



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

KATJA VARTIAINEN

# **Nuorten naisten työuupumus**

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA  
2023

## TIIVISTELMÄ

Vartiainen, Katja: Nuorten naisten työuupumus  
Opinnäytetyö, AMK  
Liiketalouden tutkinto-ohjelma  
Huhtikuu 2023  
Sivumäärä: 38

Lähivuosina on uutisoitu paljon siitä, että nuoret naiset uupuvat entistä enemmän työelämässä.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää keskeisiä asioita, jotka aiheuttavat nuorten naisten työuupumusta, sekä selvittää keinoja, joilla työuupumusta voitaisiin vähentää ja ehkäistä.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista tutkimusta. Tutkimus tehtiin nuorille naisille (23–35-vuotiaille) kyselylomakkeella, johon vastauksia kerättiin avoimin vastauksin.

Teoriaan perustuen voidaan todeta, että työuupumukseen johtavia tekijöitä on useita, muun muassa työhyvinvointi, työn vaatimukset, johtaminen ja työilmapiiri. Työuupumuksen ehkäisemiseksi ehdotettiin muun muassa työn tauottamista, työhyvinvoinnin parantamista, ja palautumista niin työpäivän aikana, kuin sen jälkeenkin.

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että työuupumusta aiheuttavina tekijöinä koettiin liiallinen työkuorma, huono johtaminen, huono työilmapiiri, tuloksen tekeminen työntekijöiden hyvinvoinnin kustannuksella, ja liialliset työn vaatimukset.

Avainsanat: nuoret naiset, nuoret, naiset, uupumus, työuupumus, työhyvinvointi, palautuminen, työilmapiiri

## Abstract

Vartiainen, Katja: Exhaustion of young Women in Working Life  
Bachelor's thesis  
Degree program: Business administration  
April 2023  
Number of pages: 38

In recent years, there has been growing concern about the increasing work exhaustion among young women in the work life.

The aim of this thesis was to investigate the key factors that cause work exhaustion among young women and identify ways in which it can be reduced and prevented.

The research used a qualitative method and collected open-ended responses from young women aged 23-35.

Based on theory, several factors can lead to exhaustion at work, including job well-being, job demands, management, and work atmosphere. Recommendations for preventing work burnout included taking breaks during work, improving job well-being, and allowing recovery both during and after the working day.

The research results revealed that the factors causing work exhaustion were perceived as excessive workload, poor management, negative work atmosphere, achieving results at the expense of employees' well-being, and excessive work demands.

Keywords: young women, women, exhaustion, work burnout, job well-being, recovery, work atmosphere.

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS .....	7
2.1 Tutkimusongelma ja tavoitteet .....	7
2.2 Käsitteellinen viitekehys .....	7
3 TYÖUUPUMUS .....	8
3.1 Nuoret naiset .....	10
4 MISTÄ JOHTUU NUORTEN NAISTEN UUPUMINEN TYÖELÄMÄSSÄ? .....	10
4.1 Työhön liittyviä syitä .....	11
4.1.1 Työhyvinvoinnin ongelmat .....	11
4.1.2 Työn vaativuus .....	12
4.2 Yksityiselämään liittyviä syitä .....	13
4.2.1 Perhe .....	13
4.2.2 Uniongelmat .....	14
4.2.3 Sosiaalinen media .....	14
5 MITEN UUPUMUSTA VOIDAAN EHKÄISTÄ? .....	15
5.1 Työelämässä .....	15
5.1.1 Työn tauottaminen .....	15
5.1.2 Varhainen välittäminen .....	16
5.1.3 Työhyvinvoinnin parantaminen .....	16
5.2 Yksityiselämässä .....	18
5.2.1 Palautuminen .....	18
5.2.2 Siviilielämän ongelmienratkaisu .....	20
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA MENETELMÄT .....	21
6.1 Tutkimusmenetelmät .....	21
6.2 Aineistonkeruu ja analyysimenetelmä .....	21
7 RELIABILITEETTI JA VALIDITEETTI .....	22
8 TUTKIMUSTULOKSET .....	23
8.1 Työhyvinvointiin liittyvät asiat .....	23
8.2 Työn vaatimukset .....	24
8.3 Yksityiselämään liittyvät asiat .....	25
8.4 Työnantajan puuttuminen työuupumukseen .....	26
8.5 Palautuminen .....	27
8.6 Työuupumuksen ehkäisy .....	28
8.7 Omat kokemukset ja mahdolliset aiheuttajat .....	29
9 TOIMINTASUOSITUKSET .....	30

10 POHDINTAA OPINNÄYTETYÖSTÄ.....	32
LÄHTEET.....	34
LIITE 1: SAATEKIRJE .....	36
LIITE 2: KYSELYLOMAKE .....	37

## 1 JOHDANTO

Nuorten naisten työuupumus on nostanut päätään lähivuosina aiempaa enemmän ja aiheesta saa lukea lehdistä, kirjoista ja sosiaalisesta mediasta jopa päivittäin. Nuorten naisten työuupumus on lähes päivittäinen asia monilla työpaikoilla sekä työterveyden toimipisteissä. Työuupumuksesta on tullut niin suuri ilmiö, että jopa WHO (Maailman terveysjärjestö) on lisännyt tämän työperäisenä oireyhtymänä kansainväliseen tautiluokitukseensa.

Aihe on HR:ssä (human resources) nykypäivänä todella tärkeä osa-alue, ja lisäksi omien opintojeni pääaineena on henkilöstö- ja talousjohtaminen. Oman mielenkiinnon perusteella olen päättänyt lähteä tekemään tutkimusta, jossa nuorilta naisilta saataisiin suoraan tietoa siitä, minkä he kokevat aiheuttavan työuupumuksen. Minua kiinnostaa tutkia mistä tämä todella johtuu, onko kyseessä sosiaalisen median luomat paineet, henkilökohtaisen elämään liittyvät asiat, liiallinen työnteko vai kaikkien yhdistelmä. Olen kiinnostunut myös työhyvinvoinnista, ja on mielenkiintoista tietää, kuinka paljon työhyvinvoinnilla on vaikutusta työuupumukseen.

Ajattelen että opinnäytetyöni aihe kiinnostaa moniakin työnantajia koska ongelma on nykypäivänä lähes jokaisessa yrityksessä, jossa työskentelee 23–35-vuotiaita nuoria naisia.

Tutkimuksen perusteella saatiin mielikuva siitä, mitkä ovat suurimpia mahdollisia syitä nuorten naisten työuupumuksella, ja toimenpidesuosituksia sille, kuinka työuupumusta voitaisiin ehkäistä niin työntekijän kuin työnantajankin näkökulmasta.

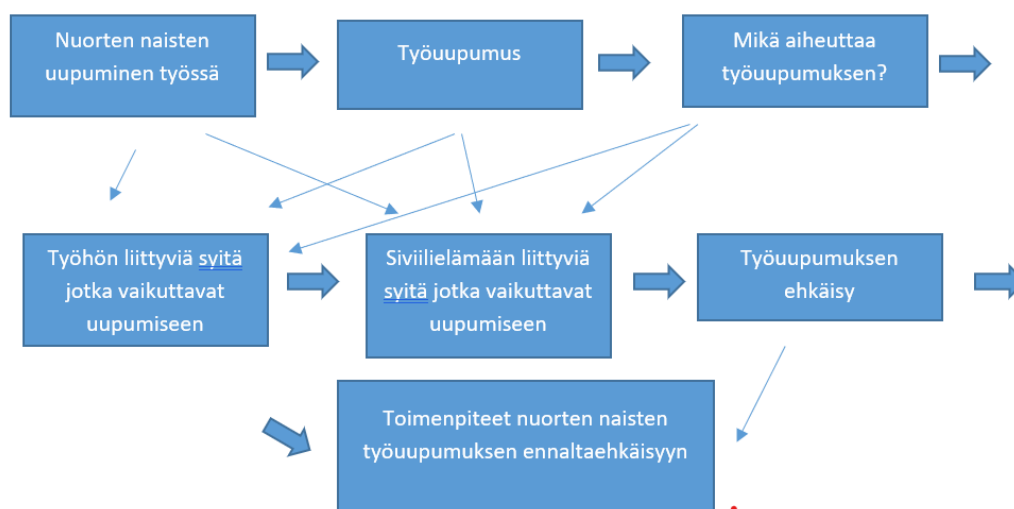
## 2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS

### 2.1 Tutkimusongelma ja tavoitteet

Tutkimusongelma: Mistä johtuu nuorten naisten uupumus työelämässä ja miten sitä voidaan ehkäistä?

Tutkimuksessa kerättiin nuorten naisten omakohtaisia kokemuksia sekä ajatuksia siitä mikä työuupumuksen voisi aiheuttaa. Tutkimuksen tuloksien avulla on tavoite löytää työuupumukseen johtavia tekijöitä ja löytää keinoja, joilla työuupumusta voitaisiin ehkäistä nuorten naisten keskuudessa.

