

Työterveyslaitos

# Työuupumus ja käytännön menetelmiä sen kartoittamiseksi ja ehkäisemiseksi

Jari Hakanen, tutkimusprofessori;  
sosiaalipsykologian dosentti, HY; vieraileva  
professori Keio University, Tokio

[jari.hakanen@ttl.fi](mailto:jari.hakanen@ttl.fi) | [Linkedin.com/in/jari-hakanen-7944a612/](https://www.linkedin.com/in/jari-hakanen-7944a612/)

# I Työuupumuksen tunnistaminen ja arviointi



# Työuupumukselle on aikojen saatossa annettu ainakin 88 määritelmää

Työuupumus on...

- ...emotionaalista ekshaustiosta, depersonalisaatiosta ja heikentyneestä ammatillisen aikaansaamisen kokemuksesta koostuva oireyhtymä, joka voi kohdata ihmistyötä tekeviä (Maslach & Jackson, 1986).
- ...pitkittyneen työstressin seurauksena kehittyvä häiriötila, jota luonnehtii uupumusasteinen väsymys, kyynistynyt asenne työtä kohtaan ja heikentynyt ammatillinen itsetunto (Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson 1996; Kalimo, Hakanen, & Toppinen-Tanner, 2006).
- Työuupumus viittaa fyysiseen ja emotionaaliseen ekshaustioon, joka johtuu pitkittyneestä altistumisesta työtä koskeviin ongelmiin (Canu ym., 2021).
- ... Oireyhtymä, joka seuraa kroonisesta työpaikka-stressistä, jota ei ole onnistuneesti hoidettu. Sitä luonnehtii kolme ulottuvuutta: ekshaustio, lisääntynyt mentaalinen etäisyydenotto työstä tai negatiiviset tunteet tai kyynisyys omaan työhön sekä heikentynyt ammatillinen pystyvyyden kokemus. Työuupumus viittaa erityisesti työn kontekstiin kuuluvaan ilmiöön eikä sitä tulisi soveltaa kuvaamaan kokemuksia muilla elämän alueilla (WHO; ICD-11).

# Aiempiin työuupumuksen määritelmiin ja arviointimenetelmiin liittyviä pulmia

- Työuupumuksen on oletettu olevan oireyhtymä, mutta mittarit ovat tavoittaneet sen huonosti.
- Heikentynyt ammatillinen itsetunto on tutkimuksissa näyttäytynyt työuupumuksen ennustajana tai sen seurauksena – ei yhtenä ydinoireista.
- Ydinoireista on puuttunut nykytyöelämälle ja työuupumukselle tyypilliset kognitiivisen toiminnan häiriöt ja tunteiden hallinnan häiriöt.
- Työuupumuksen aste on määritelty tilastollisesti joko aineistolähtöisesti (korkein kolmasosa) tai oireiden useuden (kerran viikossa) perusteella.
- Kun ei ole ollut käytössä ajantasaisia, kliiniseen validointiin perustuvia väestöä edustavia normi-arvoja, ei ole tiedetty, miten yleistä ja vakavaa työuupumus esimerkiksi Suomessa on.
- Menetelmät (MBI) ja testikirjat ovat olleet maksullisia eivätkä siten kaikkien ulottuvilla.

- social media burnout
- job burnout
- employee burnout
- fysiset oireet
- työuupumus
- prevent burnout
- depression
- exhaustion
- recognizing burnout
- stress
- customer service
- workplace burnout
- emotional exhaustion



Työuupumuksen vaiheet: tunnista 5 tasoa ja lue... anna.fi



WHO Officially Recognizes Job Burnout - ... treehugger.com



How to prevent workplace burnout on your team | Range range.co



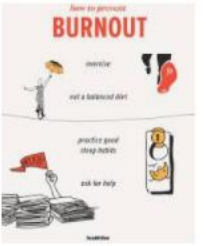
Recognizing Burnout in the Workplace - DeStress Monday campaigns.org



How to Identify and Prevent Burnout theableline.com



Burnout is Now an Official Medical Condition insights.dice.com



How to Identify and Pre... healthline.com



Employee Burnout: Understanding and Tackling It blog.vantagecircle.com



How Managers Can Spot Employee Burnout | Work... zenefits.com



Burnout Prevention: The Importance Of T... minutes.co



Recognizing Burnout in the Finance Sector thriveglobal.com



7 Reasons Rads Burn Out-And How to Cop... diagnosticimaging.com



How to Avoid Burnout When You ... nytimes.com



Burnout Paradise: Remaste... gigantti.fi - Varastossa



How to Identify and Pre... healthline.com



Burnout - Jussi Niemi 3.0 jussiniemi.com



Career Burnout Business Burn Out ... shutterstock.com



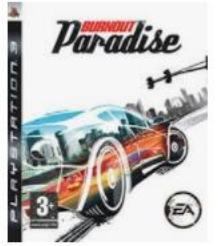
Pelkäätkö burnoutin iskevän? Näillä tahoilla on ve... yle.fi



