

# **Miksi nuoret uupuvat?**

**Kuvaileva kirjallisuuskatsaus nuorten työuupumuksesta**

LAB-ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

2024

Aada Hovén & Merja Karttunen

## Tiivistelmä

Tekijä(t) Hovén, Aada Karttunen, Merja	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 29	Valmistumisaika 2024
Työn nimi <b>Miksi nuoret uupuvat?</b> Kuvaileva kirjallisuuskatsaus nuorten työuupumuksesta		
Tutkinto Sosionomi (AMK)		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyö käsittelee alle 35-vuotiaiden nuorten työuupumusta. Tarkoituksena oli tuoda esille työuupumukselle altistavia tekijöitä, sekä keinoja sen ennaltaehkäisemiseksi. Nyky-yhteiskunnan kiireessä ja suorituskeskeisyydessä aihe on ajankohtainen.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena, jonka tavoitteena oli kehittää jo olemassa olevaa tietoa ja rakentaa uutta tietoa aiempiin tutkimuksiin perustuen. Kirjallisuuskatsauksen teko jakautui neljään vaiheeseen, joita olivat tutkimuskysymyksen muodostaminen, aineiston valinta, kuvailun rakentaminen ja tulosten tarkastelu. Tämän opinnäytetyön aineistot koostuvat seitsemästä eri tutkimuksesta. Julkaisujankohdaksi rajattiin aikaisintaan vuosi 2010. Sisällönanalyyssissa käytettiin ryhmittelyä ja teoreettisten käsitteiden muodostamista.</p> <p>Tuloksia käsiteltiin analyysivaiheen ryhmittelyssä muodostuneiden uupumukseen liittyvien teemojen kautta. Teemoiksi muodostuivat persoonallisuuden piirteet, mielen haasteet, yksilön henkilökohtaiset tuntemukset työstä, työn sisältö, työmäärä, palkka, työyhteisö ja esihenkilön toiminta. Näihin teemoihin liittyvät epäkohdat nousivat esiin suurimpina uupumuksen aiheuttajina ja näihin epäkohtiin vaikuttamalla voidaan tehokkaasti ennaltaehkäistä uupumuksen muodostumista.</p> <p>Tulosten perusteella voidaan todeta työuupumuksen olevan monen eri tekijän summa. Uupumuksen varhainen tunnistaminen sekä ennaltaehkäiseminen on työntekijän ja työnantajan välistä yhteistyötä.</p>		
Asiasanat mielenterveys, resilienssi, stressi, työhyvinvointi, työn imu, työuupumus		

## Abstract

Author(s) Hovén, Aada Karttunen, Merja	Type of Publication Thesis, UAS Number of Pages 29	Published 2024
Title of Publication <b>Why do young workers experience burnout?</b> Descriptive literature review		
Name of Degree Bachelor of Social Services (UAS)		
Abstract <p>This thesis examines burnout among young workers under 35 years old. The meaning of this thesis was to bring out factors that cause burnout and tools to prevent it. This subject is relevant due to modern society's urgency and pressure of achieving things.</p> <p>This research was made as a descriptive literature review. Its aim was to develop the information that already exists and build new information based on previous examines. The process of making descriptive literature review divided to four stages: forming of research question, choosing material, description and reviewing results. The material consisted of seven different research, published not earlier than 2010. Content analysis was made with grouping and forming theoretical concepts.</p> <p>The results were managed through these formed themes and concepts. Themes were personal features, mental health, personal experiences about job, job content, workload, salary, work community and superior's actions. These themes were emphasized as biggest causes for burnout. Burnout can be prevented by affecting problems due to these themes.</p> <p>Based on these results burnout is a sum of many factors. Early noticing and prevention of burnout is cooperation between worker and superior.</p>		
Keywords mental health, resilience, stress, well-being at work, work engagement, burnout		

## Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Taustatietoa .....	1
1.2	Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset .....	2
2	Tietoperusta.....	3
2.1	Työuupumus .....	3
2.2	Työhyvinvointi.....	4
2.3	Työn imu .....	5
2.4	Mielenterveys ja työkyky.....	6
2.5	Työuupumukselle altistavat tekijät .....	9
2.6	Työuupumuksen ehkäiseminen .....	10
2.7	Työuupumuksen hoito .....	12
3	Opinnäytetyön toteutus .....	14
3.1	Kuvaileva kirjallisuuskatsaus .....	14
3.2	Tutkimuskysymyksen muodostaminen .....	14
3.3	Aineisto ja sen valinta.....	14
3.4	Kuvailun rakentaminen .....	15
3.5	Aineiston analysointi.....	16
4	Tulokset.....	20
4.1	Yksilöön liittyvät tekijät työuupumuksen aiheuttajina.....	20
4.2	Työhön liittyvät tekijät .....	20
4.3	Työyhteisö ja esihenkilön toiminta .....	21
5	Yhteenveto .....	23
5.1	Pohdinta .....	23
5.2	Eettisyys ja luotettavuus .....	24
5.3	Jatkotutkimusaiheita .....	25
	Lähteet .....	26

## Liitteet

Liite 1. Miten voin työntekijänä ehkäistä työuupumusta? -posteri

Liite 2. Miten voin työnantajana ehkäistä työntekijöiden työuupumusta? -posteri

# 1 Johdanto

## 1.1 Taustatietoa

Työuupumuksella tarkoitetaan pitkäaikaisen stressin aiheuttamaa tilaa. Se ilmenee jatkuvana väsymyksenä, kognitiivisina vaikeuksina, sekä heikentyneenä motivaationa ja tehokkuutena työtä kohtaan. Työuupumus on häiriötila, ei sairaus. Alttius työuupumukselle riippuu henkilön omasta resilienssistä ja työn piirteistä. (Uusitalo-Arola ym. 2022.) Sosiaalialalla työn vaativuus, paineet ja henkinen kuormitus lisäävät riskiä uupumiseen, minkä takia kuormittavuuden ehkäisyyn ja työhyvinvointiin on kiinnitettävä huomiota niin työntekijänä, kuin työnantajana (Isoaho & Mylläri 2021, 8).

Nuorten työuupumus on nykytutkimusten valossa kasvussa. Nuoret työntekijät myös uupuvat työelämässä herkemmin verrattuna vanhempiin työntekijöihin. (Hakanen 2022.) Tämä on erittäin huolestuttava ilmiö ja siksi valitsimme opinnäytetyömme aiheeksi nuorten työuupumuksen, sillä se on aiheena etenkin sosiaalialalla ajankohtainen työn vastuullisuuden ja resurssipulan vuoksi. Työ sosiaalialalla on kuormittavaa, ja työn haitallisesta kuormittavuudesta voidaan puhua silloin, kun työn psyykkiset ja fyysiset kuormitustekijät ovat ristiriidassa ja epätasapainossa. Jatkuva haitallinen kuormittavuus altistaa työuupumukselle. (Isoaho & Mylläri 2021, 11–12.)

Nuoret kokevat työnsä vähemmän merkitykselliseksi sekä omien arvojen ja toiveiden vastaiseksi verrattuna vanhempiin työntekijöihin. Samalla kun vanhempien työntekijöiden työkyvyn on todettu viime vuosina parantuneen, nuorten ahdistuneisuus työelämässä ei ole juuri vähentynyt. Nuoret naiset uupuvat merkittävästi nuoria miehiä useammin. Vuosina 2021–2022 Työterveyslaitoksen toteuttaman tutkimuksen mukaan nuorista naisista työuupumusta koki 10,8 % ja nuorista miehistä 2,9 %. Vakavia ahdistusoireita koki nuorista naisista 9 % ja nuorista miehistä 3,5 %. (Työterveyslaitos 2023c.)

Työuupumukseen ja ylikuormittuneisuuteen on alettu kiinnittää enemmän huomiota, ja niiden oireita tuodaan yhä enemmän esiin. Samaan aikaa mielenterveyshäiriöiden vuoksi maksettavien sairauspäivärahojen määrä on noussut merkittävään kasvuun. Vuonna 2018 mielenterveyshäiriöt nousivat yleisimmäksi sairauspäivärahan syyksi. Työuupumuksen osuus sairauspoissaoloista on epäselvä, sillä Suomessa sitä ei luokitella sairaudeksi. Koska työuupumusta ei luokitella sairaudeksi, se ei oikeuta sairauspäivärahan saantiin. Moni työuupunut on siis sairauslomalla mielenterveyden häiriön kuten masennuksen takia, vaikka se ei olisi uupumuksen aiheuttaja vaan jopa seurausta siitä. Ilmiön tutkiminen ja kehittäminen ei siis onnistu parhaalla mahdollisella tavalla, eikä saatavilla oleva tieto ole täysin luotettavaa. (Hartikainen ym. 2021, 89.)

## 1.2 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tässä opinnäytetyössä nuorella työntekijällä viitataan alle 35-vuotiaisiin työntekijöihin.

Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä tietoa nuorten työuupumuksesta sekä siihen johtavista tekijöistä.

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuoda esille erilaisia työuupumuksen syitä, sekä keinoja, joilla työuupumusta voidaan ehkäistä niin työntekijän kuin työnantajan näkökulmasta. Tutkimustulosten perusteella liitteisiin on tehty posterit keinoista ennaltaehkäistä uupumusta. Liite 1 on suunnattu työntekijälle ja liite 2 työnantajalle.

Opinnäytetyön tutkimuskysymys on, miksi nuoret uupuvat työelämässä? Aihetta tutkitaan kirjallisuuskatsauksen keinoin.

## 2 Tietoperusta

### 2.1 Työuupumus

Työuupumus on seurausta pitkittyneestä työstressistä. Kun työntekijällä on stressiä, hän kokee olevansa kykenemätön täyttämään itseensä kohdistuvat vaatimukset ja odotukset. Stressin muuttuessa uupumukseksi, työntekijä kokee jatkuvaa väsymystä, henkistä etäännyttymistä omaan työhönsä sekä vaikeutta hallita omia tunteita. Työuupumus vaikuttaa kielteisesti työntekijän terveyteen, elämänlaatuun ja työturvallisuuteen. (Työterveyslaitos a.) Työuupumus ei itsessään ole sairaus, mutta se lisää riskiä sairastua esimerkiksi masennukseen sekä uni- ja päihdehäiriöihin (Terveyskirjasto 2022). Toisaalta masennukselle alttiit henkilöt ovat alttiimpia myös työuupumukselle (Aalto 2019, 27). Tutkimusten mukaan työuupumukseen liittyy myös tapaturma- ja työkyvyttömyysriskejä (Terveyskirjasto 2022).

