

Sara Koskipuro & Minna Simonen

TYÖPERÄISEN UUPUMUKSEN ENNALTAEHKÄISYN KEINOT

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sairaanhoidajakoulutus
Terveystenhoitajakoulutus

2023



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sairaanhoitaja (AMK), terveydenhoitaja (AMK)
Tekijä/Tekijät	Sara Koskipuro, Minna Simonen
Työn nimi	Työperäisen uupumuksen ennaltaehkäisyn keinot
Toimeksiantaja	Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu
Vuosi	2023
Sivut	26 sivua, liitteitä 8 sivua
Työn ohjaaja(t)	Sari Engelhardt

TIIVISTELMÄ

Työperäinen uupumus on käsitteenä ajankohtainen. Työhyvinvoinnista sekä omista voimavaroista huolehtiminen on tärkeä osa työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia. Tutkimus käsittelee työuupumuksen ennaltaehkäisyn erilaisia keinoja. Tarkoituksena oli koota mahdollisimman ajankohtaisia tutkimuksia hyödyntäen katsaus työuupumuksen ehkäisystä ja sen etenemisen estämisestä.

Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Materiaalina hyödynnettiin uusimpia tutkimuksia, tieteellisten tietokantojen artikkeleita ja aihealueen kirjallisuutta. Tutkimuksia valikoitui yhteensä seitsemän. Aihealueen keskeisiä teemoja olivat työuupumus, uupumus, stressi ja ennaltaehkäisy.

Tutkimustuloksista voidaan todeta, että työuupumuksen ennaltaehkäisyyn voi vaikuttaa yksilö itse, sekä esihenkilöt työpaikalla. Toimiva johtajuus ja esihenkilön rooli korostuivat tärkeinä tekijöinä työuupumuksen ehkäisyssä. Yksilön näkökulmasta merkittävimpiä tekijöitä olivat palautuminen, elämäntavojen opettelu, hyvät elämäntavat sekä kyky tehdä rajaus vapaa-ajan ja työn välillä. Tärkeiksi avainasioiksi tuloksissa muodostuivat varhainen tunnistaminen, elämäntavojen tunteen vahvistaminen, palautuminen, elintavat ja yksilölliset muutokset työpaikalla työkyvyn tukemiseksi yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Johtopäätöksenä todettiin, että yksilön keinoja uupumuksen ennaltaehkäisemiseen tulisi vahvistaa. Vaikka esihenkilöt ja työterveyshuolto toteuttavat uupumusta ehkäisevää otetta, vastuu on kuitenkin myös yksilöllä itsellään. Kun uupumusoireet tunnistetaan ajoissa, voidaan alkaa uupumuksen etenemistä ehkäiseviin toimenpiteisiin. Opinnäytetyön tutkimustuloksia voidaan hyödyntää opetustarkoituksessa mielenterveyshoitotyön- tai työterveyshuollon opinnoissa.

Asiasanat: työuupumus, uupumus, burn out, psyhyke, resurssit, stressi

Degree title	Bachelor of health care
Author (authors)	Minna Simonen, Sara Koskipuro
Thesis title	Prevention of work-related fatigue
Commissioned by	South-Eastern Finland University of Applied Sciences
Time	2023
Pages	26 pages, 8 pages of appendices
Supervisor	Sari Engelhardt

ABSTRACT

Work-related fatigue is a topical concept. Well-being at work and taking care of your own resources is an important part of employees' overall well-being. The study deals with various ways of preventing fatigue. The aim was to bring together as topical studies as possible, drawing on an overview of prevention and prevention of fatigue. The research results of the thesis can be used for teaching in the studies of mental health care work or occupational health care. The work is was commissioned by University of Applied Sciences of South-East Finland.

The thesis was carried out as a descriptive literature review. The materials used were the latest studies, articles from scientific databases and literature about the topic. The main themes were fatigue, stress and the prevention of fatigue.

From Based on the results of the research, the prevention of fatigue can be influenced by an individual him, as well as by the superior at the workplace. Functioning leadership and the role of the superior were highlighted as important factors in preventing work-related fatigue. The most important factors in the individual's work were recovery, learning life management, good lifestyles, and the ability to make a limitation between leisure and work. The results included early identification, strengthening the sense of life management, recovery, lifestyles, and individual changes in the workplace to support the ability to work in cooperation with occupational health.

It was concluded that the individual's means of preventing fatigue should be strengthened. Although the protagonists and occupational health are implementing an anti-fatigue approach, the individual is also responsible. When fatigue symptoms are identified in time, measures to prevent fatigue can be taken.

Keywords: work-related fatigue, fatigue, burn out, psyche, resources, stress

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	IHMISEN PSYYKE JA VOIMAVARAT	6
3	TYÖPERÄINEN UUPUMUS	8
3.1	Työuupumus (burn out).....	8
3.2	Työperäisen uupumuksen oirekuva	10
3.3	Diagnosointi ja erotusdiagnostiikka.....	11
3.4	Työuupumukselle altistavat tekijät	12
3.5	Työuupumuksen hoito ja ammattiapu	13
3.6	Työnantajan ja esimiehen rooli työuupumukseen puuttumisessa	15
3.7	Vaikutus työkykyyn	16
4	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYS	17
5	KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TOTEUTUS	17
5.1	Kuvaileva kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä	17
5.2	Aineiston haku	18
5.3	Aineiston analyysi	19
5.4	Aineiston laadun arviointi	19
6	TULOKSET	20
7	POHDINTA.....	23
7.1	Tulosten pohdinta	23
7.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	24
7.3	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset	24
	LÄHTEET.....	26

LIITTEET

Liite 1. Tiedonhakupöytäkirja

Liite 2. Tutkimustaulukko

Liite 3. Sisällönanalyysin esimerkkitaulukko

1 JOHDANTO

Suorittamisen- ja menestymisen ihannointi työelämässä on monissa kulttuureissa tavanomaista. Palautumisen taidon opetteleminen voi olla yhä vaativammassa työelämässä haastavaa. Huolehtiessa kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista työntekijänä on yhtenä tärkeänä osa-alueena positiivisen psyykeen tukeminen ja kyky palautumiseen. Työn ja vapaa-ajan välinen suhde ei aina ole tasapainossa. Työtä saatetaan tehdä tai ajatella myös vapaa-ajalla. Työelämä, arjen kuormitus, pitkään kestänyt stressi, erilaiset elämäntilanteet ja niiden muutokset voivat joskus uuvuttaa mieltä niin, että psyyken kuormitus alkaa esiintyä erilaisin merkein psyykkisin ja fyysisin oirein. (Uusitalo-Arola ym. 2022.)

Työuupumus on yksi uupumuksen muodoista. Työperäinen uupumus esiintyy aina yksilöllisesti ja onkin tärkeää oppia tunnistamaan erilaiset kuormituksen merkit ja kuuntelemaan oman mielen ja kehon varoitusmerkkejä. Ihmiset ymmärtävät oman jaksamisen sekä psyykkisen voinnin huolehtimisen yhä enemmän osana kokonaisvaltaista terveyttä. Nykypäivänä ihmiset hakevat enemmän omatoimisesti tietoa ja hakeutuvat aiempaa helpommin ammattiavun piiriin mielenterveyteen liittyvistä oireista. Opinnäytetyö keskittyy nimensä mukaisesti työuupumuksen ehkäisyyn erilaisiin keinoihin. Työuupumuksen kehittyminen on monen tekijän kokonaisuus, ja tästä kärsivä ihminen voi kokea stressin tai kuormituksen hallinnan ongelmia myös työn ulkopuolisista syistä. Aihe on ajankohtainen, sillä usein koetaan, että uupumus tunnistetaan liian myöhään. Pyrkimyksenä on tuoda katsauksessa ilmi mahdollisimman konkreettisia ja käytännönläheisiä esimerkkejä, kuinka ehkäistä työperäistä uupumusta.

2 IHMISEN PSYYKE JA VOIMAVARAT

Elämä on ihmiselle jokapäiväinen sopeutumishaaste. Elämänhallinta kulkee automaattisesti päivästä toiseen tutuilla keinoilla, joilla on totuttu selviytymään. Jos elämäntapahtumiin tulee muutos tai muutos ilmaantuu normaaliin päivän kulkuun, kasvaa myös ihmisen psyykkinen kuormitus. Normaalisti tilanteesta selviää omin voimin tai muiden tuella ja säilytämme psyykkisen tasapainon ja

elämänhallinnan. (Haravuori ym. 2021.) Ihmisen psyyke tarkoittaa sielua, mielenlaatua, mieltä, eli ihmisen tiedostettua ja tiedostamatonta henkistä elämää, myös ajattelua ja tunnetta (Lääketieteen sanasto 2016). WHO on määrittänyt (2013), että psyykeen terveys on yksi hyvinvoinnin osa-alueista. Kun psyyke voi hyvin, ihminen näkee omat kykynsä ja selviytyy elämän haastavissa vaiheissa. Tällöin ihminen kykenee työelämään sekä toimimaan yhteisössä sen jäsenenä.