File:Infográfico As 10 Fases ... commons.wikimedia.org



Lessons on Leadership: Fighting Burnout and CO... insight.ieceusa.org



Burnout Paradise - Wiki... fi.wikipedia.org

# Burnout Assessment Tool (BAT) on Leuvenin yliopistossa kehitetty kysely työuupumuksen arvioimiseksi

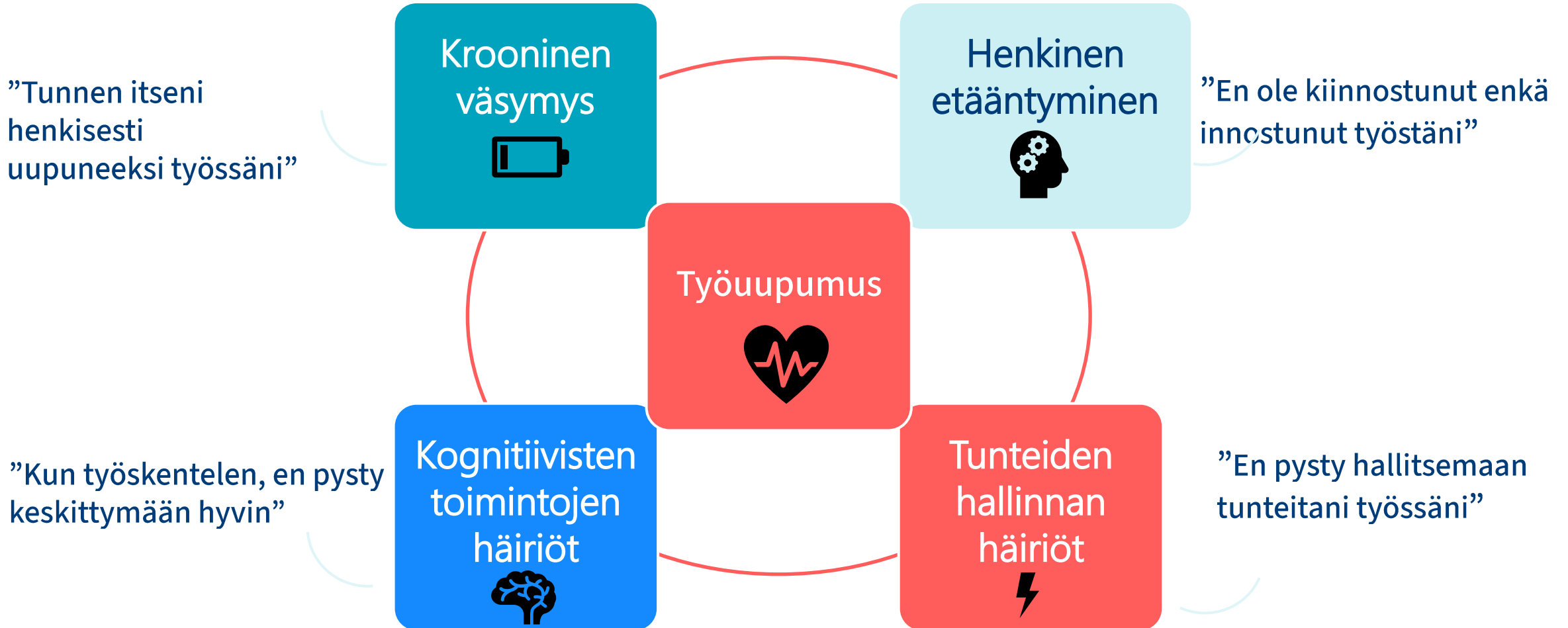
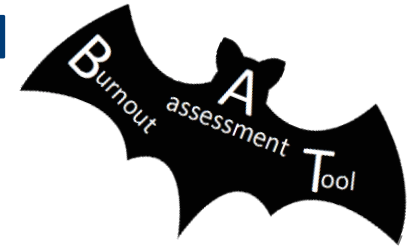


- Kehittämistyötä ohjasi 40 vuoden aikana työuupumuksesta kertynyt tieto ja tiedossa ilmenneet puutteet, työuupumuksen teoriat sekä haastattelut 49 työuupuneiden parissa työskennelleiden terveydenhuollon ammattilaisten kanssa.
- Alusta lähtien kv-verkostossa lähdetty testaamaan menetelmää ja käyttämään sitä eri maissa – myös meillä 40 kunnan tutkimuksessa jo vuonna 2019.
- Menetelmä on käännetty jo yli 30 kielelle.

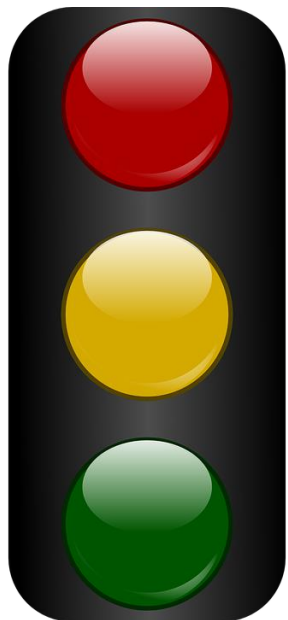


Wilmar Schaufeli, Hans De Witte ja Steffie Desart. Kuva: KU Leuven- Rob Stevens

# Työuupumus on pitkittyneestä työstressistä johtuva oireyhtymä - ei vain väsymystä tai "uupumusta"



# Työuupumuksen liikennevalomalli



Todennäköinen  
työuupumus

Työuupumusoireet haittaavat arjesta selviytymistä ja edellyttävät välittömiä toimia tilanteen korjaamiseksi.

Kohonnut riski  
työuupua

On aika tunnistaa ongelma ja lähteä toimimaan hyvinvoinnin palauttamiseksi.

Ei työuupumusta

Hyvinvoinnin alue tai ei työuupumusoireita.  
Stressi, kyllästyminen tai vähäinen työn imu mahdollisia

# Työuupumuksen liikennevalomalli menetelmä kliinisen validoinnin tuloksena (ROC-analyysi)

- Työikäistä väestöä koskeva aineisto (N=1567) ja Mehiläisen työterveyshuollon vastaanotolle (työterveyshoitaja, työterveyspsykologi tai työterveyslääkäri) työuupumusoireiden takia hakeutuneita asiakkaita (N=50).
- Inklusio-kriteereinä käytetty samoja kuin Hollannissa ja Ruotsissa, sisältäen mm. alentuneen henkisen vireystilan, hallinnan tunteen katoamisen, työ- tai kotirooleissa toimimisen selkeän heikentymisen, univaikeudet ja psykologisia oireita.

	Työväestö (N=1567)	Työuupuneet (N=50)
Työuupumusoireyhtymä	2,11 (0,59)	3,34 (0,44)
Krooninen väsymys	2,44 (0,71)	3,77 (0,41)
Henkinen etääntyminen	2,00 (0,80)	3,08 (0,79)
Kognitiiviset häiriöt	2,07 (0,68)	3,37 (0,53)
Emotionaaliset häiriöt	1,82 (0,63)	3,11 (0,68)

# BAT-menetelmän validointijulkaisu

Open access-julkaisu: Schaufeli, De Witte, Hakanen, Kaltiainen & Kok (2023). Scandinavian Journal of Work, Environment & Health - How to assess severe burnout? Cutoff points for the Burnout Assessment Tool... (sjweh.fi)



**SCANDINAVIAN**  
JOURNAL OF WORK,  
ENVIRONMENT & HEALTH

Home Current issue Past issues For Authors Subscri

**Original article**

Scand J Work Environ Health 2023;49(4):293-302 [pdf](#)  
<https://doi.org/10.5271/sjweh.4093> | Published online: 12 Apr 2023, Issue date: 01 May 2023

**How to assess severe burnout? Cutoff points for the Burnout Assessment Tool (BAT) based on three European samples**

by Schaufeli WB, De Witte H, Hakanen JJ, Kaltiainen J, Kok R

**Objective** Despite decades of burnout research, clinical validated cut-off scores that discriminate between those who suffer from burnout and those who don't are still lacking. To establish such cut-off scores, the current study uses a newly developed questionnaire, the Burnout Assessment Tool (BAT) that consists of four subscales (exhaustion, mental distancing, and emotional and cognitive impairment). Separate cut-offs were computed for those at risk for burnout and those suffering from severe burnout for the original BAT-23 as well as for the shortened BAT-12.