Työuupumuksen oireina esiintyvät useimmiten kyynistyminen työtä kohtaan, uupumusasteinen väsymys sekä ammatillisen itsetunnon alentuminen. Uupumuksesta voidaan puhua, kun väsymys on kokonaisvaltaista, eikä liity työn kuormitushuippuihin ja hellitä normaalilla levolla. Kyynistynyt työntekijä epäilee työnsä merkitystä ja kadottaa työn mielekkyyden. Ihmissuhdetyössä kyynisyys ilmenee myös suhteessa asiakkaisiin. Uupuessa ammatillinen itsetunto heikkenee ja pystyvyyden tunne vähenee, sekä tunteet huonommuudesta verrattuna muihin ja omaan aiempaan suoriutumiseen lisääntyvät. (Terveyskirjasto 2022.)

Työuupumuksen pitkittyessä ja syventyessä työntekijällä saattaa esiintyä edellä mainittujen oireiden lisäksi kognitiivisia ja tunne-elämän hallintaan liittyviä hankaluuksia, sekä kokonaisvaltaisia stressioireita. (Terveyskirjasto 2022.) Pitkittynyt uupumus heikentää lisäksi myös fyysistä terveyttä. Pää- ja silmäsäryt, rinta- ja vatsakivut, pahoinvointi sekä huimaus ovat oireita, joita työstressi saattaa aiheuttaa. (Mieli 2023.)

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian tekemän jäsenkyselyn mukaan noin 50 % sosiaalialan työntekijöistä harkitsi alanvaihtoa vuonna 2022. Vastaajista 44 % kertoi joutuvansa työskentelemään tavoilla, jotka ovat vastoin omaa ammattietiikkaa. Suurimpina syinä tällaiselle työskentelylle olivat kiire, liian suuri asiakasmäärä, tiukat aikataulut sekä johtamisen puutteet. Vastaajista 48 % oli työnsä takia uupuneita. (Talentia 2022.) Myös Työterveyslaitoksen tekemien tutkimusten mukaan sosiaali- ja terveysaloilla on havaittavissa liiallista kuormittuneisuutta työntekijöissä. Työstressin kokeminen on yleistä näillä aloilla. Liian suuri osa sote-alalla työskentelevistä nuorista työntekijöistä ei palaudu työstään tarpeeksi hyvin tai heidän työkykynsä on selvästi heikompi muihin ikäluokkiin verrattuna. Työterveyslaitoksen tekemän Kunta10-tutkimuksen tuloksissa erityisesti alle 30-vuotiaiden sosiaali- ja terveysalojen työntekijöiden jaksamisongelmat sekä masennus- ja

ahdistuneisuusoireet korostuivat selkeästi. Tutkimus toteutettiin vuonna 2022, jolloin alle 30-vuotiaista tutkimukseen vastanneista 29 % arvioi oman työkykynsä heikentyneen. Vuonna 2020 vastaava luku oli 24 %. (Työterveyslaitos 2023c.)

Vuoden 2022 työolobarometriin osallistuneista 18–34-vuotiaista työntekijöistä 67 % vastasi olevansa täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että oma työ tuntui henkisesti raskaalta. Julkisella sektorilla työskentelevät kokivat työnsä henkisesti raskaaksi useammin, kuin yksityisellä sektorilla työskentelevät. Nuoret työntekijät kokivat myös työstressiä enemmän kuin vanhemmat ikäryhmät. 18–34-vuotiaista kyselyyn vastanneista 23 % sanoi kokevansa työstressiä vähintään melko paljon. Vuosien 2021 ja 2022 välillä nuorten työntekijöiden työuupumus ja stressioireilu lisääntyivät merkittävästi. (Lyly-Yrjänäinen 2023, 64, 74–75.)

## 2.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi koostuu työstä, sen mielekkyydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin edistäminen on yhteistyötä työnantajan ja -tekijän välillä. Hyvinvoivat työntekijät ovat tuottavia ja sitoutuneita työhönsä, jolloin myös sairauspoissaolot vähenevät. (Sosiaali- ja terveysministeriö.) Hyvinvoiva työntekijä pystyy suoriutumaan hänelle annetuista työtehtävistä ja sen kautta edistämään koko työorganisaation tavoitteiden saavuttamista. Sosiaalialalla tämä tulee ilmi esimerkiksi asiakastyytyväisyytenä sekä työpaikkojen vetovoimaisuutena. (Työterveyslaitos c.)

Liian suuri työmäärä haittaa työntekijän työhyvinvointia. Jos työtä on jatkuvasti liikaa, kulkevat työasiat mukana vapaa-ajallekin eikä työntekijällä ole riittävästi keinoja työmäärän hallitsemiseksi. Tällaisissa tilanteissa työn kuormitustekijät tulee kartoittaa ja tehdä tarvittavat muutokset kuormittavien tekijöiden vähentämiseksi tai poistamiseksi. (Akava 2023.)

Työhyvinvointi on jokaisen yksilön sekä koko työyhteisön yhteinen asia. Jokainen työntekijä kokee työhyvinvoinnin omalla tavallaan. On kuitenkin tärkeää, että työhyvinvointiin liittyviä asioita käsitellään työpaikalla yhdessä. Kun työpaikan työhyvinvointia kehitetään koko työyhteisön voimin, se antaa työntekijöille tunteen osallisuudesta ja luo innostuneisuutta työyhteisöön. (Työturvallisuuskeskus.) Kaikkien työyhteisön jäsenten työhyvinvointiin panostamalla voidaan vähentää sairauspoissaoloja sekä lisätä työhön sitoutumista. Samalla pystytään myös parantamaan työntekijöiden työtyytyväisyyttä sekä vähentämään työstressiä. (Akava 2023.)

Esihenkilön vastuulla on huolehtia monista työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavista asioista. Kaikista tärkeintä on se, että työntekijät saavat tehdä työnsä turvallisissa olosuhteissa. Työntekijöiden roolit ja työn tavoitteet tulisi olla selkeästi kaikkien työyhteisön jäsenten tiedossa. Työmäärät eivät saisi olla kohtuuttomia, ja palautumiseen tulisi olla riittävästi



aikaa. Työhyvinvoinnin kannalta tärkeää on myös selkeä johtaminen sekä hyvä kommunikatio esihenkilön ja työntekijöiden välillä. (Terveystalo 2022.) Kun esihenkilö pystyy luomaan työpaikalle luottamuksellisen ilmapiirin, jossa työntekijöiden on helppo tuoda esiin omia mielipiteitään ja huoliaan, esihenkilö pystyy tukemaan työntekijöidensä hyvinvointia ennaltaehkäisevästi (Akava 2023).

### 2.3 Työn imu

Työhyvinvoinnin yksi tärkeä osa on työn imu. Sillä tarkoitetaan myönteistä tunne- ja vireystilaa, motivaatiota työtä kohtaan, sekä merkityksellisyyden ja innostuksen kokemista omassa työssä. Tutkimuksen mukaan valtaosa suomalaisista työntekijöistä kokee viikoittain tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista, jotka ovat työn imua edistäviä työhyvinvoinnin ulottuvuuksia. (Työterveyslaitos d.) Nuoret kokevat työn imua iäkkäämpiä työntekijöitä harvemmin, ja vakituiset työntekijät kokevat sitä harvemmin kuin määräaikaiset työntekijät. Naiset taas kokevat työn imua useammin kuin miehet. (Hakanen 2011, 40.)

Työn imu vaikuttaa myönteisesti fyysiseen terveyteen ja mielenterveyteen, mikä johtaa hyvään suoriutumiseen töissä, ja siten yrityksen menestymiseen. Työn imun tunteminen auttaa sitoutumaan työhön ja sitä tunteva henkilö levittää työhyvinvointia ympärilleen. Työterveyslaitoksen suorittaman tutkimuksen mukaan kolme tärkeintä voimavaraa työntekijöille olivat työn kehittävyys, välitön palaute omasta työstä ja voimaannuttava tiimityöskentely. Muita työn imua edistäviä voimavaroja ovat muun muassa työn palkitsevuus ja kehittävyys, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, työnkuvan selkeys, sekä työn varmuus ja työpaikan ilmapiiri. (Työterveyslaitos d.)

Työn imulla ei tarkoiteta sitä, että työ olisi aina kivaa. Työn imua olisi kuitenkin koettava useammin kuin kerran viikossa, jotta työntekijä pääsisi täyteen potentiaaliinsa. Täyttä uppoutumista työhön voi kuitenkin olla haastava kokea tietyissä töissä. Työtehtävissä, joissa työnteko keskeytyy usein, voi olla haasteellista saavuttaa työn imua. (Hakanen 2011, 39–40.)

Yleinen hyvinvointi on tärkeä tekijä osana työhyvinvointia. Pitkittänyt työstressi ja voimavarojen ehtyminen, sekä työhön liittyvä jatkuva mielihaha ovat merkkejä työuupumuksesta. Vaikka työuupumus ja työn imu ovat käänteisesti yhteydessä, se ei tarkoita, että henkilöllä, joka ei tunne työn imua olisi työuupumuksen oireita. Myöskään työssään hyvinvoiva työntekijä ei välttämättä koe työn imua. (Ilmiö 2018, 25).

Työn imu voi siirtyä töistä myös muille elämän osa-alueille. Myönteisillä työelämän kokemuksilla voi olla myönteisiä vaikutuksia esimerkiksi kotielämään. Jos työpäivä on ollut onnistunut, kotiin palataan hyväntuulisena. Myös erilaisia työssä opittuja taitoja voi hyödyntää

vapaa-ajalla. Esimerkiksi sosiaalialan asiakastyössä voi tulla eteen paljon ristiriitatilanteita ja erimielisyyksiä asiakkaiden kanssa, jotka tulee ratkaista. Samanlaista ongelmanratkaisukykyä voi hyödyntää myös vapaa-ajalla esimerkiksi parisuhteen riitatilanteissa. (Hakanen 2011, 130–131.)

Pysyvyys on yksi työn imun keskeisistä piirteistä. Työn imu ei siis ole hetkessä ohimenevä tai johonkin tiettyyn tilanteeseen sidottu kokemus, vaan se on pitkäaikainen ja kokonaisvaltainen tila. Työn imua voi sen pysyvyydestä huolimatta vahvistaa suotuisilla työolosuhteilla. Jos koko työyhteisön työn imuun panostetaan ja se saadaan hyvälle tasolle, ei sitä hetkessä saada laskemaan. Tähän syynä on se, että työn imu voi usein tarttua ihmiseltä toiselle. Työn imusta on merkittävää hyötyä sekä yksilön että koko työyhteisön hyvinvoinnille. (Hakanen 2011, 49.)