### 2.2 Käsitteellinen viitekehys



Kuvio 1. Käsitteellinen viitekehys: nuorten naisten uupuminen työssä (Opin näytetyön tekijä; Katja Vartiainen, 2023) Tutkimuksen aiheena on nuorten naisten uupuminen työssä, tarve selvittää työuupumukseen johtavia tekijöitä niin työelämässä kuin siviilielämässä, sekä antaa toimenpide-ehdotuksia työuupumuksen ennaltaehkäisyyn.

### 3 TYÖUUPUMUS

Tässä luvussa pohditaan työuupumusta käsitteenä, sekä niitä asiayhteyksiä, joiden on viime vuosien tutkimusten perusteella todettu olevan yhteydessä uupumuksen syntyyn. Mukaan on pyritty ottamaan tyypillisimpiä uupumusta aiheuttavia asioita.

Pitkään jatkuneen työstä johtuvan stressin seurauksena ihmisen voimavarat vähenevät, ja tästä aiheutuu työuupumus. Voimavarojen väheneminen tarkoittaa esimerkiksi sitä, ettei nuku kunnolla, päätä särkee ja oma työ ei tunnu enää mielekkäältä. Ihminen uupuu siksi, ettei kroppa pysty käsittelemään pitkäaikaista stressiä.

Työuupumuksen oireita kokee Suomessa jopa joka neljäs työkäisistä ihmisistä jossakin vaiheessa omaa työuraansa. Työuupumuksen pitkittyessä voi uupumus muuttua masennukseksi tai aiheuttaa ahdistusta. Työuupumuksen tavallisesta väsymyksestä erottaa se, että siihen ei auta lepääminen. Työuupuneen ihmisen energiat ovat vähissä, virheiden määrä kasvaa, ja hän voi saada tunnepurkauksia esimerkiksi kesken palaverin. (Marila, 2020, s.13–14).

Lappi (2022, s.38), kertoo että työterveyden vastaanotolla työuupuneet ovat maininneet seuraavat asiat:

1. Suuri hallitsematon työmäärä, resurssien puute
2. Hallinnan menettäminen työssä, langat ei pysy käsissä, vaikka tekisi mitä
3. Ei tunne enää onnistumisen tunteita, eikä koe olevansa kyvykäs
4. Haasteet työyhteisössä, yhteenotot ja työyhteisöön kuulumattomuuden tunne
5. Epäreilu kohtelu erityisesti esihenkilön tai johdon toimesta
6. Epäusko työpaikan sanojen ja tekojen välillä



Työuupumuksen pääoireena pidetään väsymystä, joka etenee asteittain. Itsessään väsymys ei kuitenkaan tarkoita työuupumusta vaan siihen liittyy myös kynnisyttä ja ammatillisen itsetunnon laskua. Kynnisyys ilmenee siten, että työntekijä kyseenalaistaa oman työnsä mielekkyyttä ja merkitystä, eikä työhön enää kiinnosta panostaa. Ammatillisen itsetunnon lasku näkyy siten, että työntekijä ajattelee negatiivisesti omasta työpanoksestaan, tiedoistaan ja taidoistaan. Kaikki nämä edellä mainitut oireet voivat esiintyä erikseen, mutta silloin kuin kaikkia oireita koetaan samanaikaisesti, on kyse jo vakavasta työuupumuksesta. Tilastojen mukaan Suomessa esiintyy työuupumusta hieman enemmän henkilöillä, joilla on heikko koulutus pohja (peruskoulu, lyhyet kurssit) verraten henkilöihin, jotka ovat korkeammin koulutettuja. (Feldt, 2017, s.74.)

Työuupumuksen syntyminen ei ainoastaan johdu liiallisesta työkuormasta, ja mikäli johtuisi, niin sen hoitaminen olisi helppoa palkkaamalla lisää työntekijöitä. (Lappi, 2022, s.39).

Työuupumisen sairastumisen riskinä pidetään erilaisia persoonallisuustekijöitä, kuten kiltteyttä, tunnollisuutta, tarkkuutta, kunnianhimoisuutta ja sitoutuneisuutta, eli kaikkia niitä tekijöitä, joita pidetään myös sellaisen työntekijän ominaisuuksina, jonka jokainen työnantaja haluaa.

Realistisesti työuupumusta ei voida koskaan selittää kuitenkaan vain luonteenpiirteillä tai taipumuksilla, eikä sitä voida myöskään selittää vaikealla elämäntilanteella, koska työuupumus johtuu nimenomaan työstä. Vaikea elämäntilanne voi nopeuttaa työuupumuksen kehittymistä silloin kuin työkuorma ei ole kohdallaan, mutta parhaimmillaan työ tasapainottaa arkea ja nostaa mielialaa, kun elämäntilanne on muuten haastava. (Karjalainen, 2020, s. 32–33.)

### 3.1 Nuoret naiset

Nuorella naisella tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä 23–35-vuotiasta naista. Työterveyslaitoksen tuoreessa pitkäaikaistutkimuksena toteutettavassa hankkeessa, joka koskee nuorten aikuisten työhyvinvoinnin ja mielenterveyden kehitystä, määritellään nuoreksi aikuiseksi edellä mainittu ikäryhmä.

Nuorten työuupumusriski koskee nykyään jo joka neljättä alle 36-vuotiasta, nuorten naisten keskuudessa työuupumus on yleisempää kuin miehillä. Työn merkityksellisyyttä ja työn yhteensopivuutta koetaan vähemmän nuorten keskuudessa, verrattuna vanhempiin. (Työterveyslaitos, 2023.)

Naisten kokema kiire heijastuu selkeästi jaksamisongelmiin sekä henkisen puolen kuormittavuuden kasvuun. Naisilla muutokset ovat aiempaan verrattuna raketinomaisia, ja psyykkisiä oireita on huolestuttavan monella. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019.)

## 4 MISTÄ JOHTUU NUORTEN NAISTEN UUPUMINEN TYÖELÄMÄSSÄ?

Mediassa on uutisoitu viime aikoina sairauspoissaolojen lisääntymisestä mielenterveyshäiriöiden takia, ja tämä on muuttunut epidemiaksi työelämässä. Työuupumus itsessään ei ole diagnoosi, vaan työuupuneet kategorioidaan masentuneiksi ja tämä aiheuttaa sairauspoissaoloissa mielenterveyshäiriöiden piikin.

Nuorten naisten sairauslomat ovat lisääntyneet mielenterveydellisistä syistä paljon, työelämän kiivas tahti ja odotukset uuvuttavat, osalla uupumus alkaa jo opiskelujen aikana. (Huhtala, 2023.)

## Naisilla miehiä enemmän työuupumusta ja vakavaa ahdistusoireilua



Kuva 1. Naisilla miehiä enemmän työuupumusta ja vakavaa ahdistusoireilua. Tutkimuskooste 2021–2022. (Työterveyslaitos 2023)

### 4.1 Työhön liittyviä syitä

#### 4.1.1 Työhyvinvoinnin ongelmat

Työhyvinvoinnilla on suuri vaikutus uupumiseen. Uupumisen oireilu on yleistä sellaisilla työpaikoilla, jossa esihenkilöiden johtamistapa on huono, työpaikalla esiintyy työpaikkakiusaamista tai ristiriitoja työyhteisössä. (Sutela, 2020). Työhyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavat myös yksityiselämän asiat. Työhyvinvointi koetaan kuitenkin yksilöllisesti. Samalla työpaikalla työskentelevien keskuudessa voi olla hyvinkin erilaiset näkemykset työhyvinvoinnista työpaikalla.

Työntekijöiden pitäisi pystyä työpaikalla vapaasti kertomaan omat mielipiteet ja huolet ilman että tarvitsee pelätä sitä, että heidät lytätään. Jos työyhteisöstä usea henkilö on jäänyt sairauslomalle uupumuksen takia, voivat muutkin työntekijät alkaa herkästi pohtia omaa tilannetta ja jaksamistaan. (Marila, 2020 s. 67.)

Työhyvinvoinnin laskuun voi vaikuttaa myös yleinen työelämän kehitys ja epävarmat työsuhteet tuovat omaa kuormitusta työhyvinvointiin. (Palvelualojen ammattiliitto, 2021)

Kun on tutkittu työssäkäyvien ihmisten työhyvinvointia, on tehty havainto, että psyykinen hyvinvointi on enemmän yhteydessä työntekijävaihtuvuuteen kuin on aiemmin ajateltu. Barbara Fredriksson, joka on positiivisen psykologian

asiantuntija, kertoo tutkimuksessaan, että positiiviset tunteet ovat suuressa roolissa siinä, kuinka hyvin työntekijät viihtyvät työpaikalla. Henkilöt, joilla on enemmän positiivisia tunteita saavat enemmän aikaa kuin ne, jotka eivät koe työssään positiivisia tunteita. (Fältdt, 2019 s.57)

#### 4.1.2 Työn vaativuus

Työssä vaatimuksia voidaan kuvata laadullisilla ja määrällisillä vaatimuksilla. Kun kyseessä on työn määrä ja työtahti, on se määrällinen vaatimus, ja taas laadulliset vaatimukset puolestaan tarkoittavat erilaisia taitoja ja ponnisteluita, joita työstä suoriutuminen vaatii. Laadullisia vaatimuksia voidaan kuvata esimerkiksi siten, että työ vaatii paljon muistamista tai ajatustyötä, ideointia, päätöksentekoa, ongelmanratkaisua ja tiedon tuottamista. Työhön täytyy myös panostaa enemmän aikaa ja työssä on otettava enemmän vastuuta. Määrällisenä vaatimuksena voidaan pitää työtahdin kiristymistä, multitaskausta ja työn suurta määrää. (Feldt, 2017, s.53–54.)