**Methods** Relative operating characteristic (ROC) analyses were carried out using representative samples of healthy employees from The Netherlands (N=1370), Belgium (Flanders; N=1403) and Finland (N=1350). In addition, samples of employees who received a burnout diagnosis were used (N=335, 158 and 50, respectively).

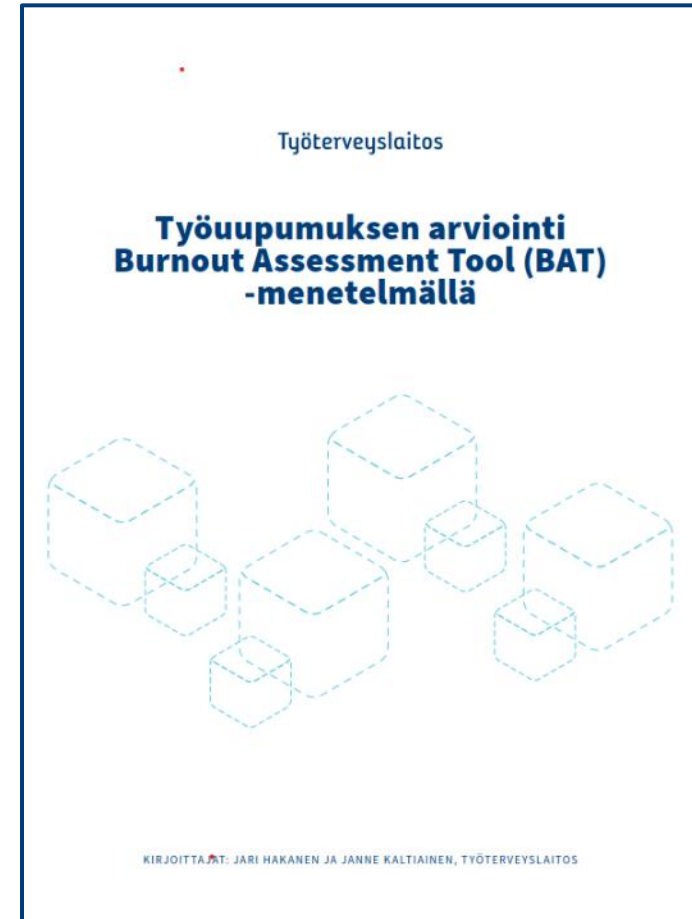
**Results** The diagnostic accuracy of the BAT (area under the curve) ranges from good to excellent with the exception of mental distancing, which is fair. The country-specific cut-off values as well as their specificity and sensitivity are comparable to those of the pooled sample.

**Conclusions** In addition to country-specific cut-offs, general cut-offs can be used tentatively in other similar countries, pending future replication studies. Caution is warranted for using cut-offs for mental distance as the sensitivity and specificity of this subscale is relatively poor. It is concluded that the BAT can be used in organizational surveys for identifying employees at risk for burnout and, in clinical treatment settings, for identifying those with severe burnout, keeping in mind the tentativeness of the present cut-offs.

This article refers to the following texts of the Journal: 2003;29(6):478-479  
2021;47(2):95-107

**Key terms** BAT; burnout; Burnout Assessment Tool; burnout diagnosis; clinical burnout; cross-national; cutoff point; ROC analysis

Hakanen & Kaltiainen (2022): Työuupumuksen arviointi Burnout Assessment Tool (BAT)-menetelmällä (julkari.fi)

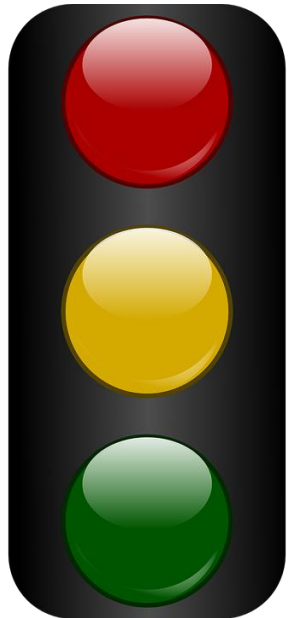


# BAT - kyselyt työuupumuksen arvioinnissa

- BAT-23: kattavin ja sopii myös työuupumuksen neljän ydinoireen arviointiin erikseen (kliininen käyttö)
- BAT-12: yhtä lailla luotettava työuupumuksen arviointiin tutkimus- ja esimerkiksi työpaikkojen ryhmätason seulonnoissa
- BAT-4: Lyhyenä sopii yleisiin työelämä tutkimuksiin (jo käytössä TEM:n Työolobarometrissä ja Tilastokeskuksen Työolotutkimuksessa) sekä työpaikkojen ilmapiirikartoituksiin
- Töistä poissa oleville (esim. sairauslomalla) yleinen BAT-versio
- Toissijaisia oireita (psykosomaattiset oireet, psykologinen pahoinvointi)



# Työuupumuksen liikennevalomalli ja oireilun yleisyys Suomessa



		Joulukuu 2019 (N=1567) Suomi	Joulukuu 2025 (N=1418) Suomi
Todennäköinen työuupumus	BAT-23: 3,02-5 BAT-12: 3,04-5	6,7 %	8,9 %
Kohonnut riski työuupua	BAT-23: 2,59-3,01 BAT-12: 2,54-3,03	14,9 %	15,8 %
Ei työuupumusoireita	BAT-23: 1-2,58 BAT-12: 1-2,53	78,4 %	75,3 %