## 2.4 Mielenterveys ja työkyky

Mielenterveydellä on tärkeä rooli työkyvyn ylläpitämisessä. Hyvä mielenterveys tarkoittaa tasapainoista psyykkistä elämää ja hyvinvointia. Mielenterveydellä on paljon vaikutusta työntekijän työkykyyn. Työ itsessään taas vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin ja psyykkiseen jaksamiseen eli mielenterveyteen. Hyvästä mielenterveydestä on paljon hyötyä työnteossa, kun taas mielenterveysongelmat saattavat heikentää työntekijän työkykyä merkittävästikin. (Työterveyslaitos b.)

Nuorten hyvä elämä -hankkeessa tutkittiin 20–29-vuotiaiden nuorten aikuisten käsityksiä hyvästä elämästä sekä sen edellytyksistä. Kyselyn mukaan 66 % kyselyyn vastanneista koki olevansa tyytyväisiä tai melko tyytyväisiä omaan elämäänsä. Vaikka monet nuoret kokivatkin olevansa elämäänsä tyytyväisiä, osa nuorista koki taloudellisen tilanteensa, työnsä tai terveydentilansa olevan sellaisia asioita, joissa olisi parantamisen varaa. 53 % kyselyyn vastanneista nuorista aikuisista kantoivat huolta omasta jaksamisestaan sekä psyykkisestä hyvinvoinnistaan. 51 % vastaajista nostivat huolekseen taloudelliset vaikeudet. (Eronen ym. 2022, 30–31, 38.)

Mielenterveyden haasteet ovat nousseet yhdeksi suurimmista nuorten työkykyä heikentävistä tekijöistä (Työterveyslaitos 2023a). Mielenterveysongelmat ovat myös yksi isoimmista syistä sairauspoissaoloille ja työmarkkinoilta pois vetäytymiselle (Akava 2023). Työterveyslaitoksen tutkimuksessa tarkasteltiin alle 35-vuotiaiden nuorten aikuisten työkykyä. Työkyvyn tarkastelussa ei keskitytty diagnooseihin, vaan työkykyä tarkasteltiin työelämässä ja kulttuurissa tapahtuvien muutosten näkökulmasta. Tutkimustulosten perusteella muodostettiin erilaisia toimijahahmoja. Toimijahahmot helpottavat tunnistamaan mielenterveydelle

haitallisia työelämän piirteitä, jotka vaikuttavat nuorten työkykyyn negatiivisesti. (Työterveyslaitos 2023a.)

Työterveyslaitoksen tutkimuksen perusteella muodostettuja toimijahahmoja on kahdeksan. *Ideaalinsa kadottava ammattilainen* kuormittavat työelämän jatkuva kiire ja resurssipula, jotka ovat usein läsnä sosiaalialan työkentällä. *Hauras ihmistyön ammattilainen* on luonteeltaan empaattinen ja haluaa aina keskittyä muiden ihmisten auttamiseen itsensä sijasta. *Riskitietoinen reflektioija* haluaa tarttua kaikkiin työelämässä eteen tuleviin haasteisiin ja pyrkii todistamaan muille omaa osaamistaan. *Autonominen itsensä kehittäjä* haluaa jatkuvasti kehittää itseään jokaisella osa-alueella ja vaatii itseltään paljon. *Perinteisen työmoraalin ammattilainen* pitää työntekoa ainoastaan säännöllisenä välttämättömyytenä eikä osaa tarkastella työtä itsensä kehittämisen näkökulmasta. *Alisuoriutuva toimijahahmo* ei aina pysty suoriutumaan yksinkertaisina pidetyistä työtehtävistä mallikkaasti esimerkiksi tarkkaavaisuus- tai oppimishäiriöiden vuoksi, mikä aiheuttaa pidemmällä aikavälillä kuormitusta psyykelle. *Puhumaton mies* kokee vaikeuksia tunteiden sanoittamisessa, ja haluaa puhumisen sijaan etsiä oloonsa helpotusta toiminnasta. *Normeihin kompastujalla* on haasteita elämänhallinnassa, eivätkä työelämän normit ole helppoja omaksua.

Toimijahahmojen avulla niin yksittäiset työntekijät kuin esihenkilötkin pystyvät tunnistamaan erilaisia yksityis- ja työelämään liittyviä haasteita sekä ennaltaehkäistä niitä. Usein näitä ongelmia lähdetään ratkaisemaan vasta työterveyshuollon puolella yksilötasolla, mutta jos näitä haasteita lähdetäisiin ratkomaan jo aikaisemmassa vaiheessa sekä yksilöinä että työpaikoilla esihenkilön toimesta, työuupumustapaukset voisivat vähentyä merkittävästi. (Työterveyslaitos 2023a.) Toimijahahmojen erityispiirteet kuvattu taulukossa 1.

Toimijahahmon nimi	Erityispiirteet
Ideaalinsa kadottava ammattilainen	Työelämän jatkuva kiireisyys ja resurssipula kuormittavat.
Hauras ihmistyön ammattilainen	Empaattinen luonne ja halu auttaa muita ihmisiä itsensä sijasta.
Riskitietoinen reflektioija	Halu haastaa itseään työelämässä ja pyrkimys todistella muille omaa osaamista.
Autonominen itsensä kehittäjä	Halu kehittää itseään jatkuvasti ja vaativuus itseään kohtaan.
Perinteisen työmaaraalin ammattilainen	Pitää työntekoa välttämättömyytenä, ei osaa tarkastella työtä itsensä kehittämisen kannalta.
Alisuoriutuva toimijahahmo	Ei aina kykene suoriutumaan yksinkertaisista työtehtävistä esim. tarkkaavaisuus- ja oppimishäiriöiden takia.
Puhumaton mies	Vaikeus sanoittaa omia tunteita, etsii puhumisen sijaan helpotusta omaan oloonsa toiminnasta.
Normeihin kompastuja	Haasteita elämänhallinnassa, vaikeus omaksua työelämän normeja.

Taulukko 1. Toimijahahmot (mukailtu Työterveyslaitos 2023a).

Resilienssi on tärkeä osa mielenterveyttä, ja sillä tarkoitetaan kykyä selviytyä vaikeuksista ja kykyä sopeutua muuttuviin tilanteisiin (Lipponen 2022). Suomalaisten nuorten resilienssin on todettu olevan suhteellisen vahva vuoden 2022 Nuorisobarometrin tutkimuksessa. Nuoret miehet arvioivat oman resilienssinsä vahvemmaksi kuin nuoret naiset. Myös esimerkiksi asuinpaikka ja äidinkieli vaikuttivat kokemukseen omasta resilienssistä. (Kivijärvi 2022, 22–23.) Työelämässä vahvalla resilienssillä on tärkeä rooli. Työn sisältämät paineet ja muuttuvat tilanteet vaativat usein vahvaa resilienssiä. Jokaisen työntekijän sietokyky paineita ja muutoksia kohtaan on yksilöllinen, mikä tulisi ottaa johtamisessa huomioon. Kun esihenkilö osoittaa luottamusta työntekijöitä kohtaan, vahvistaa se koko työyhteisön resilienssiä. (Lipponen 2022.)

## 2.5 Työuupumukselle altistavat tekijät

Työuupumus johtuu siitä, että työhön liittyvät voimavarat ja työn vaatimukset ovat keskenään epätasapainossa. Työn voimavaroja ovat esimerkiksi mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, työtehtävien monipuolisuus, työkavereiden ja esihenkilön tuki sekä toimiva yhteistyö. Jos nämä asiat eivät työssä toteudu, riski työuupumukselle kasvaa. (Työterveyslaitos a.)

Toisinaan työn vaatimukset voivat tuntua työntekijästä liian suurilta, mikä voi johtaa työuupumukseen. Työn vaatimuksista voidaan käyttää jakoa estevaatimuksiin ja haastevaatimuksiin. Estevaatimuksia ovat sellaiset työhön liittyvät asiat, jotka vievät työntekijältä energiaa ja haittaavat työntekoa. Estevaatimuksia voivat olla esimerkiksi ristiriitaisuus työrooleissa tai tarkoituksenmukaisten työvälineiden puute. Haastevaatimukset osaltaan innostavat työntekoon, mutta saattavat samaan aikaan tuntua kuormittavilta. Haastevaatimuksia ovat esimerkiksi aikapaine, työn määrä ja suuri vastuu. (Työterveyslaitos a.)

Työntekijän henkilökohtaisten voimavarojen ja persoonallisuuden on havaittu joidenkin tutkimusten mukaan olevan yhteydessä työuupumukseen. Jos henkilö ei koe hallitsevansa omaa elämäänsä, riski sairastua työuupumukseen kasvaa. Tietyt persoonallisuuden piirteet voivat altistaa työuupumukselle. Jos henkilö on esimerkiksi neuroottinen, hän kokee muita yleisemmin ahdistuneisuutta, masennusta ja vihamielisyyttä. Neuroottiset henkilöt arvioivat usein työelämän tilanteita muita negatiivisemmin. Vaativa persoonallisuus on myös yksi persoonallisuuden piirre, joka voi altistaa työuupumukselle. Vaativa persoona usein asettaa korkeita vaatimuksia itselleen työelämässä sekä odottaa paljon omilta työkavereiltaan. Vaativat persoonat ovat usein taitavia, mutta jos he eivät esimerkiksi saa tarpeeksi palautetta työstään, on riski uupumiseen suuri. (Karhunen 2023, 9–10.) Työuupumukselle altistavia persoonallisuuden piirteitä ovat myös kilpailuhenkisyys, vihamielisyys, liiallinen joustavuus, aikapaineinen elämäntyyli ja tarve kontrollointiin. Tutkimuksen mukaan enemmän tunteella kuin järjellä ajattelevat yksilöt ovat alttiimpia uupumukselle ja kyynisyydelle. (Aalto 2019, 26.)

18–35-vuotiaat nuoret aikuiset käyttävät runsaasti aikaa sosiaalisen median selaamiseen päivittäin (Sosped 2020). Teknologia on viime vuosina ollut yhä suuremmassa roolissa sekä työpaikoilla että kotona. Teknologian jatkuva läsnäolo ja helppo saatavuus johtavat usein siihen, että työhön liittyviä ilmoituksia ja viestejä saatetaan katsoa työajan ulkopuolellakin, kuten esimerkiksi viikonloppuisin tai työntekijän ollessa kotona sairaana. Teknologian läsnäolo voi osaltaan aiheuttaa työuupumusta. (Karhunen 2023, 7.)

