuksia. Tasapuoliseksi ja luotettavaksi koetun esimiehen on mahdollista tehdä yksilöllisiä päätöksiä alaistensa kanssa ilman, että se herättää kohtuutonta kateutta. Työn joustavuus on uralla eteenpäin haluavien perheellisten nuorten yksi ratkaiseva jaksamisen tukipilari. (Korppoo 2003, 150.)

Esimiehet eivät aina pysty tunnistamaan työntekijän työkuormitusta. Jatkuva ylikuormitus tulisi saattaa varhain esimiehen tietoon, jotta tilannetta voidaan muuttaa yhdessä työterveyshuollon kanssa. Jos muutosta parempaan ei saada aikaan, työntekijän tulisi harkita työuransa jatkoa niin, ettei hänen terveytensä vaarantuisi. (Työterveyslaitos 2007.) Tampereen kaupungin sosiaali- ja terveystoimen esimies- ja johtamiskoulutuksen arvioinnissa selvisi, että työkyky ja siihen liittyvät asiat henkilöstön hyvinvoinnin kannalta koettiin tärkeiksi. Esimiehet nostivat merkittävinä asioina esille muun muassa työssä jaksamisen ja itsestä huolehtimisen. (Tampereen kaupunki 2005, 39.)

Hyvinvoivassa työyhteisössä tiedonkulku ja vuorovaikutus toimivat avoimesti, ongelmista uskalletaan puhua ja yhteistyö sujuu. Työnjako on oikeudenmukaista ja selkeää, ja esimiestyö osallistuvaa ja kuuntelevaa. Rakentavaa palautetta annetaan molemmiin puolin. Työntekijät voivat osallistua työyhteisön toimintaan ja kehittämiseen. Työsuojelun ja työterveyshuollon toiminta kuuluu kiinteästi terveeseen työyhteisöön. (Työterveyslaitos 2007.)

Tervettä organisaatiota kuvaavat alhainen stressin taso, korkea työyhteisöön sitoutuminen ja työtyytyväisyys, alhaiset poissaolot ja vaihtuvuus, hyvät työmarkkinasuhteet, esimerkiksi vähän lakkoja tai muita kiistoja ja oikeudellisia riitoja. Terveellä organisaatiolla on tehokkaat muutoksen hallintavalmiudet ja hyvät ongelmanratkaisutaidot. Kehittävät ja ehkäisevät toimet ovat etusijalla ja pääpaino on pitkän aikavälin tulevaisuuden kehittämisessä. (Tuomi 2000, 111.)

Työterveyshuolto pyrkii edistämään työikäisen väestön hyvinvointia, elämisen ja työelämän laatua sekä tuottavuutta. Sen erityispiirteenä on yksilön hoitamisen ja terveyden edistämisen lisäksi työympäristöön, työoloihin ja työyhteisöön vaikuttaminen. (Räsänen 2003, 40.) Työterveyshuolto toimii asiantuntijana ennakoi-

vassa ja korjaavassa työyhteisö toiminnassa. Toiminta on moniammatillista yhteistyötä. Työterveyshuollon tehtäviin kuuluu selvittää työyhteisön toimivuuteen liittyviä seikkoja sekä tehdä niistä toimenpide-ehdotuksia työnantajalle. (Manninen ym. 2007, 116–117.)

Työssä jaksamisen ohjelman (2003) tutkimuksen ”Nuorten aikuisten työssä jaksaminen” tulosten mukaan nuoret eivät kokeneet saavansa paljon tukea työterveyshuollosta. Erinomainen ja hyvä työssä jaksaminen oli yleisempää niillä, jotka tunsivat saaneensa henkistä tukea työterveyshuolloilta. Työterveyshuollon haasteena onkin tavoittaa huonosti tai kohtalaisesti työssä jaksavat nuoret työntekijät ja panostaa heihin. (Ek ym. 2003.) (Liite 1)

### 3 TYÖUUPUMUS

#### 3.1 Työuupumuksen määrittelyä

Työuupumus käsitteenä tarkoittaa työelämässä ilmeneviä jaksamisongelmia. Se on vakava, vähitellen työssä kehittyvä stressioireyhtymä, jolle on ominaista uupumusasteiseksi kehittyvä fyysinen ja psyykkinen väsymys. Työuupumukseen liittyy myös kyynistä asennoitumista työhön sekä ammatillista itsetunnon laskua. Työuupumus voidaan nähdä seurauksena siitä, että työntekijä on liian kauan ja liian paljon antanut itsestään työlle, eikä ole saanut tarpeeksi vastinetta työpanoksestaan. (Hakanen 2004, 22.) Usein loppuun palamisen kynnyksellä oleva henkilö yrittää kompensoida uupumustaan olemalla enemmän työssä ja ottamalla itselleen yhä enemmän työtehtäviä. Tämä itsensä ylikuormittaminen työn vaatimusten täyttämiseksi saa yliotteen, mutta vain hetkellisesti. Jossain vaiheessa ihminen masentuu tai alkaa tuntea olevansa yhä pahemmin lopussa. Hän ei kestä enää työpaineita ja alkaa vähitellen kokea erilaisia stressireaktioita, joiden seurauksena hänelle kehittyy työuupumus. (Näätänen ym. 2003, 14.)

Työuupumus ei ole yksinkertainen, kaikilla saman kaavan mukaan kehittyvä tila. Lopputulos on monenlaisten yksilön elämässä tapahtuneiden ristiriitojen, vastoinkäymisten, kriisien, pettymysten ja menetysten sekä jatkuvien paineiden summa. (Salomäki 2002, 77.) Työuupumus saa yleisesti alkunsa yksilön ja ympäristön välisestä vuorovaikutuksesta etenkin siitä, että yksilön voimavarat ja ympäristön vaatimukset tai yksilön odotukset ja ympäristön tarjoamat mahdollisuudet ovat epätasapainossa keskenään. Tästä yleisestä lähtökohdasta huolimatta työuupumusta määritellään monella eri tavalla. Useimmiten työuupumuksen määritelmiä erotellaan neljä. (Kinnunen & Hätinen 2005, 38.)

Ensimmäisessä määritelmässä työuupumus nähdään pitkäkestoisena väsymyksenä, masennuksena ja turhautumisena. Nämä oireet johtuvat siitä, että yksilö sitoutuu ja omistautuu tehtäviin, joista hän ei saakaan hakemaansa tyydytystä. Nämä yksilöt ovat luonteeltaan dynaamisia, tavoitehakuja ja suorituskeskeisiä sekä omistautuvat täysin ryhtymäänsä tehtävään. Määritelmä on on-

gelmallinen, koska työuupumus yhdistetään siinä masennukseen ja krooniseen väsymykseen, jotka olisi hyvä pitää erillisinä. (Kinnunen ym. 2005, 38–39.)

Toisen määritelmän mukaan työuupumus on tunneperäinen reaktio, joka liittyy työn stressitekijöihin. Siinä vallitsee epätasapaino työnvaatimusten ja käytettävissä olevien voimavarojen välillä. Oireiluna toisessa määritelmässä ovat ahdistus, jännittyneisyys, väsymys ja uupumus. Yksilö keskittyy omien tarpeidensa tyydyttämiseen ja kokee lisääntyvää välinpitämättömyyttä työssään tapaamiaan henkilöitä ja heidän ongelmiaan kohtaan. (Kinnunen ym. 2005, 39.)

Kolmas määritelmä kuvaa työuupumusta fyysisen, tunneperäisen ja psyykkisen uupumuksen tilana, jonka aiheuttaa pitkäaikainen sitoutuminen vaativiin tilanteisiin. Yksilö kokee avuttomuuden ja toivottomuuden tunteita, eikä työ ja elämä innosta. Työssä uupuneille kehittyy negatiivinen minäkäsitys ja negatiivinen asenne työtä ja muita ihmisiä kohtaan. Työuupumukselle alttiita ovat henkilöt, joilla on suuri halu auttaa muita ja jotka ovat innokkaita ja idealistisia ja jotka uskovat työn antavan merkityksen elämälleen. (Kinnunen ym. 2005, 39.)

Neljännessä määritelmässä työuupumus koostuu kolmesta tekijästä: emotionaalisesta uupumuksesta, depersonalisaatiosta ja ammatillisen tehokkuuden vähenemisestä. Emotionaalinen uupumus tarkoittaa energiavarojen tyhjenemistä ja tunnetta siitä, että yksilön voimavarat ovat riittämättömät tilanteen käsitteilyyn. Depersonalisaatiossa on kyse toisten ihmisten kohtelemisesta enemmän objekteina kuin yksilöinä. Ammatillisen tehokkuuden vähenemistä kuvaa henkilön taipumus arvioida käyttäytymistään ja suoriutumistaan kielteisesti. Tämän vuoksi yksilö tuntee itsensä epäpäteväksi ja kyvyttömäksi saavuttamaan asettamia tavoitteita. (Kinnunen ym. 2005, 39.)

Käsitteenä työuupumus yleistyi 1970-luvulla kuvattaessa terveydenhuollossa toimivien pitkäaikaista stressioireyhtymää. Burnout käsitteen suomenkielisenä vastineena käytettiin ensiksi termiä loppuun palaminen, mutta 1990-luvun alkupuolelta lähtien työuupumus-käsite tuli yleiseen käyttöön. Aluksi työuupumusta pidettiin ihmissuhdetöiden erityisongelmana. Työuupumusta tutkittiin lähinnä hoito-, kasvatus- ja sosiaalisentyön alueilla. Ihmissuhdetyössä todetun työuupumuksen väsymysoireisto kuvattiin emotionaalisena väsymyksenä, joka joh-



tuu jatkuvasta tunnepitoista mukanaoloa vaativasta vuorovaikutuksesta autettavien ihmisten kanssa ja oman persoonallisuuden avulla työskentelystä. Kun vaatimukset koetaan ylivoimaisiksi asiakaskunnan vaativuuden tai muun syyn vuoksi, työntekijä alkaa suojautua kovettamalla itseään asiakkaiden tarpeita vastaan (depersonalisaatio). Nykyisin on todettu, että työuupumus voi kehittyä tietyin ehdoin missä tahansa työssä ja epäedullisissa työyhteisöoloissa, jos ihmiset sitoutuvat työhönsä. (Kalimo ym. 1997, 9-10.)

### 3.2 Työuupumuksen oireita

Työuupumukseen on yhdistetty kirjallisuudessa toista sataa oiretta. Yksilölliset oireet voidaan jakaa oireiden ilmenemisen mukaan tunneperäisiin, ajatusperäisiin, fyysisiin, käyttäytymisperäisiin sekä motivaatioperäisiin oireisiin. (Kalimo ym. 1997, 9).

Tunneperäinen oire voi olla esimerkiksi emotionaalinen uupumus, ahdistus tai vähentynyt emotionaalinen kontrolli. Avuttomuus, huono itsetunto ja syyllisyyden tunne kuuluvat ajatusperäisiin oireisiin. Henkilö voi oireilla fyysisesti päänsäryllä, pahoinvoinnilla ja levottomuudella. Käyttäytymisperäisiä oireita ovat hyperaktiivisuus, impulsiivisuus, lisääntynyt kahvin juonti sekä päihteiden käyttö. Esimerkkejä motivaatioperäisistä oireista ovat pettymys, tylsistyminen ja ihanneiden menettäminen. (Aro ym. 2003, 14.) Jotta voidaan päätellä, että kyse on juuri työuupumuksesta, on tärkeää tunnistaa, mikä yhteys erilaisilla oireilla ja käyttäytymisen muutoksilla on työhön (Kalimo ym. 1997, 9).

### 3.3 Työuupumuksen erotusdiagnoosia

Työuupumus sekoitetaan joskus uupumukseen, masennukseen ja stressiin. Normaali väsymys tai uupumus menee ohi, kun on saatu jonkinlainen luonteva katkos työhön, esimerkiksi loma on vietetty. Uupumusta aiheuttavat myös työn ulkopuoliset tekijät, kuten ongelmat perhepiirissä tai taloudelliset vaikeudet. Usein nämä vaikeudet ennemmin tai myöhemmin heijastuvat työpaikalle kumu-

loituen työuupumukseksi. Silloin on hankala erottaa uupumusta työuupumuksesta. (Koivisto 2001, 147.)

Työuupumuksella ja masennuksella on joitakin yhteisiä oireita, kuten esimerkiksi vähäinen energisyys, väsymys ja keskittymisvaikeudet. Työuupumus ja masennus liittyvät toisiinsa, mutta ovat silti erillisiä ilmiöitä. Työuupumus liittyy selvästi työhön, kun taas masennus viittaa yleiseen pahoinvointiin, joka ulottuu kaikkiin elämänalueisiin eikä välttämättä ole työperäistä. Kun työuupumuksesta kärsivät voivat ainakin osittain nauttia elämästään ja ponnistella pärjätäkseen, niin masentuneet ovat usein jo luovuttaneet kamppailun. (Hakanen 2004, 23.)

On vaarana, että työuupumus tulkitaan pitkittyneen stressin muodoksi. Kuormituksen kesto ja sopeutuminen siihen kuitenkin erottavat nämä kaksi käsitettä. Stressissä ihminen käyttää voimavarojaan ja selviytymiskeinojaan kuormittavan ristiriitatilanteen ratkaisuun, minkä jälkeen voimavarat ja normaali toiminnan taso yleensä palautuvat. Hitaasti syvenevä työuupumus sen sijaan merkitsee voimavarojen vähenemistä ja lopulta niiden romahtamista. Stressi siis on usein väliaikainen toimintakyvyn heikkenemisen tila, kun taas työuupumus aiheuttaa pitkäkestoisemman toimintakyvyn alenemisen. (Hakanen 2004, 22–23.) Vakava väsymys, kyynisyys ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen on oirekoostumus, joka erottaa työuupumuksen muista stressitiloista (Kalimo ym. 1997, 9).

### 3.4 Työuupumukselle altistavia tekijöitä

Suomen lääkirilehden artikkelissa (10/2004) ”Työuupumus Suomessa, Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia” Ahola, Honkonen, Kalimo, Nykyri, Aromaa & Lönnqvist esittelevät Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Tutkimuksen mukaan työuupumus lisääntyi iän myötä. Sitä oli eniten vanhimmassa ikäluokassa eli 55–64-vuotiailla. Heistä 5 %:lla oli vakava-asteisia työuupumuksen oireita, kun vastaava osuus nuoremmissa ikäryhmissä oli noin 2 %. (Ahola ym. 2004, 4111). (Liite 1). Ikää tarkasteltaessa, työuupumukselle alttiita ovat erityisesti ikääntyneet työntekijät sekä vasta uransa aloittaneet nuoret (Koivisto 2001, 168). Nuori on vielä työelämässä kokematon sekä epätodellisen ihanteellinen ja haavoittuvainen. Ikä tuo kypsyyttä ja kokemusta. (Sihvonen 1996, 25.)

Naisilla työuupumus lisääntyy iän myötä terveys 2000-tutkimuksen mukaan. Sukupuolten kesken ei ollut eroa työuupumuksen kokonaisesiintyvyydessä. (Ahola ym. 2004, 4111.) Usein toistetun havainnon mukaan naisilla on esiintynyt miehiä enemmän väsymysoireita ja miehillä kyynistymistä. Erot ovat kuitenkin olleet pieniä ja yleensä kadonneet, kun on vakioitu naisten ja miesten erilaiset työolot. (Hakanen 2004, 44.)

