



Kirjallisuuskatsaus nuorten naisten (20–34-vuotiaat) työuupumuksesta ja siihen yhteydessä olevista tekijöistä

Anne Mattila

Maija Vävilä

Opinnäytetyö, AMK

Kesäkuu 2022

Terveys- ja hyvinvointialat

Kuntoutuksen ohjaaja (AMK)

Mattila, Anne & Vällilä, Maija

Kirjallisuuskatsaus nuorten naisten (20–34-vuotiaat) työuupumuksesta ja siihen yhteydessä olevista tekijöistä.

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Kesäkuu 2022, 34 sivua

Terveys- ja hyvinvointialat. Kuntoutuksen ohjaajan tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Verkkojulkaisulupa myönnetty: kyllä

Tiivistelmä

Työuupumus on tilastojen mukaan lisääntynyt viime vuosien aikana. Työuupumuksen oireita ovat krooninen väsymys, kyynistynyt asenne työtä kohtaan ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Tutkimuksissa on todettu työuupumuksen olevan yhteydessä muun muassa masennukseen. Yleisin syy työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen on haasteet mielenterveydessä. Nuorten naisten työuupumus kehittyy hitaasti ja he keuvat avun saamisen vaikeaksi. Suurimpana riskinä työuupumuksen kehittymiselle on havaittavissa liian suuri työmäärä suhteessa käytettävissä oleviin resursseihin.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa nuorten naisten (20–34-vuotiaat) kokemasta työuupumuksesta sekä siihen yhteydessä olevista tekijöistä sekä tukitoimien merkityksestä. Opinnäytetyössä tarkasteltiin nuorten naisten (20–34-vuotiaat) kokemuksia työuupumuksesta ja työuupumuksen kehittymisen prosessista sekä tukitoimia työterveyshuollon ja esihenkilön näkökulmasta. Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena, joka analysoitiin laadullista sisällönanalyysia hyödyntäen. Kirjallisuuskatsauksen aineisto valikoitui Finna, Cinahl ja Medic tietokannoista. Lisäksi tiedon hakua tehtiin manuaalisesti. Katsaukseen valikoitui seitsemän tutkimusartikkelia. Aineisto analysoitiin etsimällä vastauksia asetettuihin tutkimustehtäviin.

Tutkimustulosten mukaan työuupumus on kokemuksena hyvin monimuotoinen ja prosessina siitä on tunnistettu eri vaiheita. Työterveyshuollon ja esihenkilötyön rooli on tukea työntekijää ja auttaa työolojen muokkaamisessa.

Työuupumus kehittyy kuormittavan työn sekä työntekijän henkilökohtaisten ominaisuuksien yhteisvaikutuksessa. Työuupumuksen tunnistaminen voi olla haastavaa, sillä tutkimuksissa on kuvattu työntekijän sinnittelevän työssään pitkäänkin ja työuupumuksen myöntäminen voi aiheuttaa häpeän tunnetta. Toisaalta positiivisena havaintona on, että työuupumuksesta voidaan toipua nopeastikin, jos työn kuormittavuustekijät saadaan poistettua.

Avainsanat (asiasanat)

työuupumus, työkyky, työkyvyttömyyseläke, nuoret naiset

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

-

Mattila, Anne & Vällilä, Maija

Literary review of burnout on young women (20-34 years old) and the factors associated with it

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, June 2022, 34 pages

Health and well-being. Degree Programme in Rehabilitation Councelling. Bachelor's thesis.

Permission for web publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

According to statistics, burnout has increased in recent years. Symptoms of burnout include chronic fatigue, a cynical attitude towards work and a decline in professional self-esteem. Studies have found that burnout is associated with, among other things, depression. The most common reason for retiring on disability is mental health challenges. Exhaustion among young women is developing slowly and they find it difficult to get help. The greatest risk to the development of burnout is the excessive workload in relation to the available resources.

The purpose of the thesis was to provide information about the burnout experienced by young women (20–34 years old) and the factors related to it, as well as the importance of support measures. The thesis examined the experiences of young women (20–34 years old) from burnout and the process of developing burnout, as well as support measures from the perspective of occupational health care and the supervisor. The thesis was implemented as a descriptive literature review, which was analyzed using qualitative content analysis. The material in the literature review was selected from the Finna, Cinahl and Medic databases.

In addition, data retrieval was performed manually. Seven research articles were selected for the review. The material was analyzed by searching for answers to the set research tasks.

According to the research results, exhaustion is a very diverse experience and various stages have been identified as a process. The role of occupational health care and supervisor work is to support the employee and help shape working conditions.

Exhaustion develops through the combined effect of strenuous work and the employee's personal qualities. Identifying burnout can be challenging, as research has shown that an employee persists in their work for a long time and admitting burnout can cause shame. On the other hand, the positive finding is that work fatigue can be recovered quickly if the workload factors are eliminated.

Keywords/tags (subjects)

burnout, ability to work, disability pension, young women

Miscellaneous (Confidential information)

-

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Työuupumus.....	5
2.1	Työuupumuksen määritelmä	5
2.2	Työuupumus ja nuoret naiset	7
2.3	Työuupumuksen yhteys sairauslomiin ja työkyvyttömyyseläkkeisiin nuorten naisten ikäryhmässä.....	8
3	Naisten työelämän erityispiirteitä	8
4	Työkyky	10
4.1	Työkykyyn yhteydessä olevat tekijät.....	10
4.2	Ympäristön vaikutus työkykyyn	10
4.3	Työn muutoksen yhteys työkykyyn ja työhyvinvointiin	10
5	Opinnäytetyön tavoite ja tutkimustehtävät	11
5.1	Kuvaileva kirjallisuuskatsaus opinnäytetyön menetelmänä	12
5.2	Aineistonkeruu	13
5.3	Aineiston analysointi	16
6	Kirjallisuuskatsauksen tulokset	18
6.1	Työntekijän kokemukset ja työuupumusprosessin vaiheet.....	18
6.1.1	Kokemukset työuupumuksesta ja sen arvioinnista	18
6.1.2	Koetut työuupumuksen vaiheet ja prosessit	19
6.2	Työterveyshuollon ja esihenkilön rooli työssä uupuneen tukemisessa.....	20
6.2.1	Työterveyshuollon tuki	20
6.2.2	Johtaminen ja esihenkilön tuki	21
7	Johtopäätökset.....	22
8	Pohdinta.....	24
8.1	Työuupumus ja työelämä.....	24
8.2	Hyödynnettävyys.....	25
8.3	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	25
8.4	Jatkotutkimusehdotukset.....	26
	Lähteet	27
	Liitteet	31
	Liite 1. Tietokantojen hakurajaukset ja tulokset.....	31

Kuviot

Kuvio 1. Sairauspäivärahan saajat diagnoosilla Z73.0 (elämäntilanteen hallintaan liittyvä ongelma) vuosina 2017–2021	6
--	---

Taulukot

Taulukko 1. Sisäänto- ja poissulkukriteerit.....	14
Taulukko 3. Esimerkki aineiston pelkistämisestä.....	16
Taulukko 4. Esimerkki aineiston luokittelusta	17

1 Johdanto

Viime vuosina työuupumus on noussut mediassa otsikoihin kasvavana ilmiönä, ja samalla se on noussut yleisesti yhteiskunnalliseen keskusteluun. Vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan on havaittavissa kasvua työn kuormittavuudessa ja sen vaikutusta palkansaajien psyykkiseen hyvinvointiin viiden vuoden seurantajaksolla. Vuoden 2013 jälkeen vähintään viikoittain koettu väsymys, tarmottomuus, vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin, jännittyneisyys ja ärtyisyys sekä tunne, että kaikki käy yli voimien kasvoivat vuoteen 2018 suuresti erityisesti naisilla. Työolotutkimuksen mukaan yli puolet palkansaajista koki vakavan työuupumuksen selvänä vaarana tai ainakin ajatteli sitä välillä. Osuus nousi viidessä vuodessa (2013–2018) naisilla 52 prosentista 65 prosenttiin ja miehillä 42 prosentista 51 prosenttiin. Joka kolmas nainen ja joka viides mies koki vähintään viikoittain vaikeuksia muistaa asioita, lisäksi he ovat kuvanneet olevan keskittymisvaikeuksia. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 345.)

Työuupumus on tila, jolloin henkilö kokee uupumusasteista väsymystä, heikentynyttä ammatillista itsetuntoa ja kyynistynyttä asennetta työtä kohtaan. Työuupumus kehittyy pitkään koetun työstressin seurauksena. Lääketieteellisessä tautiluokituksessa työuupumusta ei ole määritelty sairaudeksi ja sen kirjaamiseen käytetään varsinaisen diagnoosin yhteydessä koodia ICD-10: Z73.0, joka kertoo, että henkilöllä on elämäntilanteen hallintaan liittyvä ongelma. Koska työuupumus ei itsessään oikeuta sairauspäivärahaan, käytetään työuupumuksen kirjauksessa Z-koodin sijaan usein erilaisia koodiluokan F diagnooseja, jotka liittyvät stressiin tai sopeutumishäiriöön. (Ahola, Tuisku & Rossi 2018.; Vuorivirta 2008.)

Vuoden 2020 työolobarometrin mukaan työuupumuksen oireista yleisin on krooninen väsymys, jota kokee aina tai usein noin joka kymmenes ja joskus runsas kolmasosa palkansaajista. Naiset kokevat selvästi enemmän kroonista väsymistä kuin miehet. Työnantajasektoreista erottuu kunta-ala, missä koetaan kroonista väsymistä selvästi enemmän kuin muilla työnantajasektoreilla. Työolobarometrin mukaan koettu työuupuminen liittyy vahvasti työn henkiseen rasittavuuteen ja koettuun haitalliseen stressiin. Ne, jotka kokevat työn olevan henkisesti raskasta ja kokevat haitallista stressiä, kokevat enemmän työuupumuksen oireita. (Keyriläinen 2021, 139–144.)

Covid-19 pandemian mukana tuomat haasteet ovat tuoneet keskusteluun työuupumisen esimerkiksi hoitoalalla sekä opettajien keskuudessa. Miten Suomi voi? tutkimushankkeen tulosten mukaan työuupumuksessa tapahtui lievää kasvua loppuvuonna 2020, jolloin työuupumusta esiintyi hieman enemmän kuin ennen korona-aikaa. Kynnistymistä kuvaavan oireen osalta tapahtui eniten kasvua. (Hakanen & Kaltiainen 2021.) Työuupumus lisääntyi sekä työkyky ja työn imu heikentyi erityisesti alle 36-vuotiaalla nuorilla aikuisilla. Covid-19 pandemian aikana nuorilla aikuisilla tapahtui myös yleisen hyvinvoinnin heikentymistä. (Kaltiainen & Hakanen 2021.)