Toisinaan työuupumus voi olla seurausta esihenkilön toiminnasta. Jos esihenkilö ei anna säännöllistä palautetta työskentelystä, voi se aiheuttaa työntekijälle ylimääräistä stressiä ja epävarmuutta työntekoa kohtaan. Avoimen kommunikaation puute esihenkilön ja työntekijöiden välillä aiheuttaa usein suurta haittaa koko organisaatiolle. (Beheshtifar & Omidvar 2013, 110.)

## 2.6 Työuupumuksen ehkäiseminen

Työuupumuksen ehkäiseminen alkaa elämän perusasioista huolehtimisella. Yksilönä on tunnistettava omia voimavaroja ja niiden rajoja osana stressinhallintaa ja työuupumuksen ehkäisyä. Liikunta- ja kulttuuriharrastukset lisäävät hyvinvointia ja auttavat palautumaan työstä. (Terveyskirjasto 2022.) Riittävä ja laadukas uni ylläpitää kognitiivisia toimintoja, auttaa toipumaan rasituksesta ja edistää fyysistäkin terveyttä. Uni suojaa ihmistä myös stressin haittavaikutuksilta ja vahvistaa sopeutumiskykyä. Riittävään uneen ja nukkumisolosuhteisiin tulee siis kiinnittää erityistä huomiota osana työuupumuksen ehkäisemistä. (Terveyskirjasto 2022.)

Jokainen ihminen on itse pohjimmiltaan vastuussa omasta hyvinvoinnistaan. Työntekijän tulisi nähdä vaivaa sen eteen, että uupumusoireita aiheuttaviin tekijöihin etsitään ratkaisuja ja apua uupumukseen haetaan ajoissa. Aina on mahdollisuus tehdä toimia oman hyvinvoinnin parantamiseksi. Tärkeää on, ettei uupumuksen kanssa jää yksin, vaan siitä keskustellaan muiden kanssa. Itseltään ei myöskään tule vaatia liikoja työn suhteen, sillä työ on merkittävä osa-alue elämässä, josta tulisi pääsääntöisesti nauttia. (Työterveyslaitos e.) Työuupumuksen ehkäisemissä tärkeää on mahdollisimman varhainen tunnistaminen ja puuttuminen (Mieli 2023).

Jokaisen työntekijän tulisi pohtia säännöllisesti oman työnsä mielekkyyttä. On hyvä selvittää itselleen sitä, mikä merkitys omalla työllä on ja miksi sitä haluaa tehdä. Jo pelkästään näiden asioiden pohtiminen ja tiedostaminen voi palauttaa mielekkyyden tunteen omaa työtä kohtaan sellaisina hetkinä, kun työ tuntuu kuormittavalta. Syitä työn tekemiselle voivat olla esimerkiksi haave urasta kyseisellä alalla, kutsumus kyseistä työtä kohtaan tai pelkkä toimeentulon turvaaminen. Kun pohtii säännöllisin väliajoin, mitä hyviä piirteitä omassa työssä on ja mitä asioita siinä arvostaa, voi näin vaikuttaa positiivisesti omaan työhyvinvointiin. (Hakanen 2011, 26–28.)

Työntekijällä on mahdollisuus suoriutua kuormittavistakin työtehtävistä, jos saatavilla on tarpeeksi työnteon mahdollistavia sekä hyvinvointia lisääviä voimavaroja. Työuupumukselta suojaavia tekijöitä on paljon. Työpaikalla niitä voivat olla esimerkiksi mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön, työyhteisöltä saatu tuki ja arvostus, oikeudenmukaisuus sekä avoimuus.

Työuupumukselta suojaavat myös monet työntekijän yksilölliset piirteet, kuten optimistisuus, tasapainoinen tunne-elämä ja pystyvyyden tunne. (Työterveyslaitos a.)

Työuupumuksen ennaltaehkäisemisessä on erityisen tärkeää, että työntekijällä on elämässään muutakin merkityksellistä kuin pelkkä työ. Päiviin tulisi mahdollistaa työn lisäksi tarpeeksi lepoa ja mielekästä tekemistä. Kaikille elämän osa-alueille, kuten sosiaalisille suhteille, harrastuksille ja psyykkisen hyvinvoinnin edistämiseksi täytyy olla riittävästi aikaa. Päivittäisestä palautumisesta tulee huolehtia erityisen hyvin. (Työterveyslaitos a.) Esihenkilö voi edesauttaa työntekijöidensä palautumista esimerkiksi olemalla joustava. Joustavuus on monille työntekijöille ja töitä hakeville asia, joka lisää suuresti työpaikan vetovoimaisuutta. (Akava 2023.)

Ensimmäiset työkokemukset vaikuttavat kauaskantoisesti nuoren työntekijän koko työuraan. Työuransa alussa oleva nuori ei välttämättä vielä osaa tunnistaa omia vahvuuksiaan työelämässä. Esihenkilön tulee auttaa työntekijöitään tunnistamaan omia vahvuuksiaan esimerkiksi kehumalla ja antamalla työskentelystä palautetta. On myös tärkeää ohjata työntekijöitä pohtimaan itsenäisesti omia taitoja ja vahvuuksia. Kun työntekijä itse tunnistaa, missä asioissa hän on taitava, se tukee samalla työhyvinvointia, nostattaa itsetuntoa sekä lisää pystyvyyden tunnetta. Työntekijät, jotka osaavat tunnistaa ja hyödyntää omia taitojaan työelämässä, tekevät laadukkaampaa työtä ja voivat hyvin työssään. (Työterveyslaitos 2023b, 1–2.)

Työpaikoilla tulisi puuttua työntekijöiden mielenterveyttä kuormittaviin tekijöihin jo varhaisessa vaiheessa, jotta työntekijöiden työkyky pysyisi yllä. Useissa työpaikoissa ei kuitenkaan ole tarpeeksi osaamista puuttua tai arvioida työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Tietoisuutta ja ymmärrystä mielenterveydellisistä asioista tulisi lisätä työpaikoilla, jotta ongelmiin osattaisiin puuttua jo varhaisessa vaiheessa. Kun esihenkilöllä on tietoa mielenterveysongelmiin liittyvistä asioista, on työntekijän silloin helpompi avautua niistä työpaikalla. (Akava 2023.)

Työuupumusta voidaan ehkäistä työpaikoilla arvioimalla säännöllisesti työolosuhteita sekä kehittämällä jatkuvasti työntekoa mahdollisimman sopivaksi työntekijöille. Esihenkilöiden olisi tarpeellista laatia selkeitä toimintamalleja, jotka tukevat työntekijöiden työkykyä. Varhaisen tuen-toimintamalliin olisi tarpeellista kirjata tiedot niistä uupumuksen oireista, joihin esihenkilön tulisi ehdottomasti reagoida välittömästi. Tällaisia hälytysmerkkejä uupumuksesta ovat esimerkiksi muutokset työntekijän käytöksessä, liian pitkälle venyvät työpäivät ja jatkuvat sairauspoissaolot. (Terveyskirjasto 2022.)

Työn tulisi tuntua työntekijästä merkitykselliseltä. Oman työn kokeminen merkitykselliseksi kasvattaa työntekijän työhyvinvointia. Esihenkilö voi vahvistaa työntekijän tunnetta työn

merkityksellisyydestä. Nuoren työntekijän kanssa voi keskustella esimerkiksi siitä, millaisia vaikutuksia hänen työpanoksellaan on koko työyhteisöön tai millä eri tavoin hänen työskentelynsä vaikuttaa asiakkaisiin. Merkityksellisyyden tunnetta vahvistaa se, kun työntekijä kokee pystyvänsä vaikuttamaan asioihin työpaikalla ja tuntee tulevansa kuulluksi. Esihenkilön tulisi rohkaista työntekijöitä avoimuuteen ja kannustaa tuomaan uusia ideoita esille. (Työterveyslaitos 2023b, 7.)

Uuden työsuhteen alkuvaiheessa esihenkilön tulisi tarjota nuorelle työntekijälle tarpeeksi tukea ja kunnollisen perehdytyksen. On tärkeää kertoa työntekijälle, mistä on mahdollisuus saada tietoa ja tukea uuteen työhön liittyvissä asioissa. Esihenkilön tulee myös itse aktiivisesti kysellä työntekijältä, onko jäänyt epäselvyyksiä, ja luoda sitä kautta avointa keskusteluyhteyttä itsensä ja työntekijän välille. Jo vasta aloittaneellekin työntekijälle voi laatia helppoja ja saavutettavissa olevia kehittymistavoitteita tietyille aikavälille, jotta motivaatio työhön syttyisi alusta lähtien. Esihenkilön tulee tukea uutta työntekijää uuteen työyhteisöön kiinnittymisessä esimerkiksi osoittamalla hänelle työparin, joka voi osaltaan perehdyttää työntekijää uusiin työtehtäviin. Työn alkuvaiheessa on tärkeää, että esihenkilö antaa paljon palautetta työntekijälle tämän kehityksestä ja onnistumisista, jotta nuoren työntekijän itseluottamus omaa tekemistään kohtaan kasvaa. (Työterveyslaitos 2023b, 8.)

Mitä aikaisemmin työuupumuksen oireet tunnistetaan ja niihin puututaan, sitä tehokkaammin uupumusta pystytään ehkäisemään. Varhaisella puuttumisella pystytään ennaltaehkäisemään sairauspoissaoloja sekä estämään tilanteen vaikuttavuuden leviämisen koko työyhteisöön. (Terveyskirjasto 2022.) Esihenkilön on tärkeää pitää silmällä työntekijöidensä vointia ja tunnistaa uupumuksen oireet ajoissa, jotta uupumusta kokeva työntekijä saataisiin mahdollisimman pian avun piiriin. Uupunut työntekijä ei aina itse tunnista uupumuksen merkkejä ajoissa, jonka vuoksi avun hakeminen pitkittyy. (Mieli 2023.) Esihenkilö pystyy esimerkiksi poissaoloja seuraamalla tunnistamaan työntekijöidensä uupumusoireita varhaisessa vaiheessa (Lyly-Yrjänäinen 2023, 61). Kun esihenkilö huomaa työntekijällä olevan työuupumukseen viittaavia oireita, tulee hänen ohjata työntekijä työterveyshuoltoon (Työterveyslaitos e).