Persoonallisuustekijät vaikuttavat työuupumukseen. Masennukseen taipuvaisen ihmisen riski uupua on suurempi. Myös ihminen, jonka pettymysten käsittelykyky on heikko tai, joka on luonteeltaan impulsiivinen, on alttiimpi työuupumukselle. Itsekriittisyys ja uhrautumishalu myös kasvattavat työuupumusriskiä. (Aro 2001, 70.) Niillä, joiden elämänhallinnan tunne on heikko, on työssään enemmän stressi- ja uupumusoireita ja enemmän sairauspoissaoloja (Nurmi, Ahonen, Lyytinen, Lyytinen, Pulkkinen & Ruoppila 2006, 196).

Työuupumuksen syitä tutkittaessa on lähes aina taustalta löydettävissä laadullinen tai määrällinen ylikuormitus (Koivisto 2001, 155). Työ on tekijälleen liian vaikeaa tai sitä on liian paljon. Muita työuupumukseen altistavia tekijöitä työssä ovat työn hallinnan puute, riittämätön palkitseminen, yhteisön hajoaminen, epäreilu kohtelu ja arvoriistiriidat. Työuupumus on yksilön ja työn muodostama kokonaisuuden häiriötila. (Aro 2001, 51–52.)

### 3.5 Työuupumuksen esiintyvyys Suomessa

Terveys 2000- tutkimuksessa työuupumusta kartoittavassa osuudessa käytettiin työikäisiä (30- 64- vuotiaita) suomalaisia (n = 3876). Lieväasteista työuupumusta oli 25 %:lla työssä käyvistä ja vakavaa 2,5 %:lla. Työuupumusta mitattiin Maslachin yleisellä työuupumuksen arviointimenetelmällä (MBI-GS). (Ahola ym. 2004, 4109–4110.)

Taulukossa 1 ja 2 kuvataan työuupumuksen esiintyvyyttä naisten ja miesten kokemina eri ikäkausina Kansanterveyslaitoksen toteuttaman Terveys 2000-tutkimuksen mukaisesti.

Taulukko 1. Työuupumus Suomessa 2000 – 2001, NAISET (Lähde: Aromaa & Koskinen, Terveys 2000 - tutkimus.)

Ikä	Ei työuupumusta	Lievä	Vakava
30-34 v	79 %	20 %	1 %
35-44 v	74 %	24 %	2 %
45-54 v	72 %	25 %	3 %
55-64 v	57 %	37 %	6 %

Taulukko 2. Työuupumus Suomessa 2000 – 2001, MIEHET (Lähde: Aromaa & Koskinen, Terveys 2000 - tutkimus.)

Ikä	Ei työuupumusta	Lievä	Vakava
30-34 v	73 %	25 %	2 %
35-44 v	76 %	22 %	2 %
45-54 v	71 %	27 %	2 %
55-64 v	69 %	27 %	4 %

Kalimon & Toppisen tutkimukseen ”Työuupumus Suomessa v. 1997” osallistui 3300 henkilöä, joka poimittiin 24–65-vuotiaasta työikäisestä väestöstä. Tässä tutkimuksessa kartoitettiin laajemmalla ikäotoksella työuupumusta kuin Terveys 2000- tutkimuksessa. Työuupumus Suomessa v. 1997- tutkimukseen osallistuneilla 24–34-vuotiailla henkilöillä (työuupumus koko aineistossa n= 1975–2016) työuupumusta ei ilmennyt 46,4 %, lievää työuupumusta esiintyi 47,8 % sekä vakavaa työuupumusta esiintyi 5,8 %. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työuupumuksen esiintymistä ja vakavuutta suomalaisessa työikäisessä väestössä. Sen esiintymistä tutkittiin eri toimialoilla ja ammattiryhmissä. Tiedot kerättiin kyselylomakkeella vuoden 1997 alkupuolella. (Kalimo ym. 1997, 16–17.) Vuoden 1997 tutkimus oli lyhyt postikysely. Tutkimuksen tiedot saatiin 66 %:lta otoksesta kun taas Terveys 2000-tutkimuksen tiedot saatiin 84 %:lta. (Ahola ym. 2004, 4111.) (Liite 1)

### 3.6 Työuupumuksen ennaltaehkäisy

Työuupumusta voidaan ehkäistä monin tavoin. Työuupumusta ehkäisevät työn ja vapaa-ajan rajan selventäminen, kyky sanoa ei sekä kyky suunnitella työtään etukäteen. Kunnostaan huolehtiminen, omien rajojensa tunnustaminen ja hyvät ihmissuhteet kotona auttavat ehkäisemään työuupumusta. Lisäksi ristiriidattomat suhteet sekä avoin ilmapiiri työpaikalla ja johdonmukainen urakehitys auttavat jaksamaan työssä. Kannustamalla työntekijöitään työnantaja ennaltaehkäisee jaksamisongelmia. Työtehtävien selkeä määrittely, työn kokeminen mielekkääksi ja ammattitaidon ylläpitäminen ovat myös tärkeä osa työuupumuksen ennaltaehkäisyä. Työnohjaus saattaa ehkäistä ainakin hoito- ja opetusaloilla työskentelevien työuupumusta. (Rovasalo, 2007.)

Yritysjohdon, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojelun on tehtävä yhteistyötä työuupumuksen torjunnassa (Koivisto 2001, 98 ). Työuupumuksen ehkäisytoimien tulisi sisältyä organisaation työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitelmaan. Työntekijän ja työnantajan välinen keskustelu mahdollistaa työssä esiin nousseiden ongelmien jakamisen ja pohtimisen. Tämä mahdollistaa työmotivaation säilymisen ja työntekijä jaksaa paremmin. (Aro 2001, 29, 77.)

Työuupumus voi tulla esimiehen tietoisuuteen hänen omista havainnoistaan, työntekijältä itseltään tai työtovereilta. Esimiehen on mahdollista seurata alaisensa työssä jaksamista päivittäisjohtamisen ja kehityskeskustelujen avulla. (Rantala 2005, 336–337.)

## 4 VARHAISAIKUISUUS TYÖNTEKIJÄN ELÄMÄNVAIHEENA

### 4.1 Varhaisaikuisen psyykkinen kehitys

Kehityopsykologia käsittelee varhaisaikuisuutta (25–34-vuotta) elämänkulun, kuten koulutuksen ja uralla etenemisen kautta. Kognitiivinen kehitys on tähän tiiviisti yhteydessä, sillä se ja esimerkiksi uralla eteneminen vaikuttavat toisiinsa. Kognitiivinen kehitys on tiedon käsittelyyn liittyvää kehitystä. Se tarkoittaa havaintojen, muistin, ajattelun ja kielen kehitystä. Persoonallisuuden kehitys käsittää yksilön kokonaispersoonallisuuden ja vuorovaikutussuhteittensa kehityksen. Persoonallisuuden tärkeän osa-alueen muodostaa minäkäsityksen kehitys. (Himberg, Laakso, Peltola, Näätänen & Vidjeskog 2000, 13.)

### 4.2 Varhaisaikuisuuden kehityskriisi

Varhaisaikuisuudessa on kriittisiä kausia, jolloin tapahtuu psyykkisiä muutoksia. Näitä psyykkisiä muutoksia voivat vauhdittaa dramaattiset muutokset, kuten lapsen syntymä ja avioero. (Himberg ym. 2000, 121.) Tyydyttävän aikuisuuden edellytyksenä pidetään muun muassa irtautumista lapsuudenkodista, ammatin hankkimista ja työelämään siirtymistä sekä perheen perustamista. Lisäksi aikuisuuden tavoitteena voi olla vastavuoroisten ystävyysuhteiden muodostaminen, asumisen ja toimeentulon järjestäminen, yhteisten asioiden hoitoon osallistuminen ja elämäntyylin vakiinnuttaminen. Aikuisuuden edetessä myös parisuhteen hoitaminen, lasten kasvattaminen, vanhemmuuden vaatimuksiin sopeutuminen ja työuraan keskittyminen ovat keskeisiä tavoitteita. (Nurmi ym. 2006, 166.)

Erik H. Erikson (1950) käsittelee psykososiaalisten kriisien teoriassaan varhaisaikuisuuden kriisiä. Nuori aikuinen haluaa olla itsenäinen ja määrätä omasta elämästään, samalla halutaan kuitenkin turvaa toisista. (Vilkkö – Riihelä 2003, 255.) Yksilö joutuu kulloisenkin ikä kautensa tyypillisen kehitystehtävän eteen biologisen kehityksensä sekä sosiaalisen ympäristön odotusten takia (Himberg ym. 2000, 21).

Vanhemmuus ja pysyvä parisuhde ovat aikuisuuden kehitystehtäviä, joita useimmat pyrkivät täyttämään. Parisuhteessa vanhempien tuottama turvallisuuden tunne ikään kuin vaihtuu puolison tuottamaan turvallisuuden tunteeseen. Ne eivät kuitenkaan vastaa toisiaan, koska iän karttuessa haluttu turvallisuuden muoto muuttuu. (Himberg ym. 2000, 117.)

#### 4.3 Työuupumuksen ja varhaisaikuisuuden kehitystehtävien yhteys

Varhaisaikuisuuteen astuvien elämäntilanteet ovat nykypäivänä erilaisia. Koulutusajat ovat pidentyneet ja työmahdollisuudet muuttuneet. Vakituksia työsuhteita solmitaan entistä harvemmin, ja nuoret joutuvat vaihtamaan työsuhteitaan aikaisempaa enemmän. (Vilkko - Riihelä 2003, 258.)

Nuorelta aikuiselta odotetaan sijoittumista pysyvämpään työhön kuin vaihteleviin tilapäistöihin. Ne nuoret aikuiset, jotka ovat valinneet ammattinsa ja saaneet sen mukaisen työn, ovat tyytyväisiä ja kokevat työn tuovan heidän elämäänsä merkitystä. Työ vaikuttaa yksilön itsearviointiin. Se voi aiheuttaa ammatillista stressiä, joka pitkään kestäessään saattaa johtaa työuupumukseen. Uupunut tuntee itsensä fyysisesti, emotionaalisesti ja älyllisesti väsyneeksi. Hänen itsetuntonsa heikkenee ja hän eristäytyy usein muista ihmisistä. Hän saattaa tuntea itsensä huonoksi työntekijäksi, vaikka työuupuneille on usein yhteistä, että he ovat tunnollisia ja hyviä työntekijöitä. (Himberg ym. 2000, 116.)

Nuori aikuinen näkee tulevaisuutensa omien sitoutumistensa takia rajallisena uusien mahdollisuuksien suhteen. Hän tarkastelee ihmissuhteisiin ja ammattiin liittyviä sitoumuksia. Jos aikaisemmin tehdyt elämänsuunnitelmat ovat tukeneet itsearvostusta ja käsitystä omasta pärjäävyydestään, voi yksilö ottaa rauhallisin mielin vastaan esimerkiksi työelämän tarjoamia vaativampia haasteita. (Himberg ym. 2000, 122–123.)

## 5 AIKAISEMMIN AIHEESTA TEHTYJÄ TUTKIMUKSIA

Valitsimme opinnäytetyöhömmme muiden tutkimusten ja teoriaosan tueksi seitsemän aiheeseen liittyvää tutkimusta. Teimme jokaisesta opinnäytetyössämme esiintyvistä tutkimuksesta taulukon, jossa esittelemme tutkimuksia tarkemmin. (Liite 1)

Adalin ja Priamin (2002) tutkimuksessa ”Burnout among Nurses in Intensive Care Units, Internal Medicine Wards and Emergency Departments in Greek Hospitals” selvitettiin 223 kreikkalaisen hoitajan työuupumuksen astetta. Hoitajat työskentelivät pääasiassa Ateenan alueen sairaaloissa ensiavuisissa, sisätautiosastoilla ja teho-osastoilla. Tutkimuksessa selvisi, että niillä hoitajilla, jotka työskentelivät ensiavuisissa esiintyi enemmän henkistä väsymystä, kuin niillä hoitajilla, jotka työskentelivät sisätautiosastoilla ja teho-osastoilla. (Adali & Priami 2002, 1, 4.) (Liite 1)

Hämäläisen (2004) lisensiaatin tutkimuksessa ”Työuupumustarinoita informaatioteknologian alalta: syyt, kokemukset ja kehittyminen” haastateltiin kahdeksaa it-alan työntekijää yksityiseltä sektorilta. Tutkimuksen tavoitteena oli kuvailla, miten it-alan nuoret aikuiset rakentavat kertomuksissaan työuupumuskokemuksiaan työterveyspsykologin ensimmäisellä vastaanottokäynnillä: millaiset seikat he kokevat merkityksellisinä työuupumukseensa vaikuttavina tekijöinä, millainen kokemus työuupumus on sekä millaisena kehityksellisenä prosessina työuupumus ilmenee. (Hämäläinen 2004, 3.) (Liite 1)

Kansten (2005) väitöskirjassa ”Moniulotteinen hoitotyön johtajuus ja hoitohenkilöstön työuupumus terveydenhuollossa” selvitettiin hoitotyön johtajuuden ja hoitohenkilöstön työuupumuksen yhteyttä erilaisissa terveydenhuollon organisaatioissa hoitohenkilöstön näkökulmasta. Tutkimuksen päätavoitteena oli lisätä tietoa johtajuuden ja työuupumuksen välisestä yhteydestä sekä moniulotteisen johtajuuden ja työuupumuksen esiintyvyydestä ja niihin yhteydessä olevista tekijöistä suomalaisessa hoitotyössä. (Kanste 2005, 25.) (Liite 1)



Laijärven, Pääkkösen, Välimäen ja Pukurin (2005) tutkimuksessa ”Stressi ja työuupumus akuuttipsykiatrisessa hoitoympäristössä” tutkittiin psykiatrisen hoitohenkilöstön kokemaa työperäistä stressiä sekä työuupumusta akuuttipsykiatrisessa laitosp- ja avohoidossa. Tutkimus tuotti tietoa työyhteisön jaksamis- ja uupumisongelmista sekä niiden taustalla olevista tekijöistä. (Laijärvi, Pääkkönen, Välimäki & Pukuri 2005, 245.) (Liite 1)

Lindellin (2007) Pro gradu-tutkielman ”Hoitotyön johtajien ja työterveyshuollon yhteistyö henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi” tutkittiin, miten työterveyshuollon ja työnantajan edustajien yhteistyö työhyvinvoinnin edistämiseksi kunn- ta-alalla käytännössä toimii. Tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää suunniteltaessa työntekijöiden työhyvinvointia edistäviä toimintamalleja ja toimijoiden rooleja näissä malleissa. (Lindell 2007, 2, 6.) (Liite 1)

Poghosyan (2008) tutkimuksessa ”Cross-national exploration of nurse burnout: Predictors and consequences in eight countries” selvitettiin työuupumuksen enustetta ja seurauksia kahdeksasta eri maasta valittujen hoitajien keskuudessa. Tutkimuksella osoitettiin, että Maslach Burnout Inventory-mittari on pätevä työväline tutkittaessa työuupumusta. Tutkimuksessa työuupumuksen tasot vaihtelivat eri maiden välillä. Vaikeampaa työuupumusta esiintyi eniten Japanissa sekä Yhdysvalloissa ja lievempää työuupumusta oli eniten saksalaisilla, armenialaisilla sekä venäläisillä hoitajilla. (Poghosyan 2008, 5, 15.) (Liite 1)

Työssä jaksaminen - ohjelma käynnisti yhteistyössä Oulun aluetyöterveyslaitoksen kanssa tutkimuksen selvittääkseen nuorten aikuisten työssä jaksamista. Tutkimus käynnistettiin syksyllä 2000 ja siinä käsiteltiin työhyvinvointia ja siihen liittyviä tekijöitä sekä yksilön voimavarojen että työyhteisön toimivuuden näkökulmasta. (Ek ym. 2003, 3.) (Liite 1)

## 6 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää työterveyshoitajien ja hoitotyön esimiesten valmiuksia nuorten työuupumuksen ennaltaehkäisemisessä ja tunnistamisessa sekä lisätä yhteistyötä työterveyshuollon ja hoitotyön esimiesten välillä.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää kyselylomakkeen avulla Kaupin sairaalan ja Koukkuniemen vanhainkodin osastonhoitajien ja lähiesimiesten omia kokemuksia nykyisten valmiuksiensa riittävydestä työuupuneiden nuorten tukemisessa sekä selvittää millaista koulutusta he toivoisivat saavansa nuorten työntekijöiden työuupumuksesta. Lisäksi tarkoituksena on suunnitella opinnäytetyöstämme saamiemme tulosten pohjalta työterveyshoitajien käyttöön hoitotyön esimiehille suunnattu koulutus työuupumuksen ennaltaehkäisystä ja tunnistamisesta.