Mielenterveys koostuu useista tekijöistä, ja jotkut sen osa-alueet saattavat olla toista vahvempia. Eri elämäntilanteissa psyykeen hyvinvointi vaihtelee. Kun ihmisen mieli on tasapainossa ja hyvinvoiva, mielen voimavarat kasvavat. Kuluttavat ja haasteelliset olosuhteet haastavat mieltä ja psyykkisiä voimavaroja. (Mieli s.a.) Jokaisella on erilainen kyky sietää psyykkistä kuormitusta. Se mikä on yhteistä, niin psyykkisen kestävyuden rajat tulevat jokaisella vastaan jossain vaiheessa, toisilla enemmän ja toisilla myöhemmin. Tällöin psyykkisen tasapainon hallinnan saattaa menettää hetkellisesti. (Haravuori ym. 2021.) Psyykinen uupumus on seurasta voimakkaasta henkisestä ja fyysisestä rasituksesta (Mielenterveystalo s.a.). Vertauskuvallisesti uupumus on kuin elämässä olisi polunristeys retkeillessä, johon olemme pystyttämässä leiriä. Takanamme oleva polku on ollut erittäin vaikeakulkuinen maasto, jolloin ajattelempa, ettei näin voi jatkaa. Polun risteyksessä emme tiedä, minkä polun valitsisi, joten päätämme leiriytyä polun risteykseen. Leiri on vertauskuva välitulalle ja väliaikaiselle ratkaisulle elämässä, koska uupumus elämässä on yleensä vain väliaikainen tila. Terveenäkin voi väsyä liiallisesta kuormituksesta, joka on kestänyt pitkään henkisesti. (Nurmi 2016.) Hyvä mielenterveys ja hyvinvointi kulkevat käsi kädessä toimintaympäristöön, kun ihminen on vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Positiivinen mielenterveys vaikuttaa jokaisen ajatteluun, viestintään, oppimiseen ja kehittymiseen. Hyvän olon kokemukset vahvistavat itsetuntoa. (Solin & Tamminen 2014.)

3 TYÖPERÄINEN UUPUMUS

3.1 Työuupumus (burn out)

Työuupumus luokitellaan kansainvälisessä ICD-tautiluokituksessa oireyhtymäksi. Oireyhtymänä työuupumusta voidaan kuvailla pitkittyneenä väsymyksenä, henkisenä etäännyksenä työstä, sekä tilana, jolloin elämäntilanteen tunne häiriintyy. (Työterveyslaitos s.a.) Työuupumus kehittyy pitkittyneestä työstressistä, jolloin työntekijän voimavarat vähenevät. Työperäistä stressiä voisi kuvailla sanoilla vaatimus ja voimavara. Kun nämä yhdistetään, niin se johtaa ylivireystilanteeseen. Positiivinen stressi auttaa työntekijää selviämään työtilanteesta, kun se on haastava. Jos stressi on pitkäaikainen, se muuttuu negatiiviseksi. Ylivireystilanteessa stressi hämää työntekijää, jolloin se voi johtaa yllättäen uupumukseen. Työuupumusta kuvaillaan myös tilanteeksi, jossa ihminen väheksyy kykyään toimia omassa ammatissa ja näin ollen aliarvioi itseään. (Salmi 2022.)

Ei ole yksiselitteistä uupua työstä. Itse työ, työntekijän elämäntilanne, asenne ja konkreettisesti työpaikka vaikuttavat kokonaisvaltaisesti työuupumukseen. Uupumuksessa on kyse, kun keho ja mieli kovaäänisesti huutaa hätähuutoa, jota on edeltänyt pitkäaikainen pinnistely omiin voimavaroihin nähden paineen alla, joka on kuormittanut työntekijän. Keho tottuu pikkuhiljaa kuormitukseen, joka suurenee ja toipuminen hankaloituu. Kun aikaa kuluu ja työntekijä elää ylikuormitustilassa pitkään, elimistö joutuu vikaan ja keskushermostossa tapahtuu muutoksia, jolloin kehon on vaikea päästä auttamaan itseään. Keho ja mieli ilmoittaa erilaisin merkein, kun keinot ja voimat ovat lopussa. Tätä tilannetta kutsutaan uupumusromahdukseksi. (Laukka 2022.)

Työuupumus ei ole mikään uusi asia. Sitä on tutkittu pitkään, mutta 1970-luvulla tutkimukset saivat uuden käänteen. Tutkimuksia tehtiin enemmän ja niitä yhdisteltiin ihmisten kokemusten perustella. Huomattiin, että kaikilla aloilla esiintyy työuupumusta ja oire ei ole ainoastaan rankka väsymys. (Roininen & Tervo 2021.) Kun puhutaan työuupumuksesta, niin se voidaan jakaa kahteen erilaiseen vaiheeseen. Sen voi nähdä pitkään kestäneenä, jo uupuneen henkilön lopputilanteena, jolloin voimavaroja eikä hyvinvointia enää ole, jolloin henkilö ei ole työkykyinen, ennen kuin on toipunut tilanteesta.

Toinen vaihe työuupumuksessa on sen kehitysvaihe, joka kestää useamman vuoden. Tällöin oireiluvaiheessa, henkilö vielä pystyy suoriutumaan työstä, mutta joutuu käyttämään voimavaroja paljon päästäkseen työnsä tavoitteeseen. (Työterveyslaitos s.a.) Syy työuupumukseen löytyy työyhteisön sisältä kokonaisuudessa, johon vaikuttavat kaikki asiat yhdessä, niin työkaverit kuin esimiehet.

Työ on mielenterveydelle positiivinen hyöty. Työntekeminen tarjoa palkkatuloa, mutta myös turvallisuuden tunteen, joka kohentaa itsetuntoa. Työyhteisö antaa sosiaalisen tuen ja hyvinvointia. Työntekijöiden mielenterveydellä ja hyvinvoinnilla on vaikutus työpaikalla sekä myönteisesti että kielteisesti. Motivaation puute, jännittynyt työilmapiiri ja kiusaaminen ovat osasyitä poissaoloihin työstä. (THL 2023.) Työstressiin altistavia tekijöitä ovat sopimaton työ, vastuu, joka on liian suuri, puutteellinen tuki, työpaikka kiusaaminen, epäoikeudenmukainen kohtelu ja syyllisyyden tunne tekemättömistä töistä. Stressitilanteen kokeminen on psykologinen, mutta siitä seuraa myös fyysisiä ongelmia ja oireita. (Mattila 2022.)

Koetaan, että ihmissuhdetyö on henkisesti raskasta ja erityisesti naiset kokevat näin. Työ koetaan fyysisesti raskaaksi, kun se on ruumiillista ja alat, joissa näin koetaan, ovat erityisesti rakennus- ja hoitoala. Näillä aloilla koetaan kuormitukseksi fyysisesti raskaat nostamiset, mutta myös työasennot ovat ajoittain epämukavia ja vaikeita. Kiire työssä ei ole pelkästään psyykkistä kuormitusta, vaan myös fyysistä. Fyysiseen kuormitukseen lasketaan myös vuorotyö. (Lehto ym. 2015.) Terveysthuoltoalan työssä kohdataan moninaisia kuormitustekijöitä esimerkiksi terveyskeskuksien vuodeosastoilla. Kuormitusta koetaan väkivallan uhkana tai vastuun kantamisena henkilöistä, joita hoidetaan. Fyysinen kuormitus esiintyy raskaissa potilassiirroissa, jotka toistuvat epämukavissa asennoissa. Nämä kuormittavat tuki- ja liikuntaelimistöä, selkää ja johtavat kiputiloihin ajan kanssa. Terveysthuoltoalan ammattilaisten fyysisestä terveydentilasta ollaan jokseenkin enemmän huolestuneita, kun psyykkisestä. Fyysisen työn raskaus näkyy työssä ja töiden ulkopuolella vapaa-ajalla esimerkiksi väsymyksenä (Rytkönen 2018.)

3.2 Työperäisen uupumuksen oirekuva

Uupumusoireet voivat olla hyvin moninaiset ja näyttäytyä salakavalasti. Vakavassa uupumuksessa ilmenee yleisiä stressioireita, kognitiivisia ongelmia, sekä vaikeuksia tunne-elämän hallitsemisessa ja ihmissuhteissa. Oireet voivat esiintyä fyysisinä ja psyykkisenä oirehdintana. Keho ja mieli usein tottavat pikkuhiljaa uupumuksen tuomiin oireisiin, mikä tekee uupumuksen tunnistamisesta hankalampaa. Oireet eivät useinkaan ilmene nopeasti ja yhtäkkisesti, jolloin niihin olisi helpompi reagoida. (Virtanen 2021.) Normaalina on, että työuupunut sinnittelee vuosia voimattomana ja oireillen (Uusitalo- Arola ym. 2022).

Yhtenä pääoireista voidaan pitää väsymystä, joka ei helpota levolla tai hyvillä yönillä. Väsymystä voidaan kuvata lamauttavaksi ja krooniseksi. Ammatillinen itsetunto heikentyy ja kyvyttömyyden tunne selvitä työstä lisääntyy. Työssä oireet ilmenevät työmotivaation hiipumisena, jolloin pystyvyyden tunne selvitä ja jaksaa työssä häviää. Kiinnostus työntekoon ja työnteon laatuun heikkenee. Kyynistyminen ja yleinen negatiivinen ajattelu lisääntyy, työn ilo hiipuu ja arvostus omaa työtä kohtaan laskee. (Uusitalo- Arola ym. 2022.)

Useat oireet häiritsevät työnteon lisäksi myös arkea ja vaikeuttavat siitä selviytymistä. Oirekuvaan voi kuulua myös useampia kognitiivisia ongelmia. Tyyppioireita kognitiivisista ongelmista ovat keskittymisvaikeudet tai muistiongelmat. Mieliala voi olla alakuloinen, ärtynyt ja hermostunut. Yleinen jaksamattomuus myös heijastuu aloitekyvyn puutteena erilaisiin arjen asioihin ja työhön tarttumiseen. Uupunut ei jaksaa välttämättä enää huolehtia omista perustarpeistaan tai niistä huolehtiminen voi tuntua ylitsepääsemättömän raskaalta. Uupunut voi muuttua myös ihmissuhteissaan passiivisemmaksi. (Mielenterveystalo s.a.) Työntekijän olotila ja oireet vaikuttavat työntekoon sekä kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin invalidisoivasti. Työssä voi näkyä tehottomuutta sekä työnjälki voi olla huonoa. Työssä voi ilmetä virheitä stressioireiden vuoksi. Joissain tapauksissa työkyky voi vaihdella voimakkaasta innokkuudesta totaaliseen toivottomuuteen työtä kohtaan. Stressioireiden uuvuttamana henkilön ammatillinen identiteetti voi heikentyä. (Lappi 2022, 24–31.)