Selvästi on yleisempää, että psyykkisiä oireita on henkilöillä, jotka kokevat työssään kiireestä johtuvaa raskautta, sekä työ on henkisesti raskasta. Juuri kiire ja henkinen raskaus ovat yleistyneet viime vuosina todella paljon, nimenomaan naisilla. Kaikista huolestuttavinta on se, että naispalkansaajien työuupumus on kaksinkertaistunut viidessä vuodessa. (Sutela, 2020)

Työholismi voi myös vaikuttaa työuupumukseen, tällöin työntekijä haalii itselleen liikaa töitä ja tekee niitä holtittoman paljon sekä kokee huonoa omatuntoa jollei tee töitä. Valitettavan paljon suomalaisessa työkuulttuurissa esiintyy työholismia. (Marila R, 2020, s.15). Monesti työholisteja saatetaan jopa ihailia koska he saavat niin paljon aikaa ja tekevät paljon töitä.

Työn vaativuudella voidaan kuvata myös työn vaatimattomuutta, joka esiintyy työssä tylsistymisenä koska työ ei tarjoa haasteita, on yksitoikkoista, eikä oikein palkitse eikä vastaa omia toiveita. Tylsistyminen aiheuttaa heikkoa vireystasoa, ja työ voi tuntua merkityksettömältä. Yhdessä vireystilan lasku ja merkittämättömyyden tunne voivat aiheuttaa työuupumuksen, kuitenkin lieväoireisempänä ja lyhytkestoisempänä. (Feldt, 2017, s.76.)

## 4.2 Yksityiselämään liittyviä syitä

### 4.2.1 Perhe

On havaittu, että työuupumuksen taustalla saattaa olla myös yksityiselämän puolella kuormittavia tekijöitä. Marila (2020, s.16) mainitsee kirjassaan, että välttämättä asia ei ole niin, että avioero johti työuupumukseen, vaan voi myös olla niin että työuupumus on johtanut avioeroon.

Perheessä olevat ongelmat eivät yksinään aiheuta työuupumusta, jos työolosuhteet ovat hyvät. Perheongelmat voivat kuitenkin edesauttaa ja nopeuttaa työuupumuksen kehittymistä, jos työkuorma on jo valmiiksi suuri. (Karjalainen, 2020, s.33)

Työ saattaa viedä voimia niin paljon ettei energia riitä enää hoitamaan lapsia ja tekemään kotitöitä, tai toisinpäin. Perheen ja töiden välinen suhde on kaksisuuntainen, joka tarkoittaa, että perheen vaatimukset vaikuttavat työntekoon samalla tavalla, kuin työn vaatimukset vaikuttavat perhe-elämään.

Koska jokaisen henkilön voimavarat ovat rajalliset ja voimavarojen jakaminen kodin ja työn välillä on raskasta, voi perheeseen käytetty voimavara vähentää taas työhön käytettyä voimavaraa ja toisinpäin. On huomioitava kuitenkin, että selvästi yleisempää on, että töistä kotiin suuntautuva väsymys on yleisempää kuin kodista töihin suuntautuva. (Feldt, 2017, s.65-66.)

#### 4.2.2 Uniongelmat

Lyhytaikaisten uniongelmien aiheuttajana on stressi, ja jos uniongelmat jatkuvat pitkään on syynä yleensä ahdistus, masennus, tai esimerkiksi liiallinen päihteidenkäyttö. Unihäiriöt voivat myös esiintyä stressitekijöinä ja näin edesauttaa uupumuksen puhkeamista. Mikäli ihminen ei nuku, hän kärsii väsymyksestä, joka aiheuttaa haittaa usealla elämänalueella. (Terve.fi, 2015.)

#### 4.2.3 Sosiaalinen media

Sosiaalinen media on nykypäivänä vahvasti läsnä nuorten naisten jokapäiväisessä elämässä. Sosiaalisen median luoma paine voi uuvuttaa, koska jokaisella pitäisi olla kaunis ja viihtyisä koti, paljon ystäviä ja kivoja illallisia, täytyy olla myös itse kaunis, korkeakoulutettu, harrastaa, syödä terveellisesti ja lapsetkin täytyy pukea merkkivaatteisiin. (Leeni, 2020.)

Sosiaalinen media luo valtavaa painetta siitä, minkälainen tulisi olla ja voi olla hyvin haasteellista kasvaa sosiaalisen median luomien paineiden vuoksi omana itsenään.

Sosiaalisen median kautta olemme koko ajan tavoitettavissa, voimme vertailla itseämme kaikkiin muihin ja luoda epärealistia mielikuvia siitä, miltä meidän elämämme pitäisi näyttää. (Huhtala, 2023.)

Sosiaalinen media luo valtavaa painetta siitä, minkälainen tulisi olla ja voi olla hyvin haasteellista kasvaa sosiaalisen median luomien paineiden vuoksi omana itsenään.

## 5 MITEN UUPUMUSTA VOIDAAN EHKÄISTÄ?

### 5.1 Työelämässä

#### 5.1.1 Työn tauottaminen

Työn tauottaminen on tärkeää ja auttaa palautumaan työstä työpäivän aikana. Suomessa tehdyssä tutkimuksessa on tarkasteltu ruokatauon vaikutuksia palautumiseen ja on havaittu, että ruokatauolla tehty virkistymisen ennusti uupumuksen vähentymistä, ja lisäsi tarmokkuutta. Ruokataukojen pitäminen koettiin virkistäväksi, jos tauon aikana oikeasti irtaannuttiin työnteosta, ja sen pystyi viettämään haluamallaan tavalla. Tauon aikana suoritettavat rentoutusharjoitukset tai lyhyt ulkoilu lisäsivät loppupäivän keskittymiskykyä ja vähensivät väsymyksen tunnetta. Myös työpäivän aikana pidetyt lyhyet tauot voivat edistää palautumista ja lisätä jaksamista. (Feldt, 2017, s.93.)

Työn ohessa voi joka päivä edistää palautumista pitämällä lyhyitä taukoja. Valitettavan usein tauot jätetään pitämättä siksi, että halutaan saada työt hoidettua nopeammin ja tehokkaammin. Tehdään vielä yksi juttu tai vastataan vielä yhteen viestiin sen sijaan, että huomioitaisiin elimistön viestiä tauon tarpeesta. Haukottelu, nälkä ja hartioiden kireys ovat elimistön tapoja viestiä tauon tarpeesta. Olemme tottuneet tekemään töitä niin pitkään ilman taukoja, jolloin emme välttämättä osaa tunnistaa merkkejä, joita elimistö meille lähettää, kun se vaatii taukoa.

Voi myös olla haastavaa alkaa pitämään taukoja, kun on tottunut siihen, ettei niitä pidä, on hyvä opetella pikkuhiljaa pitämään taukoja, alkuun vaikka kerran päivässä. Kun taukoja saadaan lisättyä työpäivään, mieli palautuu, ajatukset jäsentyvät, ja keho palautuu. Näin edistämme omaa palautumista ja saamme voimaa siihen, että työpäivän jälkeenkin on energiaa tehdä mieleisiä asioita. (Fäldt, 2019, s.79.)

### 5.1.2 Varhainen välittäminen

Varhaisesta puuttumisesta on säädetty laki vuonna 2011. Laki mahdollistaa sekä velvoittaa työnantajaa puuttumaan, jos työntekijän työkyky on heikentynyt ja johtanut useisiin sairauspoissaoloihin. Laki määrittelee, että työnantaja on laadittava kirjallinen suunnitelma siitä, kuinka asiaa tullaan hoitamaan. Useimmissa yrityksissä tälle suunnitelmalle on annettu nimeksi varhaisen tuen, tai varhaisen välittämisen malli. Mallin tavoitteena on palauttaa työntekijän työkyky ja ennaltaehkäistä työkyvyttömyyttä. Varhainen välittäminen hoidetaan yleensä lähiesihenkilön aloitteesta. Varhaisen tuen mallissa pyritään luomaan yhteinen näkemys siitä, kuinka työkykyyn liittyvät haasteet näkyvät työssä ja minkälaisia muutoksia tulisi tehdä. Lähiesihenkilö ja työntekijä sopivat tavoitteet ja toimenpiteet työkyvyn parantamiseen, ja tavoitteiden toteutumista seurataan.

Mikäli varhaisen välittämisen keskustelulla ei päästä parempaan lopputulokseen, voidaan tästä jatkaa neuvotteluihin työterveyshuollon kanssa. Puolestaan tässä keskustelussa voidaan päätyä siihen, että työntekijän työt järjestellään uudelleen vastaamaan hänen työkykyään, ja joskus voidaan päätyä myös siihen, että vaihdetaan työntekijän työtehtävät kokonaan tai päädytään kuntoutukseen. Varhainen välittäminen tulisi aloittaa riittävän ajoissa, koska venyessään pidemmälle tulee se käymään kalliiksi niin yksilöille kuin työyhteisöillekin. (Viitala, 2021, s.136.)