Opinnäytetyömme tutkimustehtävät ovat:

1. Minkälaiseksi osastonhoitajat ja lähiesimiehet kokevat tietonsa nuorten työntekijöiden työuupumuksesta?
2. Minkälaisia keinoja osastonhoitajilla ja lähiesimiehillä on tukea työuupunutta nuorta työntekijää?
3. Minkälaista nuorten työntekijöiden työuupumukseen liittyvää yhteistyötä osastonhoitajat ja lähiesimiehet toivovat työterveyshuollon kanssa?
4. Minkälaista koulutusta osastonhoitajat ja lähiesimiehet toivovat nuorten työntekijöiden työuupumuksesta?

## 7 MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT JA TOTEUTUS

### 7.1 Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä

Laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on pyrkiä myksenä löytää tai paljastaa tosiasioita. Tutkimuksen aineisto kootaan luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa. Ihminen on aineistonkeruun välineenä ja hän luottaa omiin havaintoihinsa ja keskusteluihin tutkittaviensa kanssa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157, 160.)

Tutkijan lähtökohtana on aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu. Tutkija suosii metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat ja omat ajatukset pääsevät esille. Kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti ja tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä. Tapaukset käsitellään ainutlaatuisina ja niitä tulkitaan sen mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2007, 160.) Tutkijalla ei ole ennakkolettamuksia tutkimuskohteesta tai tutkimustuloksista (Eskola & Suoranta 1998, 19). Valitsimme kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän, koska halusimme saada ihmisten kokemuksiin perustuvaa tietoa.

### 7.2 Kyselylomake aineistonkeruumenetelmänä

Kvalitatiivisen tutkimuksen yleisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto (Tuomi & Sarajärvi 2002, 73). Kyselyssä kysymysten muoto on vakioitu eli kyselyyn vastaavilta kysytään samat asiat, samassa järjestyksessä ja samalla tavalla. Kysely soveltuu aineiston keräämisen tavaksi ja tutkittaessa henkilökohtaisia asioita. (Vilkkä 2007, 28.) Valitsimme kyselyn opinnäytetyömme aineistonkeruumenetelmäksi, koska halusimme saada tietoa melko suurelta joukolta lyhyessä ajassa. Kysely vaatii hyvän etukäteissuunnittelun ja kyselylomakkeen testauksen (Koivula, Suihko & Tyvärinen 2003, 50). Esitestasimme kyselylomaketta kahdel-

la osastonhoitajalla. Esitestauksesta saamamme palautteen pohjalta lisäsimme yhden kysymyksen ja muokkasimme kyselylomakkeen ulkomuotoa. Tutkimusluvut saimme elokuussa 2008.

Erilaisia kyselytapoja ovat Survey-tutkimus, postikysely, henkilökohtaisesti tarkistettu kysely, kyselylomake sekä informoitu kysely. Informoidussa kyselyssä tutkija jakaa lomakkeet henkilökohtaisesti ja selvittää tutkimuksen tarkoituksen, minkä jälkeen täytetyt lomakkeet palautetaan postin kautta tai muulla sovitulla tavalla. (Koivula ym. 2003, 49.)

Veimme saatekirjeet (liite 3) ja kyselyt (liite 4) henkilökohtaisesti Kaupin sairaalan ja Koukkuniemen vanhainkodin osastonhoitajille ja lähiesimiehille ja haimme kyselyt takaisin henkilökohtaisesti viikon kuluttua. Niille henkilöille, joilta emme kyselyä saaneet takaisin, lähetimme vielä sähköpostin muistutukseksi. Sähköpostissa oli postiosoite, johon kyselyn pystyi vielä palauttamaan. Valitsimme informoidun kyselyn aineistonkeruumenetelmäksi saadaksemme korkeamman vastausprosentin. Kyselyitä jakaessamme pystyimme kertomaan kyselyn tarkoituksesta sekä vastaamaan kysymyksiin. Vilkan (2007) mukaan kyselyn ajoitus kannattaa suunnitella huolellisesti, jotta tutkimuksen vastausprosentti olisi mahdollisimman korkea. Vuodenajat ja sesongit vaikuttavat tutkittavien motivaatioon ja resursseihin kyselyyn vastaamisessa. (Vilka 2007, 28.) Teimme kyselyn kesälomien jälkeen syyskuussa 2008, tällöin osastonhoitajilla ja lähiesimiehillä oli enemmän aikaa vastata kyselyyn.

Taulukossa 3 on esitelty tutkimustehtävät ja niihin vastaavat kyselylomakkeen kysymykset. Kyselylomakkeemme kysymys 8 vastasi ensimmäiseen tutkimustehtäväämme ja kysymys 7 vastasi toiseen tutkimustehtäväämme. Kysymykset 9 ja 10 etsivät vastausta kolmanteen tutkimustehtäväämme. Neljänteen tutkimustehtävään toivat vastauksen kysymykset 11 ja 12. Kyselylomakkeemme alussa oli kuusi taustatietoja kartoittavaa kysymystä. Kyselylomakkeen pääkysymyksissä oli yksi suljettu ja viisi avointa kysymystä.

Taulukko 3. Tutkimustehtävät ja niihin vastaavat kyselylomakkeen kysymykset

<b>Tutkimustehtävä 1:</b> <b>Minkälaiseksi osastonhoitajat ja lähiesimiehet kokevat tietonsa nuorten työntekijöiden työuupumuksesta?</b>
Kysymys 8:  Arvioi nykyisten tietojesi määrää nuorten aikuisten työuupumuksesta? Alleviivaa omaa arviotasi lähinnä oleva vaihtoehto. (1 = en tiedä aiheesta mitään, 2 = tiedän aiheesta vähän, 3 = en osaa sanoa, 4 = tiedän aiheesta melko paljon, 5 = tiedän aiheesta paljon)
<b>Tutkimustehtävä 2:</b> <b>Minkälaisia keinoja osastonhoitajilla ja lähiesimiehillä on tukea työuupunutta nuorta työntekijää?</b>
Kysymys 7:  Millä tavoin pystyt nykyisillä tiedoillasi vaikuttamaan nuoren työntekijän työuupumukseen?
<b>Tutkimustehtävä 3:</b> <b>Minkälaista nuorten työntekijöiden työuupumukseen liittyvää yhteistyötä osastonhoitajat ja lähiesimiehet toivovat työterveyshuollon kanssa?</b>
Kysymys 9:  Minkälaista nuorten työntekijöiden työuupumukseen liittyvää yhteistyötä työterveyshuollolla ja osastollasi on tällä hetkellä?  Kysymys 10:  Minkälaista nuorten työntekijöiden työuupumukseen liittyvää yhteistyötä toivoisit työterveyshuollon kanssa?
<b>Tutkimustehtävä 4:</b> <b>Minkälaista koulutusta osastonhoitajat ja lähiesimiehet toivovat nuorten työntekijöiden työuupumuksesta?</b>
Kysymys 11:  Mitä tietoa toivoisit koulutukselta saavasi nuoren työntekijän työuupumuksesta?  Kysymys 12:  Minkälaisen koulutuksen haluaisit käytännössä olevan? (toteutustapa, kesto ym.)

### 7.3 Tutkimuskohde ja tutkimusjoukko

Opinnäytetyömme tutkimuskohteena on nuorten työntekijöiden työuupumus. Halusimme tutkia pitkäaikaisosastoilla työskentelevien nuorten työntekijöiden työuupumusta osastonhoitajien ja lähiesimiesten näkökulmasta. Valitsimme hoidotalan, koska sillä työskentelee paljon nuoria työntekijöitä. Opinnäytetyömme teoriaosan tutkimusten kautta selviää, että nuori työntekijä on altis työuupumukselle.

Kvalitatiivisen tutkimuksen tutkimusjoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, eikä satunnaisotoksella (Hirsjärvi ym. 2007, 155). Valitsimme opinnäytetyömme tutkimusjoukoksi 8 Kaupin sairaalan ja 35 Koukkuniemen vanhainkodin osastonhoitajaa ja lähiesimiestä. Osastonhoitajat ja lähiesimiehet ovat ensisijaisessa asemassa tunnistamaan ja ennaltaehkäisemään työntekijöidensä työuupumusta. Selvitimme kyselylomakkeen avulla Kaupin sairaalan ja Koukkuniemen vanhainkodin osastonhoitajien ja lähiesimiesten nykyisten valmiuksien riittävyyttä nuorten työuupuneiden tukemisessa sekä millaista koulutusta he toivoisivat saavansa työuupumuksesta.

#### 7.4 Aineiston analysointi sisällönanalyysillä

Sisällönanalyysissä päätetään kiinnostuksen kohde. Aineisto käydään läpi ja vain ne asiat, jotka kuuluvat kiinnostuksen kohteeseen jäävät tutkimukseen. Opinnäytetyömme avointen pääkysymysten analysoinnissa käytimme aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmiä: pelkistämistä, ryhmittelyä, alakategorioiden, yläkategorioiden ja yhdistävien kategorioiden luomista (Tuomi ym. 2002, 94, 102). Pelkistämällä tarkoitetaan sitä, että aineistosta poimitaan ilmaisuja, jotka liittyvät tutkimustehtäviin. Pelkistetyistä ilmaisuista ryhmitellään ne asiat, jotka kuuluvat yhteen. Samaa tarkoittavat ilmaisut yhdistetään samaan kategoriaan. Yläkategorioita muodostetaan yhdistämällä saman sisältöiset kategoriat toisiinsa. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 5-6). Lopuksi yläkategorioista muodostetaan kokoavia käsitteitä, jotka vastaavat tutkimustehtäviin (Tuomi ym. 2002, 111).

Aloitimme aineiston analysoinnin syksyllä 2008. Luimme kyselylomakkeiden vastaukset ja erotimme pois epäoleellisen tiedon. Pelkistimme vastaukset ja ryhmittelimme ne vastaamaan tutkimustehtäviimme. Kokosimme samantyylliset pelkistetyt ilmaisut omiin alakategorioihin, jonka jälkeen muodostimme niistä yläkategorioita. Lopuksi laadimme yhdistävät kategoriat niin, että ne vastasivat tutkimustehtäviimme. (Liite 5)

## 8 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

### 8.1 Kyselyyn vastanneiden taustatietoja

Kyselyyn vastanneet henkilöt (n=35) olivat Kaupin sairaalan ja Koukkuniemen vanhainkodin osastonhoitajia ja lähiesimiehiä. Heistä neljä henkilöä oli 25–34-vuotiaita, kahdeksan 35–44-vuotiaita, kaksitoista 45–54-vuotiaita ja kymmenen 55–64-vuotiaita, yksi vastaajista ei kertonut ikäänsä. Osastonhoitajat ja lähiesimiehet olivat toimineet esimiehinä eripituisia aikoja ja he olivat käyneet hyvin erilaisissa esimieskoulutuksissa. Suurimmalla osalla oli jonkin asteinen esimiestutkinto. Vastaavasti osa vastaajista oli ryhtynyt esimiestyöhön suoraan työelämästä.

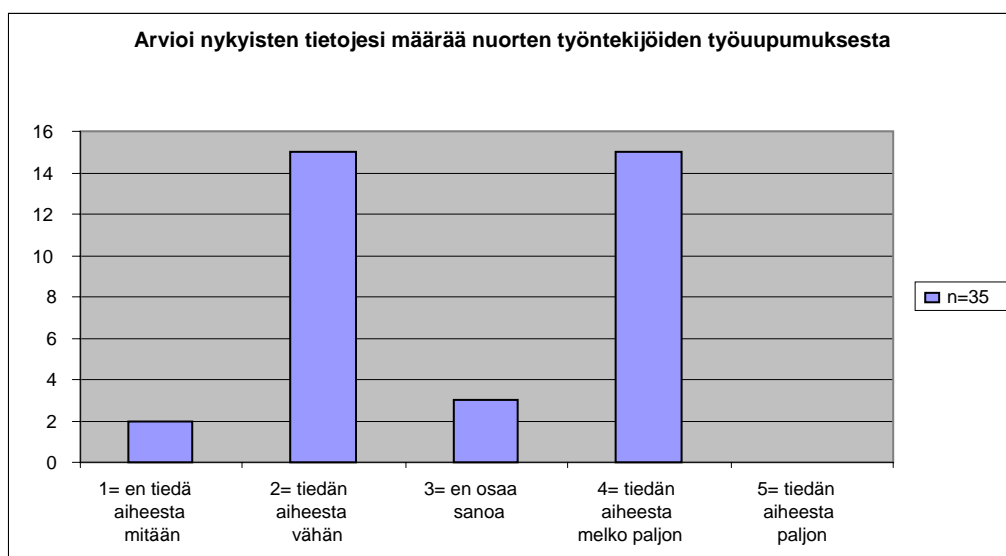
Osastonhoitajilla ja lähiesimiehillä oli alaisia vaihteluvälillä 6-130 henkilöä. Suurimmalla osalla vastaajista oli 13–30 alaista. Vastanneista 28 oli tunnistanut ja seitsemän vastaajaa ei ollut tunnistanut työuupumusoireita nuorissa alaisissaan. Esimiehistä suurin osa oli itse havainnut alaisensa työuupumuksen tai työtekijä oli itse kertonut siitä hänelle. Vastaaja oli saanut kuulla alaisensa työuupumuksesta myös työyhteisöltä sekä työterveyshoitajalta/työterveyshuollosta.