# Havaintoja työuupumuksesta Miten Suomi voit tutkimuksessamme (2019 - 2026)

- Ajasta ennen pandemiaa työuupumuksen oireista krooninen työväsytys ei ole lisääntynyt, mutta henkinen etääntyminen työstä ja kognitiivisten toimintojen häiriintyminen ovat.
- 30-45-vuotiailla työuupumusoireilua eniten (MSV-tutkimus) ja alle 45-vuotiailla myös vanhempia vähemmän työn imua ja enemmän työssä tylsistymistä.
- Esihenkilöiden ja johtajien työuupumus ”historiallisen” yleistä (9 % + 15 %); työntekijöillä tosin vielä enemmän oireita (10 % + 17 %).
- Etätööhön vetää työn kuormittavuus ja työpaikalle puolestaan mm. työn imu ja hyväksi koettu johtaminen

# Etätyössä enemmän kielteistä kuin myönteistä, loppuvuosi 2025

## MYÖNTEISEMPÄÄ ETÄTYÖSSÄ:

- + Vähäisempää fyysistä kuormitusta työssä sekä liialliseksi koettua työn määrää.
- + Vähemmän kokemusta siitä, että työssä joutuu näyttämään tunteita, jotka eivät vastaa todellisia tunteita.
- + Vähemmän kroonista työväsymystä ja työholismia.
- + Parempi kokemus työn ja muun elämän tasapainosta ja vähäisempi kokemus siitä, että työ vie voimia muulta elämältä.

## KIELTEISEMPÄÄ ETÄTYÖSSÄ:

- Vähäisempi kokemus siitä, että työllä on myönteinen vaikutus muiden ihmisten elämään ja vähemmän työn myönteisten tulosten näkemistä.
- Vähäisempi luottamus työtovereihin ja esihenkilöön ja vähemmän tukea työtovereilta.
- Suurempi yksinäisyys työssä ja yleisesti.
- Vähäisempi kokemus kuulluksi tulemisesta työyhteisössä ja heikompi sosiaalinen työkyky (pystyy vastaamaan työn sosiaalisiin vaatimuksiin).
- Vähemmän reilua kohtelua työssä ja enemmän kokemuksia siitä, että työtehtävät eivät ole tarpeeksi haastavia.
- Vähemmän työn ja omien arvojen yhteensopivuutta sekä pätevyyden kokemista työssä.
- Vähemmän työn imua ja enemmän kyynistyneisyyttä työssä.
- Vähemmän henkilökohtaisen elämän työtä rikastuttavaa vaikutusta.

# Työuupumus- ja mielenterveysoireet, yksinäisyys ja oireilun pysyvyys

- Väitetty, että työuupumus on masennuksen yksi muoto (Schonfeld & Bianchi, 2016)
- Systemaattisen katsauksen mukaan työuupumus-, masennus- ja ahdistusoireet korreloivat mutta ovat toisistaan erillisiä (Koutsimani ym., 2019)
- Eniten tutkimusnäyttöä siitä, että työuupumusoireet ennustavat masennusoireita (mm. Hakanen & Schaufeli, 2010) tai että ne kehittyvät samanaikaisesti (mm. Ahola & Hakanen, 2007).
- Yksityiselämän kriisit eivät aiheuta työuupumusta mutta voivat vahvistaa työn kuormitustekijöiden vaikutuksia työuupumukseen (Hakanen & Bakker, 2017)
- Yksinäisyys ennustaa työuupumusta ja se puolestaan yksinäisyyttä (Hakanen ym., 2026; arvioitavana)
- Työuupumuksen takia hoitoa aiemmin saaneet kokevat muita enemmän työuupumusoireita vielä kolme vuotta myöjemmin (Hakanen, julkaisematon)

# II Keinoja työuupumuksen kartoittamiseksi ja ehkäisemiseksi



# Työn voimavarojen ja työn vaatimusten tasapaino ehkäisee työuupumusta ja synnyttää työn imua

## Työtehtävän voimavarat

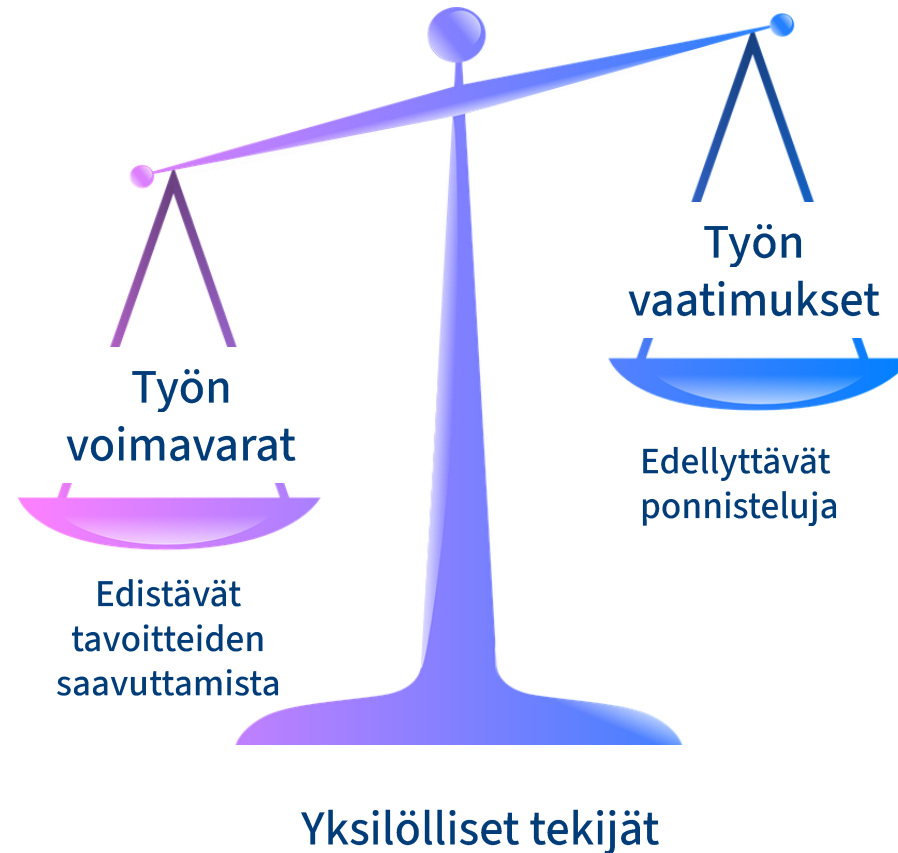
- Tehtävien vaihtelevuus ja monipuolisuus
- Kehittävyys, työssä oppiminen
- Työn tulosten ("kättensä jälkien") näkeminen
- Itsenäisyys, omaan työhön vaikuttaminen