### 5.1.3 Työhyvinvoinnin parantaminen

Työhyvinvointi perustuu työterveyshuoltoon, työturvallisuuteen, työyhteisön ilmapiiriin, yksilöiden suorituskykyyn, sekä esihenkilöiden johtamistaitoihin. Työhyvinvointi tarkoittaa ihmisen fyysistä, psyykkistä, sekä sosiaalista kuntoa. Työntekijöiden on tärkeää tietää oman työnsä merkitys yrityksen menestymisessä. Hyvinvoivan työyhteisön vuorovaikutus on avoin, jokainen noudattaa pelisääntöjä, johtaminen on oikeudenmukaista ja palvelee työntekoa.



Mikäli yrityksessä työhyvinvointi ei ole kunnossa, se maksaa yritykselle yllättävän paljon. Lyhyet sairauspoissaolot aiheuttavat kustannuksia, koska kela ei korvaa alle 9 päivän poissaoloja. Ja taas puolestaan pitkät sairauspoissaolot, joista kela korvaa 300 päivää omavastuun jälkeen, aiheuttavat työterveyshuollon puolelta käyntikuluja. Työhyvinvoinnin puutos aiheuttaa kustannuksia myös siinä, että joudutaan hankkimaan sijaisia ja työmäärä kasaantuu toisten työntekijöiden hartioille, joka voi taas johtaa jaksamisen ja motivaation ongelmiin. Jos henkilöstöä vaihtuu paljon työhyvinvoinnin puutteen takia, vähentää se yrityksen luotettavuutta asiakkaiden ja yhteistyökumppanien näkökulmasta. (Österberg, 2014, s.175.)

Työhyvinvointia voidaan parantaa usealla eri keinolla. On tärkeää huolehtia, että henkilöstöä on resursoitu riittävästi, työvälineet ovat riittävät sekä osaamista kehitetään tarpeen mukaan. Huolehditaan myös siitä, että perehdyttäminen on riittävää, valmennetaan muutoksiin, ja luodaan mahdollisuuksia oman uran kehittämiseen. (Österberg, 2014, s.177)

Toimiva työyhteisö syntyy toimivista ihmissuhteista. Toimimattoman työyhteisön puutteet näkyvät syyttelynä, syyllisten etsimisenä, pilkkaamisena, ja selän takana puhumisena. Epäkohtiin työyhteisössä tulee puuttua riittävän ajoissa. Jotta työhyvinvointia voidaan parantaa ja kehittää tarvitaan siihen sitoutunut johto sekä yhteistyötä tekevä henkilöstö. Työhyvinvointia ei voida käsitellä pelkästään ylhäältä, vaan jokaisen työntekijän tulee kantaa siitä vastuu. (Österberg, 2014, s.181)

Päävastuu kuitenkin työhyvinvoinnista on aina yrityksessä johdolla. Yrityksen asiantuntijoilla, luottamushenkilöllä, sekä työsuojelun asiantuntijoilla on myös suuri merkitys työhyvinvoinnin käytännön toteutuksessa. Työsuojelutoimikunnan tehtävänä on arvioida työhyvinvointiriskiä, jossa sairauspoissaolot ovat yleisin mittari.

Yrityksessä voidaan järjestää esimerkiksi erilaisia hyvinvointiohjelmia, tällaiset ohjelmat voivat kannustaa tupakoinnin vähentämiseen, liikunnan lisäämiseen, tai vaikka laihduttamiseen. (Österberg, 2014, s.137–138)

Hyvänä esimerkkinä hyvinvointiohjelmasta voidaan pitää esimerkiksi työnantajan työntekijälle tarjoamaa hyvinvointi- ja virike-etua (e-passi, edenred), jonka avulla työntekijä pääsee esimerkiksi harrastamaan haluamaan liikuntalajia, tai käymään elokuvissa, konsertissa tai teatterissa työnantajan kustannuksella.

Työnantajalla on mahdollisuus tukea myös tupakoinnin lopettamista, esimerkiksi korvaamalla lääkekorvaushoidon, jotta tarvitaan tupakoinnin lopettamisen tueksi. On mahdollista, että työnantaja voi järjestää myös kilpailuja tai kampanjoita, jossa palkitaan esimerkiksi eniten askelia ottanut, tai eniten kilometrejä pyöräillyt työntekijä.

Useat tutkimukset osoittavat, että hyvällä johtamisella on yhteyttä hyvään työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää valmentaa, kouluttaa ja kehittää esihenkilöitä. Toimivat työprosessit, tasa-arvo, avoimuus, sekä oikeudenmukaisuus luovat perustan työhyvinvoinnille. (Viitala, 2021, s. 109–110).

Jos omaan työhön pystyy vaikuttamaan, parantaa se työhyvinvointia. Vaikuttamisella tarkoitetaan esimerkiksi työaikojen joustavuutta, oman työn tavoitteiden määrittelyä, työtapaa ja aikataulutusta. (Työterveyslaitos, 2019.)

## 5.2 Yksityiselämässä

### 5.2.1 Palautuminen

Palautuminen on tärkeimpiä asioita mistä työssäkäyvän naisen tulisi pitää huolta. Emme ole varsinaisessa iskussa silloin kuin elimistömme on jatkuvassa puolustustilassa ja kärsimme unen puutteesta. Työpaikoilla on paljon naisia, jotka kärsivät jatkuvasta stressistä, palautumatta kunnolla ollenkaan. Työ vaatii veronsa ja arki rullaa ohi, ja tuntuu ettei aikaa ole mihinkään ylimääräiseen. Tarvitsemme ymmärryksen siitä mikä työssä kuormittaa ja miten palautuminen voidaan tuoda osaksi arkea.

Useimmiten kun koemme stressiä ja kuormitusta, jätämme tekemättä niitä kiivoja asioita, joista normaalisti saamme energiaa kehoamme. On tärkeää pitää kiinni tällaisista asioista myös silloin, kun on stressaantunut koska ne tuovat meille iloa, hyvää oloa ja auttavat jaksamaan raskaassakin arjessa. (Fäldt, 2019, s.57.)

Ihmisen hyvinvointi perustuu täysin unen saantiin. On tärkeää pitää unirytmistä kiinni ja pyrkiä nukkumaan vähintään 8 tuntia yössä. Jokaisella ihmisellä on geneeissä se, ovatko he aamu- vai iltavirkkuja. On tärkeää tunnistaa oma tyyppinsä, jotta elämää voi suunnitella siten että saa riittävästi unta. Tiedetään esimerkiksi se, että kofeiini vaikuttaa unensa saantiin, joten sen käyttämistä tulee vältellä ennen nukkumaanmenoa. Myös alkoholilla on vaikutusta unen laatuun ja alkoholin vaikutuksen alaisena aivoista lähtee kyky tuottaa REM-unta, jolloin uni ei ole palauttavaa. Joillakin ihmisillä myös kuntoilu liian myöhään ennen nukkumaanmenoa vaikuttaa syvään uneen ja nukahtamiseen. Ennen nukkumaanmenoa kannattaa siis tehdä rentouttavia asioita, esimerkiksi meditoida tai lukea kirjaa.

Älylaitteilla on myös vaikutusta sinisen valon takia melatoniinin tuotantoon, jonka takia älylaitteita ei kannattaisi käyttää paria, kolmea tuntia ennen nukkumaanmenoa. (Fäldt, 2019, s. 79).

Palautuminen on tärkeää, mikäli työntekijä ei kykene palautumaan työstressistä, voi se aiheuttaa haitallisia terveysvaikutuksia ja vaarantaa hyvinvointia. Luonnollisesti töissä kuormitutaan sen vaatimien fyysisten sekä henkisten vaatimusten vuoksi. Palautumisen tulisi käynnistyä sen jälkeen, kun vaatimustekijät eivät enää ole läsnä, ja jos palautuminen on riittämätöntä, joutuu ihminen aloittamaan seuraavan työpäivän palautumattomana, eli esimerkiksi väsyneenä, jonka takia hän joutuu ponnistelemaan taas entistä enemmän, jotta selviäisi työpäivästä. Tällainen oravanpyörä voi johtaa pidemmän päälle terveysongelmiin. (Feldt, 2017, s.90.)

### 5.2.2 Siviilielämän ongelmienratkaisu

Lähtökohtaisesti työuupumus tulee yleensä työelämästä, mutta toisinaan asioita sattuu päällekkäin muistakin syistä. Siviilielämässä voi olla meneillään kriisejä, samaan aikaan kun myös töissä on tiukkaa. Töissä tapahtuneet asiat saattavat tulla mukana kotiin, ja töissä uupunut ei jaksakaan kotona tehdä kotitöitä, osallistua perheen yhteiseen tekemiseen tai harrastuksiin. (Yle, 2019.)