### 8.2 Tulokset tutkimustehtävittäin

#### 8.2.1 Minkälaiseksi osastonhoitajat ja lähiesimiehet kokevat tietonsa nuorten työntekijöiden työuupumuksesta?

Pyydettyäessä arvioida nykyisten tietojensa riittävyyttä nuorten aikuisten työuupumuksesta 2 vastaajista arvioi, ettei tiedä aiheesta mitään, 15 vastaajaa arvioi tietävänsä aiheesta vähän, 3 vastaajista ei osannut sanoa ja 15 arvioi tietävänsä aiheesta melko paljon. Yksikään vastaajista ei arvioinut tietävänsä aiheesta paljon. (Kuvio 1)

Kuvio 1. Osastonhoitajien ja lähiesimiesten oma arvio tiedoistaan nuorten työntekijöiden työuupumuksesta



Tutkimuksessa iällä ei ollut vaikutusta kyselyyn vastanneiden arvioon tietojensa määrästä nuorten työntekijöiden työuupumuksesta. Esimieskokemuksen pituudella puolestaan oli vaikutusta tähän arvioon. Suurin osa niistä osastonhoitajista ja lähiesimiehistä, jotka olivat toimineet esimiehenä yli kymmenen vuotta, kokivat tietävänsä nuorten työntekijöiden työuupumuksesta melko paljon. Alle kymmenen vuotta esimiehinä työskennelleiden oma arvio tiedon määrästä nuoren työntekijän työuupumuksesta vaihteli paljon.

### 8.2.2 Minkälaisia keinoja osastonhoitajilla ja lähiesimiehillä on tukea työuupunutta nuorta työntekijää?

Tutkimuksemme mukaan Kaupin sairaalan ja Koukkuniemen vanhainkodin osastonhoitajilla ja lähiesimiehillä oli paljon erilaisia keinoja tukea työuupunutta nuorta työntekijäänsä. Tärkeimmiksi tekijöiksi työuupuneiden nuorten työntekijöiden tukemisessa nousi avoimen vuorovaikutussuhteen merkitys, työn mielekkääksi tekeminen sekä aktiivinen toimiminen työuupumustilanteissa.

Osastonhoitajat ja lähiesimiehet kokivat tärkeäksi keskustelun työntekijöidensä kanssa. He pyrkivät pitämään keskustelut avoimena, molemmat osapuolet huomioonottavina. Kehityskeskustelut sekä kolmikantaneuvottelut työterveys-



huollon ja työntekijän kanssa olivat osastonhoitajien ja lähiesimiesten mielestä toimivia keinoja tukea työuupunutta nuorta työntekijää. Esimiehen tulisi myös olla positiivinen työntekijäänsä kohtaan. Olisi tärkeää antaa työntekijälle positiivista palautetta, kehua ja kannustaa.

Lähtökohdaksi työuupuneen nuoren työntekijän tukemisessa koettiin luottamuksellinen esimies-alais-suhde. Kun esimiehen suhde työntekijäänsä on kunnossa, on vaikeat asiat helpompi tuoda esille. Osastonhoitajat ja lähiesimiehet toivat myös esille rooliaan hyvän työilmapiirin luomisessa. Osaston hyvän työilmapiirin koettiin edistävän työhyvinvointia. Yhteinen päätöksenteko osaston asioista oli osastonhoitajien ja lähiesimiesten mielestä tärkeää. Antamalla kaikkien työntekijöiden vaikuttaa osastontoimintaan ja työvuorosunnitteluun tuetaan nuorten työntekijöiden ja muun henkilökunnan jaksamista. Osastonhoitajat ja lähiesimiehet pitivät työn monipuolisuuden ja vaihtelevuuden olevan merkittäviä keinoja tukea työuupunutta nuorta työntekijää. Tärkeää on myös huomioida nuoren työntekijän elämäntilanne.

Varhaisen puuttumisen merkitys työuupuneen nuoren työntekijän tukemisessa koettiin keskeiseksi. Tilanne tulisi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa huomioida ja ottaa puheeksi. Tukemisen keinoiksi osastonhoitajat ja lähiesimiehet mainitsivat myös työterveyshuollon. Tarvittaessa esimiehet ottavat yhteyttä ja ohjaavat nuoren työntekijän työterveyshuoltoon. Osastonhoitajat ja lähiesimiehet selvittävät myös työuupumisen syyt ja auttamistavat ja tällä tavalla tukevat työuupunutta nuorta työntekijäänsä.

### 8.2.3 Minkälaista nuorten työntekijöiden työuupumukseen liittyvää yhteistyötä osastonhoitajat ja lähiesimiehet toivovat työterveyshuollon kanssa?

Kyselyyn vastanneilla, Kaupin sairaalan ja Koukkuniemen vanhainkodin osastonhoitajilla ja lähiesimiehillä, ei tutkimuksen tekohetkellä ollut säännöllistä yhteistyötä työterveyshuoltoon nuorten työuupumukseen liittyen. Epäselvissä tilanteissa osa esimiehistä oli yhteydessä työterveyshuoltoon mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tai ohjasivat työntekijän työterveyshuoltoon terveystarkas-

tukseen. Lisäksi osa esimiehistä ja työterveyshoitaja järjestivät yhteistyössä kolmikantaneuvotteluja työuupuneen nuoren työntekijän kanssa. Kyselyyn vastanneista esimiehistä pienellä osalla ei ole ollut minkäänlaista yhteistyötä työterveyshuollon kanssa nuoren työntekijän työuupumus tapauksissa tai he eivät kokeneet sille tarvetta.

Opinnäytetyömme kyselyssä kävi ilmi, että osastonhoitajat ja lähiesimiehet toivoivat aktiivisempaa yhteistyön tarjontaa työterveyshuolloilta nuoren työntekijän työuupumuksesta. He toivoivat aiheesta koulutusta niin itselleen kuin koko osastollekin. Heitä kiinnosti myös tietää työterveyshuollon tarjoamista palveluista. Esimiehet halusivat, että työterveyshoitaja kartoittaisi nuoren työntekijän terveydentilan varhaisessa vaiheessa. He tahtoivat, että osaston työntekijöistä huolehtisi aina samat työterveyshuoltohenkilökunnan jäsenet, jolloin hoito olisi jatkuvaa.

Lisäksi esimiehet toivoivat aktiivisempaa ja avoimempaa yhteistyötä osaston ja työterveyshuollon välille nuoren työuupumuksesta. Kyselymme tulokset osoittivat, että esimiehet halusivat aktiivisempaa yhteydenpitoa puolin ja toisin. Työterveyshoitajan nopea tavoitettavuus ja mahdollisuus ohjata työterveyshuoltoon koettiin edellytykseksi helpommalle yhteistyölle. Esimiehet kuvailivat myös konkreettisia yhteistyön keinoja, kuten kolmikantaneuvottelujen mahdollisuutta, työterveyshoitajan neuvojen ja tuen saamista vaikeissa tilanteissa sekä tuen saamista työssäjaksamiseen koko osastolle.

#### 8.2.4 Minkälaista koulutusta osastonhoitajat ja lähiesimiehet toivovat nuorten työntekijöiden työuupumuksesta?

Kaupin sairaalan ja Koukkuniemen vanhainkodin osastonhoitajilla ja lähiesimiehillä oli monia erilaisia koulutustoiveita nuorten työntekijöiden työuupumuksesta. Koulutuksen toivottiin olevan sisällöltään monipuolista ja sitä toivottiin koko osaston henkilökunnalle. Koulutuksen toivottiin olevan myös asiantuntijajohtois-  
ta ja lähellä työpaikkaa.

Keskeisiksi toiveiksi koulutuksen sisältöön nousi nuoren työntekijän työuupumuksen ennaltaehkäisy ja tunnistaminen. Kaupin sairaalan ja Koukkuniemen vanhainkodin osastonhoitajat ja lähiesimiehet toivoivat lisää tietoa miten työuupumus syntyy ja mitkä sen syyt ovat. Lisäksi toivottiin tietoa oireista, nuoren ja vanhemman työntekijän työuupumuksen eroista ja nuoria kuormittavista tekijöistä. Osastonhoitajat ja lähiesimiehet halusivat myös koulutusta siitä miten toimia nuoren työntekijän työuupumustilanteessa ja siitä miten se voi vaikuttaa osaston toimintaan. He toivoivat konkreettisia neuvoja ja työkaluja miten toimia työuupumustilanteessa. Tietoa kaivattiin myös toimintamalleista hoitoon ohjauksessa sekä auttamiskeinoista ja tahoista.

Työskentelymuodoiltaan koulutuksen nuorten työntekijöiden työuupumuksesta toivottiin olevan vaihtelevaa. Osastonhoitajat ja lähiesimiehet halusivat muun muassa käytännönläheisiä esimerkkejä aiheesta, ryhmätyöskentelyä, case-harjoituksia sekä keskustelua. Kohderyhmältään koulutuksen toivottiin olevan esimiehille ja nuorille työntekijöille kohdistettua. Tärkeäksi osastonhoitajat ja lähiesimiehet kokivat, että koulutus olisi asiantuntijan vetämää. Koulutuksen esimiehet halusivat olevan useampana koulutuskertana muutama tunti kerrallaan. Koulutus voisi toteutua esimerkiksi iltapäiväkoulutuksena. Osa osastonhoitajista ja lähiesimiehistä halusi pidempään jatkuvaa koulutusta ja osa toivoi koulutuksen olevan lyhyt ja ytimekäs. Koulutuksen toivottiin tapahtuvan työpaikalla tai sen läheisyydessä.

## 9 POHDINTA

### 9.1 Opinnäytetyön eettisyys

Olemme saaneet opinnäytetyömme aiheen tarpeellisuudelle vahvistusta sekä kirjallisuudesta että työelämästä. Opinnäytetyömme tavoite ja tarkoitus on hyödyllinen terveydenhuoltoalanopiskelijoille, työterveyshuollolle sekä hoitoalan esimiehille. Laadimme kyselylomakkeen opinnäytetyömme teorian ja tutkimustehtäviemme mukaisesti.

Eettisesti hyvä tutkimus edellyttää, että tutkimusta tehdessä noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Opetusministeriön asettama tutkimuseettinen neuvottelukunta on laatinut ohjeet tieteellisten menettelytapojen noudattamiseen (liite 2). (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 23.) Tutkimusta tehdessämme kiinnitimme huomiota näihin ohjeisiin.

Tutkimuksessa yksityisyyden kunnioittaminen tarkoittaa sitä, että ihmisillä itsellään tulee olla oikeus määrittää se, mitä tietojaan he tutkimuskäyttöön antavat. Se tarkoittaa myös sitä, että tutkimustekstejä ei saa kirjoittaa niin, että yksittäiset tutkittavat olisivat niistä tunnistettavissa. Luottamuksellisuus aineiston yhteydessä tarkoittaa ensisijaisesti tutkittavan luottamusta siihen, että aineistoa käytetään, käsitellään ja säilytetään sovitusti. (Kuula 2006, 64.)

Kyselyitä jakaessamme painotimme tutkimuksen luottamuksellisuutta sekä vastaamisen vapaaehtoisuutta. Pidimme huolen, etteivät ulkopuoliset henkilöt päässeet käsittelemään kyselylomakkeita sekä ettei tutkittavien henkilöllisyys tullut esille. Kyselylomakkeet tuhottiin analysoinnin jälkeen. Olemme noudattaneet vaitiolovelvollisuutta sekä muita eettisiä periaatteita.

## 9.2 Opinnäytetyön luotettavuus

Tutkimuksen pätevyydellä tarkoitetaan tutkimusmenetelmän kykyä mitata ne asiat, joita tutkimuksessa on tarkoituskin mitata. Vastaajan ja tutkijan tulisi ymmärtää kyselylomakkeen kysymykset samalla tavalla. Jos näin ei ole, tulokset vääristyvät. Pätevyyttä tulee tarkastella jo tutkimusta suunniteltaessa. Mittarin kysymyksien pitäisi kattaa kaikki tutkimustehtävät. (Vilkkä 2005, 161.) Luotettavuutta lisäsi se, että kyselymme pääkysymykset vastasivat kaikkiin tutkimustehtäviimme ja suurin osa tutkittavista oli ymmärtänyt kyselyn kysymykset haluamallamme tavalla. Myös kyselymme esitestauksessa pystyimme varmistamaan kysymysten ymmärrettävyyttä.

Luotettavalla tutkimuksella tarkoitetaan tulosten tarkkuutta eli tulokset eivät ole sattumanvaraisia ja mittaustulokset ovat toistettavissa. Tutkijasta riippumatta saadaan sama mittaustulos saman tutkittavan henkilön kohdalla. Tutkimus on luotettava aina ajassa ja paikassa. Tuloksia ei voi yleistää niiden pätevyysalueen ulkopuolelle, kuten toiseen aikaan ja toiseen yhteiskuntaan. Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys muodostavat yhdessä kokonaisluotettavuuden. (Vilkkä 2005, 161.) Opinnäytetyössämme on kaksi tutkijaa ja meillä on yhdenmukainen näkemys saaduista tuloksista. Yhdenmukainen näkemys lisää tutkimuksen luotettavuutta.

Veimme osastonhoitajille ja lähiesimiehille yhteensä 43 kyselylomaketta ja takaisin saimme 35. Vastausprosentiksi muodostui 81 %. Saimme vastauslomakkeet takaisin pääasiallisesti huolellisesti täytettyinä, eikä meidän tarvinnut hylätä yhtään lomaketta. Olemme käyttäneet opinnäytetyössämme pääsääntöisesti uutta kirjallisuutta ja tutkimustietoa. Olemme suhtautuneet kriittisesti lukemaamme tietoon ja ottaneet opinnäytetyöhömmme vain luotettavaa kirjallisuutta.

### 9.3 Tulosten pohdintaa ja arviointia

#### 9.3.1 Osastonhoitajien ja lähiesimiesten tiedot nuorten työuupumuksesta

Kyselyyn vastanneista Kaupin sairaalan ja Koukkuniemen vanhainkodin osastonhoitajista ja lähiesimiehistä (n=35) 15 arvioi tietävänsä nuorten työuupumuksesta melko vähän ja 15 tietävänsä nuorten työuupumuksesta melko paljon. Loput vastanneista eivät tienneet aiheesta mitään tai eivät osanneet arvioida tietojensa määrää. Yksikään vastanneista ei arvioinut tietävänsä aiheesta paljon.

Havaitsimme, että suurin osa niistä esimiehistä, jotka olivat olleet esimiesasemassa yli kymmenen vuotta, vastasivat tietävänsä aiheesta melko paljon. Esimieskokemuksella on siis vaikutusta esimiesten tietoihin nuorten työntekijöiden työuupumuksesta. Ne henkilöt, jotka ovat työskennelleet pitkään esimiesasemassa, ovat todennäköisesti kohdanneet työurallaan enemmän työuupuneita nuoria. He ovat siis saaneet tietoa aikaisemmista kokemuksistaan.

Osastonhoitajien ja lähiesimiesten tiedot nuorten työuupumuksesta vaihtelivat paljon. Osa esimiehistä koki tietävänsä aiheesta melko paljon, mutta kuitenkin niiden esimiesten osuus oli merkittävä, jotka kokivat tietävänsä aiheesta melko vähän. Lindellin (2007) tutkimuksen ”Hoitotyön johtajien ja työterveyshuollon yhteistyö henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi” mukaan puolet hoitohenkilöstöstä kärsi keskimääräisestä ja lähes joka kymmenes voimakkaasta työuupumuksesta. Työuupumuksesta kärsivät useimmiten nuoret ja kokemattomat sekä iäkkäät ja kokeneet hoitajat. Olisi siis tarpeellista, että esimiehet, joiden tiedot eivät ole riittäviä, saisivat koulutusta nuoren työntekijän työuupumuksesta.