Erilaisia fyysisiä oireita voivat olla pahoinvointi, päänsärky, suoliston oireet eli vatsakivut tai muut vatsavaivat, tuki- ja liikuntaelimiin voi tulla kiputiloja tai puutumisen tunnetta. Kauan jatkunut kehon ja mielen ylikuormitus altistavat psyykkisten sairauksien lisäksi erilaisille oireita aiheuttaville sairauksille. Näitä voivat olla kohonnut verenpaine, rytmihäiriöt, sydän- ja verisuonitaudit, sekä myös erilaiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Univaikeudet ovat tavanomaisia, koska ylikuormitustilanne saa kehon vireystilan kohoamaan. Tämä voi ilmetä nukahtamisvaikeutena, epäsäännöllisenä unirytminä ja yöheräilyinä.

Ylikuormitus häiritsee yöunien laatua ja riittämättömät, huonolaatuiset yöunet taas vaikeuttavat selviytymistä arjen toimista. (Uusitalo-Arola ym. 2022.)

Unihäiriöt vaikuttavat negatiivisesti vireystilaan, mielialaan sekä toimintakykyyn. Unihäiriöt johtavat myös heikentyneeseen tiedonkäsittelyyn ja virheisiin työssä. (Mattila 2022.) Myöskään psykosomaattiset oireet eivät ole epätavallisia. Psykosomaattisilla oireilla tarkoitetaan sellaisia oireita, joille ei löydetä tutkimuksista huolimatta selittävää somaattista syytä. Näitä voivat olla selittämättömät suolisto-oireet ja kipu kehon eri osissa. (Karjalainen 2020, 51.)

3.3 Diagnosointi ja erotusdiagnostiikka

Työperäinen uupumus on lisätty viralliseen ICD-tautiluokitukseen. Tästä puhuttaessa tarkoitetaan tautiluokituksen mukaisesti nimenomaisesti työperäisistä syistä aiheutunutta uupumusta, mikä tulee huomioida diagnoosia tehdessä. Sitä ei kuitenkaan luokitella lääketieteellisesti sairaudeksi, vaan kyseessä on oireyhtymä. (WHO 2019.) Diagnostiikassa selvitettäviä seikkoja ovat kolmen keskeisimmän oireiden laatu ja kesto. Näitä ovat oireita ovat yleistynyt väsymys, kyynistyminen työhön ja ammatillisen itsetunnon aleneminen. Lääkäri tai hoitaja voi hyödyntää työuupumusta tutkivia kyselyitä, eli mittareita diagnostisena apukeinona. Esimerkkejä käytössä olevista työuupumuksen selvitykseen käytettävistä mittareista ovat: Työikäisten työuupumuksen arviointimittari: Bergen Burnout Indicator-15 ja Karoliinisen instituutin kehittämä uupumuksen oirekysely: KEDS. (Tuunainen ym. 2011).

Uupumuksen tunnistaminen ja diagnosointi voi olla hankalaa sen moninaisten oireiden vuoksi. Työuupumusoireita saatetaan selitellä muilla tekijöillä, vaikka ydinsyy oireille olisi itse työuupumus. Kun epäillään työuupumusta, tulee

erotusdiagnostisesti poissulkea muut samankaltaisia oireita aiheuttavat tekijät tai sairaudet. Tämä vaatii lääkärin haastattelun, jolloin lääkäri voi käydä oireistoa läpi potilasta havainnoiden ja kliinisesti haastatellen. Huomiota tulee kiinnittää potilaan voimavaroja heikentäviin tekijöihin sekä muihin elämän ongelmakohtiin. Vastaanotolla tulee käydä potilaan terveystiedot läpi ja sulkea sairauden mahdollisuus pois. Oirekuvaltaan samankaltaisia sairauksia ovat erilaiset psyykkiset sairaudet, kuten masennus, sekä somaattisista sairauksista esimerkiksi anemia, raudanpuutos tai kilpirauhasen toimintaongelmat. Myös muistisairaudet voivat aiheuttaa samankaltaisia oireita. (Tuunainen ym. 2011.) Somaattisella puolella näitä edellä mainittuja poissulkiessa tärkeä tutkimus on verinäyte. Yleisiä liitännäisongelmia uupumuksessa voivat olla myös päihdeongelmat, joihin liittyy mahdollisesti toistuvat ja epämääräiset poissaolot työelämästä. (Mattila 2022.)

3.4 Työuupumukselle altistavat tekijät

Työn vaatimukset, suuri työmäärä sekä niiden asettamat paineet vaikuttavat hyvinvointiin työelämässä. Korkeat työn vaatimukset ovat yksi työuupumukseen mahdollisesti johtavista tekijöistä. Kun työn vaatimustaso on korkea, työntekijä kokee stressiä, joka altistaa stressiperäisille sairauksille ja sitä kautta kuormitukseen työssä. Stressi ja työuupumus kulkevat käsikädessä. Työssä yksi suuri kuormitustekijä on useimmiten kiire. Työyhteisössä myös ihmissuhteissa saattaa ilmetä ongelmatilanteita. (Nurmi 2016.)

Työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän ja työstä on tullut nykypäivänä intensiivisempää. Työntekijöiltä edellytetään enemmän muuntautumiskykyä ja uuden oppimista (Virtanen 2021.) Työhyvinvoinnissa tärkeää on osaamisen tunne. Kun työtehtäviä tehdessä ollaan epävarmoja ja jännittyneitä, riski uupumukseen suurenee. (Luukkala 2011.) Tietynlaiset persoonatyypit ja ihmisen temperamenttiin liittyvät ominaisuudet vaikuttavat toimintatapoihin työssä, mikä voi altistaa työstressin syntymiseen. Tällaisia ominaisuuksia voivat olla työntekijän poikkeuksellisen korkea työmotivaatio tai voimakas sitoutuminen ja omistautuminen työhön. Altistava temperamentti voi olla esimerkiksi kielteinen emotionaalisuus, jolloin henkilö kokee voimakkaasti negatiivisia tunteita, huolestuneisuutta ja ahdistuneisuutta uusista tilanteista,

jolloin tämä peilautuu työnteon haasteellisuutena. (Virtanen 2021.) Myös vaativan persoonallisuuden omaavilla on todettu olevan enemmän riskitekijöitä työuupumuksen puhkeamiseen (Tuunainen ym. 2011).

Yksilön muita altistavia ominaisuuksia voivat olla alhainen koherenssin tunne, eli madaltunut elämänhallinnan tunne. Elämänhallinnan puutos altistaa haasteille työssä, kun työntekijä ei ole välttämättä kykeneväinen käsittelemään työn vaativuutta. Kuitenkaan pelkästään yksilölliset piirteet eivät aiheuta työuupumusta, vaan kokonaisuutena sekä elämäntilanne, että työolot yhdessä. (Uusi-Arola ym. 2010.)

Stressi ja kyvyttömyys stressin hallintaan on merkittävä tekijä työuupumuksen synnyssä. Oleellista on riittävän levon ja palautumisen puute.

Yksityiselämässä kuormittavat elämäntilanteet nostavat riskin myös työperäiseen uupumukseen. (Roininen & Tervo 2021.) Yksityiselämän piirin asiat luonnollisestikin vaikuttavat olemukseen ja joskus sen ongelmat voivat näkyä myös työminän olemuksessa. Tällaisia asioita voivat olla läheisen sairastuminen, muu suru, huoli tai jopa käsittelemättömät traumat. (Luukkala 2011.) Esimiehen toiminnalla on luonnollisesti vaikutusta työuupumuksen kehittymiseen. Työssä koettu liian vähäinen esimiehen tuki, epäoikeudenmukainen kohtelu, liiallisten töiden vaatiminen ja joustamattomuus voivat edesauttaa työuupumusta. Esimiehen toiminta voi aiheuttaa painetta työntekijälle ja sitä kautta laukaista työstressin piirteitä. (Uusitalo-Arola ym. 2010, 1.) Epäkollegiaalinen käytös työntekijöiden kesken ja huono työilmapiiri vaikuttavat myös työssä jaksamiseen ja viihtyvyyteen (Luukkala 2011).

3.5 Työuupumuksen hoito ja ammattiapu

Kun stressi johtaa työuupumukseen, omaa tilannetta tulee arvioida ottaen huomioon oireiden laatu. Tilanteesta kannattaa aina keskustella esihenkilön kanssa, jos tuntuu, ettei selviä työstä. Työntekijä pystyy itse vahvistamaan omia voimavarojaan. Myös oman asenteen muuttaminen on mahdollista ja tärkeää. (Työterveyslaitos s.a.) Työuupumuksen itsehoidossa on tärkeä huolehtia, että palautuu työpäivästä, noudattaa työaikoja, saa riittävästi lepoa, elämäntavat ovat terveelliset, sekä työlle on vastapainona mieluisat vapaa-

ajan tekemiset (Mattila 2022). Stressi ohjaa hiljentämään vauhtia, jolloin pitäisi kuunnella stressin viestiä. Työuupumuksen itsehoidon keinoja on monia ja ohjeistuksia toteuttamalla voidaan helpottaa oloa. Oma työuupumustilanne pitää ensin hyväksyä ja ymmärtää. Kun tämä on hyväksytty, on edessä pysähtyminen. Pysähtymisen tarkoitus on tarkastella omaa elämää ja psykologinen työskentely itsensä kanssa vaatii pysähtymisen. Ihmisen tulee antaa aikaa omille ajatuksille, tunteille ja tarpeille. Oma jaksaminen on arvioitava ja pohdittava, mitkä tekijät vaikuttavat kuormitukseen ja riittääkö voimavarat. On hyvä miettiä mihin itse pystyy vaikuttamaan, jotta voimavarat riittävät. (Nurmi 2016.)