Työuupumuksen on todettu lisäävän riskiä työkyvyttömyyteen. Lisäksi työuupumus lisää riskiä sairastua esimerkiksi masennukseen ja unihäiriöihin sekä päihteiden väärinkäyttöön. (Ahola ym. 2018.) Suomessa työikäisten (15–64-vuotiaat) määrä on noin 62 prosenttia väestöstä eli noin 3,4 miljoonaa henkilöä (Väestöennuste 2021.) Vuoden 2020 aikana työikäisistä suomalaisista 19 100 henkilöä siirtyi työkyvyttömyyseläkkeelle, näistä kymmenen prosenttia oli alle 35-vuotiaita. Yleisin syy (33 %) työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen oli häiriöt mielenterveydessä ja käyttäytymisessä. Ikäryhmittäin vertailtuna nuorilla, alle 35-vuotiailla haasteet mielenterveydessä olivat suurin syy (77 %) työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiselle. (Suomen työeläkkeensaajat 2021.)

Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena ja aineisto analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä. Opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksessa tarkasteltiin nuorten naisten (20–34-vuotiaat) kokemuksia työuupumuksesta ja työuupumuksen kehittymisen prosessista. Lisäksi kirjallisuuskatsauksessa on etsitty tietoa työuupuneen tukemisesta työterveyshuollon ja esihenkilön näkökulmasta.

Teoriaosassa käsitellään työuupumusta ja suomalaisten naisten sijoittumista työelämään sekä nuorten naisten työelämän erityispiirteitä. Työuupumuksen yhteys työkyvyttömyyteen on ilmeinen, joten teoriaosassa käsitellään myös työkykyä yleisesti.

2 Työuupumus

2.1 Työuupumuksen määritelmä

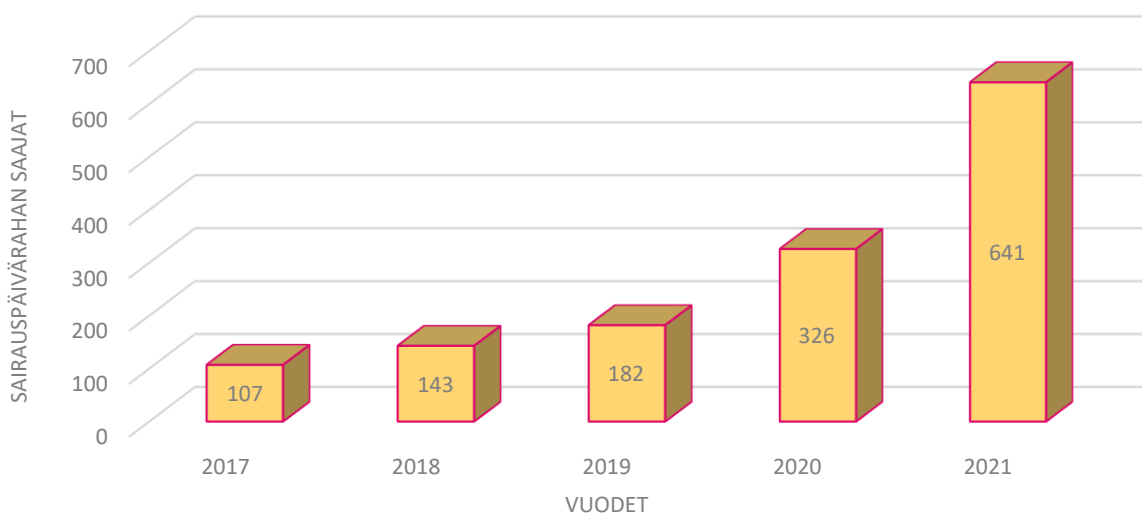
Lönnqvist (2018, 367) kuvaa työuupumusta seurauksena pitkittyneestä työstressistä. Hänen mukaansa työuupumusta voidaan pitää voimakkaan kuormittumisen luonnollisena seurauksena ja viestinä siitä, että yksilön tai hänen ympäristönsä tai molempien tulisi huomioida tilanne ja tehdä sille jotain.

Työuupumuksen oireita ovat voimakas yleistynyt väsymys sekä kynnistynyt asenne työtä kohtaan. Työntekijä kokee, että työllä ei tunnu enää olevan merkitystä. Lisäksi työntekijä voi tuntea alemmuuden tunnetta, hän voi kokea olevansa huonompi työntekijä kuin muut. (Stressi ja työuupumus n.d.) Ahola, Tuisku ja Rossi (2018) kuvaavat lisäksi, että väsyminen ei enää hellitä vapaa-ajalla normaalilla levolla, eikä liity mihinkään yksittäisiin kuormitustilanteisiin työssä. Kynnistymisen myötä omasta työstä katoaa mielekkyys. Työntekijän ammatillinen itsetunto huononee ja hän ei enää koe pystyvyyden ja aikaansaamisen kokemuksia työssään.

Työuupumus kehittyy työntekijän ja työn välisessä vuorovaikutuksessa. Työntekijän yksilölliset ominaisuudet tai elämäntilanne eivät yleensä yksinään aiheuta työuupumusta, vaan ne vaikuttavat yhdessä työolojen kanssa. Yksilölliset ominaisuudet tai elämäntilanne voivat joko nopeuttaa tai hidastaa työuupumuksen syntymistä epäedullisessa työkuormituksessa. Työolosuhteita, jotka liittyvät työuupumukseen ovat liialliset työn vaatimukset yhdistettyinä liian vähäisiin työn voimavaroihin kuten esimiehen tukeen. Tekijöitä, jotka erityisesti voivat edistää työuupumuksen kehittymistä ovat liian suuri työmäärä, vähäiset vaikuttamismahdollisuudet, vähäinen sosiaalinen tuki sekä koettu epäoikeudenmukaisuus ja epävarmuus. (Ahola ym. 2018.)

Työuupumuksen juurisyöt ovat usein työperäisiä, mutta on myös sellaisia yksilöllisiä tekijöitä, jotka yhdessä kuormittavien työolojen kanssa voivat lisätä työuupumuksen riskiä. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi korostunut velvollisuudentunto ja tunne-elämän epätasapainoisuus. Työuupumukselta suojaavia yksilöllisiä tekijöitä ovat puolestaan muun muassa optimismi, myönteinen pystyvyysusko ja aloitteellisuus persoonallisuuden ominaisuutena. (Stressi ja työuupumus n.d.)

Lääketieteellisessä tautiluokituksessa työuupumusta ei ole määritelty sairaudeksi. Työuupumuksen kirjaamiseen käytetään varsinaisen diagnoosin yhteydessä koodia ICD-10: Z73.0, joka kuvaa, että henkilöllä on elämäntilanteen hallintaan liittyvä ongelma. (Ahola ym. 2018). Kelan julkaiseman Kela-tilastotietokannan mukaan vuonna 2020 sairauspäivärahaa saaville Z73.0 diagnoosi oli asetettu 326:lle, joista 85 20–34-vuotiaalle naiselle. Vastaavasti luku vuonna 2021 on jo 641, joista 154 oli 20–34-vuotiaita naisia. (Sairauspäivärahojen saajat ja maksetut etuudet 2022; Keskinen 2022.) Työuupumus Z73.0 diagnoosin saaneiden määrä sairauspäivärahaa saaneista on siis kaksinkertaistunut vuosien 2020 ja 2021 aikana.



Kuvio 1. Sairauspäivärahan saajat diagnoosilla Z73.0 (elämäntilanteen hallintaan liittyvä ongelma) vuosina 2017–2021

Työuupumus ei ole toistaiseksi virallinen sairausdiagnoosi vaan se on oiretta kuvaava diagnoosi. Sairausloman, saati eläkkeelle siirtymisen perusteena työuupumus ei diagnoosina yksinään ole hyväksytty. Tämän vuoksi kirjauksissa käytetään usein F-koodiluokan diagnooseja (stressiin tai sopeutumishäiriöön liittyvät diagnoosit), joilla korvataan työuupumuksen Z73.0 koodi (Vuorivirta 2008.) Työuupumus on yhteydessä erityisesti masennuksen kanssa, mutta liittyy myös ahdistuneisuushäiriöihin, traumaattisiin tiloihin, päihdehäiriöihin sekä moniin somaattisiin sairauksiin. Työuupumus ennakoiki kasvanutta riskiä työ- ja toimintakyvyn heikkenemiseen sekä sairastuvuuden ja jopa kuolleisuuden lisääntymiseen. (Lönqvist 2018, 368.)

2.2 Työuupumus ja nuoret naiset

Seuraavaksi kuvataan Molanderin (2021) ja Aallon (2019) tutkimuksia nuorten naisten työuupumuskokemuksista. Molanderin tutkimuksessa ilmeni, että nuorten naisten työuupumus kehittyi hitaasti ja he kokivat, että avun saaminen on vaikeaa. Tutkimuksen nuoret naiset kokivat, että työuupumuksesta toipuminen kestää pitkään. He kokivat työuupumuksen alkavan kehittyä siinä vaiheessa, kun työn vaatimukset ja omat voimavarat ovat epätasapainossa. Tutkimuksessa tuli ilmi, että nuorilla naisilla voi olla elämässä kuormittavan työn lisäpainona opintojen suorittaminen, pikkulapsiarki ja henkilökohtaisen elämän kriisejä. Tutkimuksen mukaan heillä oli vaikeuksia pitää kiinni omista jaksamisen rajoista, minkä vuoksi työelämässä uuvuttiin. Aallon (2019) tutkimuksen mukaan työuupumuksen pääasiallisena laukaisevana tekijänä koettiin työperäiset syyt. Esimiestyö koettiin myös merkittävänä työuupumukseen vaikuttavana tekijänä. Työn ja vapaa-ajan välillä koettiin hämärtymistä ja ylityö oli tutkimuksen nuorilla naisilla yleinen osa arkea. Tutkimuksessa ilmeni työn ja työntekijän osaamisen välistä sopimattomuutta, esimerkiksi työ saattoi olla työntekijälle liian haasteellista. Työtehtäviin perehdyttäminen koettiin usein puutteelliseksi ja avun pyytäminen tuntui useasta vaikealta. (Molander 2021, 39–40; Aalto 2019, 55–62.)