Lapset, parisuhde, harrastukset, ja kodin askareet – kaikki vaativat oman aikansa arjesta, jolloin rauhoittumiselle voi olla hankalaa löytää tilaa ja aikaa. Viikonloput saattavat olla buukattu täyteen kaikenlaisista tekemistä aamusta iltaan, jolloin aikaa ei jää vain olemiselle ja rentoutumiselle.

Liikunta on tehokas ja edullinen keino purkaa stressiä. Liikunnan positiiviset vaikutukset saavat unohtamaan stressin, ja tuovat arkeen enemmän energiaa. (Kotisaari, 2023.)

Liikunnalle kannattaa yrittää arjesta etsiä edes vähän aikaa, koska sillä on paljon positiivisia vaikutuksia jaksamiseen niin työssä, kuin arjessa. On kuitenkin hyvä muistaa myös kohtuus liikunnassa, jotta se ei kuormita mahdollisesti ennestään enemmän jo kuormittunutta kehoa.

Parisuhteessa saattaa tulla ylämäkiä ja alamäkiä, ja ongelmat yhdistettynä kiireeseen ja uuvuttavaan työhön, edistävät entisestään uupumista ja estävät palautumista. Kotityöt eivät välttämättä jakaannu tasaisesti, tai lastenhoito on vain toisen vastuulla. Olisi tärkeää jaksamisen kannalta, että kotityöt ja lastenhoito jakautuvat tasaisesti molempien aikuisten kesken.

Pakolliset kotiaskareet saattavat tuntua kuormittavalta ja aiheuttaa stressiä, mutta toisaalta ne voivat myös auttaa irrottautumaan täysin stressistä. Kiireetön leipominen tai ruoanlaitto voi olla hyvinkin palauttavaa ja nautinnollista, ja saada ajatukset pois stressaavista asioista. (Virtanen, 2021, s.46)

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA MENETELMÄT

### 6.1 Tutkimusmenetelmät

Tämä opinnäytetyö on toteutettu kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus perustuu tulkintaan ja sitä voidaan käyttää, kun halutaan tutkia ihmisten kokemusten avulla jotakin ilmiötä. Laadullista tutkimusta voidaan käyttää mm. osaamisen, opiskelun tai rekrytoinnin kokemusten tutkimiseen. Laadullista tutkimusta tehdessä tulee tutkia ihmisen puhetta, tuotettua tekstiä tai kuvia. (Vilkkä, 2021).

Laadullisessa tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmänä on yleensä haastattelu, kysely tai havainnointi. Samoja menetelmiä voidaan käyttää myös määrällisessä tutkimuksessa. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Laadullinen tutkimus valikoitui tutkimusmenetelmäksi siksi, koska se sopii monimutkaisten ja monisyisten asioiden tutkimiseen ja sillä saadaan syvälinen ymmärrys tutkittavasta asiasta.

### 6.2 Aineistonkeruu ja analyysimenetelmä

Opinnäytetyössä aineistonkeruu on toteutettu kyselylomakkeella Google Formsilla. Kyselylomakkeen kaikki kysymykset olivat avoimia, jotta niihin saatiin mahdollisimman paljon vastaajien henkilökohtaisia kokemuksia ja mielipiteitä.

Kyselylomake oli avoinna 27.3-3.4.2023, eli viikon ajan. Kyselylomakkeen linkkiä jaettiin opinnäytetyön tekijän toimesta niin Instagramissa, Facebookissa kuin LinkedInissäkin saatekirjeen kanssa.

Analyysimenetelmänä on käytetty teemoittelua, sen sopiessa todella hyvin tämänkaltaiseen työn analysointiin. Oli luonnollista jakaa omiin teemoihinsa vastaukset, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiin viitekehyksen mukaan.

Teemoittelussa aineistosta paikannetaan asiat, jotka ovat oleellisia tutkimusongelman kannalta. Teemoittelu on yksi sisällönanalyysin muoto, ja laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmä. (Tuomi & Sarajärvi 2018)

## 7 RELIABILITEETTI JA VALIDITEETTI

Validiteetti viittaa tutkimusmenetelmän tai mittarin kykyyn mitata tarkoituksenmukaisesti tutkittavaa ilmiötä ilman systemaattisia virheitä, jotka voivat vääristää tuloksia. Validiteetti on tärkeää ottaa huomioon jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa. Validin tutkimuksen tekemiseksi on tärkeää määrittää käsitteet ja muuttujat tarkasti, suunnitella aineistonkeruumenetelmät sekä varmistaa, että kysymykset kattavat koko tutkimusongelman. Tämän lisäksi on tärkeää varmistaa, että vastaajat ymmärtävät mittarin, kyselylomakkeen tai kysymykset oikein, jotta tulokset ovat luotettavia ja relevantteja. (Vilkka, 2021.)

Tutkimuksen luotettavuus, eli reliabiliteetti, kuvaa mittarin kykyä antaa tarkkoja ja toistettavia tuloksia, jotka eivät johdu sattumasta. Kun mittaus toistetaan saman henkilön kohdalla, tuloksen tulisi olla identtinen, riippumatta tutkijasta tai mittausajankohdasta. Tärkeää on huomioida, että luotettavuus koskee vain tutkimuksen pätevyysalueita, eikä tuloksia pidä yleistää tilanteisiin tai ympäristöihin, joissa mittarin käyttöä ei ole testattu.

Tutkimuksen luotettavuutta voivat heikentää monenlaiset tekijät, kuten satunnaisvirheet, jotka voivat johtua vastaajan muistivirheistä, erilaisista tulkintavoista tai tutkijan virheistä. Virheiden vaikutus tutkimuksen tavoitteiden saavuttamiseen ei välttämättä ole suuri, on silti tärkeää pyrkiä minimoimaan virheet tutkimuksen aikana. (Vilkka, 2021).

Tutkimuksen reliabiliteettia voidaan pitää suhteellisen luotettavana, koska tutkimuksen tulokset ovat johdonmukaisia ja yhteneväisiä. Tutkimuksen

validiteettia eli pätevyyttä voidaan pitää hyvänä, koska avoimilla vastauksilla saatiin haluttu kokonaisuus vastauksia ja ne mittaavat sitä, mitä kuuluukin.

Tutkimus voidaan toistaa samanlaisilla menetelmillä, ja se tuottaa suurin piirtein samanlaisia tuloksia. Riskinä kylläkin on, että vastaaja ei välttämättä muista kaikkea, tai on unohtanut ensimmäisellä kerralla vastata jotakin, joka tulee toisella kerralla mieleen.

## 8 TUTKIMUSTULOKSET

Kysely oli tarkoitettu nuorille naisille (23–35v) ja taustakysymyksenä kysyttiin ainoastaan vastaajan ikä. Vastaajien iät jakautuivat seuraavasti:

23-25v – 35,1% (13 henkilöä)

26-28v – 32,4% (12 henkilöä)

29-32v – 18,9% (7 henkilöä)

33-35v – 13,5% (5 henkilöä)

Vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 37 kappaletta ja vastauksien pituus ja sisältö vaihteli lyhyestä, todella pitkään.

### 8.1 Työhyvinvointiin liittyvät asiat

Vastaajilta kysyttiin, minkä työhyvinvointiin liittyvien asioiden he kokevat vaikuttavan työuupumuksen syntyyn. Vastaukset osoittavat, että työhyvinvointiin liittyvistä asioista usea, tai useat yhdessä vaikuttavat työuupumukseen.

Vastaajat korostivat, että johtaminen ja työilmapiiri ovat merkittäviä tekijöitä työuupumuksen synnyssä. Useat vastaajat mainitsivat huonon ihmisjohtamisen ja ihmisläheisyyden johtamisessa, joka saattaa puuttua kokonaan. Vastauksista käy ilmi, että johtamisessa oli yleisesti paljon puutteita, ja yksi

vastaaja mainitsi hyvän esimerkin, että esihenkilöitä kiinnostaa valta, mutta vastuu ei.

Kyselyyn vastanneiden mielestä huono esihenkilötyö, lähiesimiestuki, osaamisen puute johtoporrastasolla asti, ja onnistumisten huomiotta jättäminen aiheuttavat myös uupumusta. Lisäksi liiallinen työn määrä, paine pysyä aikataulussa ja asetetuissa tavoitteissa sekä epätasainen työtaakan jakautuminen ja liian vähäinen henkilökunta lisäävät työuupumuksen riskiä.

Vastauksissa nousi esiin myös epävarmuus omasta tekemisestä ja oma alisuoriutuminen kiireen vuoksi, joka koettiin henkisesti kuormittavana.

Kaikki nämä tekijät lisäävät stressiä ja heikentävät työsuoritusta, hidastavat palautumista töistä ja voivat lisätä negatiivisen palautteen määrää. Esiin nousi myös pohdintaa siitä, miten omalla persoonalla on vaikutusta uupumiseen, esimerkiksi jos työntekijä on liian perfektionisti, saattaa työpäivät venyä, ja työ tuntua raskaalta.

Voimme kyselyn vastausten perusteella todeta, että työuupumukseen vaikuttaa hyvinkin moni eri tekijä, mutta suurimpina yksittäisinä tekijöinä koettiin liiallinen työn määrä, huono työilmapiiri ja huono johtaminen.