Stressille tulee aina tehdä jotain. Huolista ja ajatuksistaan kannattaa puhua. Puhua voi läheisille, ystäville tai työkavereille. Näin saa huolien pohtimiseen tukea. Huolien jatkuva vatvominen ja murehtiminen on osoittautunut haitalliseksi. Siitä saattaa seurata masennusta, ahdistusta, myös itseluottamus ja ongelmanratkaisukyky heikkenevät. Vatvominen kannattaa unohtaa ja keskittyä ratkaisemaan ongelma. Akut tarvitsevat latausta, niin myös ihmiset. Mielekäs tekeminen tuottaa mielihyvää ja tulee tehdä juuri niitä asioita mistä saa hyvänolon tunteen. Liikuntaa tulee harrastaa säännöllisesti, se lievittää psyykkisiä oireita, kuten masennusoireita. Liikunta myös vahvistaa elämäntilannetta sekä itsetuntoa. Sosiaalisten suhteiden huolehtiminen on tärkeä henkisen hyvinvoinnin kannalta stressi tilanteessa. Optimistiseen asenteeseen tulee pyrkiä, vaikka pessimistisyys on saanut vallan. (Mattila 2022.) Työterveyslaitoksen kehittämä itsearviointi työhyvinvointi testi on jokaisen käytössä, josta saa näkökulmaa oman uupumuksen tilanteeseen ja sen tutkailuun (Ks. Työterveyslaitos s.a).

Työuupunut saattaa saada hyötyä ammattiavusta. Kuntoutusinterventiot ovat yksi uupumuksen hoidossa käytettävistä keinoista kartoittaa uupuneen tilannetta. Kansaneläkelaitoksella on olemassa myös erilaisia mahdollisuuksia tarjolla kuntoutuville. Tällainen on esimerkiksi työkykyä uhkaavia oireita omaaville suunnattu kurssi. (Siltala ym. 2016.) Työterveyshuolto on usein ensimmäinen taho, johon työntekijä ohjataan. Työterveyshuollon tulee tehdä kuntoutustarpeen arviointi ja osata ohjata työntekijää eteenpäin. (Luukkala 2011.) Työterveyshuollossa, kuten muuallakin terveydenhuollossa

sairaanhoitajat, lääkärit ja psykologit osallistuvat työuupumuksen ennaltaehkäisyyn (Työterveyslaitos s.a.).

Koska työuupumuksen liitännäissairauksina ovat myös muut mielenterveyden ongelmat, kuten masennus, tulee myös muiden ongelmien hoitoon kiinnittää huomiota. Vaikeissa uupumustapauksissa säännöllistä terveydenhuollon kontaktia vaativa hoitomuoto voi olla myös lääkinällinen kuntoutus, jolloin keskusteluavun ja muiden kuntoutusmenetelmien lisäksi voidaan tarvita myös lääkitystä. (Aromaa & Koskinen 2010.) Myös kognitiivisella psykoterapialla voidaan saavuttaa hyötyjä uupumuksen hoidossa, kun terapian avulla mahdollistuu kyky oivaltaa uusia toimintamalleja stressin hallintaan. Lyhytterapia terveydenhuollon ammattilaisen kanssa tukee jaksamista ja mahdollistaa keskusteluavun säännöllisyyden. (Haakana 2000.)

3.6 Työnantajan ja esimiehen rooli työuupumukseen puuttumisessa

Esimiestyöllä on suuri vaikutus työhyvinvointiin ja työperäisen uupumuksen syntymekanismiin (Hiltunen 2013). Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajaa arvioimaan työn terveysriskit. Tämä laki tarkoittaa puuttumista työolosuhteisiin ja työolojen kehittämistä. Työnantaja on siis velvollinen huolehtimaan, ettei työ aiheuta työntekijälle kohtuutonta kuormitusta. Lakiin sisältyy kohta, jonka mukaisesti työnantajan tulee toistuvasti tarkkailla työympäristöään ja työntekijöiden turvallisuutta. Työntekijän työuupumukseen puuttuminen kuuluu myös tämän huolehtimisvelvoitteen alle. (Salmi 2022.)

Esimiehen tulee huolehtia, että työntekoon liittyvät edellytykset ovat kunnossa (Petäinen 2011, 20). Työolosuhteiden tulee olla asianmukaiset. Työolojen tulee täyttää perusvaatimukset, kuten esimerkiksi ergonomian toteutuminen, toimivat työvälineet ja työrauhan mahdollistaminen. (Luukkala 2011.) Työn tavoitteet tulee pitää työntekijälle realistisena suhteessa resursseihin. Työntekijöiden motivaatiosta on tärkeää huolehtia, koska tämä lisää työssä jaksamista ja työnteon mielekkyyttä. Työnjaon ja työroolin tulee olla selvä työntekijälle. (Petäinen 2011, 20.) Esimiehen ja työnantajan tärkeitä toimia työhyvinvoinnin kannalta ovat riittävä työhön opastaminen, perehdytys, toimiva vuorovaikutus ja työolojen jatkuva arviointi. Isossa roolissa on

työntekijän aito kuunteleminen ja tämän ongelmiin reagoiminen. (Tuunainen ym. 2011.)

Työnantajan on tärkeää havaita työntekijän uupumusoireet ja ottaa asia puheeksi työntekijän kanssa. Varhaisen puuttumisen avulla voidaan parhaimmillaan estää työuupumuksen paheneminen ja eteneminen. Kehityskeskustelut ovat tärkeitä alustoja, joissa on mahdollisuus kuulla työntekijöiltä heidän hyvinvoinnistaan ja työoloistaan. Kehityskeskusteluissa ilmi tuleviin epäkohtiin ja työntekoa ja terveyttä haittaaviin tekijöihin tulee puuttua. (Hiltunen 2013.) Esimiehen puuttuminen työntekijän haasteisiin on myös tärkeää kollegiaalisuutta, joka on pidemmän päälle myös itse organisaatiolle eduksi. Organisaation tuleekin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ohjata työntekijä työterveyshuoltoon. Työterveyshuollon tehtävä on tukea työntekijän työkykyä. Työterveyshuollossa tutkitaan ja kartoitetaan työntekijän tilannetta haastattelun keinoin, sekä tekemällä työkyvyn kartoitus. Työterveyshuollon ja työnantajan keskeinen yhteistyö on tärkeää. (Kaski 2012.)

3.7 Vaikutus työkykyyn

Työkyky tarkoittaa ihmisen kykeneväsyyttä suoriutua ja selviytyä työnteosta. Työkykyä voidaan katsoa erilaisista näkökulmista, kuten yksilön omasta, organisaation tai tuottavuuden näkökulmasta. Työkyvyn ydin on työntekijän toimintakyvyssä ja terveydentilassa. (Kaski 2012, 134.)

Työuupumuksessa voimavarat ehtyvät ja työssä esiintyy jaksamattomuutta. Kun ihminen on työkyvytön, tai työkyky on alentunut, työnteosta suoriutuminen ei onnistu asiaan kuuluvalla tavalla. Työssä voi olla alisuoriutumista ja työn jälki voi olla heikentyä. Ihminen yksilönä arvioi omaa jaksamistaan, kyvykkyyttään ja osaamistaan osana oman työkyvyn hahmottamista itselleen. Ammatillaiset arvioivat työuupumuksesta kärsivän työkyvyn yksilöllisesti. Työuupumuksen taso määrittää tarvitsemat toimenpiteet. Työkykyä voidaan ylläpitää joko työtä helpottavilla menetelmillä, tai joissain tapauksissa työntekijä tarvitsee sairauslomaa. Yhteistyössä esimiehen kanssa tulee miettiä työssä tai työhön mahdollisen sairausloman jälkeen paluuta ajatellen yksilöllisesti kuntoutumista tukevia menetelmiä. (Kaski 2012.) Toimenpiteitä

voivat olla muutokset, kuten työn kuormituksen kevennys, työpäivän pituuden lyhentäminen, lyhennetty työviikko tai sairausloma. Työkyky voi siis työuupumuksen vuoksi alentua lievästi, kohtalaisesti tai johtaa työkyvyttömyyteen ja sairausloman tarpeeseen. (Uusitalo-Arola ym. 2022.) Sairauslomalta takaisin töihin palatessa on tärkeää työpaikalta saatu tuki. Toistuvat ja pitkittyneet sairauslomat ovat yksi uhkatekijä pysyvälle työkyvyttömyydelle. Työuupumusta luovat tekijät ovat myös yksi syy työntekijän toistuviin sairauspoissaoloihin. (Juvani 2019.)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYS

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on selvittää, millaisia keinoja on työuupumuksen ennaltaehkäisemiseksi. Tavoitteena on, että opinnäytetyön tutkimustuloksia voidaan hyödyntää opetustarkoitukseen mielenterveys- ja työterveyshuollon opinnoissa. Opinnäytetyön tuloksia voivat hyödyntää myös työnantajat ja työntekijät.

Tutkimuskysymys:

Millä keinoin työuupumusta voidaan ehkäistä?

5 KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TOTEUTUS

5.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä

Toteutamme opinnäytetyön kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Kirjallisuuskatsauksia on useampia eri päätyyppejä, joita ovat kuvaileva kirjallisuuskatsaus, meta-analyysit ja systemaattiset kirjallisuuskatsaukset. Narratiivinen, eli kuvaileva kirjallisuuskatsaus on yksi yleisimmistä tutkimusmenetelmistä ja kirjallisuuskatsauksen tyypeistä. Etenemme prosessissa noudattaen tieteellisiä periaatteita, eli noudattamalla kirjallisuuskatsauksen tekemisen vaiheittaista menetelmää, sekä kiinnitämme huomiota työn luotettavuuteen sen jokaisessa vaiheessa. Eteneminen tapahtuu kirjallisuuskatsaukselle ominaisen tyylin mukaisesti vaiheittain, ensin suunnitellen. Pohdimme kirjallisuuskatsauksen tarkoituksen ja syitä, miksi juuri tätä aihetta on syytä tutkia. Tämän jälkeen teemme itse katsauksen ja

viimeisessä vaiheessa johtopäätösten yhteenvedon. (Ks. Stolt ym. 2016, 7, 23.)