Lisäksi Molander (2021) ja Aalto (2019) käsittelivät tutkimuksissaan nuorten naisten kokemuksia omasta itsestään ja persoonallisuudestaan. Molanderin (2021) mukaan uupuneet nuoret naiset kokivat usein olevansa suorituskeskeisiä, tunnollisia sekä perfektionisteja ja itseä kohtaan vaativia niin töissä kuin työelämän ulkopuolellakin. Siitäkin huolimatta, että he ovat vaativia itseään kohtaan, työelämässä saatettiin kokea herkästi riittämättömyden tunteita. Aallon (2019) tutkimuksen nuorilla naisilla oli usein ”pakko jaksaa” kokemuksia. Elämä tuntui usein suorittamiselta. Kieltäytyminen ja heikkouksien näyttäminen muille tuntui tutkimuksen naisilta hankalalta. Persoonallisuuden piirteissä näyttäytyi tunnollisuus, joustavuus, ahkera työntekijä sekä suorittaja -persoonaa. Sairauslomalle hakeutuminen oli vaikeaa persoonallisuuden piirteiden vuoksi. Tutkimuksen naisilla oli riittämättömyyden tunteen kokemuksia. (Molander 2021, 39–40; Aalto 2019, 55–62.)

2.3 Työuupumuksen yhteys sairauslomiin ja työkyvyttömyyseläkkeisiin nuorten naisten ikäryhmässä

Työssä uupumuksen vuoksi sairauslomalle jääneiden yleisyyttä on haastavaa selvittää, koska työuupumus sellaisenaan ei ole hyväksytty diagnoosiksi, lisäksi työuupumukseen liittyy usein muita mielenterveyden häiriöitä. Tämän vuoksi onkin aiheellista tarkastella mielenterveydellisten syistä johtuvien sairauslomien yleisyyttä. Mielenterveydellisistä syistä johtuvien sairauspoissaolojen kasvu oli vuosien 2016 ja 2019 välillä 43 prosenttia. Yleistyminen näkyy kaikissa ikäryhmissä, mutta erityisesti se näkyy nuorilla ja varhaiskeski-ikäisillä naisilla. Mielenterveyden häiriöt ovat naisilla yleisin peruste sairauspäivärahan saamiselle. (Blomgren 2020.) Vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan 65 prosenttia naisista kokee työuupumuksen vaaratekijänä omassa työssään vähintään silloin tällöin. (Sutela ym. 2019.) Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimuksessa raportoidaan koronavuoden 2020 aikana poissaolojen lisääntyneet kunta-alalla varhaiskasvatuksessa ja terveys- ja sosiaaalialalla muita aloja enemmän Työn kuormittavuus on koettu korkeaksi samalla kuin työntekijöiden tyytyväisyys johtamiseen ja työnjohdolta saatuun tukeen on koettu laskevan. Esimerkiksi vain 63 prosenttia sosiaali-alan työntekijöistä kokee tyytyväisyyttä työyhteisön ilmapiiriin. (Pekkari-nen 2021, 21.)

Mielenterveyden haasteet vaikuttavat tilastotietojen perusteella myös ennen aikaiseen eläköitymiseen. Suomessa työkäisten (15–64-vuotiaat) määrä on noin 62 prosenttia väestöstä eli noin 3,4 miljoonaa henkilöä (Väestöennuste 2021). Vuoden 2020 aikana työkäisistä suomalaisista 19 100 henkilöä siirtyi työkyvyttömyyseläkkeelle, näistä 10 prosenttia oli alle 35-vuotiaita. Yleisin syy (33 %) työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen oli häiriöt mielenterveydessä ja käyttäytymisessä. Ikäryhmittäin vertailtuna nuorilla, alle 35-vuotiailla, haasteet mielenterveydessä olivat suurin syy (77 %) työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiselle. (Suomen työeläkkeensaajat 2021.)

3 Naisten työelämän erityispiirteitä

Naisille tyypillistä varsinkin työuran alussa on työllistyminen miehiä useammin epätyypillisiin työsuhteisiin, jolla tarkoitetaan osa- ja määräaikaista työsuhteita. Vuonna 2020 naispalkansaajista 20 prosenttia osa-aikaisia oli, vastaava luku miehissä 10 prosenttia. Naispalkansaajista määräaikaissa työsuhteessa vuonna 2020 työskenteli 17 prosenttia, vastaavasti miespalkansaajista 12 prosenttia työskenteli määräaikaissa työsuhteessa. (Työllisyys ja työsuhteet sukupuolittain 2022.)

Tilastokeskuksen tilastojen (Työelämä 2021; Työssäkäynti 2021) tarkastelu osoittaa, että sosiaali- ja terveyspalvelut ovat iso sektori, joissa naisia työskentelee miehiä enemmän. Myös koulutusala ja hotelli- ja ravintola-ala ovat naisvaltaisia työpaikkoja, lisäksi naiset työskentelevät miehiä enemmän osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa. Tilastokeskuksen vuoden 2019 tilastojen mukaan naiset työskentelivät yleisimmin myyjinä, lähihoitajina ja sairaanhoitajina. Lähihoitajista ja sairaanhoitajista naisia on yli 89 prosenttia. Näiden työelämän tilastojen perusteella tarkastellaan seuraavaksi työuupumusta naisvaltaisilla sosiaali- ja terveysaloilla.

Lönnqvistin (2018) mukaan sosiaali- ja terveydenhuolto on toimiala, jossa kuormittumista on havaittu kaikkialla maailmassa. Työuupumuksesta on oltu huolissaan perinteisesti sellaisilla aloilla, joissa työhön liittyy runsaasti inhimillistä vuorovaikutusta ja joissa tehtävän asianmukainen hoitaminen vaatii työntekijältä hyväksytyjä käyttäytymis- ja toimintatapoja. (Lönnqvist 2018, 373.) Eriytisesti Covid-19 pandemia-aika vuosina 2020–2022 muutti sosiaalialan työntekijöiden työkuormitusta. Vuonna 2021 sosiaalialan ammattilaisista 75 prosenttia arvioi työkuormituksensa lisääntyneen pandemia-aikana ja noin neljäsosa arvioi sen lisääntyneen merkittävästi. Pandemian alkuvaiheen jälkeen työkuormitus kasvoi kaikilla sosiaalialan palvelusektoreilla. (Harrikari, Romakaniemi, Fiorentino, Saraniemi, Tiitinen & Leppiaho 2021, 35–36.)

Julkisen alan työhyvinvointitutkimuksen mukaan vuonna 2020 kunnan terveysalan työntekijöistä joka toinen arvioi, ettei henkilöstöresursseja ja aikaa työlle ole tarpeeksi. Joka toinen myös koki, että työ on fyysisesti kuormittavaa ja oli altistunut väkivallalle tai sen uhalle viimeisen vuoden aikana. Terveysalalla 70 prosenttia koki työnsä henkisesti raskaaksi. Sosiaalialan työntekijät arvioivat kriittisesti henkilöstön riittävyyttä, työyhteisöä sekä esihenkilön toimintaa. Verrattuna aikaisempaan tutkimusajankohtaan vuonna 2018 vahva luottamus toisiin työyhteisössä on heikentynyt. Sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä aikaisempaa harvempi on valmis suosittelemaan työpaikkaansa. (Pekkarinen 2021, 20–21.)

4 Työkyky

4.1 Työkykyyn yhteydessä olevat tekijät

Työterveyslaitos kuvaa työkykyä talon muodossa ja talosta käytetäänkin nimitystä työkykytalo. Talon ensimmäisenä kerroksena ja työkyvyn perustana voidaan pitää terveyttä ja toimintakykyä. Toimintakyvyn muodostaa fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. Talon toisessa kerroksessa on osaaminen, joka vaikuttaa työkykyyn ammatillisten tietojen ja taitojen osalta. Osaaminen korostuu tämän päivän työelämässä, sillä uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisen eri osa-alueita syntyy jatkuvasti eri toimialoilla. Kolmannessa kerroksessa on omat asenteet, arvot ja motivaatio, jotka vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Jos työn kokee mielekkääksi ja itselleen sopivaksi, se vahvistaa työkykyä. Jos taas työ tuntuu pakolliselta osalta elämää eikä vastaa odotuksia, työkyky heikentyy. Talon ylin ja neljäs kerros pitää sisällään työolot, työyhteisön, johtamisen ja organisaation, jotka kuvaavat työn tekemistä konkreettisesti. Työkykytalo pysyy pystyssä, kun kaikkia kerroksia kehitetään jatkuvasti työelämän aikana. Kerrokset tulevat toisiaan ja muutos yhdessä työkykytalon kerroksessa voi aiheuttaa muutosta toisessa kerroksessa. (Työkyky n.d.)

4.2 Ympäristön vaikutus työkykyyn

Työkykytalo sijoittuu aina olemassa olevaan ympäristöön. Työkykytaloa ympäröi perhe, lähiyhteisö ja toimintaympäristö. Lähiympäristöön kuuluu sukulaiset, tuttavat ja ystävät. Perheen ja lähiyhteisö parissa tapahtuvat ja muuttuvat asiat voivat joko vahvistaa tai heikentää työntekijän työkykyä. Toimintaympäristöön kuuluvat yhteiskunnan rakenteet ja toimintaympäristössä ilmenevät asiat, muun muassa globalisaatio, teknologinen kehitys, taloudelliset taantumet, joustavuusvaatimukset, osaamisvaatimusten muuttuminen ja työurien epävakautuminen. Toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset vaikuttavat työkykytalon neljänteen kerrokseen työelämän ollessa jatkuvassa muutoksessa. Tämä voi kuormittaa yksittäisen työntekijän voimavaroja. (Ilmarinen & Vainio n.d., 6.)

4.3 Työn muutoksen yhteys työkykyyn ja työhyvinvointiin

Yli-Sassi, Rajavaara ja Seppänen-Järvelä (2016) lähestyvät työssä jaksamista, työkykyä ja työhyvinvoinnin ongelmia muuttuvan työn näkökulmasta käsin. Yli-Sassin ja muiden mukaan työkykykäsit-

teen sijaan käytetään nykyisin myös käsitettä työhyvinvointi. Tämän käsityksen mukaan jaksamisongelmat voivat johtua työtoiminnan ja toimijuuden muutoksista. Kun työ muuttuu, se voi ilmetä muun muassa vastustuksena, turhautumisena ja työhyvinvoinnin ongelmina. Työn kuormitus lisääntyy ja työn sujuvuus heikentyy. Kun työn tavoitteet muuttuvat, työn mielekkyys ja toimijuus voivat kärsiä. Edellä mainitut ilmiöt voivat aiheuttaa tilanteen, jossa työntekijöillä ilmenee monimuotoisia sairausoireita. Työn muutokset voivat aiheuttaa työterveyden riskejä ja työkyvyttömyyden uhkaa. (Yli-Sassi, Rajavaara & Seppänen-Järvelä 2016.)