### 9.3.2 Osastonhoitajien ja lähiesimiesten keinot tukea työuupunutta nuorta työntekijää

Kaupin sairaalan ja Koukkuniemen osastonhoitajilla oli paljon erilaisia keinoja tukea nuorta työuupunutta työntekijää. Osa kyselymme vastaajista osasi kertoa monia erilaisia tapoja tukea nuorta työntekijäänsä ja toiset vain muutamia. Tähänkin seikkaan saattaa vaikuttaa se, että osalla vastaajista oli takana pitkä esimiesura ja toisilla se oli lyhyempi. Kokemus saattaa lisätä keinoja tukea työuupuneita nuoria työntekijöitä. Toisaalta taas nuorilla vastavalmistuneilla esimiehillä on koulutuksesta kulunut vähemmän aikaa ja heillä saattaa esimieskoulutuksessa saadut tiedot olla paremmin muistissa kuin pitkän työuran tehneillä esimiehillä.

Hyvinvoivassa työyhteisössä tiedonkulku ja vuorovaikutus toimivat avoimesti, ongelmista uskalletaan puhua ja yhteistyö sujuu. Työnjako on oikeudenmukaista ja selkeää, ja esimiestyö osallistuvaa ja kuuntelevaa. Rakentavaa palautetta annetaan molemmin puolin. Työntekijät voivat osallistua työyhteisön toimintaan ja kehittämiseen. (Työterveyslaitos 2007.) Kyselyyn vastanneet esimiehet kokivat avoimen keskustelun esimiehen ja työntekijän välillä tärkeäksi keinoksi tukea nuorta työntekijää. Tämä on varmasti yksi tärkeimmistä tavoista ennaltaehkäistä työuupumusta. On tärkeää, että työntekijä pystyy avoimesti keskustelemaan esimiehensä kanssa, häntä työssä kuormittavista asioista. Tämän keskustelun olisi hyvä olla molemminpuolista. Esimies toisi esille työntekijän positiiviset ja kehittämistä kaipaavat osa-alueet ja työntekijä saisi kertoa esimiehelle, jos häntä vaivaa jokin asia.

Yksi tukemisen keino on tehdä työ mielekkääksi työntekijöille. Työ ei saisi käydä liian yksipuoleiseksi. Hyvä olisi huomioida esimerkiksi valittaessa koulutuksiin lähtijöitä, jokaisen työntekijän kiinnostuksen kohteet. Työn mielekkääksi tekeminen työntekijöille on haaste jokaiselle esimiehelle ja tämä vaatii esimieheltä hyvää suunnittelukykyä ja resursseja. Työuupumusta voisi ennaltaehkäistä ja nuoren työntekijän työuupumusta voisi helpottaa esimerkiksi työn uudelleen järjestely osastolla. Vaihtelu voisi auttaa mielenkiinnon palautumista osastolla työskentelyyn. Hämäläinen (2004, 45) suosittelee lisensiaatti tutkimuksessaan, että

työuupumuksen ehkäisemiseksi tulisi työoloja kehittää osallistumista ja vaikutusmahdollisuuksia tukeviksi.

Kun osastonhoitajat ja lähiesimiehet tunnistavat työuupumusoireita nuorissa työntekijöissään, tulisi heidän toimia aktiivisesti tässä tilanteessa. Ei ole hyvä jäädä seuraamaan tilannetta vaan ottaa asia työntekijän kanssa esille, kun työuupumus vasta oireilee. Työntekijöiden oireilu jää varmasti usein huomaamatta, kun osastolla on kiire. Esimiehen olisikin hyvä välillä kunnolla huomioida työntekijöidensä työssä jaksaminen ja esimerkiksi keskustella heidän kanssaan siitä. Jos esimiehestä tuntuu epävarmalta ottaa asia esille, hän voisi ottaa yhteyttä työterveyshoitajaan ja keskustella hänen kanssaan tilanteesta ja siitä miten siinä voisi toimia.

Kaupin sairaalan ja Koukkuniemen vanhainkodin osastonhoitajilla ja esimiehillä on paljon toimivia tapoja tukea nuorta työuupunutta työntekijää. Kun tietää osastojen tämän hetkisen tilanteen ja kiireellisyyden, miettii kuinka hyvin näitä tapoja pystyy hyödyntämään. Esimiehet ovat itsekin ylikuormitettuja ja välillä moni asia menee kiireessä työntekijöiden työssä jaksamisen edelle. Olisi kuitenkin tärkeä muistaa, että kiinnittämällä huomiota työntekijöihin voisi ennaltaehkäistä monia ongelmia. Sairauspoissaolot luultavasti vähenisivät ja työntekijöiden työpanos kasvaisi, jos esimiehet pystyisivät kiinnittämään enemmän huomiota työntekijöidensä työhyvinvointiin.

### 9.3.3 Osastonhoitajien ja lähiesimiesten toiveet nuorten työntekijöiden työuupumukseen liittyvästä yhteistyöstä työterveyshuollon kanssa

Työssä jaksamisen ohjelman (2003) tutkimuksen ”Nuorten aikuisten työssä jaksaminen” tulosten mukaan nuoret eivät kokeneet saavansa paljon tukea työterveyshuollosta. Erinomainen ja hyvä työssä jaksaminen oli yleisempää niillä, jotka tunsivat saaneensa henkistä tukea työterveyshuolloilta. Työterveyshuollon haasteena onkin tavoittaa huonosti tai kohtalaisesti työssä jaksavat nuoret työntekijät ja panostaa heihin. (Ek ym. 2003.)



Kaupin sairaalan ja Koukkuniemen vanhainkodin osastonhoitajat ja lähiesimiehet toivovat pääsääntöisesti lisää nuoren työntekijän työuupumukseen liittyvää yhteistyötä työterveyshuollon ja heidän välilleen. Kyselyistä selvisi, että työterveyshuoltoon ollaan yhteyksissä epäselvissä tilanteissa. Työterveyshuolto tekee terveystarkastuksia ja järjestää kolmikantaneuvotteluja, mutta ei tarjoa esimiehille mitään säännöllistä yhteistyötä nuorten työuupumuksesta. Aiheesta toivotaankin koulutusta. Tiedon lisääntyessä, esimiehet voisivat huomata työntekijöidensä avun tarpeen aikaisemmin sekä heillä olisi enemmän keinoja toimia niissä tilanteissa. Myös ennaltaehkäisyyn keinot lisääntyisivät. Säännöllinen yhteistyö, esimerkiksi koulutuksen kautta, voisi avata ovia avoimempaan yhteydenpitoon esimiesten ja työterveyshuollon välille. Esimiesten kynnys kysyä ja lähettää työntekijä työterveyshuoltoon mahdollisesti madaltuisi.

Kyselyyn vastanneet esimiehet kokivat, että työterveyshuollon tulisi olla aktiivisemmin osallisena nuoren työntekijän työuupumistapauksissa. Esimiehet ovat epäselvissä ja tukea tarvitsevilla tapauksissa yhteydessä työterveyshuoltoon. Työterveyshoitajan saamista puhelimitse kiinni kuitenkin rajoittaa puhelintunti. Esimiehet toivovatkin työterveyshoitajan aktiivisempaa yhteydenpitoa osastoon päin.

Esimiehet, jotka eivät kokeneet nuoren työntekijän työuupumukseen liittyvää yhteistyön tarvetta työterveyshuollon kanssa, voisivat olla eri mieltä saatuaan tietää kuinka yleistä työuupumus on nuorten keskuudessa sekä, miten se vaikuttaa työntekijöiden lisääntyviin sairauspoissaoloihin. Sairauspoissaolot kuormittavat muuta henkilökuntaa, jolloin uupumus voi lisääntyä sitäkin kautta. Lisäksi esimiehet saattavat kokea, ettei työterveyshuollon väliselle yhteistyölle ole tarvetta, sillä asian voi hoitaa työyhteisön kesken. Tällöin esimiehellä on oltava riittävät tiedot ja taidot nuoren työuupumuksesta. Esimiesten on myös tärkeä tiedostaa, että uupumistapauksissa jatkuvan ja moniammatillisen hoidon takaa yhteistyö työterveyshuollon kanssa.

#### 9.3.4 Osastonhoitajien ja lähiesimiesten koulutustoiveet nuorten työntekijöiden työuupumuksesta

Hämäläisen (2004, 46) mukaan työterveyshuollossa tulisi panostaa esimiesten koulutukseen ja kehittämiseen työuupumusilmiön tunnistamiseksi ja hallitsemiseksi. Kaupin sairaalan ja Koukkuniemen vanhainkodin osastonhoitajien ja lähiesimiesten koulutustoiveet nuorten työntekijöiden työuupumuksesta olivat melko erilaisia. Tätä kysymystä analysoitaessa huomion kiinnitti se, että toiveita oli runsaasti ja ne vaihtelivat paljon. Toiveiden laajuus kertoo mahdollisesti siitä, että osastonhoitajien ja lähiesimiesten tiedot nuorten työntekijöiden työuupumuksesta eivät ole riittäviä. Vaikka 15 (n=35) opinnäytetyömme kyselyyn vastanneista esimiehistä arvioi tietävänsä nuorten työntekijöiden työuupumuksesta melko paljon, on varmasti osa-alueita joista hekin kaipaisivat lisää tietoa.

Rantalan (2005) mukaan esimiehet kaipaavat koulutusta siihen miten tunnistaa uupuminen alaisissa ja miten ottaa asia työntekijän kanssa puheeksi. Ihanteellista olisi, että jaksamisesta keskustelemisesta tulisi luonnollinen osa työyhteisöjen päivittäistä arkea. (Rantala 2005, 337.) Kaupin sairaalan ja Koukkuniemen vanhainkodin osastonhoitajat ja lähiesimiehet toivoivatkin työuupumuksen tunnistamista yhdeksi koulutuksen osa-alueeksi. Esimiehillä oli paljon keinoja tukea nuoria työuupuneita työntekijöitään. Lisäämällä esimiesten tietoja koulutuksen avulla, saisivat he tukea teoriasta ja asiantuntijoilta näihin toimintamalleihinsa. Moni esimies on vielä nuori ja epävarma eikä ole saanut pitkän työuran tuomaa varmuutta, miten toimia työuupumustilanteissa, joten he saattaisivat hyötyä tällaisesta koulutuksesta.

Kaupin sairaalan ja Koukkuniemen vanhainkodin osastonhoitajat ja lähiesimiehet toivoivat monipuolista koulutusta koko osaston henkilökunnalle. Koska resursseja on hoitotyössä niin vähän, koko osaston kouluttamiseen ei luultavasti ole mahdollisuutta monellakaan osastolla. Tämän vuoksi esimiehet ovatkin tärkeässä asemassa. Resursseja säästetään kouluttamalla vain esimiehet. He voivat sitten osastokokouksissa jakaa koulutuksessa saamiaan tietoja ja tällä tavoin vähitellen kouluttaa myös oman henkilökuntansa.

#### 9.4 Ajatuksia opinnäytetyön tekemisestä ja jatkotutkimusaiheita

Opinnäytetyötä suunniteltaessa havaitsimme yhteiseksi kiinnostuksen kohteeksemme nuoret aikuiset ja työelämän. Olemme olleet kesätöissä hoitoalalla ja huomanneet, kuinka työntekijät uupuvat kolmivuorotyössään jo nuorena. Jotta nuorilla olisi voimavaroja jaksaa työuransa uupumatta, ovat osastonhoitajat ja lähiesimiehet avain asemassa ennaltaehkäisemään sekä tunnistamaan nuorten työntekijöidensä työuupumus.

Olemme toimineet Kaupin sairaalan ja Koukkuniemen vanhainkodin työterveyshoitajien kanssa yhteistyössä ja suunnitelleet koulutusion Kaupin sairaalan apulaisosastonhoitajille. (Liite 6). Sekä työelämän yhteistyötahot että harjoittelimme ohjanneet terveydenhoitajat ovat kokeneet aiheemme tärkeäksi ja ajankohtaiseksi, mikä motivoi meitä tekemään hyödyllisen työn työterveyshuololle ja esimiehelle.

Olemme valinneet opinnäytetyömme tutkimusjoukoksi pitkäaikaishoidon osastoilla työskentelevät osastonhoitajat ja lähiesimiehet. Jatkotutkimusaiheena voisikin selvittää hoitoalalla työskentelevien nuorten työntekijöiden näkökulmasta heidän uupumisensa syitä sekä hoitoon hakeutumista. Jatkotutkimusaiheena voisi myös selvittää minkälaisia mittareita työterveyshoitajilla on käytössä työuupumukseen liittyen ja millä tavoin näiden mittareiden käyttöä voisi lisätä. Lisäksi voisi selvittää laajemmin terveysalalla työskentelevien vanhempien ikäryhmien työuupumusta. Myös muiden alojen nuorten työntekijöiden työuupumusta voisi tutkia.

## 10 KEHITTÄMISTEHTÄVÄ

Kehittämistehtävänä suunnittelimme koulutusosion työuupumuksen ennaltaehkäisystä ja tunnistamisesta Tullinkulman työterveyshuollolle. Koulutusosio toteutetaan Tullinkulman työterveyshuollon järjestämässä puheeksiottamisen koulutuksessa, joka on suunnattu Kaupin sairaalan apulaisosastonhoitajille. Koulutus alkaa maaliskuussa 2009.

Pidimme palaverin Kaupin sairaalan ja Koukkuniemen vanhainkodin työterveyshoitajien kanssa marraskuussa 2008. Tässä palaverissa esittelimme opinnäytetyömme kyselyn tuloksia ja keskustelimme siitä millainen suunnittelemamme koulutus olisi ja missä sen voisi toteuttaa. Saimme hyvää ohjausta työterveyshoitajilta ja sovimme, että voisimme suunnitella osion Tullinkulman työterveyden järjestämään koulutukseen. Koulutus on suunnattu Kaupin sairaalan apulaisosastonhoitajille. Tullinkulman työterveydestä koulutuksen vetäjät ovat Kaupin sairaalasta vastaava työterveyshoitaja ja Tullinkulman työterveyden työpsykologi.

Koulutusosiota suunnitellessa käytimme pohjana opinnäytetyömme teoriaosaa sekä opinnäytetyömme kyselyssä saamiamme tuloksia. Koulutusosion raakaversioon saimme palautetta Kaupin sairaalasta vastaavalta työterveyshoitajalta. Pyrimme suunnittelemaan koulutusosion siten, että se on helppo muokata myös muidenkin esimiesten kuin sairaalan ja vanhainkodin osastonhoitajien ja lähiesimiesten käyttöön. Koulutusosio on power point - muodossa ja aikaa sen läpikäyntiin kuluu noin 30–60 minuuttia. (Liite 6).