Kirjallisuuskatsaus antaa mahdollisuuden analysoida aiempia tutkimustuloksia. Näitä analysoidessa ja arvioidessa mahdollistetaan oman tutkimuskysymyksen vastauksen muotoutuminen. (Jyväskylän yliopisto s.a.) Kirjallisuuskatsauksen tekeminen edellyttää, että tutkittavaa aineistoa ja materiaalia on jo riittävästi olemassa (Salakari 2020).

Aihealueeseen liittyvää aineistoa on tarjolla paljon, minkä vuoksi päädyimme kirjallisuuskatsaukseen menetelmänä. Aiheemme kirjallisuus ja materiaali on lisääntynyt huomattavasti viimevuosien saatossa ja pyrimmekin hyödyntämään uusimpia aineistoja. Hakusanat valikoitiin otsikon mukaisesti.

5.2 Aineiston haku

Tiedonhaun suunnittelussa määrittelimme aihealueen tärkeimmät käsitteet, joita käytimme hakusanoina eri tietokannoissa. Keskeisiä käsitteitä olivat työuupumus, uupumus, työuupumuksen ehkäisy, burn out, burn out prevention ja psychological exhaustion.

Tiedonhakupöytäkirjaksi käytimme sähköisiä tieteellisiä tietokantoja. Määritimme aineistonhakuun sisäänotto- ja poissulkukriteerit (taulukko 1). Analysoimme tarkasti, mitä aineistoa käytämme, jotta se olisi laadultaan luotettavaa ja ajankohtaista tietoa aiheesta. Käyttämämme sähköiset tietokannat olivat: Medic, Julkari, Theseus, Pubmed, Cinahl ja Finna.

Taulukko 1. Aineiston ja tutkimusten sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Max. 10 vuotta vanhat tutkimukset	Yli 10 vuotta vanhat tutkimukset
YAMK-tasoiset opinnäytetyöt, Pro gradut ja väitöskirjat.	AMK-tasoiset opinnäytetyöt.
Kieli: suomi, englanti	Muut kielet
Maksuttomasti saatavilla olevat tutkimukset	Maksulliset tutkimukset

5.3 Aineiston analyysi

Kirjallisuuskatsauksen viimeisessä vaiheessa tehdään valittujen tutkimusten analyysi ja tiedon yhdistäminen. Analyysivaiheeseen valittujen tutkimuksien sisällöstä tulee löytyä vastaus tutkimuskysymykseen. Analyysissa sisältöä vertaillaan, arvioidaan ja yhdistetään yhdeksi kokonaisuudeksi. (Kangasniemi ym. 2013.)

Aineiston analyysi toteutettiin induktiivisena sisällönanalyysinä. Tätä johdattelevat itse tutkimuskysymys ja tarkoitus. Sisällönanalyysi on aineistojen analysoinnin tapa, jossa näitä tutkiessa voidaan lähestyä materiaaleja objektiivisesti ja systemaattisesti. Sen tarkoitus on saada tutkittavasta aiheesta tiivistetty ja selkeä kuvaus. Induktiivinen sisällönanalyysi tarkoittaa aineistolähtöistä analyysiä. Aineisto pelkistetään ja ryhmitellään. (Kyngäs ym. 1999.)

Tästä analyysivaiheen osiosta tehtiin esimerkkitaulukko, jossa esiintyy alkuperäisilmaus, pelkistetty ilmaus, alaluokka ja pääluokka (liite 3). Analyysin esimerkkitaulukon ilmaisut valittiin tutkimuskysymyksen mukaisesti ja pääluokkiin valitsimme aihealueeksi esihenkilöiden toimet työuupumuksen ennaltaehkäisyssä ja yksilön toimet työuupumuksen ennaltaehkäisyssä. Analyysin ulkopuolelle jätettiin tutkimusten kohdat, jotka liittyivät vain epäsuorasti työuupumuksen ennaltaehkäisyyn. Teimme havaintoja oman ajattelun ja teorian pohjalta.

5.4 Aineiston laadun arviointi

Löytyneiden aineistojen laatu arvioitiin, ennen kuin ne hyväksyttiin käytettäviksi materiaaleiksi. Hyvä laadun arviointi ehkäisee tuloksen epäluotettavuutta. Laadun arvioinnin avuksi on erilaisia malleja, joita voidaan hyödyntää. Käytimme arvioinnin tukena Hawkerin kriteeristöä (ks. Hawker ym. 2002). Tämä kriteeristö on hyödyllinen ja sopiva monin eri menetelmin tehtyihin tutkimuksiin. Kriteeristön mukaisesti laatua tarkastellen arvioidaan työn eri osat, joita ovat tiivistelmä, otsikko, johdanto, tavoite, aineisto, menetelmä, analysointi, tutkimuksen eettisyys ja tutkimustulokset. Myös

tulosten johtopäätöksiä ja tulosten hyödynnettävyyttä arvioidaan. Näistä jokainen kohta arvioidaan pisteytyksen mukaisesti. Pisteytys on joka kohdassa asteikolla yhdestä neljään. Työn maksimipistemäärä on 36. Käytetyt tutkimukset on pisteytetty mallin mukaisesti tutkimustaulukossa (liite 2. tutkimustaulukko).

6 TULOKSET

Työperäisen uupumuksen aiheuttavien tekijöiden vähentäminen on vain osa sen ehkäisyä. Onnistunut palautuminen on yksi merkittävimmistä asioista työuupumuksen ehkäisyssä. Hyvät elämäntavat auttavat palautumisessa, kuten säännöllinen unirytm, liikunta ja ravitseminen. Palautuminen tapahtuu pääsääntöisesti omalla vapaa-ajalla ja nukkuessa. (Frimodig 2022.) Omien rajojen asettamista tulee harjoitella. Kehon ja mielen uupumuksesta kertovien merkkien tunnistamisen harjoittelu on tärkeää uupumuksen ennaltaehkäisyssä. (Lankinen 2020.)

Työntekijän omalla asennoitumisella ja suhtautumisella on vaikutusta työuupumuksen ehkäisyyn. On hyvä pohtia, miksi on liian vaativa itselleen, harjoitella olemaan ajattelematta työasioita työn ulkopuolella, pitää huolta lakisääteisistä tauoista ja välttää toistuvia ylitöitä. Työntekijän on hyvä ymmärtää, että vastuu näistä tekijöistä on myös itsellä. (Risku 2017.) Myös mikrotaukojen pitäminen auttaa jaksamaan työpäivän. Työntekijän on tärkeää opetella asettamaan työnteolle rajat ja huolehtimalla myös riittävästä vapaa-ajasta. Kun työntekijä on itse etsinyt tai saanut tietoa työuupumuksen oireista ja riskitekijöistä, on helpompi tunnistaa oma uupumus ajoissa. (Frimodig 2022.)

Resilienssin ja työssä selviytymiskyvyn harjaannuttamisessa on kyse itsensä johtamisesta. Tietoisuustaidot ovat osa itsensä johtamista ja näitä on mahdollisuus kehittää erilaisten tietoisuusharjoitteiden avulla. Itsetietoisuutta on mahdollista parantaa reflektiopäiväkirjan avulla. Itsereflektion lisäksi jooga ja meditaatio parantavat tietoisuutta paitsi itsestä ja omista tunteista, mutta myös ympäröivistä tapahtumista ja ihmisistä. Selviytymiskyvyn lisäksi työuupumusta ehkäisee itsehoitokyky. Mielen hallinta ja itsehoitostrategioiden käyttö edistävät itsehoitokykyä. Konkreettisia itsehoidon keinoja ovat sisäinen

puhe ja syvähengitys sekä päiväkirjan pito. Päivittäinen tietoisuusharjoittelu auttaa keskittymään tilanteisiin paremmin ja parantaa työnhallinnan tunnetta, jolla on uupumusta ehkäisevä vaikutus. Myös työnhallinnan, vuorovaikutustaitojen ja ammatillisen kasvun tietoisuusharjoitteissa joogalla, itsereflektiolla ja meditaatiolla on vahvistettu ammatillista osaamista, minkä on todettu ehkäisevän työuupumusta. Hyvinvoinnin ylläpitäminen on tärkeää itsensä johtamisen perusta. Työtyytyväisyydellä ja hyvinvoinnilla on uupumusta ehkäisevä vaikutus. (Laiho & Olaste 2022.)

Tärkeää on, että työntekijä pyritään pitämään hyvinvoivana eri keinoin. Liian suureen työmäärään tai osaamattomuuden kokemukseen tulee saada varhaisessa vaiheessa apua. Työn haasteissa työntekijä voi saada voimavaroja kouluttamalla itseään lisää tai pyytämällä apua esimieheltä tai työkavereilta. Työn tulee tuntua merkitykselliseltä ja sopivan vaativalta. Toimiva johtajuus on merkittävä ennaltaehkäisyn keino. Toimiva vuorovaikutus alaisten kanssa, puuttuminen työntekijän oireisiin ja huolehtiminen siitä, että työkuormitus ei ole kohtuutonta on osa esimiehen velvollisuuksista. Työntekijän osallistaminen päätösten tekoon ja luottamus työnantajaan nostaa kynnystä uupua.

Työilmapiiriin avoimuus ja kaikkien hyväksyminen sellaisena kuin ovat, ovat tärkeitä piirteitä tukemaan jaksamista. Kuormitusta aiheuttavia ilmapiirirekijöitä, kuten kiusaamista ja kuppikuntien muodostumista voidaan ehkäistä esimiehen oikeanlaisella puuttumisella ja toimenpiteillä. (Lankinen 2020.) Sosiaalinen tuki, kannustus ja hyvä palaute työyhteisöltä ja esimieheltä tukevat jaksamista. Mitä enemmän työntekijällä on hallinnantunnetta ja vaikutusmahdollisuuksia työpaikalla, sitä vähemmän uupumukseen johtavaa stressiä syntyy.