## 2.7 Työuupumuksen hoito

Mahdolliset työuupumuksen ensioireet tulisi tunnistaa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, jotta sitä voitaisiin hoitaa paremmin. Jos työuupumus kuitenkin pääsee puhkeamaan, siitä toipumiseen tulee varata tarpeeksi aikaa. Uupumuksesta toipuminen vaatii monesti muutoksia työhön. Kuormittumisen ehkäisemiseksi olisi hyvä tunnistaa uupumusta aiheuttavat tekijät, kuten esimerkiksi epäselvät työnjaot tai liian suuri työtaakka, ja pyrkiä selvittämään näitä asioita työpaikalla. Kun kuormittavista tekijöistä keskustellaan, voidaan



niiden vähentämiseksi tehdä toimia ja laatia työpaikalle yhteisesti sovittuja käytäntöjä, joita koko työyhteisö noudattaa. Jos työuupumus on kuitenkin jo ehtinyt edetä pitkälle, uupumuksen selättämiseksi tarvitaan ulkopuolisia apuja. (Mieli 2023.)

Uupuneen terveydentilaa arvioidaan kokonaisvaltaisesti huomioiden työn vaikutus siihen. Sairausloma on osa hoitoa, kun työ- ja toimintakyky ovat alentuneet. Uupumuksen aiheuttamiin oireisiin, kuten esimerkiksi univaikeuksiin voi saada lääkehoitoa. Myös tapaamiset työpsykologin kanssa ovat osa uupumuksen hoitamista. Saatavilla on erilaisia stressinhallintakoulutuksia ja psykoterapeuttisia yksilö- ja ryhmä menetelmiä. Mikäli näillä hoitokeinoilla ei saada aikaan tulosta, siirrytään erikoissairaanhoidon puolelle. Tämä on kuitenkin harvinaista. Työuupumuksesta toipuminen pysyvästi vaatii työntekijän voimavarojen vahvistamista, sekä työperäisten taustatekijöiden korjaamista. (Terveyskirjasto 2022.)

Työuupumuksen hoitamisessa ammattiavun hakeminen on tärkeää, mutta myös itsehoitolla on suuri rooli toipumisprosessissa. Työntekijän tulisi kiinnittää päivittäin huomiota palautumiseen, riittävään lepoon ja terveellisten elämäntapojen ylläpitämiseen. Työaikoja tulisi noudattaa ja ylitöitä välttää. Työntekijällä on velvollisuus keskustella esihenkilön kanssa työn epäkohdista, sekä pohdittava yhdessä esihenkilön ja muun työyhteisön kanssa ongelmiin ratkaisuja. (Terveyskirjasto 2022.)

### 3 Opinnäytetyön toteutus

#### 3.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsaus on menetelmä, jonka tavoitteena on kehittää jo olemassa olevaa tietoa, sekä rakentaa uutta tietoa aiempien tutkimusten perusteella (Salminen 2011, 3). Kirjallisuuskatsaus jaetaan neljään eri vaiheeseen. Vaiheita ovat tutkimuskysymyksen muodostaminen, aineiston valinta, kuvailun rakentaminen ja tuotetun tuloksen tarkastelu. Tyypillistä kuitenkin on, että vaiheet etenevät päällekkäin toistensa kanssa. (Kangasniemi ym. 2013, 294.)

Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta käytetään paljon tutkimusmenetelmänä. Sen avulla voidaan kerätä yhteen tutkimustietoa, jota on jo olemassa, ja saada sitä kautta vastauksia uusiin kysymyksiin. Menetelmää on kritisoitu siitä, että se olisi tieteellisesti epätarkka ja siinä olisi aukkoja aikaisempien tutkimusten arvioinnin osalta. Kuitenkin tietyissä tutkimuskysymyksissä kuvaileva kirjallisuuskatsaus saattaa olla ainut tai sopivin menetelmä, jotta tutkimuskysymykseen pystyttäisiin vastaamaan. Vaikka kirjallisuuskatsausta onkin menetelmänä kritisoitu, sitä on kuitenkin käytetty runsaasti. (Kangasniemi ym. 2013, 293–294.)

Opinnäytetyö toteutetaan kuvailevana kirjallisuuskatsauksena, koska tarkoituksena on tunnistaa työuupumukseen liittyviä ongelmia, sekä muodostaa kokonaiskuvaa niistä. Tavoitteena on myös nostaa esille erilaisia keinoja työuupumuksen ehkäisemiseen. Tarkoituksena on tarkastella kysymystä työntekijän, sekä työnantajan näkökulmasta. Aiheen on oltava hyvin rajattu, jotta pystytään mahdollisimman laadukkaaseen ja syvälliseen tarkasteluun (Kangasniemi ym. 2013, 295).

#### 3.2 Tutkimuskysymyksen muodostaminen

Tutkimuskysymys määrää koko kirjallisuuskatsauksen toteuttamista. Kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymys on yleensä kysymyksen muodossa. (Kangasniemi ym. 2013, 295.) Tutkimuskysymykseksi tähän opinnäytetyöhön valikoitui ”Miksi nuoret uupuvat?”, joka on rajattu, mutta riittävän väljä asian tarkasteluun eri näkökulmista. Koska tarkasteltavia näkökulmia on vain kaksi; työntekijän, sekä työnantajan näkökulmat, päästään riittävän syvälliseen asian tarkasteluun.

#### 3.3 Aineisto ja sen valinta

Aineiston valintaa ohjaa tutkimuskysymys. Tarkoituksena tässä opinnäytetyössä on ollut löytää mahdollisimman olennainen aineisto tutkimuskysymykseen vastaamiseksi. Aineisto on muodostunut aiemmasta työuupumukseen liittyvästä tutkimustiedosta. Aineiston

valinnassa ja sen ymmärtämisessä korostuu kirjallisuuskatsauksen aineistolähtöisyys. (Kangasniemi ym. 2013, 295.)

Aineiston sopivuutta määrittää se, että sen avulla voidaan tarkastella asiaa ilmiölähtöisesti (Kangasniemi ym. 2013, 295). Aineistoksi tähän opinnäytetyöhön valikoitui erilaisia tieteellisiä julkaisuja, tutkimuksia ja artikkeleita. Rajasimme aineistojen julkaisuajankohdaksi aikaisintaan vuonna 2010 tehdyt julkaisut, sillä silloin aihetta on alettu enemmän nostaa esille ja tutkia. Aineistoa rajasimme myös siten, että sen tuli olla ilmaiseksi saatavilla. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit esitellään seuraavassa taulukossa 2.

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Aineisto suomen tai englannin kielellä	Aineisto muulla kielellä kuin suomi tai englanti
Julkaistu vuonna 2010 tai myöhemmin	Julkaistu ennen vuotta 2010
Aineisto saatavilla ilmaiseksi	Aineisto maksullinen
Aineistoon avoin pääsy	Aineiston saatavuutta rajoitettu
Pro Gradu -tutkielmat, YAMK opinnäytetyöt ja tieteelliset tutkimukset	AMK opinnäytetyöt

Taulukko 2. Aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteerit.

### 3.4 Kuvailun rakentaminen

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen menetelmässä keskeisin osa on kuvailun rakentaminen. Siinä pyritään vastaamaan tutkimuskysymykseen aineiston pohjalta tuotetun laadullisen kuvailun kautta sekä tekemällä johtopäätöksiä saatujen tietojen pohjalta. Kuvailussa yhdistetään tietoa sekä analysoidaan sitä kriittisesti. Kun aiempia tutkimustietoja tarkastellaan, voidaan päätyä uusiin tulkintoihin ilman, että alkuperäistä tutkimustietoa muutetaan. Uusi tulkinta syntyy, kun alkuperäistä tietoa yhdistetään muihin tietoihin, jotka ovat tutkimuskysymyksen kannalta olennaisia. Valitusta aineistosta kirjoitetaan jäsennetty kokonaisuus. Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa pyritään vertailemaan aineistoa, analysoimaan aineistosta saatujen tietojen vahvuuksia ja heikkouksia sekä tekemään laaja-alaisempia päätelmiä aineiston pohjalta. (Kangasniemi ym. 2013, 296.)

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus vaatii onnistuakseen painotusta kirjoittajalta. Painotus tarkoittaa sellaisen näkökulman valintaa, joka herättää lukijan mielenkiinnon. Tutkija valitsee näkökulman ennen aineiston keräämistä. Näkökulman tulisi vastata työn kohdeyleisön sekä

julkaisukanavan vaatimuksia. Painotus pyritään valitsemaan tietoisesti ja harkitusti. (Kangasniemi ym. 2013, 297.)

Opinnäytetyössä kuvataan keskeisimmät aiheeseen liittyvät käsitteet, jotta lukija voi ymmärtää aihetta paremmin. Aiempien aineistojen vertailulla ja analysoinnilla pyritään vastaamaan valittuun tutkimuskysymykseen ja luomaan aiheesta uusia tulkintoja.

### 3.5 Aineiston analysointi

Sisällönanalyysilla tarkoitetaan aineiston sisällön kuvaamista sanallisesti. Tutkimuksessa aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä ja analyysi luo siitä sanallisen ja selkeän kuvauksen. Analyysin tarkoitus on järjestää aineisto tiivistettyyn ja selkeään muotoon, jotta tutkittavasta ilmiöstä voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122.)

Aineiston analyysi jaetaan karkeasti kolmeen vaiheeseen, joita ovat aineiston pelkistäminen, aineiston ryhmittely ja teoreettisten käsitteiden luominen. Pelkistämisvaiheessa aineistosta karsitaan pois tutkimukselle epäoleelliset asiat. Siitä etsitään tutkimustehtävää kuvaavia ilmauksia, eli vastauksia tutkimuskysymykseen. Pelkistetyt ilmaukset listataan ja samaa kuvaavat ilmaisut voidaan alleviivata samalla värillä. Näin luodaan pohja analyysin seuraavalle vaiheelle, ryhmittelylle. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–123.)

Ryhmittelyvaiheessa aineistosta värikoodatut ilmaukset käydään läpi ja niistä etsitään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia, samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet muodostavat eri luokkia. Luokitteluyksikkönä voi olla ilmiön ominaisuus, käsitys tai piirre. Ryhmittelyvaihe luo pohjaa tutkimuksen rakenteelle, sekä alustavaa kuvausta tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124.)

Analyysin viimeinen vaihe on käsitteellistäminen. Tässä vaiheessa erotellaan tutkimuksen kannalta oleellinen tieto, jonka perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä yhdistelemällä luokituksia. Analyysissa käsitteitä yhdistelemällä saadaan vastauksia tutkimuskysymykseen. Uutta tietoa muodostaessa verrataan koko ajan teoriaa ja johtopäätöksiä alkuperäisaineistoon. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 125, 127.) Taulukossa 3 esitellään tutkimuksessa käytettyjä aineistoja ja niiden tuloksia, joiden pohjalta luokittelua on tehty.