## 8.2 Työn vaatimukset

Vastaajilta kysyttiin, millaiset työn vaatimukset koettiin uupumusta aiheuttavana tekijänä. Vastausten perusteella voidaan todeta, että työntekijöiden kokemana työuupumus liittyy voimakkaasti työn vaatimukseen ja kokonaiskuormitukseen. Monet vastaajat kokivat, että heiltä vaaditaan liikaa ja että heille annetaan liian paljon vastuuta eivätkä työnantajat ymmärrä kokonaiskuormituksen suuruutta, ja tämä johtaa stressiin ja epävarmuuden tunteeseen, erityisesti jos vastuuta annetaan osaamistasoon nähden liikaa.



Epärealistiset odotukset, kuten aikarajoitukset ja työn lopputuloksen korkeat vaatimukset lisäävät myös stressiä ja vaikuttavat negatiivisesti työntekijöiden suorituskykyyn. Lisäksi vastauksissa nousi esiin ajattelutapa, jossa tauot työpäivän aikana koetaan tuhlauksena ja taukoja pitävä työntekijä koetaan laiskana.

Vastausten mukaan myös paine onnistua toisten silmissä ja epävarmuus omasta pätevyydestä voivat olla suuria stressitekijöitä, erityisesti nuorille naisille, jotka saattavat kokea epäpätevyyttä muutenkin ilman syytä.

Yhteenvetona voidaan todeta, että työuupumukseen vaikuttavat liian suuret vaatimukset ja vastuu ilman riittävää kokonaiskuormituksen ymmärtämistä, epärealistiset odotukset, ajattelutapa taukojen kohtuuttomuudesta, onnistumispaineet ja epävarmuus omasta pätevyydestä.

Tulospaineet mainittiin myös useassa vastauksessa, ja koettiin, että tulospainotteinen työ on kuormittavaa, koska tuloksen tekemisestä joutuu kokemaan valtavaa stressiä.

### 8.3 Yksityiselämään liittyvät asiat

Kyselyssä kysyttiin vaikuttavatko vastaajien mielestä yksityiselämään liittyvät asiat uupumukseen, ja millä tavalla.

Vastaajat kokivat yksityiselämän ja työn välisen yhteyden hyvin vahvana. Heidän mukaansa henkilökohtaisen elämän haasteet, kuten unettomuus, erimielisyydet kavereiden kanssa, huonot itsetuntokaudet ja perhetilanteiden haasteet voivat vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin ja olla yksi tekijä työuupumuksen aiheuttaja.

Sosiaalinen media myös vaikutti vastaajien mukaan työhyvinvointiin, sillä se saattaa luoda painetta siitä, että oman elämän tulisi näyttää somessa upealta ja menestyksekkäältä. Sosiaalisen median tuoma paine voi aiheuttaa

alemmuuden tunnetta ja aiheuttaa myös merkityksellisyyden puutetta omassa työssä.

Vastaajat korostivat myös unettomuuden vaikutusta työhyvinvointiin. Unettomuus tekee helposti vihaiseksi ja pienetkin virheet ärsyttävät väsyneenä enemmän kuin normaalisti. Unettomuus heikentää myös työssä suoriutumista, mikä on puolestaan vahvasti kytköksissä työuupumukseen. Useampi pienen lapsen vanhempi koki tämän uuvuttavana tekijänä.

Myös perheen ja kodin pyörittäminen koettiin kuormittavana tekijänä. Erityisesti yksinhuoltajuus mainittiin haasteellisena tilanteena, tai jos vain toinen puolisoista ottaa vastuun arjen pyörittämisestä, niin toiselle ei jää lepoaikaakaan. Kiireinen arki koettiin myös haastavana, esimerkiksi harrastusten aikatauluttaminen kiireisen arjen päälle lisää kokemusten mukaan myös kuormitusta työssä, koska ei ehdi riittävästi lepäämään.

Toisaalta vastaajat kokivat myös, että perheen kanssa vietetty aika ja yhteiset harrastukset voivat auttaa jaksamaan työssä, vaikka se olisikin erittäin kuormittavaa. Tämä viittaisi siihen, että positiiviset henkilökohtaiset kokemukset arjessa voivat edistää työhyvinvointia ja auttaa torjumaan työuupumusta.

Yhteenvedona voidaan todeta, että myös siviilielämällä on vaikutusta työssä jaksamiseen, joskin jokainen kokee kuormittavat tekijät omalla tavallaan.

#### 8.4 Työnantajan puuttuminen työuupumukseen

Vastaajilta kysyttiin, että miten heidän mielestään työnantajan tulisi puuttua tilanteisiin, joissa henkilökunnassa ilmenee uupumisen merkkejä. Vastauksissa esitetään selkeästi, että työnantajan rooli on tärkeä työuupumuksen ennaltaehkäisyssä ja sen hoitamisessa. Vastaajat korostavat, että työnantajan tulee puuttua uupumuksen merkkeihin riittävän ajoissa ja kuunnella työntekijöitä siitä, mikä uupumuksen aiheuttaa. Vastauksista ilmenee myös se, että

työnantajan tulee auttaa työntekijöitä jakamaan työkuormaa ja tarjota tukea vaikeissa työtehtävissä.

Vastauksissa myös kerrotaan, että työnantaja ei voi olla tulospainotteinen työntekijöiden hyvinvoinnin kustannuksella. Vastaajat toivovat, että työnantaja puuttuisi työuupumukseen tukien, ei syyllistäen.

Monessa vastauksessa nousi ilmi työmäärän takia toiveita, että työpaikalle resursoitaisiin lisää työvoimaa, jotta työntekijöillä on tarpeeksi aikaa ja voimavaroja suoriutua tehtävistään.

Vastaajien mielestä yleisimmät työuupumusta ehkäisevät keinot joihin työnantajan tulisi tarttua, ovat työkuorman jakaminen, vapaapäivien tarjoaminen, vaikeissa työtehtävissä tukeminen, työntekijöiden kuunteleminen ja heidän ideoitensa hyödyntäminen, sekä prosessien, resurssien ja toimintatapojen tarkistaminen.

## 8.5 Palautuminen

Vastaajilta kysyttiin, minkä asioiden he kokevat edesauttavan palautumista niin työpäivän aikana kuin sen jälkeenkin.

Vastauksissa mainittiin erilaisia vaihtoehtoja työpäivän aikana palautumiseen. Palauttavana koettiin esimerkiksi työn tauottaminen, kävelylenkit ja hiljainen työtila. Lisäksi vastaajat mainitsivat tärkeäksi sen, että kollegoiden kanssa voi jutella työpäivän aikana ihan muita asioita, kuin työasioita. Meditaatio ja piirtäminen työpäivän aikana mainittiin myös yhtenä palautumista edistävänä tekemisellä.

Tärkeäksi koettiin palautumisen kannalta myös se, että on sellainen tunne, että on aikaa tauoille, eikä tauolta tarvitse hypätä työn ääressä, vaan saa rauhassa syödä lounaansa.

Vastaajien mielestä myös palautuminen vapaa-ajalla on tärkeää työssä jaksamisen kannalta, ja he kertoivat monista eri tavoista, joilla he rentoutuvat ja ke-  
räävät voimia vapaa-ajalla. Yleisimmät keinot olivat liikunta, erilaiset harras-  
tukset, ja lepääminen. Lisäksi vastaajat mainitsivat perheen merkityksen voi-  
mavarojen lähteenä. Myös videopelit mainittiin keinona heittää aivot narikkaan,  
samoin sarjojen ja elokuvien katselu.

Vapaalla rentoutumisen kannalta oli vastaajien mielestä tärkeää, että työpäi-  
vän sai suljettua taakseen eikä enää työpäivän jälkeen vastailta työsähköpos-  
teihin tai työpuheluihin. Työasioiden ei tulisi olla niin helposti saatavilla esimer-  
kiksi omassa puhelimesta.

Myös aikatauluttaminen oli vastaajien mielestä tärkeää palautumisen kan-  
nalta, jotta vapaa-aika ei täyttyisi myöskään liiallisesta tekemisestä. Muutama  
vastaajista kertoi puolestaan, että stressaamisen ja työn ajattelun pystyy lo-  
pettamaan vain silloin, kun on paljon muuta tekemistä.

Yllättävänä asiana esiin nousi sosiaalisten kontaktien välttäminen, mikä voi  
kertoa siitä, että liiallinen sosiaalinen kanssakäyminen voi olla rasittavaa, jos  
on uupunut jo ennestään. Toisaalta osa vastaajista korosti myös sosiaalisten  
kontaktien merkitystä voimavarojen lähteenä.

Kaiken kaikkiaan vastauksista nousee esiin monipuolinen kirjo erilaisia keinoja  
palautumiseen ja vastaajat selkeästi osasivat määritellä, mitä palautuminen  
vaatii.

## 8.6 Työuupumuksen ehkäisy

Vastaajilta kysyttiin, miten heidän mielestään nuorten naisten työuupumusta  
voitaisiin ehkäistä, niin työnantajan kuin työntekijän näkökulmasta.