Työterveyshuollon palveluiden järjestäminen, sekä työntekijän ohjaaminen työterveyshuoltoon ovat myös uupumusta ehkäiseviä tekijöitä. Työterveyshuollolla on tärkeä rooli työn kuormitusten arvioinnissa sekä työuupuneen tukemisessa. (Risku 2017.) Työajan lyhentämisellä ja säännöllisellä työnkierrolla on todettu olevan työuupumusta ennaltaehkäisevä vaikutus. Myös säännöllinen henkilöstön kouluttaminen lisää ammattiosaamisen tunnetta, joka tukee työssä jaksamista. (Heinemann 2017.)

Työpaikoilla työnantajan on suositeltavaa hallita varhaisen tuen malli. Sen tavoitteena on kiinnittää huomiota sairauspoissaoloihin, sekä muihin työntekijän työkyvyn heikkenemiseen viittaaviin seikkoihin. Tätä mallia hyödyntäen on todettu olevan positiivisia vaikutuksia työperäisen uupumuksen ehkäisyssä. Työssä jaksaminen ja viihtyminen on työhyvinvointia, joka puolestaan ehkäisee työuupumista. Henkilöstöhallinnon ja esihenkilön olisi edistettävä työhyvinvointia ja esihenkilön olisi hyvä olla henkilökunnan tukena (Salmi 2022). Työhyvinvointia edistää vastavuoroinen yhteistyö työpaikalla. Esihenkilön läsnäolo ja työntekijän kohtaaminen edistävät työhyvinvointia, kun esihenkilö osoittaa halunsa oppia tuntemaan työntekijät ja samalla näyttää kiinnostuksensa johtamaansa työyhteisöön. Esihenkilön ja työntekijän välillä oleva toimiva vuorovaikutussuhde mahdollistaa luottamuksen syntymisen sekä yhteistyön sujumisen tilanteessa, jossa vastuu jaetaan esihenkilön ja työntekijän välillä heidän tehtäviensä edellyttämällä tavalla. Toimivan vuorovaikutussuhteen syntymisen edellytyksenä on se, että esihenkilö on tavoitettavissa ja hänellä on aikaa työntekijöille. (Romppanen 2019.)

Saulamaa (2019) nostaa tutkimuksessaan esiin huonon johtajuuden ja esimiehen tuen puutteen merkityksen sairaanhoitajien työuupumuksen kehittymisessä. Hoitotyön esihenkilöiden alaisten määrä on lisääntynyt aikaisemmasta, jolloin on haastavaa huolehtia työntekijöiden työhyvinvoinnista ja huomioida yksilön tarpeet työvuorojen suunnittelussa. Kuitenkin tutkimuksen johtopäätelmissä joustava työvuorosuunnittelu nostettiin esille merkittävänä työuupumusta ehkäisevä keinona ja inhimillisten työolojen vähentävän työuupumusta. Tutkimuksessa vain pieni osa haastatelluista sai apua uupumukseensa esihenkilöltä, vaikka aiempi tutkimustyö on laajasti osoittanut esihenkilön tuen merkityksen työuupumuksen kehittymisessä.

Työkuormituksen keventämisellä ja työolojen muuttamisella on jo aiempien tutkimusten mukaan merkittävä ennaltaehkäisevä vaikutus, mutta työntekijän omat vaikutusmahdollisuudet näihin ovat rajalliset. Lähiesihenkilöiden alaisten määrän kohtuullistamisella mahdollistettaisiin työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden parempi huomioiminen, jolloin työoloissa pystyttäisiin paremmin huomioimaan yksilön työssä jaksaminen. Ennaltaehkäisyn keinoista

laaditussa koosteessa on tuotu esille työuupumuksen ennaltaehkäisyn merkittävimmät asiat (kuva 1).



Kuva 1. Kaavio merkittävimmistä esille tulleista työuupumuksen ennaltaehkäisyn keinoista

7 POHDINTA

7.1 Tulosten pohdinta

Tulokset vastasivat tutkimuskysymykseen. Tutkimuskysymyksen tulokset soveltuvat tavoitteen mukaisesti opetusmateriaaliksi. Tuloksissa hyödynsimme useampia näkökulmia ja pohdimme, ketkä kaikki tahot voivat vaikuttaa työperäisen uupumuksen ehkäisyyn.

Työperäisen uupumuksen ennaltaehkäisyn keinoja on useita, joita voidaan toteuttaa yksilönä, organisaation tai muiden vaikutusten näkökulmasta. Yksilötasolla tärkeiksi keinoiksi osoittautui palautumisen ja elämänhallinnan opettelemisen merkitys. Palautumisesta huolehtimiseen löytyi jonkun verran konkreettisia ohjeistuksia ja omahoito-oppaita internetissä. Myös omahoito-ohjelmia löytyy stressinhallinnan harjoituksiin.

Organisaation esihenkilö voi ehkäistä työuupumusta toimillaan ja merkittävänä tekijänä on työntekijän uupumusoireiden varhainen tunnistaminen. Tätä taitoa

voidaan parantaa kouluttamalla esihenkilöitä tunnistamaan uupumuksen merkit työntekijässä ja lisäämällä tietoa työuupumuksen käsitteestä. Esihenkilöille on lisäksi mahdollistettava työntekijän kohtaaminen alaisten määrää rajoittamalla, jolloin on mahdollisuus huomioida yksilön tarpeet työoloissa.

7.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Työn luotettavuuden toteutumiseen on kiinnitetty huomiota prosessin alusta asti. Huolehdimme, että työ etenee tieteellisten käytänteiden kriteerien mukaisesti. Aineistoa valittaessa teimme selkeät taulukoidut sisäänottokriteerit, joiden puitteissa etsimme lähdeaineistoa ja tutkimuksia. Käytimme materiaalina maksimissaan 10 vuotta vanhoja tutkimuksia, joten lähteet ovat ajankohtaisia. Opinnäytetyöllämme on kaksi tekijää, eli kaksi henkilöä ovat lukeneet käytettävät materiaalit läpi todetakseen nämä asianmukaisiksi. Myös itsenäisesti löytämiämme tutkimustuloksia vertaillen pystyimme selkeästi löytämään näistä yhtäläisyyksiä ja olemme tutkimusten yhteenvedon lopputuloksesta yhtä mielisiä. Työssämme on selkeät lähdeviitteet, jotta alkuperäistyöt ovat lukijan nähtävillä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Olemme vastaanottaneet työhön aktiivisesti apua ja kehitysideoita opinnäytetyötä ohjaavalta opettajalta. Opinnäytetyön prosessiin varattiin riittävästi aikaa, jotta aikataulullisesti aikaa jää työn laadun tarkastelulle. Opinnäytetyön tekoprosessissa noudatamme huolellisuutta ja ennakkoluulottomuutta aiheeseen. Ymmärrämme oman vastuamme tieteellisten periaatteiden noudattamisessa tutkijan ominaisuudessa (Ks. TENK s.a.)

7.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että yksilötasolla uupumuksen ennaltaehkäisyn mahdollisuudet ovat rajalliset. Organisaation tapoihin ja työympäristöön ei ole välttämättä aina vaikutusmahdollisuutta ja työpaikan johtajuus ei ole aina asianmukaista. Omaan persoonallisuuteen on haastavaa vaikuttaa, mutta omaan työhön suhtautumiseen ja liialliseen itseltä vaatimiseen on mahdollista tehdä muutoksia. Yksilön työssäjaksamisessa on työpaikan yleisellä ilmapiirillä todettu olevan merkittävä vaikutus.

Työssäjaksamista edistävät työhyvinvointi sekä työssä saatu henkinen tuki. Hoitajien työssäjaksamista tutkivassa työssä raportoitiin esihenkilöiden suuren alais määrän heikentävän esihenkilöiden mahdollisuuksia huomioida yksilöä.

Jatkotutkimusehdotuksena olisi tutkia enemmän ennaltaehkäisyn menetelmiä, joita yksilötasolla voidaan toteuttaa. Yleisesti stressin itsehoito-ohjeistuksia löytyy, mutta kohdennettuna nimenomaisesti työuupumuksen aiheuttamaan kuormitukseen löytyy vähemmän. Ennaltaehkäisyn keinoista löytyy paljon tietoa, mutta eniten tietoa löytyy organisaation työnjohdon ennaltaehkäisevistä toimista. Työuupumuksen ehkäisyn menetelmiä tulisi avata konkreettisemmin yksilön tasolla, miten työntekijä voi vaikuttaa omaan asennoitumiseen, miten reflektoidaan ja miten löytää apukeinoja omien uupumusta edistävien piirteiden tai ajatusmallien muokkaamiseen. Myös elämäntapojen vaikutusta työuupumukseen ja työn ulkopuolisten kuormitustekijöiden heijastumisesta työssä jaksamattomuuteen voisi tutkia enemmän. Toisena jatkotutkimusehdotuksena voitaisiin tarkastella lisää johdettavan yksikön koon ja esihenkilöiden alaisilleen käytössä olevan ajan merkityksestä työhyvinvoinnille.

LÄHTEET

Aromaa, A. & Koskinen, S. 2010. Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000luvun alkaessa. Raportti. Työsuojelurahasto. Helsinki: Yliopistopaino.

Burn-out an "occupational phenomenon". 2019. Worlds health organization. WWW-dokumentti. Päivitetty 28.5.2019. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases> [viitattu 10.2.2023].

Frimodig, A. 2022. Työuupumus työn imusta huolimatta - voiko mindfulnessista olla apua. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Liiketoiminnan uudistaminen. YAMK-opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/747656/Frimodig_Anu.pdf?sequence=2 [viitattu 17.3.2023].

Haakana, S. 2000. Näin hoidan työuupumusta. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim* 12, 1311–1313. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/duo91587> [viitattu 6.12.2022].

Haravuori, H., Henriksson M. & Lönnqvist J., 2021. Psykkiset kriisit. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim* 12, 357–384. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.oppiporssi.fi/op/pkr00153/do?p_haku=psykkiset%20kriisit#q=psykkiset%20kriisit [viitattu 20.3.2023].

Haravuori, H., Henriksson, M., Lönnqvist, J. 2021. Stressi, traumat ja mielenterveys. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim* 12. Verkkolehti. Saatavissa: https://www.oppiporssi.fi/op/pkr00152/do?p_haku=psykkinen%20trauma#q=psykkinen%20trauma [viitattu 11.11.2022].