5 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimustehtävät

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa ajankohtaista tietoa nuorten naisten (20-34-vuotiaat) kokemasta työuupumuksesta sekä siihen liittyvistä tekijöistä.

Tässä opinnäytetyössä pyrittiin vastaamaan seuraaviin tutkimustehtäviin:

1. Miten työuupumus ilmenee työelämässä olevien nuorten naisten keskuudessa?
2. Miten nuorten naisten työuupumusta voidaan tukea?

Opinnäytetyö toteutettiin kirjallisuuskatsauksena, jonka lopputuloksena saatiin vastaukset asetettuihin tutkimustehtäviin.

Opinnäytetyön menetelmänä oli kuvaileva kirjallisuuskatsaus, joka analysoitiin laadullista sisällönanalyysiä hyödyntäen. Tässä kappaleessa tarkastellaan lisäksi opinnäytetyössä käytetyn aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteerejä sekä kuvataan tiedonhakua.

5.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus opinnäytetyön menetelmänä

Opinnäytetyön menetelmänä on kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on näyttää, mistä näkökulmista ja miten aihetta on aiemmin tutkittu. Kirjallisuuskatsauksessa tekijä pääsee kuvaamaan, mitä aiheesta jo tiedetään ja kuinka tutkittu tieto vertautuu muihin tutkimuksiin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 121.)

Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta voidaan kuvata yleiskatsaukseksi ilman tiukkoja sääntöjä ja menettelytapoja. Käytetyt aineistot voivat olla laajoja eikä aineistoja rajaa menetelmälliset säännöt. (Salmi 2011, 6.) Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen menetelmät voidaan jakaa neljään vaiheeseen: 1) tutkimuskysymyksen valinta 2) aineisto ja sen valinta 3) kuvailun rakentaminen 4) tulosten tarkastelu. (Kangasniemi, Utriainen, Ahonen, Pietilä, Jääskeläinen, & Liikanen 2013, 294.)

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen keskeisin ohjaava tekijä on tutkimuskysymys tai -tehtävä, joka määrittää mistä näkökulmasta ja millä rajauksella valittua ilmiötä tarkastellaan. Tutkimuskysymyksen tai -tehtävän mukaisesti valitaan relevantti kuvailevan kirjallisuuskatsauksen aineisto. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen aineisto muodostuu aiemmasta tutkimusaiheen kannalta merkityksellisestä luotettavasta tutkimustiedosta. Käsittelyosan rakentaminen on menetelmän ydin, jonka tavoitteena on tutkimuskysymykseen vastaaminen harkitun aineistovalinnan tuottamana laadullisena kuvailuna. Tässä vaiheessa tarkoituksena on myös tehdä uusia johtopäätöksiä tutkimusaiheesta. (Kangasniemi ym. 2013, 294–297.)

Kirjallisuuskatsauksen viimeinen vaiheessa eli tulosten tarkastelussa kootaan ja tiivistetään kirjallisuuskatsauksen tuottamat keskeiset tulokset ja tarkastellaan niitä suhteessa laajempaan käsitteelliseen, teoreettiseen ja yhteiskunnalliseen kontekstiin. Tämä vaihe sisältää pohdinnan tuotetusta tuloksesta sekä arvioinnin tutkimuksen luotettavuudesta ja eettisyydestä. Viimeisessä vaiheessa tarkastellaan asetettua tutkimuskysymystä sekä tehdään johtopäätöksiä ja tulevaisuuden mahdollisia jatkotutkimuksia. (Kangasniemi ym. 2013, 297–298.)

Koemme, että kuvaileva kirjallisuuskatsaus menetelmänä antaa meille mahdollisuuden ymmärtää tutkimusaiheemme laajasti sekä tehdä aiheesta uusia johtopäätöksiä. Saamme ymmärryksen siitä, mitä tutkimuksia aiheesta on tehty ja millaisin menetelmin. Tutkimuskysymykset ohjaavat meitä aineiston valinnassa. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus antaa mahdollisuuden valita aineistoa laajasti ja

ilman tiukkoja metodisia sääntöjä. Uskomme tämän antavan meille laaja-alaisen ja monipuolisen ymmärryksen opinnäytetyömme aiheesta.

5.2 Aineistonkeruu

Opinnäytetyö kohdistui työelämässä oleviin tai työelämästä sairauslomalla oleviin nuoriin naisiin 20–34-vuotiaat), jotka ovat kokeneet työuupumuksen. Etsimme tutkittua tietoa kohderyhmän kokemasta työuupumuksesta ja työterveyshuollon ja esihenkilön antamista tuen muodoista. Ymmärrämme, että työuupumus on laaja käsite ja olemme rajanneet kohderyhmän 20–34-vuotiaisiin naisiin. Olemme kuitenkin täydentäneet aineistoa muillakin ikäryhmillä ja aineistoissa käsitellään myös miehiä.

Opinnäytetyön aineistona käytimme ajankohtaista kotimaista ja ulkomaista kirjallisuutta ja tutkimustietoa. Koska työmme on tarkoitus käsitellä ajankohtaista tilannetta, rajasimme kirjallisuuden enintään kymmenen vuotta vanhaksi (2012–2022). Kirjoittajien kielitaito huomioon ottaen tarkastelimme sekä suomen- että englanninkielistä kirjallisuutta. Aineiston tuli olla opinnäytetyön tekijöille maksutonta ja saatavilla kokotekstinä joko kirjana tai e-aineistona. Aineistonkeruuta tehtiin Jyväskylän ammattikorkeakoulun tarjoamista sähköisistä tietokannoista. Käytimme opinnäytetyön tiedonhaussa seuraavia sosiaali- ja terveysalan tietokantoja: Finna, Cinahl ja Medic. Tietokannat sisältävät tietoja tieteellisistä artikkeleista ja julkaisuista. Tietokantojen etuina ovat, että niiden tulokset ovat valikoituja, luotettavia ja vertaisarvioituja. Lisäksi haimme aineistoa manuaalisella tiedonhaualla esimerkiksi aihepiiriin kuuluvien tutkimusten lähdeluetteloista. (Tiedonhaku hoitotiede n.d.). Tietokantojen hakurajaukset ja tulokset on kuvattu liitteessä 1.

Koehakuja kirjallisuuskatsauksen aineistoon tehtiin marraskuussa 2021 sosiaali- ja terveysalan tietokannoista hakusanoin työuup* or burnout and nuoret and naiset, burnout and young women and ability to work, työuup* or burnout or loppuunpalaminen or uupuminen, työkyky* and naiset. Näistä lopulliseen tiedonhakuun valikoimme hakusanat työuup*, burnout, burn out or work stress and nais* or woman or women or female. Tiedonhaussa käytettiin kyseisiä hakusanoja ja niiden yhdistelmiä. Hakutulosten rajausta teimme niin, että hakusanat tuli löytyä otsikosta tai tiivistelmästä. Löytämiämme hakutuloksia tarkastelimme kriittisesti ja pyrimme varmistamaan niiden luotettavuuden. Osallistuimme lisäksi kirjaston työnhaun tiedonhaun ohjaukseen.

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Tutkimuksessa tai artikkelissa vastataan tutkimustehtäviin ja kohde-ryhmiin	Tutkimuksessa tai artikkelissa ei vastata tutkimustehtävään
Tutkimuksen tai artikkelin julkaisu-vuosi 2012–2022	Tutkimuksen tai artikkelin julkaisu-vuosi 2011 tai sitä ennen
Tutkimuksen tai artikkelin julkaisu-kieli suomi tai englanti	Tutkimuksen tai artikkelin julkaisu-kieli muu kuin suomi tai englanti
Tutkimuksen tai artikkelin koko-tekstin saatavilla maksutta opiske-lijoiille	Tutkimuksen tai artikkelin koko-tekstiä ei saatavilla tai kokotekstin saatavuus maksullinen

Taulukko 1. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Aineistonvalinta opinnäytetyöhön tehtiin perehtymällä aineistojen otsikoihin ja tiivistelmiin. Aineistojen tuli vastata opinnäytetyön tutkimustehtäviin sekä muihin sisäänottokriteereihin, jotka kuvattu taulukossa 1. Opinnäytetyön tutkimusten aineisto koottiin Excel-tilukoon, jossa esite-tään tutkimuksen tekijät, tarkoitus ja keskeisimmät tulokset. Tutkimusaineisto on kuvattuna taulu-kossa 2. Hakutuloksia tuli alkuun yhteensä 884, joista rajauksen jälkeen jäljelle jäi 247. Otsikoiden perusteella valitsimme luettavaksi 10 tutkimusta, joista lopulliseen työhön valikoitu seitsemän. Kolme pois jätettyä tutkimusta eivät abstraktin sekä kokotekstin lukemisen jälkeen vastanneet tut-kimustehtäviin. Kirjallisuuskatsaukseen valittiin kolme suomenkielistä ja neljä englanninkielistä jul-kaisua.