Ehkäisemisen keinoina ehdotettiin esimerkiksi aktiivista seurantaan työhyvinvoinnista, sekä avointa keskustelua ja kohtaamista esihenkilön kanssa. Toiveina heräsi myös, ettei vaadittaisi liikaa, eikä varsinkaan tehtäisi tulosta työntekijöiden hyvinvoinnin kustannuksella. Myös riittävät vapaapäivät nousivat esille, varsinkin vuorotyötä tekevien vastauksissa. Muutamissa vastauksissa hyvänä esimerkkinä oli myös työnantajan tarjoamia liikunta- tai kulttuuriseteleitä, jolloin työntekijät voivat rentoutua työajan ulkopuolella ilmaiseksi.

Vastaajat toivoivat myös tasapuolista työnjakoa, kunnollista tasa-arvoa, ja varhaista puuttumista. Niin kuin aiemmissakin kysymyksissä, niin tässäkin kysymyksessä oli vastauksia, jotka viittasivat työn määrään, ja koettiin että työnantajan tulisi pitää huolta siitä, että työmäärä ei ole liian suuri yhdelle ihmiselle. Muutama vastaaja totesi, että kun yksi on irtisanoutunut, niin toinen tekee kahden työt, ja tämä on todella uuvuttavaa.

Työntekijöiden näkökulmasta vastaajilla nousi esiin useita asioita, kuten esimerkiksi työaikojen noudattaminen, omien rajojen tunteminen, panostaminen liikuntaan ja henkiseen hyvinvointiin, sekä avoimuus ja rehellisyys jos uupumisen merkkejä ilmenee.

### 8.7 Omat kokemukset ja mahdolliset aiheuttajat

Tässä kysymyksessä kysyttiin, onko vastaaja itse kokenut työuupumusta, ja minkä on kokenut aiheuttaneen uupumuksen.

Jopa 29 vastaajaa kertoi kokeneensa jonkinlaista työuupumusta. Osa vastaajista oli kokenut uupumusta lievänä, ja osa taas puolestaan todella vakavana. Vastauksissa nousi esiin eniten liiallinen työkuorma, ongelmat työilmapiirissä ja huono johtaminen.

Liiallista työkuormaa tai sairausloman tarvetta ei otettu työpaikalla tosissaan, jolloin uupuminen tapahtui tämän takia. Vastuun epätasainen jakautuminen, arvostuksen puute, sekä tulospaineet koettiin uupumuksen aiheuttaneena

tekijänä. Muutama vastaaja kertoi työpaikkakiusaamisen yhtenä uupumuksen tekijänä.

Työuupumuksen aiheuttajina moni mainitsi etätöiden korona-aikana, jolloin töitä tehtiin yksin kotona, ja työnantaja tai työkaverit eivät olleet mitenkään läsnä, eikä työpäivien aikana ollut ketään, kenelle puhua. Muutama vastaaja kertoi myös, ettei ole pitänyt vuosiin pidempiä lomia, ja tämä on vaikuttanut uupumiseen työssä.

## 9 TOIMINTASUOSITUKSET

Kyselyn ja teorian perusteella voitiin todeta, että työuupumusta aiheuttavia tekijöitä löytyy useita. Tässä kappaleessa esitän toimintasuosituksia, joista voisi olla hyötyä työuupumuksen ehkäisyyn ja vähentämiseen, niin työntekijän kuin työnantajan toimesta.

Työntekijöiden on tärkeä osata tunnistaa oma uupumus, jos työpäivän jälkeen ei riitä energiaa mihinkään, tai työ imee kaiken ilon, on tilanne silloin syytä ottaa vakavasti. Omaan hyvinvointiin panostaminen työpäivän jälkeisen palautumisen avulla on tärkeää, ja se vaatii työntekijältä riittävästi lepoa, unta, ja mielekästä rentouttavaa tekemistä. Kuormittavan työpäivän aikana työtehtävien priorisoiminen voi helpottaa, kun hoidetaan ensin tärkeimmät tehtävät, ja loput sitten kun siihen on aikaa. Työntekijän olisi tärkeää pystyä kertomaan, jos työtaakka on liian suuri, ja uskaltaa pyytää tarvittaessa apua.

Yksi tärkeimmistä asioista, joilla voidaan ehkäistä työuupumusta, on työn tauottaminen, vaikka työpäivä tuntuu kiireiseltä ja työnimu vie mennessään, kannattaa taukoja pitää tasaisin väliajoin. Pienikin tauko kiireen keskellä tekee ihmeitä ja nolaa stressitasoja alemmas.

Omasta hyvinvoinnista kannattaa pitää huolta myös harrastamalla liikuntaa, syömällä terveellisesti, ja pitämällä huolta myös omasta henkisestä hyvinvoinnista. Jokaisella ihmisellä on jokin oma tapa rentoutua, ja se olisikin todella tärkeää muistaa kiireenkin keskellä.

Työnantajan tulisi pitää huolta siitä, ettei työntekijöiden työkuorma kasva liian suureksi, monesti tämä voi työnantajan korvaan kuulostaa heti siltä, että kustannukset kasvavat, mutta vaihtoehtoisesti myös työnantaja voi priorisoida työtehtäviä. Ei ole välttämätöntä tehdä kaikkia asioita samanaikaisesti, ja monia työtehtäviä voidaan myös lykätä, jotta niitä ei toteuteta työntekijöiden työhyvinvoinnin kustannuksella.

Positiivinen työilmapiiri on voimavara työntekijöille, ja panostaminen siihen kannattaa, koska silloin työntekijät saavat kiireessä ja stressissä myös tukea työkavereiltaan. Työilmapiirin tulisi olla avoin, keskusteleva ja rehellinen.

Työntekijöiden osallistaminen työpaikalla lisää motivaatiota ja sitoutumista, jonka takia työntekijöitä kannattaa ottaa mukaan niin kehittämiseen kuin päätöksentekoonkin. Työntekijät ovat tyytyväisempiä, kun saavat itse olla vaikuttamassa asioihin, eikä heille tule tunnetta, että päätöksiä tehdään kuuntelematta heidän mielipiteitään.

Työnantajan näkökulmasta työuupumusta voidaan ehkäistä myös tarjoamalla mahdollisuuksia liikuntaan, esimerkiksi liikuntasetelien muodossa, järjestämällä työhyvinvointipäiviä, tai mahdollistamalla liikunta työpäivän aikana. Työnantaja voi panostaa työntekijöiden hyvinvointiin myös tarjoamalla esimerkiksi terveellisiä välipaloja työaikana.

Kyselyssä nousi suurimpana työuupumuksen aiheuttajana esiin huono johtaminen, joten työnantajan tulisi panostaa johtamistaitojen kehittämiseen. Jokaisella työpaikalla tulisi järjestää koulutusta esihenkilötyöhön, jolloin esihenkilöt osaavat tunnistaa ja hallita stressiä, ja edistää työntekijöiden työhyvinvointia tarvittavin toimenpitein.

## 10 POHDINTAA OPINNÄYTETYÖSTÄ

Aloitin opinnäytetyön aiheen miettimisen 2022 syksyllä, ja aloin tekemään opinnäytetyötä loppuvuodesta. Oli alusta asti selkeää, että haluan tehdä opinnäytetyön siten, että aiheena on jotakin työhyvinvointiin ja nuoriin liittyvää, ja lopulta kohderyhmäkseni valikoituivat nuoret naiset ja heidän uupumisensa työssä. Aihe on ollut koko ajan erittäin kiinnostava, jo ennen kuin opinnäytetyöstä vielä oli tietoakaan, joten oli luonnollista ja mielenkiintoista alkaa tutkimaan asiaa enemmän. Mietin myös monia muita aiheita, todeten kuitenkin sen, että on turha valita sellaista aihetta, mikä ei kiinnosta koska sitten tekeminen voi olla tuskaista.

Teoriatietoa löytyi aiheesta helposti, ja vieläpä todella tuoretta teoriaa oli helppo löytää, koska aihe on niin nykypäiväinen ongelma. Teorian kirjoittaminen oli mielekästä, mutta oli vaikea vetää rajaa, kuinka paljon kirjoittaa aina yhdestä osa-alueesta, koska tekstiä olisi saanut vielä puolet enemmän mitä opinnäytetyössä on nyt.

Kyselyn tekemistä mietin pitkään, koska en ollut varma haluanko tehdä tutkimuksen siten että haastattelen nuoria naisia, vaiko avoimella kyselylomakkeella, jossa on aina oma riskinsä, ettei vastauksia tule riittävästi, tai ettei avoimiin kysymyksiin jakseta vastata riittävän hyvin. Mietin myös mistä löytäisin haastateltavat, ja tuoko pieni määrä haastatteluita riittävästi tietoa esille. Olen todella tyytyväinen, että päädyin tekemään avoimen kyselyn. Olin yllätynyt vastausmäärästä, jonka sain sekä vastausten laajuudesta.

Kysymyksiä tehdessä oli vaikeaa muodostaa sellaisia kysymyksiä, jotka eivät johdattele vastaajaa mihinkään suuntaan, mutta kuitenkin niin, että kysymykset ovat selkeästi ymmärrettävissä. Hioin kysymyksiä muutamaaan kertaan ja lopulta niistä tuli hyviä ja saatoin laittaa kyselyn eteenpäin vastaajille.