Heinemann, L. & Voigt, T. 2017. Burn-out Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis. *Sage open* 7, 1–12. Tutkimusartikkeli. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/314262938_Burnout_Research_Emergence_and_Scientific_Investigation_of_a_Contested_Diagnosis [viitattu 10.2.2023].

Hiltunen, K. 2013. Työuupumus johtamisen näkökulmasta. Rovaniemen ammattikorkeakoulu. Teknologiaosaamisen johtaminen YAMK. Opinnäytetyö. PDF dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201304255061> [viitattu 1.2.2023]

Holmavuo, H. & Kainulainen, M. 2019. Miksi suoritamme. Helsinki: Fitra.

Juvani A. 2019. Työstressin vaikutus työuuriin. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim* 21, 135. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/lehti/2019/21/duo15224?keyword=sairausloma> [13.11.2022].

Kangasniemi, M. Pietilä, A-M. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsennettyyn tietoon. *Hoitotiede* 25, 291–301. E-artikkeli. Saatavissa: <https://www.finna.fi/Record/arto.1614408?lng=en-gb> [viitattu 20.3.2023].

Karjalainen, M. 2020. Jaksamisen rajat: psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Helsinki: Basam Books.

Kaski, S. 2012. Työterveyshuollon psykologiset käytänteet. Helsinki: Edita Prima.

Keskinen, K. 2021. Arkielämän tunteet. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveystieteiden ylempi AMK. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/503155/Opinnaytetyo_Keskinen_Katri.pdf?sequence=2 [viitattu 26.12.2022].

Kirjavainen, A. 2021. Työssä uupuneiden sanoittamaa. Itä-Suomen yliopisto. Sosiaali- ja terveyshallintotiede. Pro gradu-tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/26158/urn_nbn_fi_uefhttps://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/26158/urn_nbn_fi_uef-20211369.pdf?sequence=1&isAllowed=y20211369.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 26.12.2022].

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. *Hoitotiede* 11. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://peda.net/jyu/okl/ko/kl/djm/demo-3/materiaalit/kvsa:file/download/cbc6d1571e180d91eb814eb851a5f912ad27a870/Kyngas_Vanhanen_Sisallon_analyysi.pdf [viitattu 2.3.2023].

Laiho, A. & Olaste, S. 2022. Ehkäise työuupumusta johtamalla itseäsi. Terveystieteiden edistäminen. YAMK-opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/748848/Laiho_Anne_Olaste_Sini.pdf?sequence=3&isAllowed=y [viitattu 2.3.2023]

Lappi, T. 2022. Eron työuupumuksesta. Jaksamisen johtaminen työpaikoilla. Helsinki: Alma Media.

Laukka, H. 2022. Verkkoaineisto työuupumuksen ehkäisyyn. Turun ammattikorkeakoulu. Kuntoutus YAMK. Opinnäytetyö. WWW- dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022122231392> [viitattu 2.1.2022].

Lehto A-M., Pärnänen A. & Sutela H. 2015. Helsinki. Työn henkinen ja ruumiillinen rasittavuus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74695/Ty%C3%B6n%20henkinen%20ja%20ruumiillinen%20rasittavuus.pdf> [viitattu 14.2.2023].

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa – työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Tammi.

Lääkätieteen sanasto: Psykye. 2016. Duodecim terveyskirjasto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/ltt02791/psykye?q=ihmisen%20psykye> [viitattu 10.20.2023].

Mattila, A. S. 2022. Stressi. Duodecim.WWW-dokumentti. Päivitetty 1.4.2022. Saatavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976/stressi?q=voimavarat> [viitattu 10.2.2023].

Mieli s.a. Mielenterveys on osa hyvinvointia ja terveyttä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mita-mielenterveyshttps://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mita-mielenterveys-on/mielenterveys-on-osa-hyvinvointia-ja-terveytta/on/mielenterveys-on-osa-hyvinvointia-ja-terveytta/> [viitattu 10.2.2023].

Nurmi H. 2016. Työuupumuksen itsehoito. Kuinka kierrän karikot. Helsinki: Duodecim

Paju, S. & Riekkilä, T. 2019. Järkeä töihin. Helsinki: Tuuma-kustannus.

Perustietoa uupumuksesta. s.a. Mielenterveystalo. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/uupumus/perustietoa-uupumuksesta> [viitattu 10.2.2023].

Petäinen, M. 2011. Alaistaidot, osa kahden kauppaa. *Taloustaito* 4.

Risku, M. 2017. Irti uupumuksen kierteestä. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/101007/GRADUhttps://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/101007/GRADU-1493739360.pdf?sequence=1&isAllowed=y1493739360.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 10.2.2023].

Romppanen, J. 2019. Voimaannuttava yhteistyösuhde työhyvinvoinnin edistäjänä. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Pro Gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/20261/urn_nbn_fi_uef-20190190.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 10.2.2023].

Roininen, K. & Tervo, S., 2021. Työuupumuksen varhainen tunnistaminen ja ylläpidon tukeminen. LAB-ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan

ylempi AMK. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/509972/Roininen_Kirsi%20Tervo_Suvi.pdf?sequence=2 [viitattu 26.12.2022].

Rytkönen, A. 2018. Hoivatyöntekijöiden työn kuormittavuus ja teknologian käyttö vanhustyössä. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Väitöskirja. PDF. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/104482/978-952-03-0829-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 16.2.2023].

Salakari, M. 2020. Systemoitu kirjallisuuskatsaus tiedon tuottamisen menetelmänä. Turun yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://tohtori.turkuamk.fi/uploads/2020/04/92b18b03-kirjallisuuskatsaus_20.4.20.pdf [viitattu 2.3.2023].

Salmi, P. 2022. Työuupumuksen syntyminen: Työhyvinvoinnin johtaminen apuna työuupumuksen ehkäisemisessä. Vaasan yliopisto. Henkilöstöjohtamisen maisteriohjelma. Pro gradu -tutkielma. PDF-tiedosto. Saatavissa: <https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/14077/Gradu%20virallinen%2010.pdf?sequence=2&isAllowed=y> [viitattu 2.11.2022].

Saulamaa, T. 2019. Sairaanhoidajien työuupumus hoitotyössä ja siitä toipuminen. Itä-suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-tiedosto. Saatavissa: https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/21881/urn_nbn_fi_uef-20191468.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 18.4.2023].

Siltala, H., Mäkikangas, A., Hättinen, M., Kinnunen, U., Pekkonen, M. Työuupumuksesta toipumisen yksilölliset polut. Monimenetelmällinen tapaustutkimus kuntoutusintervention pitkäaikaisvaikutuksesta. *Kuntoutus* 39, 4-6. Artikkelit. [viitattu 10.2.2023].

Solin, P. & Tamminen N. 2014. Mielenterveyden edistäminen työpaikalla. Suomen Yliopistopaino Oy. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/115996/THL_OPA2014_032_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 13.1.2023].

Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. 2016. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Turun yliopisto.

Stressi ja työuupumus. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus> [viitattu 18.1.2023].

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf [viitattu 10.2.2023].

Tuunainen, A., Akila, R. & Räisänen, K. 2011. Osaatko tunnistaa työuupumuksen ja hoitaa sitä? *Duodecim* 11, 127. Verkko-lehti. Saatavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/duo99559> [viitattu 6.10.2022].

Työikäisten mielen hyvinvointi. 2023. Terveys- ja hyvinvoinnin laitos. WWW-dokumentti. Päivitetty 9.12.2022. Saatavilla: <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/tyoikaisten-mielen-hyvinvointi> [viitattu 10.2.2023].

Työterveyslaitos s.a. Työelämän mielenterveysohjelma, miten voit? - työhyvinvointitesti. WWW-dokumentti. Päivitetty 1.2.2023. Saatavissa: <https://hyvatyo.ttl.fi/mielityo/tyokalut/miten-voit-tyohyvinvointitesti> [viitattu 18.1.2023].

Työturvallisuuslaki 2023/738

Uupumuksen omahoito s.a. Mielenterveystalo. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/itsehoito/uupumuksen_omahoito/Pages/default.aspx [viitattu 15.9.2022].

Uupumus s.a. Mielenterveystalo. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/itsehoito/uupumuksen_omahoito/Pages/osio1.aspx [viitattu 6.10.2022].

Uusitalo-Arola, L., Tuisku, K. & Rossi, H. 2022. Työuupumus (burn-out). *Lääkärikirja Duodecim*. Päivitetty 18.8.2022. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681/tyouupumus-burnout?q=ty%C3%B6uupumus> [viitattu 15.9.2022].

Virtanen, A. 2021. Psykologinen palautuminen. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.