Tekijät ja julkaisutiedot	Otsikko	Sisältö tiivistettynä
1. Ahola, K., Toppinen-Tanner, S. & Seppänen, J. 2016. Työterveyslaitos, Helsinki.	Vaikuttava työuupumusinterventio.	Tutkimus tarkastelee ja kokoaa suosituksia työterveyshuollolle ja työpaikalle työuupumuksen oireiden vähentämiseen sekä työhön paluun tukevista keinoista.
2. Juvani, A. 2018. Turun yliopiston julkaisuja. Turun yliopisto.	Work related stress and disability pension.	Tutkimuksessa tarkastellaan työstressin yhteyttä työkyvyttömyyseläkkeisiin. Työstressin yhteyttä työkyvyttömyyseläkkeisiin tarkastellaan kolmen työstressimallin kautta.
3. Kärkkäinen, R. 2019. Itä-Suomen Yliopisto, Kuopio.	Absence Management and Return-to-Work Support in Job Burnout.	Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia ja kuvata sitä, miten työterveyshuolloissa ja työpaikoilla tuetaan työuupuneita työntekijöitä sairauspoissaolojen hallinnan ja työhön paluun tuen prosessissa.
4. Mäkikangas, L., Leiter, M.P., Kinunen, U. & Feldt, T. 2019. European Journal of Work and Organizational Psychology, 30:5.	Profiling development of burnout over eight years: relation with job demands and resources.	Tutkimuksessa tarkastellaan työuupumuksen vaikutuksia ja kehittymistä pitkällä aikavälillä sekä työn vaatimusten ja resurssien yhteyttä kehittyvään työuupumukseen.
5. Nashu, F. & Arora, S. 2020. Indian Journal of Physiotherapy and Occupational Therapy, April-June 2020, Vol. 14, No. 02.	A correlational study to analyse burnout in working woman and its impact on wellbeing.	Tutkimuksessa käsitellään naisopettajien työuupumuksen yhteyttä heidän hyvinvointiinsa.
6. Laaksonen, Blomgren & Perhoniemi. 2021. Lääkärilehti 36/2021.	Mielenterveyssyistä alkavat eläkkeet ovat yleistyneet nuorilla mutta vähentyneet vanhemmissa ikäryhmissä	Tutkimuksessa tarkastellaan mielenterveyssyistä alkaneita työkyvyttömyyseläkkeitä.
7. Rikala, S. 2013.	Työssä uupuvat naiset ja masennus	Tutkimuksessa käsitellään työssä uupuvien naisten masennusta yhteiskunnallisena ilmiönä.

Taulukko 2. Tutkimusaineisto

5.3 Aineiston analysointi

Opinnäytetyö kirjallisuuskatsauksen aineisto analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä. Laadullinen aineistonkäsittelymenetelmää voidaan käyttää kirjallisuuskatsauksen analyysimenetelmänä silloin, kun tarkoituksen on kuvailla ja jäsentellä tutkittavaa ilmiötä. Ensimmäinen vaihe on perehtyminen alkuperäistutkimuksiin sekä niiden tuloksiin. Aineistoon perehtymisen jälkeen aineisto luokitellaan tutkimuskysymykseen peilaten. Kuvailevalla luokittelulla saamme opinnäytetyöhömme tietoa, mitä aiheesta jo tiedetään. Aineiston analyysin avulla luodaan järjestelmällinen kuvaus tutkittavasta aiheesta tai ilmiöstä. Järjestelmällinen kuvaus antaa tutkijoille selkeän ymmärryksen aineistosta, jonka perusteella voidaan tehdä luotettavia johtopäätöksiä tutkittavasta aiheesta tai ilmiöstä. (Kangasniemi & Pölkki 2016, 81–86; Tuomi & Sarajärvi 2018, 122.)

Alkuperäinen ilmaisu	Suomennos	Pelkistetty ilmaus
"Uupumisprosessien vaiheet olivat pääpiirteissään melko yhtenäisiä: aluksi työssä tai työn olosuhteissa tapahtui ongelmallisiksi koettuja muutoksia." (Aineisto 7.)		Työuupumuksen laukaisevana tekijänä ovat ongelmalliset muutokset työssä
"A combination of high cynicism and reduced professional efficacy represents a state of demotivation, low confidence on one's capability to perform work and perceiving little meaning in work, which are triggered and maintained by low levels of job control. (Aineisto 4.)	Kyynistymisen ja alentuneen ammatillisen itsetunnon yhdistelmä tuli esille motivaation laskuna sekä yksilön omana kyvyttömyytenä selvitä työssä. Nämä tekijät ylläpitävät työntekijän työnhallinnan alhaista tasoa.	Työuupumuksen oireet ovat yhteydessä kokemukseen työstä sekä työnhallinnan tunteeseen työstä.
"Työterveyshuollon henkilökunta voi edistää työntekijän toipumista tukemalla työntekijän siirtymistä prosessissa eteenpäin." (Aineisto 1.)		Työterveyshuollon tuki on tärkeää työuupumuksesta toipumisessa.

Taulukko 2. Esimerkki aineiston pelkistämisestä

Tuomi ja Sarajärvi (2018, 122–128) jäsentävät sisällönanalyysin vaiheet pelkistämiseen, aineiston ryhmittelyyn (klusterointi) ja näitä seuraavaan käsitteellistämiseen (abrahointi). Pelkistämisvaiheessa aineistosta alkuperäisdatasta karsitaan pois tutkimuksen kannalta epäoleellinen tieto. Tutkimukseen valikoidusta aineistosta, taulukko 2. etsitään ilmaisuja, jotka vastaavat tutkimustehäviin. Näistä listataan pelkistetyt ilmaukset ja listataan nämä, tästä esimerkki taulukko 3. Klusterointivaiheessa pelkistetyt ilmaukset yhdistetään omiksi ryhmiksi samankaltaisten löydösten kanssa, esimerkkinä taulukko 4. Samankaltaisista käsitteistä muodostetaan ryhmät ja yhdistetään eri luokiksi, jotka muodostavat alaluokat. Alaluokat nimetään esimerkiksi tutkittavan ilmiön ominaisuuden tai piirteen mukaan. Klusterointia seuraavan abrahoinnin, eli käsitteellistämisen kautta erotetaan oleellinen tieto ja voidaan muodostaa teoreettisia käsitteitä.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
Työuupumuksen oireet vaikuttavat työmotivaatioon sekä työnhallinnan tunteeseen.	Työnhallinta ja motivatio	Työuupumuksen oireiden vaikutus	Työuupumukseen yhteydessä olevat tekijät
Työn rasittavuuden ja työstä saadun palkkion epätasapaino on haitallista työntekijän terveydelle ja työkyvylle.	Palkkauksen ja palkkion yhteys työkykyyn	Palkkion epätasapaino	
Työuupumuksen kasvaessa terveys ja hyvinvointi laskevat.	Työuupumuksen yhteys yleiseen hyvinvointiin	Työntekijän hyvinvointi	

Taulukko 3. Esimerkki aineiston luokittelusta

6 Kirjallisuuskatsauksen tulokset

Tulokset jakautuvat tutkimustehtävien mukaan kahteen alalukuun, jotka olemme luokitelleet keskeisten tulosten mukaan. Ensimmäisen tutkimustehtävän mukaan tulokset jakautuvat kokemuksiin ja työuupumuksen prosesseihin. Toisen tutkimustehtävän mukaan tulokset jakautuvat työterveys-huollon ja esihenkilön rooliin työuupumuksen tukemisessa.

6.1 Työntekijän kokemukset ja työuupumusprosessin vaiheet

6.1.1 Kokemukset työuupumuksesta ja sen arvioinnista

Nashun ja Aroran (2020, 104–105) ovat tutkineen 50 naispuolisen opettajan kokemusta työuupumuksesta. Heidän mukaansa korkea työuupumusta koetaan monesta eri syystä. Kokemukseen vaikuttavat niin henkilön ikä, työkokemuksen määrä, työmotivaatio, työmäärä sekä arvostuksen ja tuen saamisen kokeminen. Tutkimuksen mukaan työuupumuksen kasvaessa terveys ja hyvinvointi laskevat. Rikala (2013, 72) kuvaa väitöskirjassaan työssä koettuja ongelmakohtia, jotka vaikuttavat työuupumukseen. Näitä ongelmakohtia ovat erityisesti kiire ja epävarmuus. Kiireen kokemus on monesti yhteydessä työmäärään lisääntymiseen kohtuuttomasti, epävarmuus liittyy työssä oleviin ennalta-arvaamattomiin muutoksiin, jotka voivat tapahtua sekä lyhyellä, että pitkällä aikavälillä.

Uupuneiden kokema työkyvyn heikentyminen ei vastaa kulttuurisesti vallitsevaa käsitystä työkyvyttömyydestä. Oman työkyvyn arviointi voi aiheuttaa ihmetystä ja hämmennystä. Työssä uupuneiden työsuorituksissa ei välttämättä näy heikentymistä, vaikka työkyky heikentyy. Työssä uupunut voi suorittaa työtehtävät edelleen hienosti, vaikka hän toimiikin jaksamisen äärirajoilla. Tämä voi saada työnantajan kuin myös usein uupuneen itsensä epäilemään onko työkyvyssä mitään vialla ja onko sairauslomalle mitään perusteita. Työssä uupuneet voivat usein kokea syyllisyyttä ja häpeää jäädessään pois työstä, koska eivät ole perinteisessä mielessä sairaita ja he eivät näytä sairailta. Syyllisyyden kokemus voi yhdistyä siihen, etteivät työuupumuksen kriteerit sairausperusteisesti ole selviä. (Rikala 2013, 142–143.) Kärkkäisen (2019, 37) tutkimukseen mukaan työuupuneilla on korkea kynnys jättäytyä sairauslomalle.

Rikalan (2019, 155) mukaan työssä uupunut voi tuntea itsensä täysin terveeksi ja työkykyiseksi melko pian sen jälkeen, kun hänen tilanteensa on saatu ratkaistua ja kuormittavat olosuhteet ovat

hänen osaltaan jääneet taakse. Silloin hän voi olla valmis työskentelemään mielekkäissä ja omaa paranemisprosessia tukevilla olosuhteilla

6.1.2 Koetut työuupumuksen vaiheet ja prosessit

Rikala (2013, 72) tuo väitöstutkimuksessaan esiin uupumisprosessin vaiheet, jotka ovat melko yhteneväisiä kaikissa tilanteissa. Ensiksi työssä tai työolosuhteissa tapahtuu muutoksia, joita työntekijä kokee haastavaksi. Tämän jälkeen työntekijä sinnittelee työssään ja voi yrittää myös jonkinlaista vastarintaa. Sinnittelyvaiheen jälkeen työntekoon tulee jonkinlainen katkos, joka johtaa joko väliaikaiseen tai pysyvään työn lopettamiseen.