Jos nyt aloittaisin opinnäytetyön uudelleen, niin en välttämättä rajaisi sitä nuoriin naisiin, vaan tekisin sen yleisesti työuupumuksesta ja siihen johtavista



syistä, ja vain siitä syystä, että minua kiinnostaisi tietää myös muun ikäisten ja sukupuolisten kokemuksia ja tuntemuksia aiheesta. Etsisin myös enemmän lähteitä ihan fyysisestä kirjastosta, koska tietokoneelta lukeminen on uuvuttavaa, kun töiden puolesta istuu koneella päivät.

Pysyin opinnäytetyön kohdalla suurin piirtein aikataulussa, tavoite oli, että opinnäytetyö on tehty viimeistään toukokuussa, ja valmistun kesäksi 2023.

Kun tällaisesta aiheesta on tehnyt opinnäytetyön, on helppo tunnistaa itsessään ja läheisissään heti pienetkin asiat, jotka voivat aiheuttaa työuupumusta, hyvänä esimerkkinä taukojen pitämättä jättäminen.

Kaiken kaikkiaan tämä opinnäytetyöprosessi on ollut pitkä, välillä vähän kivinen, mutta kuitenkin todella mielenkiintoinen ja opettavainen. Aihe on tärkeä nyt, ja tulevaisuudessa.

Jatkotutkimuksena tästä voisi tehdä syvempää tutkimusta burnoutiin ja sen aiheuttajiin ja ehkäisykeinoihin, koskien kaikkia sukupuolia. Toisena jatkotutkimuksen voisi tehdä työhön paluusta burnoutin kokemuksen jälkeen. Mielestäni voisi olla myös kiintoisaa tehdä tutkimusta siitä, miten työnantajat kokevat työuupumuksen ja siihen johtavat tekijät.

## LÄHTEET

- Erkko. A. (2021). Kun ilo katosi. Otava
- Feldt. T. (2017). Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus
- Fäldt. S. (2019). Nauti työstäsi! Naisen voimakirja työelämään. Bazar Kustannus Oy.
- Hantula H. (10.1.2022). Uupumus on milleniaalinaisten sankarimyytti. Haettu 21.1.2023 osoitteesta <https://tulva.fi/lue/uupumus-on-millenniaalinaisten-sankarimyytti/>
- Huhtala N. (2023). Kun nuori nainen uupuu työelämässä. Haettu 21.1.2023 osoitteesta <https://rahamedia.fi/blogi/kun-nuori-nainen-uupuu-tyoelamassa>
- Karjalainen, M. (2020). Jaksamisen rajat. Basam Books.
- Kotisaari, J. (2023) Kuormitutki työelämästä vai elämästä? Pidä huolta palautumisesta ja ehkäise uupumus. Haettu 5.3.2023 osoitteesta <https://www.firstbeat.com/fi/blogi/kuormitutki-tyoelamasta-vai-elamasta-pida-huolta-palautumisesta-ja-ehkaise-uupumus/>
- Lappi T. (2022). Eroon työuupumuksesta. Alma Talent.
- Leeni. (6.11.2020). Miksi nuoret naiset uupuvat? Haettu 21.1.2023 osoitteesta <https://www.jaksaparemmiin.fi/post/miksi-nuoret-naiset-uupuvat>
- Marila. R. (2020). Työuupumuskirja. Docendo.
- Mattila-Aalto M. (2020). Työelämän uudistumisen esteet. Työyhteisön sivistys ja vastuu. Basam Books.
- Palvelualojen ammattiliitto. (10.5.2021). Työuupumus iskee myös nuoriin. Haettu 21.1.2023 osoitteesta <https://www.pam.fi/uutiset/tyouupumus-iskee-myos-nuoriin-kun-sa-olet-nuori-niin-kylla-sa-jaksat.html>
- Sutela H. (19.2.2020). Naispalkansaajien jaksamisongelmien roima kasvu yllätti myös työolotutkijan. Haettu 21.1.2023 osoitteesta <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/blogit/2020/naispalkansaajien-jaksamisongelmien-roima-kasvu-yllatti-myos-tyoolotutkijan/>
- Sutela, H., Pärnänen, A., Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä- työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus. Haettu 26.2.2023 osoitteesta [https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetteloytym\\_1977-2018\\_2019\\_21473\\_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetteloytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf)
- Terve.fi. (2015). Unihäiriöt ja uupumus. Haettu 1.2.2023 osoitteesta <https://www.terve.fi/artikkelit/unihairiot-ja-uupumus>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työterveyslaitos. (2019). ”Hyvät vaikutusmahdollisuudet työhön” – mitä ne tarkoittavat? Haettu 5.3.2023 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyvät-vaikutusmahdollisuudet-tyohon-mita-ne-tarkoittavat>

Työterveyslaitos. (2023). Työstä mieltä ja mielenterveyttä – eri sukupolvet työelämän aallokoissa. Haettu 5.3.2023 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/tyosta-mielta-ja-mielenterveytta-eri-sukupolvet-tyoelaman-aallokoissa>

Viitala R. (2021). Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Edita Publishing Oy.

Vilka H. (2021). Näin onnistut opinnäytetyössä. PS-kustannus.

Vilka H. (2021). Tutki ja kehitä. PS-kustannus.

Virtanen, A. (2021). Psykologinen palautuminen. Tuuma-kustannus.

Yle.fi. (2019). Analyysi: Työuupumus on helpoin tunnistaa muualla kuin töissä – jotain on pielessä, jos harrastuksesta on tingittävä työn vuoksi. Haettu 5.3.2023 osoitteesta <https://yle.fi/a/3-11011993>.

Österberg M. (2014). Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Kauppakamari.

## LIITE 1: SAATEKIRJE

Opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa henkilöstö- ja talousjohtamista, ja teen opinnäytetyötäni aiheesta nuorten naisten työuupumus. Opinnäytetyön tavoitteena on kerätä nuorten naisten ajatuksia työuupumukseen vaikuttavista tekijöistä, sekä omakohtaisia kokemuksia työuupumuksesta.

Työuupumus on lisääntynyt viime vuosina suuresti nuorten naisten keskuudessa, ja tutkimuksen tuloksien avulla tavoitteena on löytää työuupumukseen johtavia tekijöitä sekä keinoja, joilla työuupumusta voitaisiin ehkäistä nuorten naisten keskuudessa. Nuorilla naisilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa 23–35-vuotiaita naisia.

Työuupumus määritellään tässä kyselyssä seuraavasti. Se on lähtökohtaisesti seuraus pitkittyneestä stressistä työelämässä, ja oireina ovat uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen, heikentynyt ammatillinen itsetunto, sekä keskittymis- ja muistihäiriöt. Työuupumus voi aiheuttaa myös somaattisia oireita, esimerkiksi päänsärkyä, rintakipuja ja vatsaoireita.

Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista.

Vastaaminen kyselyyn tapahtuu anonyyminä verkkolinkin kautta, ja kerättyä aineistoa ei lue kukaan muu kuin opinnäytetyön tekijä. Vastauksia ei hyödynnetä suorina lainauksina, vaan ne muutetaan yleisempään muotoon.

Kyselylomake on laadittu tätä opinnäytetyötä varten, ja saadut vastaukset hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyöprosessin jälkeen.

Vastausaikaa on 27.3–3.4.2023.

Yt. Katja Vartainen, Satakunnan ammattikorkeakoulu

## LIITE 2: KYSELYLOMAKE

### **Kyselylomakkeen kysymykset:**

1. Ikäryhmä

23-25

26-28

29-32

33-35

2. Mitkä työhyvinvointiin liittyvät asiat mielestäsi vaikuttavat nuorten naisten työuupumukseen? (esim. johtaminen, työilmapiiri, työn määrä, osaamisen kehittäminen)

3. Millä tavalla edellä mainitut tekijät mielestäsi työuupumukseen vaikuttavat?

4. Millaiset työn vaatimukset mielestäsi vaikuttavat nuorten naisten työuupumukseen? (esim. työmäärä, vastuu, aikapaineet, fyysisyys)

5. Miten mielestäsi työnantajan tulisi toimia tilanteissa, joissa henkilöstössä ilmenee työuupumisen merkkejä?

6. Koetko, että yksityiselämään liittyvillä asioilla on vaikutusta nuorten naisten työuupumukseen (esim. perhe, uni, sosiaalinen media, harrastukset)? Jos vastasit kyllä, tarkenna vastaustasi.

7. Minkä asioiden koet edesauttavan palautumista työpäivän aikana? Entä työpäivän jälkeen?

8. Miten mielestäsi nuorten naisten uupumusta voitaisiin ehkäistä niin työnantajan, kuin työntekijän näkökulmasta?

9. Jos osaat, niin arvioi miksi juuri nuoret naiset kokevat erityisen paljon työuupumusta?

10. Oletko itse kokenut työuupumusta? Jos olet, niin minkä tekijöiden koet joltaneen uupumiseen?

11. Onko sinulla muita ajatuksia, joita nuorten naisten työuupumus sinussa herättää?

Kiitos vastauksestasi!

Linkki kyselyyn: <https://forms.gle/YQjzFxzgmuXZQWkc8>