## Sosiaaliset voimavarat

- Tuki kollegoilta, esimiehiltä
- Yhteistyö
- Palaute ja arvostus

## Organisatoriset voimavarat

- HR-käytännöt
- Työ-perhe -joustot
- Organisaatiokulttuuri



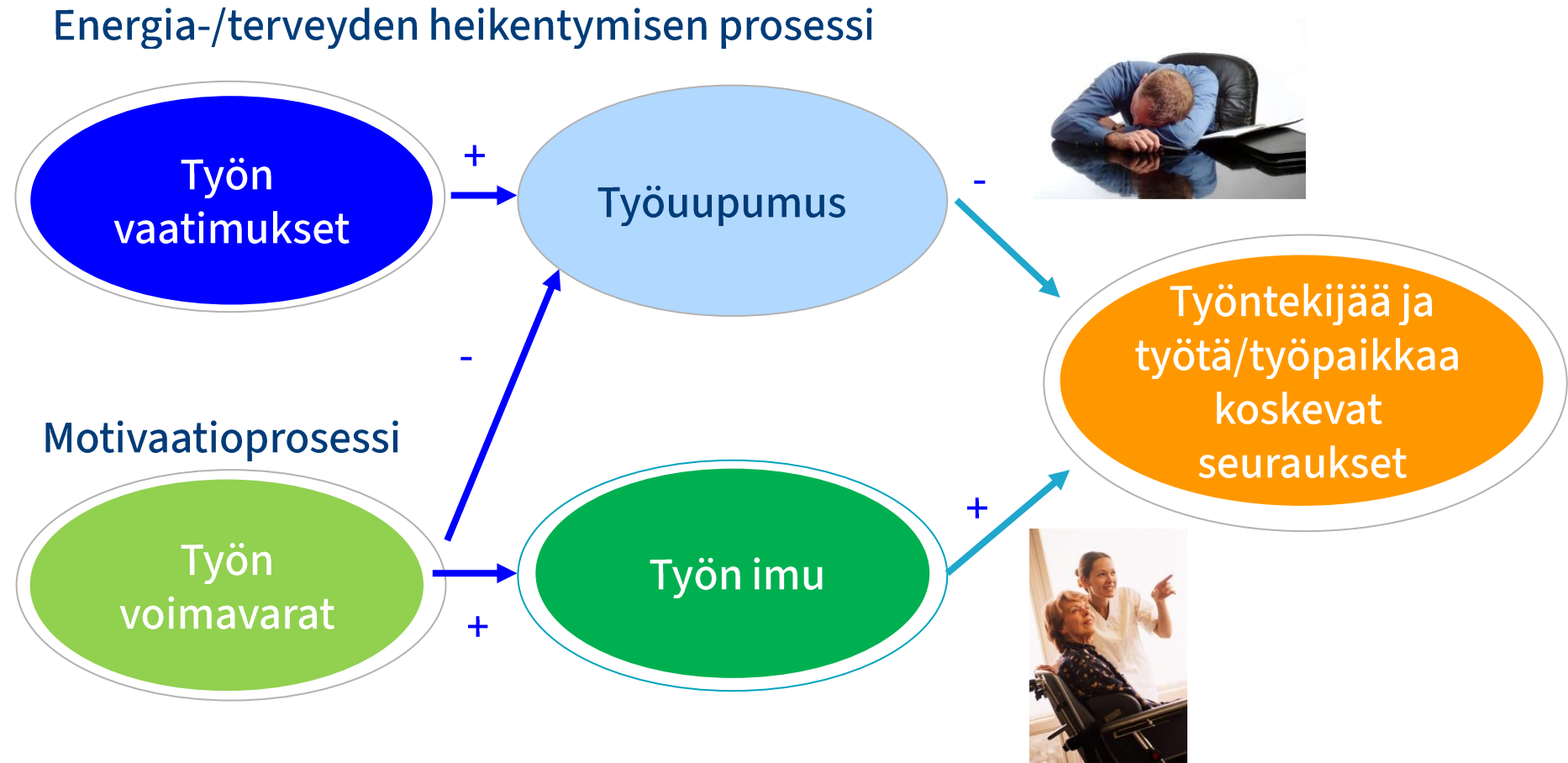
## Estevaatimukset

Energiaa vievät, työntekoa haittaavat (mm. byrokratia, työroolien ristiriidat, epätarkoituksenmukaiset työvälineet)

## Haastevaatimukset

Innostavat vaikkakin samalla voivat myös kuormittaa (mm. vaikeat tehtävät, suuri vastuu, työmäärä ja aikapaine)

# Työhyvinvoinnin kaksi polkua - molemmat ovat tärkeitä ja samanaikaisia



”Ydintyö”:  
tavoitteita  
edistävä toiminta

# Hyvin hengittävässä työssä voi olla kiire, mutta siinä on myös henkistä tilaa muullekin kuin vain perussuorittamiselle

Oman vireystilan  
säätely,  
palautuminen myös  
työpäivän aikana

Sisäinen  
yrittäjäyys: työskennellä  
organisaatiossa  
haastaen strategiaa ja  
ottaen riskejä



Prososiaalinen  
toiminta:  
auttaminen,  
myötätunto

Työn  
tuunaaminen

Sosiaalinen  
rohkeus  
työpaikalla

Aktiivisesti  
sopeutuva  
suoriutuminen  
muutoksissa

# Työuupumuksen ehkäisemisessä tehokkaimpia ovat olleet yksilö- ja organisaatiotoimia yhdistävät interventiot (mm. Awa ym. 2010)

## Yksilötason interventioiden kohteita

- Coping-keinojen harjoittelu, “verestämiset”
- Kognitiivis-behavioraaliset valmennukset ja terapiat
- Psykososiaaliset taidot
- Luovuusharjoitteet
- Mindfulness yms.
- Rentoutustaidot
- Nauruterapia

## Työterveyslaitos

## Organisaatiotason interventioiden kohteita


- Varhaiset tuen mallit
- Ammatillinen ohjaus
- Työaikataulujen ja tehtävien uudelleensuunnittelu
- Työvuorojen arviointi ja muokkaus
- Luennot
- Muutokset psykososiaalisiin kuormitustekijöihin
- Sosiaalisen tuen vahvistaminen ja palautekulttuurin kehittäminen

# BAT-kyselyn validointitiedot, viitearvot ja käyttöopastus vapaasti saatavilla Julkarista

Etusivu • Työterveyslaitos • Kirjat • Työuupumuksen arviointi Burnout As...