Tekijä ja julkaisu vuosi	Aineiston otsikko	Keskeiset tulokset
Aalto, H. 2019.	Sumuisuus ja ahdistuneisuus valtaavat arjen – Nuorten naisten kokemukset työuupumuksesta, siihen johdaneista syistä ja seurauksista.	Esihenkilön toiminta on yksi merkittävin työuupumuksen aiheuttaja. Työuupumuksen todettiin olevan seurausta monesta yksittäisestä samanaikaisesta kuormitustekijästä.
Beheshtifar, M. & Omidvar, A. 2013.	Causes to create job burn-out in organizations.	Työuupumus on seurausta muun muassa heikosta itsetunnosta, masennuksesta, väsymyksestä ja ahdistuksesta. Työuupumuksen syyt löytyvät sekä työntekijästä itsestään että työympäristön kuormituksesta.
Lyly-Yrjänäinen, M. 2023.	Työolobarometri 2022.	Nuoret työntekijät kokevat työelämässä sekä fyysistä että henkistä kuormitusta. Syrjinnän ja työpaikkakiusaamisen kokemuksissa ei ole viime vuosina tapahtunut muutoksia.
Pekkarinen, L. & Pulkkinen, J. 2023.	Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022.	Julkisella sektorilla työskentelevät alle 30-vuotiaat työntekijät kokevat henkisen työkykynsä heikommaksi kuin muut ikäryhmät. Nuorten työntekijöiden työn ilo ja innostus työtä kohtaan heikentyivät koronapandemian aikana, eivätkä ne ole palautuneet

		ennalleen pandemian jälkeen.
Talentia 2022.	”Rakastan tätä työtä, mutta kohta alkaa mitta täyttymään” – Sosiaalialan ammattilaisista puolet uupuneita.	Lähes puolet sosiaalialalla harkitsee alanvaihtoa, sillä he kokevat joutuvansa työskentelemään vastoin ammattietikkaansa. Syitä tälle ovat kiire, liian suuri asiakasmäärä, ajan riittämättömyys ja huono johtaminen. Asiakkaiden tarpeita ei pystytä täyttämään ja resurssipula uuvuttaa työntekijät.
Työterveyslaitos 2023.	Tutkimus: Nuoret kokevat enemmän työssä tylsistymistä ja ahdistusoireilua verrattuna vanhempiin – työpaikoilla huomio työn merkityksellisyyteen.	Nuoret kokevat vähemmän työn merkityksellisyyttä ja työn yhteensopivuutta omiin arvoihin, osaamiseen ja toiveisiin. Myös sosiaalinen vertailu heikensi työhyvinvointia. Nuoret naiset kokivat miehiä enemmän ahdistusta ja työuupumusta.
Wacek, B. 2017.	Factors which put social workers at a greater risk for burnout.	Ongelmat työympäristössä, esimerkiksi johtamisessa ja työilmapiirissä altistavat työuupumukselle. Myös persoonalliset piirteet kuten oma elämänhistoria ja traumat, sekä vääränlaiset coping-keinot altistavat työuupumukselle.

Taulukko 3. Taulukko käytetyistä tutkimuksista ja niiden keskeisistä tuloksista.

Tässä opinnäytetyössä tutkimusaineistosta poimittiin tieto, joka vastasi opinnäytetyön tutkimuskysymykseen, miksi nuoret uupuvat? Tutkimuksista saatu tieto kirjattiin ylös tiivistetysti ranskalaisin viivoin. Tämän jälkeen samankaltaisiin aihealueisiin liittyvät tiedot, kuten esimerkiksi työaikoihin liittyvät kuormitustekijät, ylivivattiin samalla värillä. Kun tutkimustulokset oli jaoteltu värien avulla, saatiin työuupumuksen aiheuttajista muodostettua kahdeksan eri luokkaa. Luokiksi muodostuivat työn sisältö, persoonallisuuden piirteet, työmäärä, palkka, yksilön henkilökohtaiset tuntemukset työstä, työyhteisö, mielen haasteet sekä esihenkilön toiminta.

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen lopussa pohditaan aineiston pohjalta saatuja tuloksia. Lisäksi arvioidaan tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta. Tulosten tarkastelun vaiheessa aineistosta saadut keskeiset tiedot kootaan tiivistetysti yhteen, ja tarkastellaan niitä laajemmassa kontekstissa. Asetettua tutkimuskysymystä voidaan tuloksia tarkastellessa kritisoida hyvien tieteellisten tapojen mukaisesti. (Kangasniemi ym. 2013, 297.) Seuraavassa luvussa tarkastellaan tutkimuksista saatuja tuloksia edellisessä kappaleessa lueteltujen teemojen mukaisesti.

## 4 Tulokset

### 4.1 Yksilöön liittyvät tekijät työuupumuksen aiheuttajina

Tutkimuksissa tiettyjen persoonallisuuden piirteiden todettiin altistavan työuupumukselle. Tällaisia piirteitä olivat muun muassa miellyttämisen tarve, neuroottisuus, ujous ja suorituskeskeisyys. Useat työntekijät vertasivat itseään ja omia työsuorituksiaan muihin eikä heikkoutta haluttu näyttää ulkopuolisille. (Beheshtifar 2013, 111; Aalto 2019, 24; Työterveyslaitos 2023d.) Tämä epävarmuus itseä ja omia tekemisiä kohtaan voi toisinaan olla seurausta nuorten työntekijöiden itsetunto-ongelmista, jotka tulivat esille Aallon (2019) tutkimuksessa. Syy epävarmuudelle voi myös olla siinä, ettei nuorilla ole vielä yhtä paljon työkokemusta kuin vanhemmilla ikäryhmillä.

Erilaiset mielen haasteet ovat olleet viime vuosina vahvasti läsnä useiden nuorten työntekijöiden elämässä, ja mielenterveysongelmat ovatkin eräitä suurimpia työuupumukselle altistavia tekijöitä. Ahdistus- ja masennusoireilu työhön liittyen oli Työterveyslaitoksen (2023d) tutkimuksen mukaan yleistä alle 35-vuotiaiden nuorten työntekijöiden keskuudessa. Haitallisen stressin kokeminen työelämässä oli myös yksi suuri työuupumuksen aiheuttaja. Työolobarometrin mukaan naiset kokivat haitallista stressiä miehiä useammin ja 18–34-vuotiaat nuoret kokivat sitä enemmän kuin vanhemmat ikäryhmät. (Lyly-Yrjänäinen 2023, 74.)

Työntekijöiden omia tuntemuksia työhön liittyen mainittiin neljässä tutkimuksessa seitsemästä. Useamman tutkimuksen mukaan kuormitusta nuorten työntekijöiden keskuudessa aiheutti se, ettei oma työ tuntunut merkitykselliseltä tai mieleiseltä. Nuoret kokivat työnsä henkisesti raskaaksi muita ikäryhmiä useammin. Osa nuorista työskenteli tehtävässä, joka oli ristiriidassa omien arvojen, osaamisen ja toiveiden kanssa. Lisäksi moni nuori työntekijä koki olevansa sopimaton nykyiseen työtehtäväänsä esimerkiksi koulutustaustansa vuoksi. (Aalto 2019, 61; Talentia 2022; Lyly-Yrjänäinen 2023, 63; Työterveyslaitos 2023d.) Erityisesti sosiaalialan työntekijöiden keskuudessa nousi esille se, että useat työntekijät joutuvat työskentelemään vastoin omaa ammattietiikkaansa olosuhteiden pakosta (Talentia 2022).

### 4.2 Työhön liittyvät tekijät

Työn sisällöllisiä asioita tuotiin useassa tutkimuksessa esille työuupumuksen aiheuttajina. Tylsistyminen ja vaihtelun puute olivat ilmiöitä, jotka aiheuttivat nuorille työntekijöille kuormitusta. Työroolit koettiin useiden tutkimusten mukaan epäselviksi, ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön olivat heikot. (Beheshtifar 2013, 110; Pekkarinen & Pulkkinen 2023, 22, 25; Työterveyslaitos 2023d.) Erityisesti sosiaalialan työntekijät olivat työssään henkisesti ja



fyysisesti kuormittuneita (Talentia 2022). Työn tunteellinen vaativuus sekä ylikuormitus useista kohtaamisista työpäivien aikana ovat sosiaalialalla työskenteleville tuttuja ilmiöitä (Beheshtifar 2013, 110). Kevan tutkimuksen mukaan sosiaalialalla työskentelevät alle 30-vuotiaat nuoret kokevat muita enemmän työssään väkivaltaa ja sen uhkaa asiakkaiden puolelta (Pekkarinen & Pulkkinen 2023, 30), mikä aiheuttaa nuorille työntekijöille ylimääräistä kuormitusta.

Useassa tutkimuksessa uupumuksen aiheuttajana nousi esiin liiallinen työmäärä. Etenkin sosiaalialalla näkyvä resurssipula, liian suuri asiakasmäärä, jatkuva kiire ja tiukat aikataulut, sekä ylityöt uuvuttavat työntekijöitä. (Aalto 2019, 59–60; Talentia 2022; Lyly-Yrjänäinen 2023, 44; Pekkarinen & Pulkkinen 2023, 5.) Talentian (2022) tutkimuksen mukaan lähes puolet sosiaalialan ammattilaisista joutuvat työskentelemään ammattietiikkansa vastaisesti juuri näistä syistä. Ammattilaiset kokevat huonoa omatuntoa siitä, etteivät pysty tarjoamaan asiakkaalle kaikkea mihin he ovat oikeutettuja. Useammassa tutkimuksessa tuli ilmi myös työ- ja vapaa-ajan rajan hälveneminen. Työt siirtyvät vapaa-ajalle ja niitä on mahdotonta jättää edes sairaana ollessa. (Aalto 2019, 59–60, Talentia 2022).

Yllättävää oli, että tyytymättömyys palkkaan mainittiin vain kahdessa tutkimuksessa. Tämä tosin on toisaalta ymmärrettävää, sillä uupumusta sairastaessa korkeampi palkka ei poista esimerkiksi jatkuvaa kiirettä ja tunnetta omasta riittämättömyydestä. Kuitenkin tunne arvostuksesta ja riittävän suuri palkka voivat ennaltaehkäistä uupumuksen syntymistä. (Talentia 2022; Lyly-Yrjänäinen 2023, 51.)