Työmäärän lisääntyminen, työajan riittämättömyys, kiire ja vaatimukset vaikuttavat työuupumuksen taustalla. Naiset kuvaavat tilanteiden ajautuneen pisteeseen, jossa työtehtäviä oli mahdotonta hoitaa työajan puitteissa. Alkuvaiheessa työntekijät pyrkivät vaikuttamaan työn ongelmiin neuvottelemalla esihenkilön kanssa työn uudelleen organisoimisesta. Monesti vaikutusyritykset kuitenkin kariutuvat ja työntekijät jatkavat työssä sinnittelyä. Työssä sinnittely on toimintaa, jossa työntekijä kamppailee työhön pystymisen ja ei-pystymisen välillä. On myös tyypillistä, että suurin osa työuupumuksen kokeneista haluaa salata uupumuksen oireet mahdollisimman pitkään. Salaamisen taustalla on kokemus siitä, että työuupumus tai masennus ei olisi sosiaalisesti hyväksyttävää. Salaaminen toisaalta johtaa tilanteisiin, joissa työtä tehdään jaksamisen äärirajoilla, sairausloma koettiin vasta viimeisenä vaihtoehtona. On tullut esiin myös tilanteita, joissa työuupumuksen vuoksi sairauslomalle jääminen tulee työyhteisölle täytenä yllätyksenä. (Rikala 2013, 72–83.)

Mäkikangas, Leiter, Kinnunen ja Feldt (2020) ovat tutkineet kahdeksan vuoden seurantatutkimuksessa työuupumuksen kehittymistä suhteessa työn vaatimuksiin ja resursseihin. Tutkimuksen mukaan työn vaatimukset ja vähäiset resurssit työn tekemiseen edistävät työuupumuksen kehittymistä. Tutkimus tuo esiin, että varsinkin korkeat vaatimukset työssä ensisijaisesti korreloivat uupumuksesta johtuvaa työuupumusprosessia. Kynnistyminen ja alentunut ammatillinen itsetunto vähentävät työntekijän motivaatiota, yksilön omaa uskoa työn suorittamiseen sekä työn merkityksellisyyden kokemista. Toisaalta tutkimus tuo esiin yksilöä tukevan organisaation tuen merkityksen työhyvinvointiin. Työntekijän kyvyttömyys tavoitteiden asettamiseen, työtehtävien suorittamiseen ja työn priorisointiin liittyvät ongelmat näyttäytyvät työnantajalle työntekijän motivaation puutteena sekä puutteellisina työsuorituksina. (Mäkikangas ym. 2020, 728.)

6.2 Työterveyshuollon ja esihenkilön rooli työssä uupuneen tukemisessa

6.2.1 Työterveyshuollon tuki

Laaksonen, Blomgren ja Perhoniemi (2021, 7–11) tuovat tutkimuksessaan esiin erityisesti naisilla yleistyneen kiireen kokemisen ja psyykkisen oireilun työssä. Työelämän muutos kognitiivisesti vaativammaksi ja psyykkiset haasteet vaikuttavat jo suureen osaan suomalaisesta työvoimasta. Masennus on keskeinen tekijä työkyvyttömyyseläkkeelle joutumiseen, naisten osuus on tästä ryhmästä hieman miehiä suurempi. Erityisen isoa kasvu on ollut ajanjaksolla 2015–19, jolloin ahdistuneisuushäiriöihin liittyvä työkyvyttömyyseläkkeelle joutuminen on lisääntynyt erityisesti naisilla. Toisaalta aivan nuorimpien työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden ryhmässä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen ei välttämättä ole liittynyt työhön ja työn kuormittavuustekijöihin, vaan he ovat olleet työelämän ulkopuolella jo ennen työeläkkeelle siirtymistä.

Työterveyshuolto voi tukea työssä uupuneen työkykyä. Sekä Kärkkäinen (2019) että Ahola, Toppinen-Tanner ja Seppänen (2016) ovat tutkineet työterveyshuollon menetelmiä työssä uupuneen työkyvyn tukemisessa. Molempien tutkimuksessa tuli ilmi, että työterveyshuollon on hyvä keskustella työntekijän kanssa työstressiä ja työuupumista aiheuttavista tekijöistä. Työntekijän kanssa on hyvä pohtia, kuinka tähän tilanteeseen on tultu ja mitkä tekijät sen ovat aiheuttaneet. Työntekijää voidaan tukea hyväksymään oma rajallisuus ja huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan sekä elämän osa-alueiden tasapainottamisessa. (Kärkkäinen 2019, 23–24; Ahola, Toppinen-Tanner & Seppänen 2016, 20.)

Aholan ja muiden (2016) mukaan työterveyshuollon ratkaisukeskeinen työote edistää toipumista. Ratkaisukeskeisessä työtöteessä keskitytään tulevaan ja tuetaan työntekijää tietoisissa valinnoissa. Kun pohditaan sopivia hallintakeinoja, räätälöidään se tilanteeseen sopivaksi ja yksilöllisiin voimavaroihin sopiviksi. Merkityksellistä on tarjota työntekijälle myös ylläpitävää tukea toipumisen ja työhön paluun jälkeen. Työntekijää voidaan tukea hyväksymään oma rajallisuus ja huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan sekä elämän osa-alueiden tasapainottamisessa. Vertaistuen tarjoaminen on todettu hyödylliseksi. Muiden kokemusten kuuleminen voi olla työssä uupuneelle avuksi. (Ahola ym. 2016, 20.)

Kärkkäisen (2019) tutkimuksessa tulee esiin, että työterveyshuolto voi varhaisessa vaiheessa tukea lievän työuupumuksen kokeneen työssä selviytymistä tarjoamalla työterveyspsykologin keskusteluja. Tarvittaessa työterveyshuolto voi olla järjestämässä yhteistä neuvottelua myös työnantajan, työntekijän sekä työterveyshuollon kanssa. Näissä neuvotteluissa keskustellaan työntekijän työkyvystä sekä työnkuvan mahdollisesta muokkaamisesta. (Kärkkäinen 2019, 23–24.)

6.2.2 Johtaminen ja esihenkilön tuki

Juvani (2018) on tutkinut työstressin yhteyttä työkyvyttömyyseläkkeisiin. Tutkimus toteutettiin julkisen alan työntekijöiden keskuudessa Suomessa neljällä pitkäaikaisella tutkimuksella. Tutkimuksessa otettiin huomioon kolme työstressimallia, jotka olivat työn aiheuttama rasitus, tehdyn työn ja siitä saadun palkkion epätasapaino ja organisaation epäoikeudenmukaisuus. Palkkiolla tässä tutkimuksessa tarkoitettiin esimerkiksi palkkaa, tunnustusta tai etenemismahdollisuuksia. Tutkimuksen pääpaino oli yhteys mielialahäiriöistä ja tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuviin työkyvyttömyyseläkkeisiin. 80 prosenttia tutkimuksessa mukana olleista oli naisia. (Juvani 2018.)

Juvanin (2018) mukaan työn rasittavuuden ja tehdyn työn ja siitä saadun palkkion epätasapainon yhdistelmä on haitallisinta työntekijän terveydelle ja työkyvylle. Haitallista on stressaava tilanne, jolle on ominaista muun muassa suuri työmäärä toistuvilla aikapaineilla yhdistettynä vähäisiin vaikutusmahdollisuuksiin, alhaiseen palkkioon palkan, tunnustuksen tai henkilökohtaisen tyytyväisyyden muodossa. Tutkimus osoittaa, että työstressi mitattuna työn aiheuttamalla rasituksella ja tehdyllä työllä ja siitä saadulla palkkiolla on yhteydessä työkyvyttömyyseläkkeisiin. Yhteys havaitaan sekä mielialahäiriöistä että tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvista työkyvyttömyyseläkkeissä. Työn rasituksen yhteys mielialahäiriöistä johtuviin työkyvyttömyyseläkkeisiin on kuitenkin vähemmän ilmeinen. Tehdyn työn ja siitä saadun palkkion epätasapainolla on kuitenkin yhteys mielialahäiriöistä johtuviin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Organisaation epäoikeudenmukaisuus yhdistettynä tehdyn työn ja siitä saadun palkkion epätasapainoon liittyy tutkimuksen mukaan mielialahäiriöistä johtuviin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Tässä yhteys on myös suurempi kuin tehdyn työn ja siitä saadun palkkion epätasapainolla on. (Juvani 2018, 60–63.)

Ahola ja muut (2016) kuvaavat työpaikan esihenkilöllä olevan keskeinen rooli työhyvinvoinnin seuraajana ja edistäjänä. Työntekijän palatessa takaisin työhön uupumuksen jälkeen, on työntekijälle

tärkeää saada käytännöllinen ja konkreettinen tuki. Työntekijän tukemiseen kuuluu sen selvittäminen, mikä vaikutti työtilanteessa uupumiseen. Tärkeää on tehtävänkuvan selkeyttäminen ja jatkossa varhainen puuttuminen, joka tarkoittaa, että vaikeisiin tilanteisiin puututaan heti. Työolojen muokkauksella pyritään mahdollistamaan muutos ja suuntaudutaan ratkaisukeskeisesti tulevaisuuteen. Esihenkilön tulee suunnitella työntekijälle hyvä paluu työhön soveltaen työhön paluun tuen toimintamallin periaatteita. Jonkin aikaa työhön paluun jälkeen työntekijän tilannetta tulee seurata tehostetusti työhyvinvoinnin ja työkuormituksen osalta. (Ahola 2016, 21.)

7 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tutkittua tietoa nuorten naisten (20–34-vuotiaat) työuupumuksen kokemuksista sekä siitä, miten työterveyshuolto ja esihenkilötyö voi tukea työssä uupunutta. Työuupumus kehittyy vaiheittain työssä ja työolosuhteissa tapahtuvien muutosten ja kasvanneiden vaatimusten vuoksi. Suurimpana riskinä on havaittavissa liian suuri työmäärä suhteessa käytettävissä oleviin resursseihin. Työuupumuksen riskiä voi kasvattaa työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten ikä ja työkokemus. Työuupumuksen kehittymiselle altistaa myös arvostuksen ja tuen puute.

Työssä uupuneiden jättäytyminen sairauslomalle voi pitkittyä. Työtä tehdään usein jaksamisen äärirajoilla, sillä työuupumuksen vuoksi sairauslomalle jäämisestä koetaan usein syyllisyyttä ja häpeää. Työuupunut voi yrittää sinnitellä työssään ja pyrkiä salaamaan oman työuupumuksen kokemuksensa. Työtä tehdään usein jaksamisen äärirajoilla, vaikka työntekijä saattaa suorittaa työtehtävät edelleen hienosti. Sairauslomalle jääminen koetaan usein viimeisenä vaihtoehtona. Työssä uupunut työntekijä voi kuitenkin tuntea itsensä täysin terveeksi ja työkykyiseksi melko pian sen jälkeen, kun hänen tilanteensa on saatu ratkaistua ja kuormittavat olosuhteet ovat saatu ratkaistua.