## Työuupumuksen arviointi Burnout Assessment Tool (BAT) -menetelmällä

Hakanen, Jari | Kaltianen, Janne  
Työterveyslaitos | 2022



TTL\_978-952-391-050-8.pdf  
1.01 MB

CC BY-NC-ND 4.0

Lataukset 15301

**Pysyvä osoite**  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-050-8>

**Kuvaus**  
Burnout Assessment Tool (BAT) -menetelmä on Belgiassa ja Hollannissa kehitetty työuupumuksen itsearviointikysely. Sen kehittämistä on ohjannut 40 vuoden aikana kertynyt tieto ja teoria työuupumuksesta sekä olemassa olevien menetelmien käsitteisiin, mittaamiseen ja käytännön työssä hyödyntämiseen liittyvät puutteet. Menetelmää on kehitetty haastattelemalla belgialaisia terveydenhuollon ammattilaisia, jotka kohtaavat työssään säännöllisesti työuupuneita tai sitä eriasteisesti kokevia ihmisiä. Työterveyslaitos on alusta lähtien ollut mukana kansainvälisessä...

▼ Näytä lisää

työuupumus itsearviointikysely työhyvinvointi liikennevalomalli

Näytä kaikki kuvailutiedot

# Miten voit? -työhyvinvointitestin on täyttänyt jo noin 150 000 suomalaista: Työuupumus, työn imu, tylsistyminen työssä, tyytyväisyys ja työkyky

Yle Areena - Enemmän kuin ehdi x Tee Miten voit? -työhyvinvointite x +

tll.fi/tyohyvinvointitesti/

## TEE MITEN VOIT? -TYÖHYVINVOINTITESTI

Miten voit? -työhyvinvointitestin avulla voit arvioida tämänhetkistä hyvinvointiasi työssä. Testi antaa sinulle tutkittuun tietoon perustuvaa palautetta hyvinvoinnin eri osa-alueista.

Työhyvinvoinnilla on tärkeitä seurauksia ihmiselle itselleen, perhe- ja muulle yksityiselämälle, työlle ja työnantajalle. Hyvinvoiva, motivoitunut työntekijä on aloitteellinen työssään, tuottava, hyvä työkaveri ja sitoutunut työpaikkaansa ja edistämään sen tavoitteita.

Miten voit? -testi auttaa sinua hahmottamaan työhyvinvointiasi juuri nyt. Testi sisältää väittämiä, jotka liittyvät työssä koettuihin tuntemuksiin ja toimintamalleihin. Vastattuasi väittämiin saat tutkittuun tietoon perustuvan palautteen. Testin tekemiseen menee noin viisi minuuttia.

**Aloita työhyvinvointitesti**

Työhyvinvointitestin vastaukset kerätään talteen ja analysoidaan. Vastausten kertyessä testi antaa Työterveyslaitoksen tutkijoille tietoa työhyvinvoinnin tilanteesta erilaisissa työntekijäryhmissä.

Työhyvinvointitesti on osa [Mielenterveyden tuen työkalupakkia](#), joka julkaistaan kokonaisuudessaan syksyllä 2021. Työterveyslaitoksen toteuttama projekti kuuluu sosiaali- ja terveysministeriön käynnistämään [Työelämän mielenterveysohjelmaan](#).

### TESTIN TAUSTA

Tilaa uudistettu uutiskirjeemme! nventia arvioidaan sen mukaan, millaisia tunteita koet työhösi liittyen ja millaiseksi koet viivestösi.

#### ASIAANTUNTIJAMME

**JARI HAKANEN**  
tutkimusprofessori  
Jari.Hakanen@ttl.fi  
+358 30 474 2453

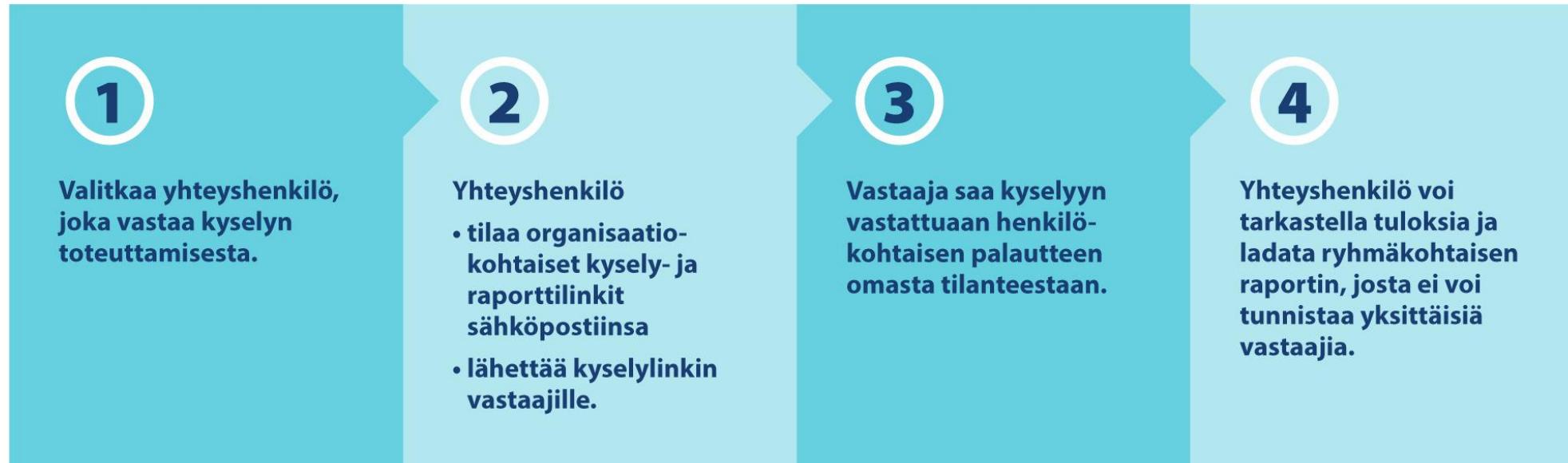
**JANNE KALTIAINEN**  
erikoistutkija  
janne.kaltainen@ttl.fi  
+358 30 474 2668

**ANNIINA VIRTANEN**  
tutkija  
anniina.virtanen@ttl.fi  
+358 30 474 3160

**NINA PANGANNIEMI**  
tuotepäällikkö  
nina.panganniemi@ttl.fi

16.28  
24.5.2021

# Näin hyödynnät Työuupumuksen liikennevalot työyhteisölle - työkalua



2. Yhteyshenkilö jakaa kyselylinkin soveltuville vastaajille, kuten oman työpaikan tai yksikön työntekijöille. Tietosuojan varmistamiseksi tarvitaan vähintään 10 vastaajaa. Kyselylinkki on voimassa 21 päivän ajan linkkien tilaamisesta lukien.