## LÄHTEET

- Adali, E. & Priami, M. 2002. Burnout among Nurses in Intensive Care Units, Internal Medicine Wards and Emergency Departments in Greek Hospitals. Luettu 31.3.09. <http://www.nursing.gr/burnout.pdf>.
- Airila, A. 2002. Työn kuormittavuuden mittarit, selvitys olemassa olevista mittareista ja niiden käytettävyydestä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ahola, K., Honkonen, T., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. 2004. Työuupumus Suomessa, Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Suomen lääkärilehti 43 (10), 4109-4113.
- Aro, A. 2001. On niin kiire, ettei ehdi tehdä mitään. Helsinki: Edita.
- Aro, A., Matthiesen, S., Näätänen, P. & Salmela-Aro, K. 2003. Bergen burnout indicator 15. Helsinki: Edita.
- Ek, E., Laitinen, J., Tammelin, T., Remes, J., Raatikka, V-P. & Kujala, V. 2003. Nuorten aikuisten työssä jaksaminen. Helsinki: Työministeriö.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 2. painos. Tampere: Vastapaino.
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Himberg, L., Laakso, J., Peltola R., Näätänen, R. & Vidjeskog, J. 2000. Kehittyvä ihminen. 2.-3. painos. Porvoo: WSOY.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13. – 14., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Juutilainen, I. 2004. Työterveyshoitajan käsikirja. Helsinki: Edita.
- Kaistila, M. 2005. Hyvä esimiestyö. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kanerva, S., Pasanen, A., Riekkinen, S. & Tuhkanen, T. 1998. Hyvä työterveyshoitajan työ. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Kanste, O. 2005. Moniulotteinen hoitotyön johtajuus ja hoitohenkilöstön työuupumus terveydenhuollossa. Acta Universitatis Ouluensis. Nro 815. Oulun yliopisto.

- Kanste, O. 2006. Suomalaishoitajien työuupumus kansainvälisessä vertailussa. *Hoitotiede* 18 (5), 233-244.
- Karhula, A-L. (toim.) 2005. Terveystarkastukset työterveyshuollossa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kinnunen, U. & Hätinä, M. 2005. Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) *Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Koivula, U-M., Suihko, K. & Tyrväinen, J. 2003. *Mission: Possible: Opas opin-  
näytteen tekijälle*. Tampere: Pirkanmaan ammattikorkeakoulun julkaisusarja C. Oppimateriaalit. Nro 1.
- Korppoo, L. 2003. Työyhteisö työkyvyn tukena. Teoksessa Antti-Poika, M., Martimo, K-P. & Husman, K. (toim.) *Työterveyshuolto*. 1. painos. Helsinki: Duodecim, 148–154.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka, aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. *Hoitotiede* 11 (1), 3-12.
- Laijärvi, H., Pääkkönen, T., Välimäki, M. & Pukuri, T. 2006. Stressi ja työuupumus akuuttipsykiatrisessa hoitoympäristössä. *Hoitotiede* 18 (5), 245-254.
- Lindell, R. 2007. Hoitotyön johtajien ja työterveyshuollon yhteistyö henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu.
- Manninen, P., Laine, V., Leino, T., Mukala, K. & Husman, K. (toim.) 2007. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Martimo, K-P. & Klemetti, M. 2003. Moniammatillisuus työterveyshuollossa. Teoksessa Antti-Poika, M., Martimo, K-P. & Husman, K. (toim.) *Työterveyshuolto*. 1. painos. Helsinki: Duodecim, 206–210.
- Maslach, C., Jackson, S. & Leiter, M. 1997. Maslach Burnout Inventory. Teoksessa Zalaquett, C. & Wood, R. (toim.) *Evaluating Stress – A Book of Resources*. London: Lanham, Md, 191-218.
- Nurmi, J-E., Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Pulkkinen, L. & Ruoppila, I. 2006. Ihmisen psykologinen kehitys. 1.-2. painos. Helsinki: WSOY.
- Poghosyan, L. 2008. Cross-national exploration of nurse burnout: Predictors and consequences in eight countries. University of Pennsylvania. Väitöskirja.
- Pääkkönen, R., Rantanen, S. & Uitti, J. 2005. Työn terveysvaarojen tunnistaminen. Helsinki: Työterveyslaitos.

Rantala, A. 2005. Työterveyshuolto ja työntekijän jaksamisen tuki uupumistilanteissa. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 38–53.

Riikonen, E., Kämäräinen, M., Lappalainen, J., Oksa, P., Pääkkönen, R., Rantanen, S., Saarela, K. & Sillanpää J. (toim.) 2003. Työsuojelun perusteet. 1.-2. painos. Helsinki: Työterveyslaitos, 65–73.

Rovasalo, A. 2007. Työuupumus. Päivitetty 15.3.2007. Luettu 20.5.2008. [http://www.terveysportti.fi/ltk/ltk.koti?p\\_haku=työuupumus](http://www.terveysportti.fi/ltk/ltk.koti?p_haku=työuupumus).

Räsänen, K. 2003. Työterveyshuolto osana terveydenhuoltojärjestelmää. Teoksessa Antti-Poika, M., Martimo, K-P. & Husman, K. (toim.) Työterveyshuolto. 1. painos. Helsinki: Duodecim, 40–44.

Salomäki, J. 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Forssa: Aseman Lapset ry.

Sihvonen, A. 1996. Miten ehkäisen työuupumuksen. Jyväskylä: Gummerus.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2004. Työterveyshuoltolaki, opas työterveyshuoltolain soveltajille. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2001. Valtioneuvoston periaatepäätös, terveys 2015- kansanterveysohjelmasta. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Tampereen kaupunki, sosiaali- ja terveystoimi. 2005. Tampereen kaupungin sosiaali- ja terveystoimen esimies- ja johtamiskoulutuksen 2002-2004 arviointi osallistujien palautteen perusteella. Tampere: Sosiaali- ja terveystoimi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1.-4. painos. Helsinki: Tammi.

Tuomi, K. (toim.) 2000. Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi, tutkimus metalliteollisuudessa ja vähittäiskaupassa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L. & Tulkki, A. 1997. Työkykyindeksi. 2. korj. painos. Helsinki: Työterveyslaitos.

Työntekijän hyvinvointi. 2007. Päivitetty 4.4.2007. Tulostettu 8.4.2008. <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Henkinen+hyvinvointi/Tyontekijan+hyvinvointi/>.

Työyhteisön hyvinvointi. 2007. Päivitetty 29.3.2007. Tulostettu 8.4.2008. <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Henkinen+hyvinvointi/Tyoyhteison+hyvinvointi/>.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa, määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Vilko-Riihelä, A. 2003. Psykye. 1.-3. painos. Helsinki: WSOY.

## LIITTEET

- |         |  |
|---------|--|
| Liite 1 | Yhteenveto aiemmista tutkimuksista                     |
| Liite 2 | Ohjeet hyvään tieteelliseen käytäntöön                 |
| Liite 3 | Saatekirje osastonhoitajille                           |
| Liite 4 | Kyselylomake   |
| Liite 5 | Tutkimustehtäväkohtainen analyysin havainnollistaminen |
| Liite 6 | Koulutusosio työuupumuksesta                           |



## YHTEENVETO AIEMMISTA TUTKIMUKSISTA

## LIITE 1: 1(10)

Sukunimi (vuosi) Työn nimi, Työn luonne	Tarkoitus/tavoite tehtävät/ongelmat	Menetelmä	Keskeiset tulokset
Adali & Priami (2002) Burnout among Nurses in Intensive Care Units, Internal Medicine Wards and Emergency Departments in Greek Hospitals,	Tarkoitus: - Selvittää Ateenan alueen sairaaloiden teho-osastoilla, si- sätautiosastoilla ja ensiavussa työskentelevien hoitajien työuupumuksen astetta - Selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat tutkimukseen osallistuvien hoitajien työuupumuksen syntyyn	- Kvantitatiivinen tutkimus - University of Athens - N=223 - Kysely - Tilastollinen analyysi	- Hoitajilla, jotka työskentelivät ensiavussa esiintyi enemmän henkistä väsymystä, kuin niillä hoitajilla, jotka työskentelivät sisätautiosastoilla ja teho-osastoilla - Teho-osastoilla työskentelevien hoitajien työuupumuksen syntyyn vaikuttivat kontrolli, osallistuminen ja tehtävä suuntautuneisuus - Sisätautiosastoilla työskentelevien hoitajien työuupumuksen syntyyn vaikuttivat osallistuminen, työn määrä, fyysinen mukavuus, tehtävä suuntautuneisuus ja autonomia - Ensiavussa työskentelevien hoitajien työuupumuksen syntyyn vaikuttivat osallistuminen, työn määrä, uudistukset, esimiehen tuki, ikä ja tehtävä suuntautuneisuus

(jatkuu)

## LIITE 1: 2(10)

Sukunimi (vuosi) Työn nimi, Työn luonne	Tarkoitus/tavoite tehtävät/ongelmat	Menetelmä	Keskeiset tulokset
Hämäläinen (2004) Työuupumustarinoita informaatioteknologian alalta: syyt, kokemuk- set ja kehittyminen Lisensiaatin tutkimus	Tavoite: - Kuvailla, miten it- alan nuoret aikuiset rakentavat kertomuksissaan työ- uupumuskokemuksiaan työterveys- psykologin ensimmäisellä vastaanot- tokäynnillä: millaiset seikat he koke- vat merkityksellisinä työuupumuk- seensa vaikuttavina tekijöinä, millai- nen kokemus työuupumus on sekä millaisena kehityksellisenä prosessina työuupumus ilmenee	- Kvalitatiivinen tutkimus - Jyväskylän yli- opisto - N=8 - Teemahaastattel- u - Aineistolähtöinen sisällön analyysi	- Tekijöissä painot- tuivat työhön ja työoloihin liittyvät seikat, työnmää- rään, laatuvaati- muksiin, esimies- toimintaan ja työ- yhteisöön liittyvät ongelmat sekä or- ganisaatiomuutok- set - Työn ulkopuoli- set, sosiaaliset ja yhteiskuntaan liit- tyvät tekijät aiheut- tivat harvemmin työuupumusta - Tutkimuksessa tuli esiin lähinnä uupumusasteiseen väsymykseen ja kynnistymiseen liittyviä kokemuk- sia sekä koettiin ammatillisen itse- tunnon alenemista

(jatkuu)

## LIITE 1: 3(10)

Sukunimi (vuosi) Työn nimi, Työn luonne	Tarkoitus/tavoite tehtävät/ongelmat	Menetelmä	Keskeiset tulokset
Kalimo & Toppinen (1997) Työuupumus Suo- men työikäisellä väestöllä	Tavoite: - Selvittää työ- uupumuksen esiin- tymistä ja vakavuut- ta Suomalaisessa työikäisessä väes- tössä - Selvittää, miten työuupumus vaihte- lee työkokemuksen, työajan ja muiden työsuhteen ehtojen sekä työpaikan henkilöstö- ja orga- nisaatiomuutosten mukaan - Tutkia työuupu- muksen yhteyttä muihin koetun ter- veydenongelmiin sekä sen mahdolli- sia seuraamuksia terveyskäyttäytymi- sessä ja työkyvyssä	- Kvantitatiivinen - Työterveyslaitos - N=3300 - Postikysely - Tilastollinen ana- lyysi	- Yli puolet työssä- käyvistä koki jonkin asteista työuupu- musta - Työuupumus li- sääntyi jonkin ver- ran iän mukaan - Naisilla oli hieman enemmän työ- uupumusta kuin miehillä - Työuupumuksen yleisyys ja vakavuus korostuivat seuraavilla toimialoilla: maa- ja metsätalo- us, koulutus, rahoi- tus- ja vakuutustoi- minta sekä majoi- tus- ja ravitsemus- toiminta - Työuupumus oli yleisempää niillä työpaikoilla, joissa oli tehty henkilöstö saneerauksia ja työpäivät olivat pi- dempinä - Työuupuneet koki- vat tarvetta koulut- tautua uuteen am- mattiin sekä siirtyä eläkkeelle huomata- vasti yleisemmin kuin oireettomat - Työuupuneilla oli- vat myös muut hy- vinvoinninhäiriöt yleisempiä kuin oi- reettomilla

(jatkuu)

## LIITE 1: 4(10)

Sukunimi (vuosi) Työn nimi, Työn luonne	Tarkoitus/tavoite tehtävät/ongelmat	Menetelmä	Keskeiset tulokset
Kansanterveyslaitos (2002) Terveys 2000- tutkimus, osahanke	Tarkoitus: - Selvittää työ- uupumuksen ylei- syyttä, vakavuutta ja sosiodemografisia taustekijöitä 30 vuotta täyttäneessä väestössä	- Kvantitatiivinen - Kansanterveyslai- tos - N=3876 - Tutkittaville tehtiin kotihaastattelu, jon- ka yhteydessä heille jätettiin itse täytettä- väksi laaja kysely- lomake, joka sisälsi MBI-GS-kyselyn - Tilastollinen ana- lyysi	- 25%:lla kaikista vastanneista arvioi- tiin olleen lievä ja 2,5%:lla vakava työuupumus - Naisilla työuupu- mus lisääntyi iän myötä - Työuupumus oli yhteydessä työko- kemukseen, koulu- tustasoon, ammat- tiasemaan, työsuhteen- teeseen, toimialaan ja työtunteihin

(jatkuu)

## LIITE 1: 5(10)

Sukunimi (vuosi) Työn nimi, Työn luonne	Tarkoitus/tavoite tehtävät/ongelmat	Menetelmä	Keskeiset tulokset
Kanste (2005) Moniulotteinen hoitotyön johtajuus ja hoitohenkilöstön työuupumus työterveyshuollossa Väitöskirja	Tarkoitus: - Selvittää hoitotyön johtajuuden ja hoitohenkilöstön työuupumuksen yhteyttä terveydenhuollossa sekä moniulotteisen johtajuuden ja työuupumuksen esiintymistä suomalaisessa hoitotyössä - Testata suomalaisessa terveydenhuollossa moniulotteisen johtajuusmittarin ja kolmiulotteisen työuupumusmittarin rakennetta	- Kvalitatiivinen - Oulun yliopisto - N=900 - Postikysely - Tilastollinen analyysi	- Moniulotteisen johtajuuden ulottuvuuksista esiintyi hoitotyössä keskimäärin enemmän muutosjohtajuuden ulottuvuuksia ja palkitsemista kuin työntekijöiden valvomista ja välttävää johtajuutta - Muutosjohtajuuden ulottuvuuksista hoitotyönjohtajan käyttäytymisessä esiintyi voimakkaimmin työntekijöiden innostamista ja yksilöllistä kohtautamista sekä luottamusta rakentavaa toimintaa

(jatkuu)

## LIITE 1: 6(10)

Sukunimi (vuosi) Työn nimi, Työn luonne	Tarkoitus/tavoite tehtävät/ongelmat	Menetelmä	Keskeiset tulokset
Kanste (2006) Suomalaishoitajien työuupumus kansainvälisessä vertailussa.	Tarkoitus: - Tarkastella työuupumuksen esiintymistä suomalaisella hoitohenkilöstöllä ja vertailla suomalaishoitajien työuupumustasoa vastaaviin arvoihin muissa maissa. Tutkimusongelmat: - Missä määrin suomalaishoitajilla esiintyy työuupumusta? - Miten suomalaishoitajien työuupumustaso sijoittuu kansainvälisessä vertailussa?	- Kvantitatiivinen - Oulun yliopisto - N=900 - Postikysely - Tilastollinen analyysi	- Puolet hoitohenkilöstöstä kärsi keskimääräisestä ja lähes joka kymmenes voimakkaasta työuupumuksesta - Työuupumuksesta kärsivät useimmiten nuoret ja kokemattomat sekä iäkkäät ja kokeneet hoitajat - Esimiesasemassa työskenteleminen ja koulutustaso olivat yhteydessä työuupumukseen - Eurooppalaisen vertailututkimuksen mukaan suomalaishoitajille esiintyi työuupumusta keskimääräistä vähemmän, korkein työuupumus taso havaittiin ranskalaisilla ja slovakialaisilla hoitajilla, alhaisin hollantilaisilla ja norjalaisilla hoitajilla