Työuupumus lisää työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskiä. Oman työkyvyn arviointi koetaan työuupumuksessa usein haastavaksi. Työstressillä on yhteys työkyvyttömyyseläkkeisiin. Työstressi mitattuna työn aiheuttamalla rasituksella ja tehdyllä työllä ja siitä saadulla palkkiolla on yhteydessä työkyvyttömyyseläkkeisiin. Yhteys voidaan havaita sekä mielialahäiriöistä että tuki- ja liikuntaelin-sairauksista johtuvista työkyvyttömyyseläkkeissä. On kuitenkin haastavaa löytää tutkittua tietoa

työuupumuksesta johtuvista työkyvyttömyyseläkkeistä, sillä työuupumus ei yksinään oikeuta työkyvyttömyyseläkkeelle pääsemiseen. Työuupumus lisää riskiä sairastua esimerkiksi masennukseen ja unihäiriöihin sekä päihteiden väärinkäyttöön. Masennus on keskeisin tekijä työkyvyttömyyseläkkeelle joutumiseen. Naisten osuus on tästä ryhmästä hieman miehiä suurempi.

Työterveyshuolto voi tukea työssä uupunutta työntekijää tukemalla häntä hyväksymään oma rajallisuus ja huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan. Työterveyshuollon on hyvä keskustella työntekijän kanssa työuupumusta ja työstressiä aiheuttavista tekijöistä. Tarvittaessa työterveyshuolto voi järjestää yhteisiä neuvotteluita työnantajan ja työntekijän kanssa. Neuvotteluissa keskustellaan työntekijän työkyvystä sekä mahdollisesta työnkuvan muokkaamisesta. Työntekijän palatessa takaisin työhön uupumuksen jälkeen, on työntekijälle tärkeää saada käytännöllinen ja konkreettinen tuki. Tärkeää on tehtävänkuvan selkeyttäminen ja jatkossa varhainen puuttuminen, joka tarkoittaa, että vaikeisiin tilanteisiin puututaan heti. Työolojen muokkauksella pyritään mahdollistamaan muutos ja suuntaudutaan ratkaisukeskeisesti tulevaisuuteen. Esihenkilön tulee suunnitella työntekijälle hyvä paluu työhön soveltaen työhön paluun tuen toimintamallin periaatteita. Jonkin aikaa työhön paluun jälkeen työntekijän tilannetta tulee seurata tehostetusti työhyvinvoinnin ja työkuormituksen osalta.

8 Pohdinta

8.1 Työuupumus ja työelämä

Työuupuneen toipumisen ja työhön paluun mahdollistuminen vaatii toimenpiteitä niin työolosuhteiden muuttamiseen kuin itse työntekijän asenteisiin ja toimintaan. Työterveyshuollon tehtävänä on tukea työntekijöitä sekä esimiehiä työkyvyn ylläpidossa näissäkin tilanteissa. (Työuupumuksen hoito n.d.) Työterveyshuoltolaki (L1383/2001) säättää työnantajan velvollisuudet järjestää työterveyshuolto. Työterveyshuollon toimenpiteitä ovat työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisy, työn ja työympäristön terveellisyyden edistäminen sekä työntekijän terveyden ja työ- ja toimintakyvyn tukeminen eri työuran vaiheissa. Lisäksi työterveys voi tukea koko työyhteisön toimintaa. Työurien pidentäminen sekä työntekijöiden työssä pysyminen on ajankohtaisesti pinnalla oleva aihe. Suomen Hallituksen yhtenä tavoitteena on pidentää työuria niin alusta, keskeltä kuin lopustakin. Hallituksen työllisyysastetavoite edellyttää, että osatyökykyistenkin osallistumista työmarkkinoille lisätään. (Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi n.d).

Työkyky ja työhyvinvointi ovat alueita, joihin panostamalla yritys voi lisätä työntekijöiden sitoutuneisuutta sekä parantaa kilpailukykyään. Työnantaja-työntekijä -suhteen, työntekeymisen sekä työn sisällön muutos ovat elementtejä, jotka kaikki vaikuttavat yksilöiden hyvinvoinnin lisäksi myös organisaatioiden tuottavuuteen ja kilpailukykyyn sekä yhteiskunnan sosiaaliseen kestävyys. (Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030 2019, 10, 12–13.)

Oletettavaa on, että perinteisen teollisuustyön merkitys pienenee edelleen ja vaativaa tunnettyötä edellyttävät alat kasvavat. Palvelu- ja hoitoalan ammattien merkitys kasvaa ja asiantuntijatyötä vaativat tehtävät sisältävät paljon aikatauluja, työn keskeytyksiä sekä työpäivän venyttämistarvetta. Nämä kuormitustekijät vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin monella tapaa. (Varje ja Väänänen 2018.) Työelämän muuttuminen edellyttää työntekijältä resilienssiä. Resilienssi tarkoittaa selviytymiskykyä, henkistä vahvuutta ja kykyä nousta ylös vastoinkäymisten jälkeen. Tulevaisuudessa työ tulee edellyttämään epävarmuuden ja stressin sietokykyä, ongelmanratkaisukykyä, yhteistyötä ja joustavaa mieltä – eli juuri resilienssin mukanaan tuomia ominaisuuksia. Resilienssi ei ole ihmisen syntymässään saama ominaisuus vaan taito, jota voi aktiivisesti kehittää ja näin selviytyä paremmin tulevaisuuden työelämässä. (Aho 2019.)

8.2 Hyödynnettävyys

Kuntoutuksen ohjaajina voimme kohdata työuupumuksen kokeneita henkilöitä monissa eri palveluissa sosiaali- ja terveysalalla. Kuntoutuksen ohjaajana voimme työskennellä esimerkiksi työterveyshuollossa, työllisyyspalveluissa ja työkykykuntoutuksen parissa. Näissä työtehtävissä työuupuneen kohtaaminen on mahdollista. Opinnäytetyön tekeminen on auttanut meitä ymmärtämään työuupumusta ja miten erityisesti nuoret naiset (20–34-vuotiaat) kokevat työuupumuksen ja miten työuupuneen työhönpaluuta voidaan tukea. Kuntoutuksen ohjaaja voi olla yksi ammattilainen, joka on tukemassa asiakasta takaisin työhön työuupumuksen jälkeen. Opinnäytetyöstämme myös muut sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiset sekä asiasta kiinnostuneet voivat löytää tietoja, miten nuoret naiset (20–34-vuotiaat) kokevat työuupumuksen ja miten siitä toipumista voidaan tukea.

8.3 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tuomi ja Sarajärvi (2018, 117) mainitsevat laadullisen sisällönanalyysin haasteena sen, että tutkijat helposti esittelevät järjestetyn aineiston tuloksina ilman, että niistä tehdään tutkimuskysymyksiin peilaten johtopäätöksiä. Olemme pyrkineet yhdistämään tietoja ja sekä etsimään tutkimustehtäviin vastaavaa vertaisarvioitua ajankohtaista tutkimusaineistoa.

Opinnäytetyössämme kiinnitimme huomiota siihen, että noudatimme hyvää tieteellistä käytäntöä. Noudattamalla hyvää tieteellistä käytäntöä, vahvistimme opinnäytetyön tulosten olevan luotettava, uskottava ja eettisesti hyväksyttävä (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2012, 6.) Olimme huolellisia, tarkkoja ja rehellisiä opinnäytetyön jokaisessa vaiheessa aineiston keruusta tulosten tallentamiseen ja esittämiseen sekä tulosten arviointiin. (Hyvä tieteellinen käytäntö n.d.) Noudatimme opinnäytetyössä Jyväskylän ammattikorkeakoulun raportointiohjetta. Viittasimme muiden tutkijoiden tekemiin julkaisuihin asianmukaisesti ja arvostaen omassa opinnäytetyössämme (mt.).

Opinnäytetyössä pyrimme raportoimaan työn eri vaiheet mahdollisimman selkeästi ja johdonmukaisesti. Tavoitteena oli kirjoittaa kirjallisuuskatsauksen aineiston hakumenetelmä niin, että ne voidaan toistaa ja lukija voi ne todentaa. Olemme pyrkineet välttämään plagiointia, tavoitteena on

ollut referoida ja tulkita kirjallisuuskatsauksen aineistoa. Noudatimme kirjallisuuskatsauksen aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteereitä suunnitelmamme mukaan ja pyrimme valitsemaan aineistoksi vertaisarvioituja tutkimuksia sekä tarkastelemaan kriittisesti aineiston luotettavuutta yleisestikin.

Opinnäytetyön tulokset vastaavat osittain tutkimuskysymyksiin. Aineistomme vain kahdessa tutkimuksessa on käsitelty pelkästään naisten työuupumusta. Yhdessä tutkimuksessa käsitellään nuoria työntekijöitä. Tekemämme ikärajaus työhön (18–36-vuotiaat) ei selkeästi erottunut kirjallisuuskatsauksen aineistosta. Toisaalta useammassa tutkimuksessa mainittiin, että ikä ja sukupuoli ei vaikuta työuupumuksen syntymiseen ja kokemiseen, vaikkakin se on naisilla yleisempää. Tuloksia arvioimme luotettaviksi ja koemme, että tutkimustehtävämme teoriataustaa sekä tutkimustuloksia voidaan hyödyntää, kun etsitään tietoa työuupumuksen kehittymisestä ja sen vaikutuksesta työkykyyn.

Opinnäytetyö on tehty parityönä, tämä on mahdollistanut jatkuvan reflektoinnin sekä kriittisen tarkastelun työn eri vaiheissa. Kriittinen tarkastelu on lisännyt opinnäytetyön luotettavuutta sekä eettisyyttä. Opinnäytetyö on tekijöiden ensimmäinen kirjallisuuskatsaus eikä täten tekijöillä ole kokemusta menetelmästä, tämä on osaltaan voinut vaikuttaa tuloksiin.

8.4 Jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyöprosessin aikana on noussut esiin seuraavanlaisia jatkotutkimusehdotuksia. Miten työuupumus vaikuttaa nuoren työntekijän ammatilliseen kehittymiseen ja työuraan. Jatkotutkimusta voisi tehdä myös työuupumuksen uusiutumisesta, onko sitä ja miten työuupumus vaikuttaa, kun ihminen tekee ammatillisia valintoja työuupumuksen jälkeen. Lisäksi ehdotamme jatkotutkimusaiheeksi työuupumuksen vaikutusta työkyvyttömyyteen ja työelämän ulkopuolelle jäämiseen.