3. Kukin vastaaja vastaa kyselyyn itsenäisesti. Kyselyn täyttämiseen menee aikaa muutamia minuutteja. Vastaaja voi ladata omat tuloksensa pdf-tiedostona.

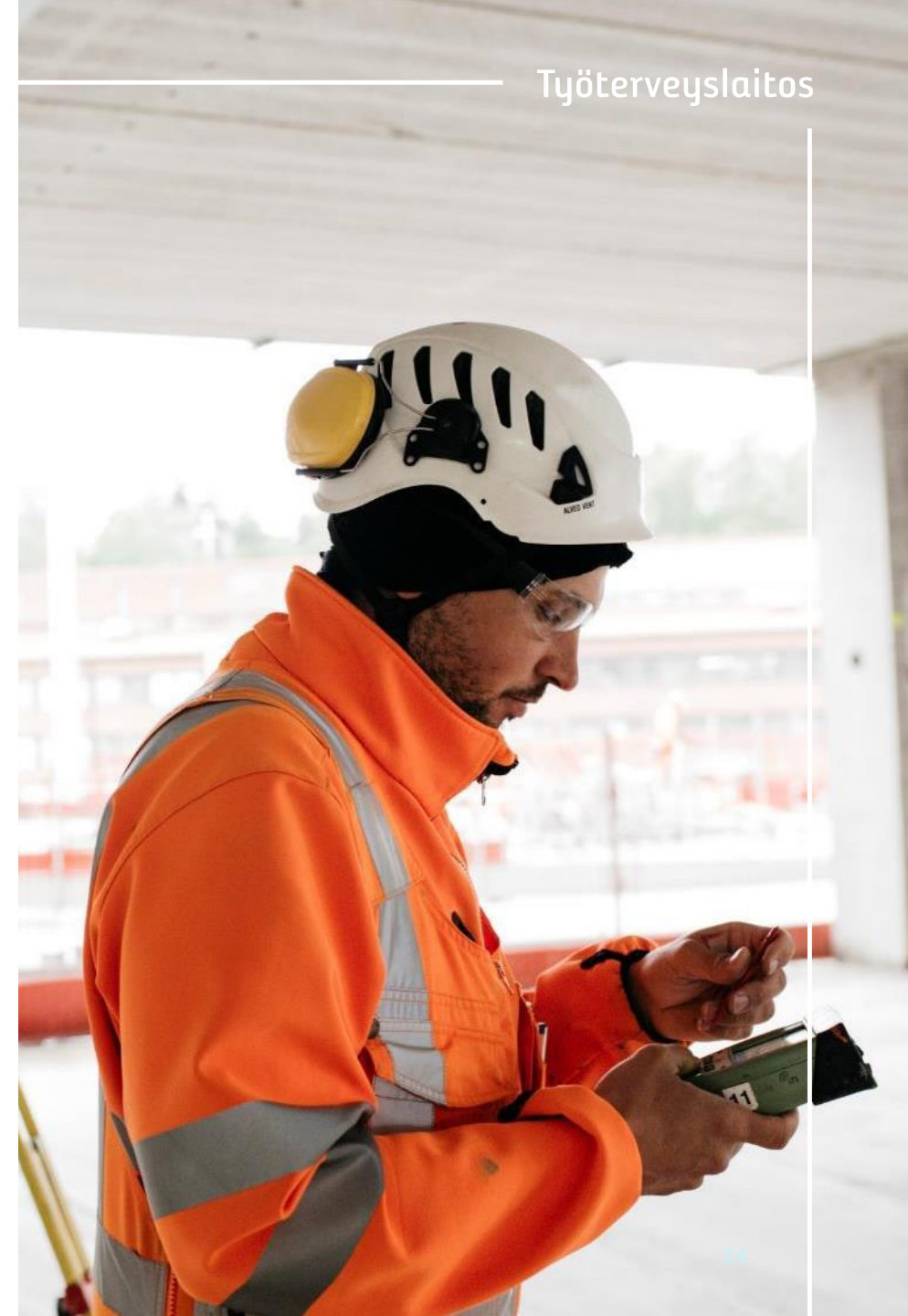
4. Raporttilinkki on voimassa 60 päivää. Yhteyshenkilö tallentaa raportin (Powerpoint) itselleen tämän ajan sisällä.

# Työkalun hyödyt

- Työpaikka saa ajantasaisen tiedon työntekijöiden ja eri yksiköiden työuupumus-oireiden yleisyydestä ja vakavuudesta.
- Kyselyyn vastaavat työntekijät saavat tiedon, onko heillä työuupumusoireita ja jos on, minkä asteisia ne ovat.
- Sekä työpaikka että työntekijät saavat palautteena ohjeet mitä tehdä, jos työuupumusta esiintyy.
- Tietojen avulla on mahdollista kehittää työoloja työuupumuksen vähentämiseksi ja ennalta ehkäisemiseksi.

Täältä tilattavissa:

[Työuupumuksen liikennevalot – kartoitustyökalu työyhteisölle](#)



# Työpaikalle raportointi

- Raportti sisältää tietoa tulosten keskiarvoista ja jakaumista. Lisäksi raportissa on ohjeita toimenpiteisiin.
- Suurilla työpaikoilla voidaan saada tieto työuupumuksen yleisyydestä myös työpaikan eri yksiköissä, jos vastaajamäärät varmistavat tietosuojan vastaajille eli vastaajia on ryhmässä vähintään 10.
- Raporttilinkki on voimassa 60 päivää. Yhteyshenkilö tallentaa raportin (Powerpoint) itselleen tämän ajan sisällä.