(jatkuu)

## LIITE 1: 7(10)

Sukunimi (vuosi) Työn nimi, Työn luonne	Tarkoitus/tavoite tehtävät/ongelmat	Menetelmä	Keskeiset tulokset
Laijärvi, Pääkkö- nen, Välimäki & Pukuri (2005) Stressi ja työuupu- mus akuuttipsykiat- risessa hoitoympä- ristössä	Tavoite: - Kartoittaa psykiat- risen hoitohenkilös- tön työstressiä ja työuupumusta sekä väkivaltatilanteiden esiintymistä Euroo- pan eri maissa Tarkoitus: - Kuvata psykiatri- sen hoitohenkilös- tön kokemaa työpe- räistä stressiä sekä työuupumusta akuuttipsykiatrises- sa laitos- ja avohoi- dossa Tutkimusongelmat: - Missä määrin hen- kilöstö kokee työ- stressiä akuuttipsy- kiatrisessa hoito- ympäristössä ja on- ko eri työyhteisöjen välillä eroja - Missä määrin hen- kilöstö kokee työ- uupumusta akuutti- psykiatrisessa hoi- toympäristössä ja onko eri työyhteisö- jen välillä eroja - Onko työstressin ja työuupumuksen kokemisessa eroja eri ammattiryhmien eri ikäryhmien ja sukupuolten välillä?	- Kvantitatiivinen - Tampereen yli- opisto - N=64 ja N=42 - Aineiston keruu- menetelmänä kan- sainväliset mittarit	- Työmäärä aiheutti työntekijöille eniten stressiä - Avohoidossa työskentelevät ko- kivat organisatoriset tekijät enemmän stressiä aiheutta- viksi kuin sairaalas- sa työskentelevät - Työuupumuksen kokemisessa ei ol- lut eroa työyhteisö- jen välillä - Nuoret työntekijät kokivat enemmän stressiä ja uupu- musasteista väsy- mystä kuin van- hemmat - Korkeimmin koulu- tetut kokivat vä- hemmän koulutettu- ja enemmän työ- stressiä, uupu- musasteista väsy- mystä ja kyynisty- mistä

(jatkuu)

## LIITE 1: 8(10)

Sukunimi (vuosi) Työn nimi, Työn luonne	Tarkoitus/tavoite tehtävät/ongelmat	Menetelmä	Keskeiset tulokset
Lindell (2007) Hoitotyön johtajien ja työterveyshuollon yhteistyö henkilös- tön työhyvinvoinnin edistämisessä Pro gradu- tutkiel- ma	Tavoite: - Tuottaa tietoa työ- terveyshuollon ja hoitotyön johtajien tekemästä työhy- vinvointia edistäväs- tä työstä ja heidän yhteistyöstään Tarkoitus: - Kuvata ja analy- soida työterveys- huollon edustajien (työterveyshoitajien) ja hoitotyön johtaji- en käsityksiä työhy- vinvoinnin edistämi- sessä tehtävästä yhteistyöstä Tutkimustehtävät: - Miten työterveys- hoitajat ja hoitotyön johtajat määrittele- vät työhyvinvointi- käsitteen? - Mitkä ovat työter- veyshoitajien ja hoi- totyön johtajien kä- sitykset omasta ja toistensa tehtävistä työhyvinvoinnin edistämisessä? - Mitä ja millaista työterveyshoitajien ja hoitotyön johtaji- en mielestä yhteis- työ työhyvinvoinnin edistämisessä hoi- totyön johtajien ja työterveyshoitajien välillä on? - Miten työterveys- hoitajien ja hoito- työn johtajien mie- lestä heidän yhteis- työtään tulisi kehit- tää henkilöstön työ- hyvinvoinnin edis- tämisessä?	- Kvalitatiivinen - Kuopion yliopisto - N=15 - Teemahaastattelu - Laadullinen sisäl- lön analyysi	- Hoitotyön johtajat ja työterveyshoitajat kuvasivat työhyvin- vointia laajana kä- sitteenä, joka koos- tuu työyhteisöön ja yksilöön liittyvistä tekijöistä - Tutkimukseen osallistujien mieles- tä työterveyshuollon tehtävät työhyvin- voinnin edistämi- sessä liittyvät niin yksittäiseen työnte- kijään kuin työpaik- kaan ja –yhteisöön - Yhteistyö eri taho- jen kanssa nähtiin tärkeänä työterve- yshuollon tehtävänä työhyvinvoinnin edistämisessä - Johtajien kohdalla omaksi kategoriak- seen muodostui riittävän tiedon saannin ja osaami- sen varmistaminen - Työterveyshoitajat ja hoitotyön johtajat tekevät yhteistyötä liittyen työyhteisöön ja –paikkaan - Erilaisten terveys- tarkastusten toteut- tamiseen liittyy toi- mijoiden yhteistyö- tä, kuntoutus ja koulutus ovat siinä keskeisiä osa- alueita

(jatkuu)



## LIITE 1: 9(10)

Sukunimi (vuosi) Työn nimi, Työn luonne	Tarkoitus/tavoite tehtävät/ongelmat	Menetelmä	Keskeiset tulokset
Poghosyan (2008) Cross-national exploration of nurse burnout: Predictors and consequences in eight countries Väitöskirja	<p>Tarkoitus:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tutkia työuupumuksen ennustetta ja seurauksia kahdeksasta eri maasta valittujen hoitajien keskuudessa</li> </ul> <p>Tavoite:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tutkia MBI-mittarin toimivuutta eri maiden hoitajien työuupumusta selvittäessä</li> <li>- Kuvaila tutkittavien hoitajien työuupumuksen rakennetta ja tuloksia eri maiden välillä</li> <li>- Tutkia yksityis- ja työelämän vaikutusta eri maiden hoitajien työuupumuksen ennusteeseen</li> <li>- Tutkia työuupumuksen vaikutusta negatiivisiin tuloksiin kuten huonoon potilaiden hoitoon, työhön tyytymättömyyteen sekä hoitajien työpaikan vaihto aikomuksiin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kvantitatiivinen</li> <li>- University of Pennsylvania</li> <li>- Kirjallisuuskatsaus</li> <li>- Tilastollinen analyysi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- MBI-mittari on kansainvälisesti käypä työväline työuupumusta tutkittaessa</li> <li>- Tutkimuksessa työuupumuksen tasot vaihtelivat eri maitten välillä. Vaikeampaa työuupumusta esiintyi eniten Japanissa sekä Yhdysvalloissa ja lievempää työuupumusta oli eniten saksalaisilla, armenialaisilla sekä venäläisillä hoitajilla</li> <li>- Työuupumuksen eri tasoista huolimatta tärkeimmiksi työuupumusta ennustaviksi tekijöiksi nousivat hoitohenkilökunnan ja resursien riittämättömyys, hoitotyön esimiesten tuen puute sekä työntekijöiden väliset ristiriidat</li> </ul>

(jatkuu)

## LIITE 1: 10(10)

Sukunimi (vuosi) Työn nimi, Työn luonne	Tarkoitus/tavoite tehtävät/ongelmat	Menetelmä	Keskeiset tulokset
Työssä jaksamisen ohjelma (2003) Nuorten aikuisten työssä jaksaminen	<p>Tarkoitus:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Selvittää työhön ja yksilöön liittyvien voimavarojen yhteyttä psyykkiseen työssä jaksamiseen nuorilla aikuisilla</li> </ul> <p>Tutkimusongelmat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Miten vaikutusmahdollisuudet työhön ja työyhteisön sosiaalinen toimivuus liittyvät työssä jaksamiseen?</li> <li>- Tukevatko työn kokeminen henkilökohtaisesti merkitykselliseksi, aktiiviset stressinhallintakeinot sekä positiivinen asenne tulevaisuutta kohtaan työssä jaksamista nuorilla aikuisilla?</li> <li>- Ovatko henkilökohtaiset voimavarat yhteydessä jaksamiseen eri tavoilla vaikutusmahdollisuuksien, työn vaatimusten ja työyhteisön toimivuuden välisten suhteiden mukaan vaihtelevissa työyhteisöissä?</li> <li>- Miten työssä jaksamista voidaan edistää osana nuorten aikuisten työkykyä?</li> <li>- Miten terveystäytyminen liittyy työssä jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kvantitatiivinen</li> <li>- Työssä jaksamisen ohjelma yhteistyössä Oulun alue-työterveyslaitoksen kanssa</li> <li>- N= 3791</li> <li>- Kysely</li> <li>- Tilastollinen analyysi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Työn hallintamahdollisuuksilla, työyhteisön tuella sekä yksilön voimavaroilla on yhteyttä työssä jaksamiseen</li> <li>- Naisilla yksilön voimavarat korostuvat työssä jaksamisessa</li> <li>- Nuorten työntekijöiden työssä jaksamisen kannalta ongelmallisinta ovat passiivinen ja stressaava työ</li> <li>- Vähäinen työn henkilökohtainen merkitys liittyy huonoon jaksamiseen</li> <li>- Huono työssä jaksaminen on naisilla yhteydessä passiivisiin stressin hallintakeinoihin ja erinomainen työssä jaksaminen aktiivisiin stressin hallintakeinoihin</li> <li>- Pessimistinen suhtautuminen tulevaisuutta kohtaan liittyy huonoon jaksamiseen ja optimistinen suhtautuminen liittyy erinomaiseen jaksamiseen sekä miehillä että naisilla</li> <li>- Sosiaalinen tuki vähentää huonon jaksamisen riskiä miehillä</li> </ul>

## LIITE 2

## Ohjeet hyvään tieteelliseen käytäntöön

Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu muun muassa, että tutkijat ja tieteelliset asiantuntijat:

1. noudattavat tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, se on, rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa;
2. soveltavat tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä ja toteuttavat tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvaa avoimuutta tutkimuksensa tuloksia julkaistessaan;
3. ottavat muiden tutkijoiden työn ja saavutukset asianmukaisella tavalla huomioon niin, että he kunnioittavat näiden työtä ja antavat heidän saavutuksilleen niille kuuluvan arvon ja merkityksen omassa tutkimuksessaan ja sen tuloksia julkaistessaan; Hyvän tieteellisen käytännön mukaista on edelleen, että
4. tutkimus on suunniteltu, toteutettu ja raportoitu yksityiskohtaisesti ja tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla;
5. tutkimusryhmän jäsenten asema, oikeudet, osuus tekijyydestä, vastuut ja velvollisuudet sekä tutkimustulostenomistajuutta ja aineistojen säilyttämistä koskevat kysymykset on määritelty ja kirjattu kaikkien osapuolten hyväksymällä tavalla ennen tutkimuksen aloittamista tai tutkijan rekrytoimista ryhmään;
6. rahoituslähteet ja tutkimuksen suorittamisen kannalta merkitykselliset muut sidonnaisuudet ilmoitetaan tutkimukseen osallistuville ja raportoidaan tutkimuksen tuloksia julkaistaessa; ja että
7. noudatetaan hyvää hallintokäytäntöä ja henkilöstö- ja taloushallintoa.

(Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen 2002, 3.)



## SAATEKIRJE OSASTONHOITAJILLE JA LÄHIESIMIEHILLE

Hei!

Olemme Pirkanmaan ammattikorkeakoulun terveydenhoitajaopiskelijoita. Teemme opinnäytetyötä aiheesta nuoren aikuisen työuupumus. Kyselymme kohderyhmänä ovat Kaupin sairaalan sekä Koukkuniemen vanhainkodin osastonhoitajat ja lähiesimiehet.

Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää Kaupin sairaalan ja Koukkuniemen vanhainkodin osastonhoitajien ja lähiesimiesten nykyisten valmiuksien riittävyyttä nuorten työuupuneiden tukemisessa sekä selvittää millaista koulutusta he toivoisivat saavansa työuupumuksesta. Lisäksi tarkoituksena on kehittää kyselystä saamiemme tulosten pohjalta työterveyshoitajien käyttöön hoitotyön esimiehille suunnattu koulutus työuupumuksen ennaltaehkäisystä ja tunnistamisesta.

Opinnäytetyömme tavoitteena on kehittää työterveyshoitajien ja hoitotyön esimiesten valmiuksia nuorten työntekijöiden työuupumuksen ennaltaehkäisemisessä ja tunnistamisessa sekä lisätä yhteistyötä työterveyshuollon ja hoitotyön esimiesten välillä.

Tulemme jakamaan kyselylomakkeet henkilökohtaisesti pe 5.9.08 ja täytetyt kyselylomakkeet keräämme takaisin pe 12.9.08. Vastaus on vapaaehtoista. Vastauksia tulemme käsittelemään luottamuksellisesti. Kyselyn tulokset raportoidaan viimeistään keväällä 2009.

Opinnäytetyötämme ohjaavat opettajat FM Maritta Kivinen-Wahlroos ja FT Jouni Tuomi.

Yhteistyöstänne kiittäen,

Paula Hänninen  
paula.hanninen@piramk.fi

Johanna Lehto  
johanna.lehto@piramk.fi



KYSELY KAUPIN SAIRAALAN JA KOUKKUNIEMEN VANHAINKODIN OSASTONHOITAJILLE  
JA LÄHIESIMIEHILLE

Kyselyssä käsitteet nuori ja nuori työntekijä tarkoittavat noin 25–34-vuotiaista henkilöä

**Taustatietoja**

1. Ikäsi? \_\_\_\_\_
2. Kuinka kauan olet toiminut esimiehenä työurasi aikana yhteensä? \_\_\_\_\_
3. Kauanko olet toiminut esimiehenä nykyisessä työpaikassasi?  
\_\_\_\_\_
4. Millaista esimieskoulutusta olet saanut?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. Kuinka monta alaista sinulla on?  
\_\_\_\_\_
6. Oletko tunnistanut työuupumusoireita nuorissa alaisissasi?  
\_\_\_\_\_
7. Miten alaisesi työuupumus on tullut tietoisuuteesi? (Voit rengastaa yhden tai useamman vaihtoehdon)
  - a) Olen itse havainnut
  - b) Työntekijältä itseltään
  - c) Työyhteisöltä
  - d) Työterveyshoitajalta/työterveyshuollosta
  - e) Jotain muuta kautta, mistä? \_\_\_\_\_

**Pääkysymykset**

8. Millä tavoin pystyt nykyisillä tiedoillasi vaikuttamaan nuoren työntekijän työuupumukseen?

---

---

---

---

---

9. Arvioi nykyisten tietojesi määrää nuorten työntekijöiden työuupumuksesta? Alleviivaa omaa arviotasi lähinnä oleva vaihtoehto.

1 = en tiedä aiheesta mitään

2 = tiedän aiheesta vähän

3 = en osaa sanoa

4 = tiedän aiheesta melko paljon

5 = tiedän aiheesta paljon

10. Minkälaista nuorten työntekijöiden työuupumukseen liittyvää yhteistyötä työterveyshuololla ja osastollasi on tällä hetkellä?