Talentian tutkimuksen kyselyyn vastanneista sosiaalialan ammattilaisista useampi nosti esiin palkan riittämättömyyden työn vaativuuteen nähden. Moni työntekijä kokee, että tavoitteet ovat korkealla ja vaatimukset kovia, mutta se ei näy työntekijöiden palkkauksessa ja arvostuksessa. Tutkimuksen mukaan heikot resurssit ja huono palkka ajavat ammattilaisia pois asiakastyöstä. Sosiaalialalla lähes puolet työntekijöistä harkitsee alanvaihtoa. (Talentia 2022.)

#### 4.3 Työyhteisö ja esihenkilön toiminta

Työolobarometrin mukaan työyhteisöön liittyviä asioita, jotka altistavat uupumukselle ovat eriarvoinen kohtelu ja syrjintä. Työolobarometrin vastauksissa syrjintäperusteita olivat ikä, sukupuoli, seksuaalinen suuntautuminen, työsuhteen pituus, ulkomaalaistausta ja terveydentila. Työpaikkakiusaaminen niin työkavereiden, esihenkilön kuin asiakkaidenkin toimesta altistaa uupumukselle. (Lyly-Yrjänäinen 2023, 53–55.) Hyvä ja toimiva työyhteisö on suuri voimavara, joka ennaltaehkäisee työuupumusta.

Esihenkilön toiminta on tärkeässä roolissa työuupumuksen ennaltaehkäisemisessä. Useassa tutkimuksessa nousi esiin esihenkilön toiminta osasyynä työuupumukselle. Esihenkilön toiminnassa vähäinen palautteen anto tai ainoastaan negatiivinen palaute, kommunikaation toimimattomuus, työntekijöiden vähäinen arvostus ja epätasa-arvoinen kohtelu, sekä puutteellinen perehdyttäminen ovat niitä tekijöitä, jotka altistavat työuupumukselle. Myös tietyt esihenkilön johtamistyyliä voivat aiheuttaa uupumusoireita työntekijöille. Passiivinen ja välinpitämätön johtamistyyli lisää tutkitusti riskiä työuupumukselle, kun alaiset eivät saa esihenkilöltä tukea työhönsä. (Beheshtifar 2013, 110; Aalto 2019, 29, 58; Talentia 2022.)

## 5 Yhteenveto

### 5.1 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda esille nuorten työuupumuksen syitä ja keinoja ennaltaehkäistä sitä. Tutkimustuloksista selvisi, että uupumus on monien eri tekijöiden summa. Nuoret kokevat uupumusta selkeästi vanhempia ikäluokkia enemmän. Tämä johtuu osittain nuorten alhaisesta itsetunnosta, joka ilmenee epävarmuutena työelämässä. Myös mielenterveyden haasteet ovat läsnä monien nuorten elämässä, mikä näyttäytyy ahdistus- ja masennusoireiluna työssä, ja altistaa työuupumukselle. Sosiaalialan työntekijöissä työuupumusta aiheuttaa erityisesti jatkuva resurssipula, jonka seurauksena useat työntekijät joutuvat työskentelemään vastoin omaa ammattietiikkaansa olosuhteiden pakottamana (Talentia 2022).

Työuupumus ei juuri koskaan ole seurausta vain yhdestä kuormittavasta asiasta, vaan se johtuu monesta samanaikaisesta kuormitustekijästä. Siksi onkin tärkeää, että elämän eri osa-alueet ovat mahdollisimman tasapainossa keskenään. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää työn ja vapaa-ajan erottamiseen toisistaan. Tutkimuksissa tuli ilmi se, että useiden työntekijöiden kohdalla uupumusta ovat aiheuttaneet ylityöt ja työasioiden siirtyminen vapaa-ajalle. Työn ei tulisi vallata koko elämää, sillä työssä jaksamista edesauttaa se, että osaa irrottautua työasioista vapaa-ajalla. Tämä onnistuu tehokkaasti esimerkiksi mieleisten harrastusten, levon ja sosiaalisten suhteiden ylläpitämisen kautta.

Työn sisällön koettiin olevan tutkimuksissa yksi suurimmista uupumuksen aiheuttajista. Etenkin nuoret kokevat usein tylsistymistä ja vaihtelun puutetta työssään (Työterveyslaitos 2023d). Työuupumusta ennaltaehkäisisi se, että työntekijät saisivat mahdollisuuksien mukaan muokata omia työtapojaan ja aikojaan itselleen mahdollisimman mieleisiksi. Työn muuttaminen itselle sopivaksi lisäisi työssä viihtymistä. Myös perehdytys on olennainen työhyvinvointia lisäävä asia. Kattava perehdyttäminen lisää uuden työntekijän itseluottamusta ja ehkäisee siten työuupumusta.

Työuupumuksen ehkäisemisessä tärkeää on ennakointi ja oireiden tunnistaminen ajoissa. Työntekijän on itse tunnistettava omia rajojaan ja voimavarojaan. Myös esihenkilö voi tarkkailla alaistensa työuupumusoireita esimerkiksi säännöllisillä kehittämiskeskusteluilla ja olemalla aktiivisesti osana työpaikan arkea. Kun esihenkilö tuntee työntekijänsä, pystyy hän helpommin myös huomaamaan muutokset työntekijöidensä jaksamisessa ja sitä kautta ehkäisemään työuupumusta. Työuupumuksen oireisiin voi olla helpompaa puuttua ajoissa, kun työpaikalla on avoin ja kannustava ilmapiiri. Luotettavalle ja läheiselle esihenkilölle on helppo tuoda vaikeitakin asioita ilmi.

Tutkimuksissa ilmeni, että arvostuksen puute ja epätasa-arvoinen kohtelu työpaikalla ovat osasyitä työuupumukseen sairastumiselle. Hyvä esihenkilö kohtelee kaikkia työntekijöitä saman arvoisesti esimerkiksi iästä tai sukupuolesta, tai mistään muusta yksilön ominaisuudesta riippumatta. Työn motivaation ylläpitämisessä tärkeää on tunne merkityksellisyydestä ja arvostuksesta. Esihenkilö voi osoittaa arvostusta muun muassa sanallisesti kehumalla ja kannustamalla, sekä palkitsemalla työntekijöitä hyvistä suorituksista ja työpanoksesta. Tärkeintä on osoittaa arvostusta työpaikan arjessa, eikä vain erityistilanteissa.

Uupumus muodostuu pitkään jatkuneesta ylikuormitustilasta, joka on monen eri tekijän summa. Uupumusta voi ehkäistä monilla keinoilla ja erityisen tärkeää on oireiden varhainen tunnistaminen. Uupumuksen ennaltaehkäiseminen on yhteistyötä työntekijän ja työnantajan välillä. Liitteisiin 1 ja 2 olemme tehneet posterit työntekijälle, sekä työnantajalle siitä, miten voi ennaltaehkäistä työuupumusta.

## 5.2 Eettisyys ja luotettavuus

Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa jatkuva eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelu ovat keskeisessä roolissa. Eettisyyden tarkastelu aloitetaan jo tutkimuskysymyksen muodostamisvaiheessa. Tutkimuskysymyksen näkökulma tulisi valita tarkkaan, jotta aihetta ei lähdetä tarkastelemaan liian subjektiivisesti. Tutkimusetiikkaa tulee noudattaa myös aineiston valinnassa ja sen käsittelyvaiheessa. Kun aineistoa raportoidaan, siinä tulisi noudattaa oikeudenmukaisuutta, rehellisyyttä ja yhdenvertaisuutta. (Kangasniemi ym. 2013, 297.)

Tässä opinnäytetyössä on pyritty kiinnittämään huomiota kirjallisuuskatsauksen eettisyyteen koko tekoprosessin aikana. Tutkimuskysymys on valittu tarkoin ja huolella. Valitsemamme tutkimuskysymys mahdollistaa aiheen tutkimisen monesta eri näkökulmasta, eikä aiheen tarkastelu jää näin ollen liian subjektiiviseksi. Erityistä huomiota on kiinnitetty siihen, että valikoituja aineistoja on raportoitu selkeästi, jotta välttyttäisiin mahdollisilta väärinymmärryksiltä ja monitulkintaisuudelta.

Kirjallisuuskatsauksen luotettavuuteen tulisi keskittyä koko opinnäytetyöprosessin ajan. Jotta kirjallisuuskatsaus olisi mahdollisimman luotettava, tulisi tutkimuskysymyksen olla selkeä, ja selitetty ymmärrettävällä tavalla auki. Kun opinnäytetyön menetelmäosuus on kuvattu selkeästi, se lisää työn luotettavuutta. Jos tutkijalla on aineiston valintaan liittyen joko tiedostamaton tai tiedostettu tarkoituksenhakuisuus, jota ei ole erikseen raportoitu, heikentää se kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta. Myös kirjallisuuskatsauksessa analysoitujen tutkimustulosten tarkasteleminen liian valikoivasti tai yksipuolisesti heikentää luotettavuutta. (Kangasniemi ym. 297–298.)

Tässä työssä tutkimuskysymyksestä on pyritty muodostamaan mahdollisimman selkeä ja helposti ymmärrettävä, jotta lukija pystyisi ymmärtämään sen niin kuin se on tarkoitettu. Valittua aihetta on pyritty tarkastelemaan mahdollisimman monesta eri näkökulmasta, jotta tuotettu teksti olisi siltä kannalta katsottuna luotettavaa. Valittuja tutkimuslähteitä on pyritty analysoimaan niin monipuolisesti kuin mahdollista, jotta niistä on saatu kaikki hyödyllinen tieto käyttöön. Tähän työhön on valittu aineistot, jotka vastaavat tutkimuskysymykseen. Lähdeviitteisiin on kiinnitetty erityistä huomiota, jotta aineiston tieto ja oma pohdinta erottuvat toisistaan.

### 5.3 Jatkotutkimusaiheita

Vaikka työuupumus on aiheena ajankohtainen ja paljon esillä, on sitä vielä tutkittu melko vähän. Aiheen ajankohtaisuuden vuoksi kaikenlainen tutkimustieto olisi tarpeen, jotta työuupumusta voitaisiin ymmärtää ja hoitaa paremmin. Etenkin nuorten työuupumuksesta tulisi olla enemmän tutkimustietoa, sillä nuoret kokevat uupumusta tutkitusti muita ikäryhmiä enemmän työelämässä.