Lähteet

Aho, A. 2019. Kirjanpitäjistä konsultiksi pääkirja. Alma Talent.

Ahola, K., Toppinen-Tanner, S. & Seppänen, J. 2016. Vaikuttava työuupumusinterventio. Työterveyslaitos. Helsinki. Viitattu 15.4.2022.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131651/Vaikuttava_ty%c3%b6uupumusinterventio.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Ahola, K., Tuisku, K. & Rossi, H. 2018. Työuupumus (burnout). Lääkärikirja Duodecim. Terveyskirjasto. Kustannus oy Duodecim. Viitattu 6.11.2021. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>.

Aalto, H. 2019. Sumuisuus ja ahdistuneisuus valtaavat arjen. Nuorten naisten kokemukset työuupumuksesta, siihen johtaneista syistä ja seurauksista. Pro gradu -tutkielma. Vaasan yliopisto. Johtamisen yksikkö. Henkilöstöjohtamisen maisteriohjelma. Viitattu 8.1.2022. https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/9341/osuva_8584.pdf?sequence=1.

Blomgren J. 2020. Mielenterveyden häiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen kasvu jatkuu jyrkkänä. Blogikirjoitus. Kela. Viitattu 29.12.2021. <https://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/5168>.

Hakanen J. & Kaltainen J. 2021. Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuodesta 2019 loppuvuoteen 2020. Työterveyslaitos. Viitattu 29.12.2021. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>.

Harrikari, T., Romakkaniemi, M., Fiorentino, V., Saraniemi, S., Tiitinen, L. & Leppiaho, T. 2021. Sosiaaliala ja koronaviruspandemia. Sosiaalialan ammattilaisille 2021 ja 2020 esitettyjen kyselyjen tuloksia. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Viitattu 30.12.2021. https://lacris.ulapland.fi/ws/files/21962140/Sosiaaliala_ja_koronapandemia_julkaisu46_3_.pdf

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 18. p. Helsinki: Tammi.

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 20.10.2020. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf.

Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). N.d. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 20.10.2021. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>.

Ilmarinen, J. & Vainio, V. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. Työturvallisuuskeskus. Elintarvikkealojen työalatoimikunta. Viitattu 15.4.2022. https://ttk.fi/files/4664/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf.

Juvani, A. 2018. Work related stress and disability pension. Turun yliopiston julkaisuja. Turun yliopisto. Viitattu 17.04.2022. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/144889/AnnalesD1340Juvani.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Kaltainen, J. & Hakanen, J. 2021. Miten Suomi voi? -tutkimus: Missä määrin ja miksi nuorten aikuisten työhyvinvointi heikkeni korona-aikana? Työterveyslaitos. Viitattu 29.12.2021. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>

Kangasniemi, M. & Pölkki, T. 2016. Aineiston käsittely: kirjallisuuskatsauksen ydin. Julkaisussa Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Toim. M. Stolt, A. Axelin & R. Suhonen. 2. korj. p. Turku: Juvenes Print, 80–93.

Kangasniemi, M., Utriainen, K., Ahonen, S-M., Pietilä, A-M., Jääskeläinen, P. & Liikanen, E. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: Eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. Hoitotiede 25 (4). Hoitotieteiden tutkimusseura, 291–301. Viitattu 20.10.2021. <https://www.proquest.com/docview/1469873650/fulltextPDF/CD14419105614095PQ/1?accountid=11773>.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. 1p. Helsinki: WSOYpro.

Keskinen, S. 2022. Sairauspäivärahojen saajat ja maksetut sairauspäivärahat 1993–2019. Sähköpostiviesti 25.3.2022. Vastaanottaja M.Välilä.

Keyriläinen, M. 2021. Työolobarometri 2020. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:36. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Viitattu 28.12.2021. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163200/TEM_2021_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Kärkkäinen, R. 2019. Absence Management and Return-to-Work Support in Job Burnout. Väitöskirja. Itäsuomen Yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Viitattu 16.4.2022. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/21004/urn_isbn_978-952-61-3090-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

L1383/2001. Työterveyshuoltolaki. Viitattu 25.11.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6terveyshuoltolaki>.

Laaksonen, Blomgren & Perhoniemi. 2021. Mielenterveyssyistä alkavat eläkkeet ovat yleistyneet nuorilla mutta vähentyneet vanhemmissa ikäryhmissä. Lääkärilehti 36 2021, vuosikerta 76. Viitattu 1.5.2022. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143056/Mielenterveyssyista-alkavat-elakkeet-ovat-yleistyneet-nuorilla-mutta-vahentyneet-vanhemmissa-ikaryhmissa.pdf?sequence=1>.

Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi. N.d. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 2019. Valtioneuvosto. Viitattu 2.11.2021. <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/luottamuksen-ja-tasa-arvoisten-tyomarkkinoiden-suomi>.

Lönnqvist, J. 2018. Työuupumus (burnout). Julkaisussa Työelämän perustietoa. Toim. T. Michelsen, K. Reijula, L. Ala-Mursula, K. Räsänen & J. Uitti. Helsinki:Duodecim, 366-375.

Molander, A. 2021. Nuorten naisten uupumuskokemukset työelämän alkuvuosina. Maisterintutkielma. Jyväskylän yliopisto. Humanis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Sosiaalityö. Viitattu 8.1.2022. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/76740/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-202106213933.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Mäkikangas, L., Leiter, M.P., Kinnunen, U. & Feldt, T. 2019. Profiling development of burnout over eight years: relation with job demands and resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30:5. Viitattu 15.4.2022. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1790651>. 720–731.

Nashu, F. & Arora, S. 2020. A correlational study to analyse burnout in working woman and its impact on wellbeing. *Indian Journal of Physiotherapy and Occupational Therapy*, April-June 2020, Vol. 14, No. 02. Viitattu 18.4.2022. <https://medicopublication.com/index.php/ijpot/article/view/2621/2436>.

Pekkarinen, L. 2021. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020. Kevan tutkimuksia 1/2021. Keva. Viitattu 29.12.2021. <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/tyoelamapalvelut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2020-raportti.pdf>.

Rikala, S. 2013. Työssä uupuvat naiset ja masennus. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Viitattu 16.4. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131651/Vaikuttava_ty%c3%b6uupumusinterventio.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Sairauspäivärahojen saajat ja maksetut etuudet. 2022. Kela, Tilasto sairauspäivärahoista. Viitattu 9.1.2022. <https://www.kela.fi/tilastot-aiheittain/sairauspaivarahat>.

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteiden sovelluksiin. Vaasan yliopisto. Viitattu 20.10.2021. https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf.

Stressi ja työuupumus. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 4.11.2021. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>.

Suomen työeläkkeensaajat (SVT). 2021. Eläketurvakeskus. Viitattu 2.1.2022. <https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ja-ennusteet/tilastot/tyoelakkeensaajat/>.

Sutela, H., Pärnänen, S. & Keyriläinen, M. 2019. Digiajan työelämä- työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018. Tilastokeskus. Viitattu 29.12.2021. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/tyym_1977-2018_2019_21473_net.pdf.

Tiedonhaku hoitotiede. N.d. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 9.1.2022. <https://blogs.uef.fi/tiedonhaku-hoitotiede/google/>.

Tuomi, J. & Sarajärvi A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki. uudistettu laitos.

Työelämä. 2021. Tilastokeskus. Viitattu 7.1.2022. <https://www.stat.fi/tup/tasaarvo/tyoelama/index.html>.

Työkyky. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 15.4.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>.

Työllisyys ja työsuhteet sukupuolittain. 2022. Viitattu 28.4.2022. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolentasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/tyollisyys-ja-tyosuhteet-sukupuolittain>.

Työssäkäynti. 2021. Tilastokeskus. Viitattu 7.1.2021. https://www.stat.fi/til/tyokay/2019/04/tyokay_2019_04_2021-11-18_kat_001_fi.html.

Työuupumuksen hoito. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 2.11.2021. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/tyouupumuksen-hoito/>.

Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. 2019. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:3. Viitattu 1.5.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4044-4>.

Yli-Sassi, H., Rajavaara, M. & Seppänen-Järvelä, R. 2016. Lääketieteellisestä työkykyhäntöisyydestä työtoimintalähtöisyyteen. Julkaisussa Kuntoutuminen. Toim. I. Autti-Rämö, A-L. Salminen, M. Rajavaara & A. Ylinen. Kustannus oy Duodecim. Viitattu 16.4.2022. <https://www.oppiportti.fi/op/ktm00082/do>.

Varje, P. & Väänänen, A. 2018. Mielenterveys tulevaisuuden työelämässä. Lääkärilehti i 44/2018 vsk 73. Viitattu 1.5.2022. <https://www.potilaanlaakarilehti.fi/site/assets/files/0/48/56/775/sll442018-2561.pdf>.

Vuorivirta, P. 2008. Kuka maksaa sairauspoissaolosi. Kelan sanomat 4/2008. Viitattu 22.4.2022. https://www.kela.fi/documents/10180/12149/kelan_sanomat_4_2008_nettil.pdf/4d86ff8c-575e-47d2-8c59-71b8a958a0aa?version=1.1.

Väestöennuste. 2021. Tilastokeskus. Viitattu 7.1.2021. https://www.stat.fi/til/vaenn/2021/vaenn_2021_2021-09-30_tie_001_fi.html.

Liitteet

Liite 1. Tietokantojen hakurajaukset ja tulokset

Tietokanta	Finna (1)	Finna (2)	Medic	Cinahl
Hakulauseke	työuup*	work-related stress	työuup*	burnout or burn-out or burn out and women or female or woman or females
Hakutulos	446	350	79	9
Haun rajaus	Kieli: suomi tai englanti Julkaisuvuosi: 2012–2022 Aineistotyyppi: kirja, lehti/artikkeli	Kieli: suomi tai englanti Julkaisuvuosi: 2012–2022 Aineistotyyppi kirja, lehti/artikkeli	Kieli: suomi tai englanti Julkaisuvuosi: 2012–2022 Aineistotyyppi: väitöskirja, muu kirja, artikkeli kirjassa, alkuperäistutkimus, lehti/artikkeli	
Hakutulos rajauksen jälkeen	70	163	14	
Otsikon perusteella mukaan valitut	3	3	3	1
Tiivistelmän perusteella mukaan valitut	1	1	2	1
Kokotekstin perusteella mukiaan valitut	1	1	2	1