---

---

---

---

---

## LIITE 4: 3 (3)

11. Minkälaista nuorten työntekijöiden työuupumukseen liittyvää yhteistyötä toivoisit työterveyshuollon kanssa?

---

---

---

---

---

12. Mitä tietoa toivoisit koulutukselta saavasi nuoren työntekijän työuupumuksesta?

---

---

---

---

---

13. Minkälaisen koulutuksen haluaisit käytännössä olevan? (toteutustapa, kesto ym.)

---

---

---

---

---

KIITOS VASTAUKSISTASI!

Tutkimustehtäväkohtainen analyysin havainnollistaminen LIITE 5: 1 (3)

Tutkimustehtävä 2: Minkälaisia keinoja osastonhoitajilla ja lähiesimiehillä on tukea nuorta työuupunutta työntekijää?

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoin keskustelu</li> <li>- Keskustelu osastokokouksissa</li> <li>- Kehityskeskustelu</li> <li>- Keskustelu työntekijän, esimiehen ja työterveyshuollon kanssa</li> <li>- Keskustelu työntekijän henkilökohtaisesta elämästä</li> <li>- Kehuminen</li> <li>- Kannustaminen</li> <li>- Tukeminen</li> <li>- Joustaminen</li> <li>- Kuunteleminen</li> </ul>	<p>Esimiehen ja työntekijän välinen keskustelu</p> <p>Esimiehen positiivinen toiminta vuorovaikutustilanteessa</p>	<p>Luomalla avoin vuorovaikutussuhde työntekijän kanssa</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Luottamuksellinen esimies-alais-suhde</li> <li>- Oikeudenmukainen ja tasavertainen kohtelu</li> <li>- Hyvä työilmapiiri</li> <li>- Työhyvinvoinnin edistäminen</li> <li>- Yhteiset päätöksenteot osastotoiminnasta</li> <li>- Autonomian työvuorosunnittelu</li> <li>- Viikoittaiset osastokokoukset</li> <li>- Työvuorosunnittelu</li> <li>- Työjärjestelyt</li> <li>- Työkierrot</li> <li>- Työtehtävien vaihtelu</li> <li>- Tehtävänkuvan selkiyttäminen</li> <li>- Yksilön vahvuuksien ja kiinnostuksen kohteiden huomioiminen koulutukseen ja harvinaisempiin työtehtäviin osallistujia valittaessa</li> <li>- Työntekijän elämäntilanteen huomioiminen</li> </ul>	<p>Esimiehen toiminta positiivisen työilmapiirin luomisessa</p> <p>Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työhönsä ja osaston toimintaan</p> <p>Työn monipuolisuus ja vaihtelevuus</p>	<p>Tekemällä työ mielekkääksi</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Varhainen puuttuminen</li> <li>- Tilanteen kehityksen seuraaminen</li> <li>- Työterveyshuoltoon ohjaaminen</li> <li>- Auttamistapojen selvittäminen</li> <li>- Uupumisen syiden selvittäminen</li> </ul>	<p>Toimiminen tilanteeseen sopivasti</p> <p>Omien mahdollisuuksien selvittäminen tilanteessa toimimisessa</p>	<p>Toimimalla aktiivisesti työuupumustilanteessa</p>



## LIITE 5: 2 (3)

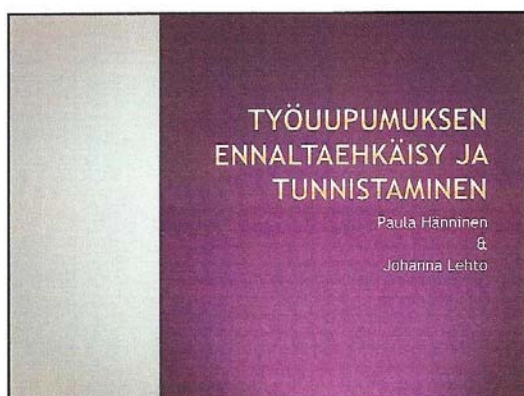
Tutkimustehtävä 3: Minkälaista nuorten työntekijöiden työuupumukseen liittyvää yhteistyötä osastonhoitajat ja lähiesimiehet toivovat työterveyshuollon kanssa?

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Koulutusta esimiehille nuorten työntekijöiden työuupumuksesta</li> <li>- Koulutusta nuorten työuupumuksesta koko osastolle</li> <li>- Koulutusta varhaisen puuttumisen mallista</li> <li>- Tietoa työterveyshuollon tarjoamista palveluista</li> <li>- Työterveyshuollon varhainen puuttuminen</li> <li>- Työntekijästä huolehtivat sama lääkäri ja työterveyshoitaja</li> <li>- Työterveyshuolto kartoittaa nuorten työntekijöiden terveydentilan</li> </ul>	<p>Lisää tietoa nuorten työntekijöiden työuupumuksesta</p> <p>Työterveyshuollolta enemmän osallistumista ja jatkuvuutta</p>	<p>Aktiivista yhteistyön tarjontaa työterveyshuollolta</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avointa yhteistyötä</li> <li>- Aktiivista yhteydenpitoa puolin ja toisin</li> <li>- Työterveyshoitaja tavoitettavissa nopeasti</li> <li>- Mahdollisuus ohjata työterveyshuoltoon</li> <li>- Yhteisiä palaverieita</li> <li>- Kolmikantaneuvotteluja</li> <li>- Neuvoa ja tukea vaikeissa tilanteissa</li> <li>- Tukea työssäjaksamiseen koko osastolle</li> </ul>	<p>Matalampi kynnys yhteistyölle</p> <p>Konkreettista yhteistyötä osaston ja työterveyshuollon välille</p>	<p>Aktiivista yhteistyötä osaston ja työterveyshuollon välille</p>

## LIITE 5: 3 (3)

Tutkimustehtävä 4: Minkälaista koulutusta osastonhoitajat ja lähiesimiehet toivovat nuorten työntekijöiden työuupumuksesta?

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ennaltaehkäisy</li> <li>- Varhaisen puuttumisen malli</li> <li>- Työuupumisen syyt</li> <li>- Työntekijöille koulutusta työuupumuksesta</li> <li>- Nuoria työntekijöitä kuormittavat tekijät</li> <li>- Työyhteisön vaikutusmahdollisuudet</li> <li>- Oireet</li> <li>- Nuoren työntekijän työuupumuksen erot vanhempien työntekijöiden työuupumuksesta</li> <li>- Erotusdiagnostiikka</li> <li>- Auttamiskeinot ja tahot</li> <li>- Hoito</li> <li>- Toimintamallit työuupumuksen hoitoon ohjaamisessa</li> <li>- Työkaluja miten käsitellä asiaa</li> <li>- Konkreettisia neuvoja</li> <li>- Työuupumuksen vaikutukset urakehitykseen</li> <li>- Vaikutus työyhteisöön</li> <li>- Työhyvinvointi</li> </ul>	<p>Koulutusta, miten ennaltaehkäistä nuoren työntekijän työuupumus</p> <p>Koulutusta, miten tunnistaa nuoren työntekijän työuupumus</p> <p>Koulutusta, miten toimia nuoren työntekijän työuupumustilanteessa</p> <p>Koulutusta, miten nuoren työntekijän työuupumus vaikuttaa osaston toimintaan</p>	<p>Sisällöltään monipuolista koulutusta nuoren työntekijän työuupumuksesta koko osaston henkilökunnalle</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Käytännönläheiset esimerkit</li> <li>- Tietoiskut</li> <li>- Pienryhmätyöskentely</li> <li>- Tehtävät</li> <li>- Keskustelu</li> <li>- Case-harjoitukset</li> <li>- Työyhteisöjen sisäinen ryhmätoiminta</li> <li>- Luentomuotoinen koulutus</li> <li>- Ei-kalvopainotteista</li> <li>- Esimiehille suunnattua</li> <li>- Nuorille työntekijöille kohdistettua</li> <li>- Eri asiantuntija johtoista</li> <li>- Lyhyt ja ytimekäs</li> <li>- 1-2 vuotta kestävä</li> <li>- Useampia koulutuskertoja</li> <li>- Useammassa jaksossa ilta-päiväkoulutuksena</li> <li>- Koulutuspäivä</li> <li>- Koulutukset lähellä työpaikkaa</li> <li>- Työterveyshuollon järjestä-mää työpaikalla</li> <li>- Osastokohtaista koulutusta</li> </ul>	<p>Työskentelymuodoiltaan vaihtelevaa</p> <p>Eri kohderyhmille suunnattua asiantuntijan vetämänä</p> <p>Useita koulutuskertoja muutama tunti kerrallaan</p> <p>Työpaikalla tai sen lähellä tapahtuvaa koulutusta</p>	<p>Asiantuntija johtoista, helposti saatavilla olevaa ja työskentelymuodoiltaan monipuolista koulutusta koko osaston henkilökunnalle</p>



### TYÖUUPUMUS

- Vakava vähitellen työssä kehittyvä stressioireyhtymä
- Fyysinen ja psyykinen väsymys, kyynistynyt asenne työhön ja ammatillisen itsetunnon lasku
- Työntekijän on antanut itsestään liian paljon liian kauan eikä ole saanut tarpeeksi vastinetta työpanoksestaan
- Työuupunut yrittää kompensoida uupumustaan ottamalla lisää työtehtäviä
- Ei ole yksinkertainen kaikilla saman kaavan mukaan kehittyvä tila
- Yksilön voimavarat ja ympäristön vaatimukset tai yksilön odotukset ja ympäristön tarjoamat mahdollisuudet ovat epätasapainossa keskenään

### TYÖUUPUMUKSEN OIREITA

- Kirjallisuudessa esitelty yli toista sataa oiretta
- Yksilölliset oireet voidaan jakaa oireiden ilmenemisen mukaan:
  - Tunneperäisiin
  - Ajatusperäisiin
  - Fyysisiin
  - Käyttäytymisperäisiin
  - Motivaatioperäisiin oireisiin
- Tärkeää tunnistaa oireiden yhteys työhön

### MITEN EROTTAA TYÖUUPUMUS UUPUMUKSESTA?

- Normaali väsymys ja uupumus menee ohi kun on saatu luonteva katkos töihin esim. loma vietetty
- Uupumusta aiheuttavat myös työn ulkopuoliset tekijät
- Usein kuitenkin työn ulkopuoliset tekijät heijastuvat myös työpaikalle kumuloituen työuupumukseksi

### MITEN EROTTAA TYÖUUPUMUS MASENNUKSESTA?

- Työuupumuksella ja masennuksella joitakin samoja oireita kuten: vähäinen energisyys, väsymys ja keskittymisvaikeudet
- Työuupumus ja masennus liittyvät toisiinsa, mutta ovat silti kaksi erillistä ilmiötä
- Masennus yrittää yleiseen pahoinvointiin kaikilla elämän alueilla, kun työuupumus on taas työperäistä
- Työuupumuksesta kärsivät jaksavat vielä nauttia jonkin verran elämästään ja ponnistella pärjätäkseen siinä, masentuneet ovat usein jo luovuttaneet kamppailun

### MITEN EROTTAA TYÖUUPUMUS STRESSISTÄ?

- Vaarana, että työuupumus tulkitaan pitkittyneeksi stressiksi
- Stressissä ihminen käyttää voimavarojaan selvittääkseen ristiriitatilanteen, jonka jälkeen voimavarat palautuvat normaaliiksi
- Hitaasti syvenevä työuupumus merkitsee voimavarojen vähenemistä ja lopulta niiden romahtamista
- Vakava väsymys, kyynisyys ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen on oirekoostumus, joka erottaa työuupumuksen muista stressitiloista

## LIITE 6: 2 (2)

### TYÖUUPUMUKSELLE ALTISTAVIA TEKIJÖITÄ

- Uransa aloittaneet nuoret ja ikääntyneet työntekijät
- Epäsäännöllinen kolmivuorotyö ja työskentely esimiesasemassa
- Persoonallisuustekijät
- Masennukselle alttiit
- Pettymysten käsittelykyky heikko
- Itsekkriittisyys ja uhrautumishalu
- Heikko elämäntahallinnan tunne
- Työhön liittyvät: työn hallinnan puute, riittämätön palkitseminen, yhteisön hajoaminen, epäreilu kohtelu ja arvostitiriidat

### NUOREN TYÖNTEKIJÄN TYÖUUPUMUS

- Nuoret alttiita työuupumukselle!
- Nykyiset nuoret työntekijät ovat ryhmä, jotka tulevaisuudessa muodostavat merkittävän osan työvoimasta suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle
- Nuorien huomioiminen tärkeää!
- Perheen perustaminen, epävakaa työsuhteet ja työolot sekä vähäinen ammattikokemus saattavat lisätä työuupumuksen riskiä
- Vakituksia työsuhteita solmitaan entistä harvemmin, ja nuoret joutuvat vaihtamaan työsuhteitaan aikaisempaa enemmän

### CASE

- Huomaat nuorena työntekijäsi työuupumuksen oireita: työntekijä on väsyneen oloinen ja hänellä on ollut paljon sairaslomia.
  - Miten toimisit tällaisessa tilanteessa?
  - Miten tukisit nuorta työntekijääsi?
- Millä tavoin voisit ennaltaehkäistä nuorten työntekijöiden työuupumusta?

### TYÖUUPUMUKSEN ENNALTAEHKÄISY

- Työuupumusta ehkäisevät:
  - Työn ja vapaa-ajan rajan selvittäminen
  - Kyky sanoa ei sekä kyky suunnitella työtään etukäteen
  - Kunnostaan huolehtiminen
  - Omien rajojensa tunnistaminen
  - Hyvät ihmissuhteet kotona auttavat ehkäisemään työuupumusta
  - Ristiriidattomat suhteet
  - Avoin ilmapiiri työpaikalla
  - Johdonmukainen urakehitys

### TYÖUUPUMUKSEN ENNALTAEHKÄISY

- Kannustamalla työntekijöitään työnantaja ennaltaehkäisee jaksamisongelmia
- Työtehtävien selkeä määrittely, työn kokeminen mielekkääksi ja ammattitaidon ylläpitäminen ovat myös tärkeä osa työuupumuksen ennaltaehkäisyä
- Työnohjaus ehkäisee ainakin hoito- ja opetusaloilla työskentelevien työuupumusta
- Avoin keskustelu esimiehen ja työntekijän välillä tärkeää

### Lähteet

- Aro, A. 2001. On niin kiire, ettei ehti tehdä mitään. Helsinki: Edita.
- Aro, A., Matthiesen, S., Näätänen, P. & Salmela-Aro, K. 2003. Bergen burnout indicator 15. Helsinki: Edita.
- Ek, E., Laitinen, J., Tammelin, T., Remes, J., Raatikka, V.-P. & Kujala, V. 2003.
- Nuorten aikuisten työssä jaksaminen. Helsinki: Työministeriö.
- Hakonen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Kinnunen, U. & Hättinen, M. 2005. Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Nurmi, J.-E., Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Pulkkinen, L. & Ruoppila, I. 2006. Ihmisen psykologinen kehitys. 1.-2. painos. Helsinki: WSOY.
- Rovasalo, A. 2007. Työuupumus. Päivitetty 15.3.2007. Lue tu 20.5.2008. [http://www.terveysportti.fi/tk/tk.kotiip\\_haku-tyouupumus](http://www.terveysportti.fi/tk/tk.kotiip_haku-tyouupumus).
- Salomäki, J. 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Forssa: Aseman Lapset ry.
- Viikko-Ritthelä, A. 2003. Psykyke. 1.-3. painos. Helsinki: WSOY.