Aineistohakua tehdessä huomasimme, että aihetta on tutkittu enemmän naisten näkökulmasta. Myös miesten työuupumusta olisi tärkeää tutkia ja selvittää esimerkiksi sitä, oireileeko uupumus miehillä eri tavalla kuin naisilla. Miesten uupumuksesta puhutaan hyvin vähän myös julkisessa keskustelussa, ja se saattaa olla monille miehille vaikea puheenaihe. Aiheen esiin tuominen avaisi keskustelua ja auttaisi miehiä tunnistamaan omia uupumusoireita paremmin.

Yksi jatkotutkimusaihe voisi olla työuupumuksesta toipuminen ja sen seuraukset. Olisi tärkeää tutkia ja lisätä ihmisten tietoisuutta siitä, mitä negatiivisia vaikutuksia työuupumuksesta voi työntekijälle seurata pitkällä aikavälillä. Useat uupuneet saattavat myös palata töihin liian nopeasti työuupumuksen jälkeen. Siksi olisi hyvä olla lisää tutkimustietoa siitä, miten työuupumuksesta voi kunnolla toipua ja milloin olisi turvallista palata takaisin töihin uupumuksen jälkeen.

## Lähteet

- Aalto, H. 2019. Sumuisuus ja ahdistuneisuus valtaavat arjen. Nuorten naisten kokemukset työuupumuksesta, siihen johtaneista syistä ja seurauksista. Vaasan yliopisto. Pro gradututkielma. Viitattu 15.4.2024 Saatavissa [https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/9341/osuva\\_8584.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/9341/osuva_8584.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Akava 2023. Työhyvinvointi tukee mielenterveyttä ja luo kestäväää työelämää. Viitattu 3.2.2024. Saatavissa <https://akava.fi/blogit/tyohyvinvointi-tukee-mielenterveytta-ja-luo-kestavaa-tyoelamaa/>
- Beheshtifar, M. & Omidvar, A. 2013. Causes to create job burnout in organizations. International journal of academic research in business and social sciences. Viitattu 15.4.2024. Saatavissa [https://hrmars.com/papers\\_submitted/9640/causes-to-create-job-burnout-in-organizations.pdf](https://hrmars.com/papers_submitted/9640/causes-to-create-job-burnout-in-organizations.pdf)
- Eronen, E., Niskanen, V., Veijola, R. & Simonen, J. 2022. ”Sä teet tän elämän itelles.” Alle 30-vuotiaiden nuorten aikuisten näkemyksiä hyvästä elämästä. Nuorten hyvä elämä -tutkimushanke. E2 Tutkimus. Viitattu 24.1.2024. Saatavissa <https://www.e2.fi/media/julkaisut-ja-alustukset/sukupolvien-huolet-ja-voimat/nuorten-hyva-elama/raportti-nuorten-hyva-elama-hanke-e2-tutkimus-isbn.pdf>
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Viitattu 2.3.2024. Saatavissa [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL\\_ty-onimu.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_ty-onimu.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hakanen, J. 2022. Työuupumus on kasvanut – työhyvinvointi kaipaa tukea juuri nyt. Työterveyslaitos. Viitattu 25.10.2023. Saatavissa <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyouupumus-kasvanut-tyohyvinvointi-kaipaa-tukea-juuri-nyt>
- Hartikainen, K., Pihlaja, M., Räisänen, S., Bordi, L., Saariluoma, P., Päätaalo, K. & Kolonen, M. 2021. Työuupumus – onko aivot unohdettu? Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti. Viitattu 25.10.2023 Saatavissa <https://journal.fi/sla/article/view/102208/59794>
- Ilmiö, P. 2018. Esimiestyö: avain työn imuun. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Pro gradututkielma. Viitattu 22.1.2024 Saatavissa [https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/153009/Pro\\_gradu\\_Ilmio\\_Pia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/153009/Pro_gradu_Ilmio_Pia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Isoaho, E. & Mylläri, S. 2021. Sosiaalityön kuormittavuus työntekijöiden kokemana Wii-taunionin ja JIK ky:n alueella. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö (YAMK). Viitattu 25.10.2023. Saatavissa <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/499428/Isoaho-Elina.pdf;jsessionid=60814D9A20FB9F6C61F26EFAEAF6C69?sequence=2>

Kangasniemi, M., Utriainen, M., Ahonen, S., Pietilä, A., Jääskeläinen, P. & Liikanen, E. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsennettyyn tietoon. *Hoitotiede*. Viitattu 3.2.2024. Saatavissa <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128286/77409>

Karhunen, N. 2023. Työuupumukseen vaikuttavat tekijät. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. *Opinnäytetyö (YAMK)*. Viitattu 3.1.2024. Saatavissa [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/798303/Karhunen\\_Niina.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/798303/Karhunen_Niina.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Lipponen, K. 2022. Resilienssi työssä ja arjessa. Työturvallisuuslaitos. Viitattu 12.10.2023. Saatavissa <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/10/Resilienssi-tyossa-ja-arjessa.pdf>

Lyly-Yrjänäinen, M. 2023. Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 15.4.2024. Saatavissa [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164723/TEM\\_2023\\_13.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164723/TEM_2023_13.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mieli 2023. Työuupumus. Suomen Mielenterveysseura ry. Viitattu 7.2.2024. Saatavissa <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/tyopaikan-kriisit-ja-muutokset2/tyouupumus/>

Pekkarinen, L. & Pulkkinen, J. 2023. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022. Kevan tutkimuksia 1/2023. Viitattu 15.4.2024. Saatavissa [https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen\\_alan\\_tyohyvinvointi\\_2022.pdf](https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen_alan_tyohyvinvointi_2022.pdf)

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. Viitattu 18.9.2023. Saatavissa [https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-349-3.pdf](https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf)

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Viitattu 3.1.2024 Saatavissa <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Sosped 2020. Sosped ja Oulun yliopisto selvittävät internetin ja somen käytön yhteyksiä hyvinvointiin – kysely auki 18–35-vuotiaille. Viitattu 14.1.2024. Saatavissa <https://sosped.fi/selvitamme-internetin-ja-somen-kayton-yhteyksia-hyvinvointiin-kysely-auki-18-35-vuotiaille/>

Talentia 2022. ”Rakastan tätä työtä, mutta kohta alkaa mitta täyttymään” – Sosiaalialan ammattilaisista puolet uupuneita. Viitattu 15.4.2024. Saatavissa <https://www.talentia.fi/uutiset/rakastan-tata-tyota-mutta-kohta-alkaa-mitta-taytymaan-sosiaalialan-ammattilaisista-puolet-uupuneita/>

Terveyskirjasto 2022. Työuupumus (burnout). Lääkärikirja Duodecim. Viitattu 13.2.2024. Saatavissa <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>

Terveystalo 2022. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. Viitattu 11.1.2024. Saatavissa <https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketti/tyohyvinvointi-ja-tyossa-jaksaminen>

Työterveyslaitos 2023a. Mielenterveyden toimijahahmot. Työelämä tiedo. Viitattu 13.2.2024. Saatavissa [https://tyoelamatiето.fi/fi/analyysit/mielenterveyden-toimijahahmot?\\_hstc=108755357.0fd7f5dd6b0b36d5cb1aff41c0b4a5d5.1694769761103.1704994823923.1705233986846.16&\\_hssc=108755357.1.1705233986846&\\_hsfp=3565744916](https://tyoelamatiето.fi/fi/analyysit/mielenterveyden-toimijahahmot?_hstc=108755357.0fd7f5dd6b0b36d5cb1aff41c0b4a5d5.1694769761103.1704994823923.1705233986846.16&_hssc=108755357.1.1705233986846&_hsfp=3565744916)

Työterveyslaitos 2023b. Onnistuneesti työuralle -esihenkilökoulutus: osallistujan opas.

Työterveyslaitos 2023c. Sote- ja kunta-alalla tarvitaan nyt tukea jaksamiseen. Viitattu 20.1.2024. Saatavissa <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/sote-ja-kunta-alalla-tarvitaan-nyt-tukea-jaksamiseen>

Työterveyslaitos 2023d. Tutkimus: Nuoret kokevat enemmän työssä tylsistymistä ja ahdistusoireilua verrattuna vanhempiin – työpaikoilla huomio työn merkityksellisyyteen. Viitattu 15.4.2024. Saatavissa <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tutkimus-nuoret-kokevat-enemman-tyossa-tylsistymista-ja-ahdistusoireilua-verrattuna-vanhempiin>

Työterveyslaitos a. Stressi ja työuupumus. Viitattu 11.12.2023. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>

Työterveyslaitos b. Työelämä ja mielenterveys. Viitattu 11.12.2023. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielenterveys>

Työterveyslaitos c. Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen sote-alalla. Viitattu 11.1.2024. Saatavissa <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>

Työterveyslaitos d. Työn imu. Viitattu 15.1.2024. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>

Työterveyslaitos e. Työuupumuksen hoito. Viitattu 7.2.2024. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus/tyouupumuksen-hoito>

Työturvallisuuskeskus. Työhyvinvointi. Viitattu 24.1.2024. Saatavissa <https://ttk.fi/tyoturvalisuus/tyohyvinvointi/>



Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Uusitalo-Arola, L., Tuisku, K. & Rossi, H. 2022. Työuupumus (burnout). Lääkärikirja Duodecim. Viitattu 25.10.2023. Saatavissa <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>

Wacek, B. 2017. Factors which put social workers at a greater risk for burnout. St. Catherine University. Viitattu 19.3.2024. Saatavissa [https://sophia.stkate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1806&context=msw\\_papers](https://sophia.stkate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1806&context=msw_papers)

## Liite 1. Miten voin työntekijänä ehkäistä työuupumusta? -posteri

## Miten voin työntekijänä ehkäistä työuupumusta?

Kiinnitä huomiota elämän perusasioihin: uneen, liikuntaan ja ravintoon

Rajaa työ- ja vapaa-aika

Tee vapaa-ajalla mieluisia asioita

Tunnista omat vahvuudet ja voimavarat









Mukauta työtäsi itselle sopivaksi niissä rajoissa kun se on mahdollista

Tiedosta omat rajat ja pidä niistä kiinni

Ole itsellesi armollinen

Liite 2. Miten voin työnantajana ehkäistä työntekijöiden työuupumusta? -posteri

## Miten voin työnantajana ehkäistä työntekijöiden työuupumusta?

-  Anna palautetta säännöllisesti
-  Ole läsnä työntekijöiden arjessa
-  Tue ja kannusta työntekijöitä
-  Palkitse työpanoksesta ja hyvistä suorituksista
-  Tarkkaile työntekijöiden jaksamista ja tunnista uupumusoireita
-  Panosta uusien työntekijöiden perehdytykseen
-  Kohteile työntekijöitä tasa-arvoisesti
-  Osoita arvostusta