Finna	Työuupumuksen AND ennaltaehkäisy (rajattu: 2013- 2023, suomi, englanti, ei amk- opinnäytetyö)	40	1
Medic	Työuupumuksen AND Ennaltaehkäisy (rajattu: 2015- 2023, suomi, englanti)	185	1
Medic	Työuupumuksen OR Ennaltaehkäisy (rajattu: 2015- 2023, suomi, englanti)	185	1
Cinhal	Työuupumuksen OR ennaltaeh- käisy (ei rajauksia)	1	1
Cinhal	Burnout AND Prevention (ei rajauksia)	565	1
Julkari	Työuupumuksen ennaltaehkäisy (ei rajauksia)	14	1
Theseus	Työuupumuksen ennaltaehkäisy (rajattu: yamk- tutkimukset)	85	1

Tutkimuksen tekijä, nimi ja vuosi	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite	Tutkimusmenetelmä ja alue	Tulokset	Hawkerin kriteeristön mukainen pisteytys
Frimodig, A. 2022. Työuupumus työn imusta huolimatta - voiko mindfulnessillä olla apua. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Liiketoiminnan uudistaminen ja johtaminen. YAMK-opinnäytetyö.	Tarkoituksena oli tehdä tuotoksena aivotyön ergonomiaopas. Tutkimuskysymyksiä oli viisi, jotka liittyivät työuupumukseen ennakkooireisiin ja mindfulnessin vaikutukseen.	Tutkimuskysymyksiin vastauksia etsittiin kirjallisuuskatsauksen menetelmin, jonka pohjalta tehtiin opas.	Työuupumusten ennakkooireita on monia. Työn imulla on työuupumusta ehkäisevä vaikutus ja työntekijä voi itse osittain vaikuttaa työuupumukseen ehkäisyyn.	31
Heinemann, L. & Voigt, T. 2017. Burnout Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis. Tutkimusartikkeli.	Tutkimuksen tavoitteena on tutkia, miten työuupumusta on tutkittu viimeisen 40 vuoden aikana ja miten se on vaikuttanut työuupumukseen käsitteeseen.	Tutkimuksessa etsittiin aihealueen termeillä erilaisia artikkeleita ja tutkimuksia, joita analysoitiin ja verrattiin. Tutkimuksessa analysoitiin tutkimustulosten ja menetelmien muuttumista ajansaatossa. Kvantitatiivinen tutkimus.	Tutkimukset ovat lisääntyneet huomattavasti viime vuosikymmenen aikana. Masennuksesta tutkimuksia löytyy huomattavasti enemmän, kuin työuupumuksesta.	27

<p>Kirjavainen, A. 2021. Työssä uupuneiden sanoittamaa. ItäSuomen yliopisto. Sosiaali- ja terveyshallintotiede. Pro gradu - tutkielma.</p>	<p>Tarkoituksena tutkia koko työuupumusprosessia kohderyhmän yksilöllisten kokemusten kautta ja löytää näistä yhtäläisyyksiä, joita voidaan hyödyntää työn johdon näkökulmasta puuttuessa uupumukseen ja auttaessa työntekijää.</p>	<p>Webropol-kysely narratiivisella lähestymistavalla. Kohderyhmänä sosiaalisen median kautta tavatuille työuupumukseen kokeneille. Laadullinen tutkimus.</p>	<p>Kaikkia kokemuksia yhdisti voimakkaat väsymysoireet, sekä uniongelmat. Osa vastanneista koki esihenkilön tukevan työuupumuksessa, toiset kokivat työn johdon uupumuksen aiheuttajaksi. Kokemukset olivat yksilöllisiä.</p>	31
<p>Laiho, A.& Olaste, S. 2022. Ehkäise työuupumusta johtamalla itseäsi. Terveystiedon edistäminen. YAMK opinnäytetyö.</p>	<p>Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten hoitajien itsensä johtaminen ehkäisee työuupumusta sekä miten johtamisella voidaan tukea hoitajien itsensä johtamista. Tavoitteena on tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää lisäämään hoitajien ja johtajien tietoisuutta itsensä johtamisen hyödyistä</p>	<p>Systemaattinen kirjallisuuskatsaus.</p>	<p>Hoitajien työuupumusta ehkäiseviksi itsensä johtamisen hyödyiksi aineiston perusteella todettiin tietoisuuden lisääntyminen, työssä selviytymiskyvyn lisääntyminen, ammatillisen osaamisen vahvistuminen sekä työhyvinvoinnin lisääntyminen.</p>	34

	hoitajien työuupumuksen ehkäisemiseksi			
Romppanen, J. 2019. Voimaannuttava yhteistyösuhde työhyvinvoinnin edistäjänä. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Pro Gradututkielma.	Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata hoitotyön johtajien ja hoitotyöntekijöiden kokemuksia työhyvinvointia edistävästä ja voimaannuttavista yhteistyösuhteista ja luoda siitä käsitteellinen jäsenitys.	Tutkimuksen aineisto kerättiin ryhmähaastattelulla käyttäen teemahaastattelumenetelmää erään suuren organisaation terveydenhuollon yksiköissä, joissa hoitoa toteutettiin ympäri vuorokauden.	Tässä tutkimuksessa luotettavuutta arvioidaan rekrytointiprosessin, tiedonkeruun, aineiston analyysin toteutuksen ja käsitteellisen jäsenityksen näkökulmista. Aineiston keruu toteutettiin ryhmähaastatteluin.	33

<p>Salmi, P. 2022. Työuupumuksen syntyminen: Työhyvinvoinnin johtaminen apuna työuupumuksen ehkäisemiseksi. Vaasan yliopisto. Henkilöstöjohtamisen maisteriohjelma. Pro Gradututkielma.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena on tarkentaa työuupumuksen luonnetta, jotta pystyttäisiin ymmärtämään sen kokemus paremmin</p>	<p>Tutkimus rakentuu viiden pääluvun ympärille, jotka koostuvat työuupumuksen ja työhyvinvoinnin johtamisen viitekehystä sekä laadullisena tutkimuksena toteutusta 11 tutkimuksesta. Tutkimuksen kirjallisuuskatsaus luo tarkemman pohjan ilmiölle ja auttaa ymmärtämään aihetta paremmin.</p>	<p>Tutkimuksen tavoitteena oli tarkentaa työuupumuksen luonnetta, selvittää työuupumuksen syntymiseen vaikuttavia tekijöitä sekä ymmärtää paremmin, miten henkilöstöhallinto voisi tukea työntekijän työhyvinvointia</p>	34
<p>Saulamaa, T. 2019. Sairaanhoidtajien työuupumus hoitotyössä ja siitä toipuminen. Itäsuomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Pro gradu tutkielma.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata syitä sairaanhoidtajien työuupumuksen hoitotyössä ja keinoja siitä toipumiseen. Tavoitteena oli kerätä tietoa työuupumusta ehkäisevän toimintaympäristön kehittämiseksi</p>	<p>Tutkimuksen aineisto kerättiin kyselylomakkeella, joka sisälsi avoimia kysymyksiä.</p>	<p>Tutkimuksen mukaan erityisesti huono johtaminen ja heikot johtamistaidot esimiehellä kuvattiin merkittäväksi uupumuksen aiheuttajaksi, mikä ei tullut esiin aikaisemmissa tutkimuksissa.</p>	33

Liite 3. Sisällönanalyysin esimerkkitaulukko

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Pääloukka
"Itsetuntemus ja omien rajojen tunteminen ovatkin tärkeitä työuupumusta ennaltaehkäiseviä asioita"	Itsetuntemus ja omien rajojen tunteminen ehkäisee työuupumusta.	Itsetuntemus	Työuupumuksen ennaltaehkäisyn keinot yksilön näkökulmasta
"Työn merkityksellisuuden kokeminen nähtiin olevan tärkeä osa työssä uupumisen ennaltaehkäisemistä."	Kokemus työn merkityksellisyydestä ehkäisee työuupumusta	Kokemus	Työuupumuksen ennaltaehkäisyn keinot yksilön näkökulmasta
"Tutkimukseni kuntoutuneiden tarinat päättyvät haastateltavien uskomukseen siitä, että he ovat kuntoutumisen kautta oppineet hallitsemaan elämänsä työelämän kiireiden keskellä ja ehkäisemään uupumusta vastaisuudessa."	Onnistunut elämänhallinta ehkäisee uupumista.	Elämänhallinta	Työuupumuksen ennaltaehkäisyn keinot yksilön näkökulmasta

<p>"Kognitiivisten copingstrategioiden ja erityisesti aktiivisen ongelmanratkaisutaitojen kehittäminen edistää työuupumuksen ennaltaehkäisyä."</p>	<p>Kognitiiviset taidot edistävät työuupumuksen ehkäisyä.</p>	<p>Kognitiivisuus</p>	<p>Työuupumuksen ennaltaehkäisyn keinot yksilön näkökulmasta</p>
<p>"Lisäksi sosiaalisen tuen saaminen sekä työkavereilta että työnjohtajalta on todettu edistävän työuupumuksen ennaltaehkäisyä merkittävästi."</p>	<p>Sosiaalinen tuki ehkäisee työuupumuksen kehittymistä</p>	<p>Sosiaalinen tuki</p>	<p>Työuupumuksen ennaltaehkäisyn keinot työpaikalla</p>
<p>"Työuupumuksen ehkäisemisessä ihmisen palautumisella on merkittävä rooli."</p>	<p>Palautuminen ehkäisee työuupumusta.</p>	<p>Palautuminen</p>	<p>Työuupumuksen ennaltaehkäisyn keinot yksilön näkökulmasta</p>
<p>"Työn imulla on stressiä ehkäisevä vaikutus eli se vähentää työssä uupumista."</p>	<p>Työn imulla on työuupumusta ehkäisevä vaikutus.</p>	<p>Työn imu</p>	<p>Työuupumuksen ennaltaehkäisyn keinot työpaikalla</p>
<p>"Kiitoksen antaminen työstä tuki jaksamista."</p>	<p>Palaute tukee jaksamista.</p>	<p>Palaute</p>	<p>Työuupumuksen ennaltaehkäisyn keinot työpaikalla</p>

<p>”Organisaation tuki auttaa loppuun palaneita työntekijöitä eheyttämään voimavaransa nopeammin.”</p>	<p>Työpaikalta saatu tuki tukee voimavaroja.</p>	<p>Tuki</p>	<p>Työuupumuksen ennaltaehkäisyn keinot työpaikalla</p>
<p>”Työuupumusta vähensivät inhimilliset työolot ja positiivinen työilmapiiri.”</p>	<p>Työoloilla ja ilmapiirillä on työuupumusta ehkäisevä vaikutus.</p>	<p>Työolot ja työilmapiiri</p>	<p>Työuupumuksen ennaltaehkäisyn keinot työpaikalla.</p>
<p>”Työuupumusta hoitotyössä ehkäisivät merkittävästi joustava ja ergonominen työvuorosunnittelu erityisesti komivuorotyössä.”</p>	<p>Joustavalla työvuorosunnittelulla on työuupumusta ehkäisevä vaikutus.</p>	<p>Työvuorosunnittelu</p>	<p>Työuupumuksen ennaltaehkäisyn keinot työpaikalla.</p>