Työterveyslaitos

## Tulosten keskiarvo

Tuloksenne

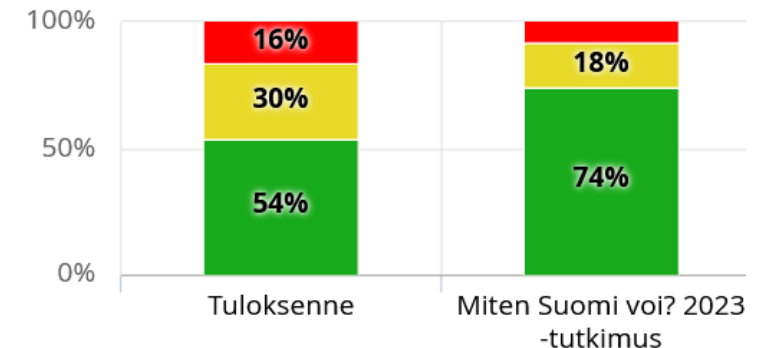
2.5

Miten Suomi voi? 2023 -tutkimus

2.2

Pieni arvo tarkoittaa vähemmän ja suuri arvo enemmän koettuja työuupumusoireita

## Vastausten jakauma organisaatiossa



- Ei työuupumusoireita
- Kohonnut riski työuupua
- Todennäköinen työuupumus

# Työuupumukseen liittyvät käytännöt ja niiden vaikutukset eri maissa - tutkimus selvityksemme suositukset, I

- Ennaltaehkäisevissä toimissa on tärkeää parantaa työpaikkojen valmiuksia tunnistaa ja kohdata työuupumus mahdollisimman varhain esimerkiksi resursoimalla esihenkilötyötä ja vahvistamalla eri toimijoiden välistä yhteistyötä.
- Vahvistetaan erityisesti nuorten valmiuksia ennaltaehkäistä ja käsitellä työuupumusta koulutuksen, mentoroinnin ja perehdytyksen avulla heidän siirtyessään työelämään.
- Tautiluokitusnäkökulmasta työuupumus määritellään Suomessa ICD-10-luokituksen koodilla Z73.0, joka ei ole sairausdiagnoosi. Terveystieteiden tutkimuksessa on tarve kehittää osaamista edelleen työuupumuksen tunnistamisessa ja hoidossa sekä yhtenäistää käytäntöjä esimerkiksi lisädiagnoosikoodin käytössä.
- Työterveyshuollon potentiaali työuupumuksen ennaltaehkäisyssä ja hoidossa on hyödynnettävä ja huolehdittava, että muusta terveydenhuollosta on toimiva läheteyhteys työterveyshuoltoon, jotta työjärjestelyihin voidaan vaikuttaa.

Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan tilaama raportti ja Policy brief:  
<https://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=48201>

# Työuupumukseen liittyvät käytännöt ja niiden vaikutukset eri maissa - tutkimus selvityksemme suositukset, II

- Työuupumus-termin johdonmukainen käyttö ja oireiden kuvaaminen muun muassa uupumus- tai burnout-sanojen sijaan selkiyttäisi keskustelua, sillä se tuo esille ilmiön työperäisyyden.
- Z73.0-koodin käyttö nykyistä johdonmukaisemmin lisädiagnoosina ja sen yhteydessä käynnistyvä työterveysneuvotteluprosessi lisää tiedonkulkua eri toimijoiden kesken ja antaisi mahdollisuuksia korjaaviin toimiin.
- Selvitetään, onko työuupumus mahdollista määritellä lääketieteellisestä näkökulmasta sairaudeksi ja minkälaisia vaikutuksia tällä olisi Suomen sosiaalivakuutusjärjestelmään ja sen rahoitukseen.
- Selkeiden hoitokäytäntöjen edistämiseksi tarvitaan Käypä hoito -suositus tai konsensushoitosuositus.
- Työuupumuksen jälkeisen työhön paluun tukemiseksi on syytä laatia työpaikkakohtaiset ohjeet, jotka kirjataan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

# Keskustelua käydään ja toivottavasti se johtaa parempiin käytäntöihin maassamme

## Työuupuneelle tulee maksaa sairausajan palkkaa

**Lukijan mielipide** | Työuupumus on vahva viesti työnantajalle: työkyvyttömyyden syy on työssä, esimerkiksi sen määrässä ja organisoinnissa.



Työuupumus voi tuntua esimerkiksi jatkuvana väsymyksenä ja motivaation puutteena.  
Kuva: Emmi Korhonen / Lehtikuva

## Työterveyslääkärit kokevat eettistä tuskaa

**Lukijan mielipide** | Jos suru yksin oikeuttaisi palkalliseen vapaaseen, kuka surun mittaisi?



Musertavaa surua tai työuupumusta ei lasketa sairauksiksi, mutta pitäisikö niin tehdä?

Parhaimmillaan

...ihminen on työaikana täysin henkisesti läsnä ja antaa parhaansa mielekkäänä kokemalleen työlle ja jakaa parhaat ja vaikeimmat hetket työporukkinsa kanssa – ja muun ajan hän pääasiassa ajattelee ja tekee muita asioita.



# Teemaan liittyviä Podcasteja

- ”Työuupumus, siviiliuupumus vai vain uupumus?”  
<https://ninalyytinen.fi/psykopodiaa/tyouupumus-siviiliuupumus-uupumus>
- ”Kuka tahansa voi uupua”:  
<https://areena.yle.fi/podcastit/1-4532453>
- “Johtaminen on palvelutehtävä”:  
<https://areena.yle.fi/1-50050075>
- ”Palveleva johtaminen – Ihmislähtöisen johtamisen kulmakivi” Hyvä paha johtaminen | Podplay
- ”Työn imu”  
<https://www.ninalyytinen.fi/psykopodiaa/tyon-imu>
- ”Itseohjautuvuudesta tuli trendikästä mutta miten sellainen ollaan”?  
<https://www.podparadise.com/Podcast/1436587768>



Työterveyslaitos

# Kiitos

**AURINKOISTA  
TYÖPÄIVÄÄ JA TULEVAISUUTTA!**

Lisää asiaa työelämästä? Seuraa Työterveyslaitosta somessa ja vieraile verkkosivuillamme [ttl.fi](http://ttl.fi). Muista myös tilata uutiskirjeemme!



**Tavoitteeksi  
Nolla työuupumusta  
Suomessa!**