

MIELENTERVEYS KOETUKSELLA?

– ratkaisuja nuorten työkyvyn
tukemiseen työpaikoilla



Tietoa työkyvystä **3/2024**

MIELENTERVEYS KOETUKSELLA?

– ratkaisuja nuorten työkyvyn tukemiseen työpaikoilla

TEKIJÄT: Auli Airila, Minna Savinainen

Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma

TAITTO: Innocorp Oy

ISBN 978-952-65571-0-6 (PDF)

ISSN 2670-2932

SISÄLLYS

5 Tiivistelmä: Nuorten mielenterveyden vahvistaminen edellyttää ennakoivia ja monitasoisia toimia

7 Nuoret, työ ja työkykyisyys

7 Nuoret työssä

12 Mielenterveys ja työkyky koetuksella?

15 Nuoret aikuiset työkyvyttömyyseläkkeen hakijoina ja saajina

23 Mitä on mielenterveysoireilun ja työkykyhaasteiden taustalla?

23 Kulttuuriset ja yhteiskunnalliset tekijät

26 Työ ja työolosuhteet

28 Lapsuuden elinolosuhteet ja muut ympäristötekijät

29 Elintavat ja yksilölliset tekijät

33 Case-tutkimus: Nuoret tutkijat työkyvyn poluilla

33 Tausta ja tavoitteet

33 Aineisto ja menetelmät

34 Tulokset

47 Ratkaisuja työhön

47 Työuran alussa

49 Työn arjessa

51 Kun työkyky on uhattuna

53 Lähteet



Tiivistelmä: Nuorten mielenterveyden vahvistaminen edellyttää ennakoivia ja monitasoisia toimia

Mielenterveyteen liittyvät ongelmat haastavat yhä useammin nuorten työntekijöiden työkykyä. Nuorten työkyvyttömyys tulee kalliiksi työpaikoille, yhteiskunnalle ja nuorelle itselleen. Siksi työkyvystä on tärkeä huolehtia jo työuran alkumetreillä. Tässä raportissa tarkastelemme nuorten koulutus- ja työurasiirtymiä, mielenterveysoireilun ja työkyvyttömyyden tilannekuvaa ja juurisyitä sekä tarjoamme työpaikoille ratkaisuja nuorten työkyvyn vahvistamiseksi.

Mielenterveysoireilua ilmenee nuorilla jo opintojen aikana. Tutkimukset esimerkiksi osoittavat, että mielenterveysongelmat ovat keskeinen opintojen keskeyttämisen syy. Koulutuksella on kokonaisuudessaan merkittävä vaikutus nuorten työllistymiseen ja työmarkkina-asemaan. Nuorten tukeminen työn ja koulutuksen siirtymävaiheissa sekä työuran alussa on tärkeää, jotta nuoret saavat hyvät lähtökohdat työelämäänsä pitkälle tulevaisuuteen.

Nuoret aikuiset arvostavat työtä, joka on merkityksellistä, tarjoaa joustoja sekä mahdollistaa työn ja vapaaajan yhteensovittamisen. Nuoret haluavat myös työskennellä tehtävissä, jotka vastaavat heidän arvojaan, ja joilla on positiivinen vaikutus yhteiskuntaan. Kokemus arvostuksesta ja työn merkityksellisyydestä on tärkeää myös työkyvyn näkökulmasta.

Katsauksemme osoittaa useita huolestuttavia signaaleja työikäisten nuorten mielenterveydestä ja työkyvystä. Nuorten aikuisten sairauspoissaolot erityisesti mielenterveyssyistä ovat lisääntyneet huomattavasti viime vuosina. Vuonna 2023 lähes 40 000:lla 16–34-vuotiaalla oli pitkä sairauspoissaolo mielenterveyssyistä. Nuorten mielenterveyden ongelmat näkyvät myös työeläkeyhtiöissä, joissa alle 35-vuotiailla työkyvyttömyyseläkehakemukset ovat yli kaksinkertaistuneet 20 vuodessa. Varman data osoittaa, että alle 35-vuotiaat ovat ohittaneet 35–45-vuotiaat työkyvyttömyyseläkkeen hakijoina. Yli 80 prosentilla alle 35-vuotiaista työkyvyttömyyseläkkeen perusteena on mielenterveys.

Mielenterveyden haasteiden taustalla on monia yhteiskuntaan, kulttuuriin, työelämään, yksilön voimavaroihin ja yksilön taustaan liittyviä tekijöitä. Mikään yksittäinen tekijä ei yksinään selitä oireilua tai sen kasvua. Eri tekijät voivat myös vaikuttaa yksilöihin eri tavalla. Mielenterveysproble-

matiikan ratkaiseminen edellyttää toimia yhteiskunnan eri tasoilla, jotta nuoret säilyvät työkykyisinä.

Tapaustutkimuksemme nuorista tutkijoista osoittaa, että tutkijan työssä on useita kuormitustekijöitä, joista monet liittyvät työn sisältöön ja työolosuhteisiin. Myös useat yhteiskunnalliset tekijät ja yksilön oman elämän olosuhteet heijastuvat työhön ja koettuun kuormitukseen. Työn voimavarat kannattelevat nuoria tutkijoita, mutta pitkittyessään kuormitus voi johtaa työkyvyn haasteisiin. Lähes 40 prosenttia nuorista tutkijoista koki työkykynsä korkeintaan kohtalaiseksi. Useimmiten nuorten tutkijoiden työkyvyttömyyden diagnoosit liittyvät erilaisiin mielenterveyden ongelmiin. Työyhteisön avoin keskustelukulttuuri mielen hyvinvointiin liittyvistä asioista oli yhteydessä parempaan koettuun työkykyyn. Myös työn kuormitustekijöiden tunnistaminen yhdessä ja keinojen hakeminen kuormittavuuden vähentämiseen tukevat työkykyä.

Työpaikalla voidaan tehdä paljon nuorten mielen hyvinvoinnin ja työkyvyn tueksi. Tärkeää on, ettei mielenterveyden ongelmia tarkastella yksinomaan yksilön ongelmina. Olennaista on toimia ennaltaehkäisevästi ja kehittää työtä ja työoloja yhteisesti siten, että työ tukee myös työkyvyltään haavoittuvia henkilöitä. Työuran alussa nuoren työntekijän perehdyttäminen on ensiarvoisen tärkeää. Työn arjessa korostuvat hyvä johtaminen ja vuorovaikutus sekä avoin keskustelukulttuuri työyhteisössä, mikä myös auttaa tunnistamaan ja puuttumaan työkyvyn haasteisiin ajoissa. Helposti lähestyttävä, läsnä oleva, kannustava ja palautetta antava esihenkilö on nuorelle arvokas. Myös työyhteisön tuki ja yhteisöllisyyden vahvistaminen ovat tärkeitä nuorten työkyvyn kannalta. Tilanteissa, joissa nuoren työntekijän työkyky on jo uhattuna, painopiste on yksilöllisissä toimenpiteissä ja keinoissa, jotka tukevat yksilön paluuta työhön.

Monet mielenterveyden ja työkyvyn vahvistamisen avaimet ovat käsissämme. Keskeistä on vahvistaa nuorten ymmärrystä siitä, että erilaiset vastoinkäymiset ja pettymykset ovat osa normaalia elämää. Tärkeää on myös vahvistaa yhteisöjä ja sosiaalisesta tukea – niin työssä kuin työn ulkopuolella. Lisäksi työstä ja työelämästä on tärkeä viestiä positiivisesti ja rakentavasti. Työ on merkittävä voimavara, myös mielen hyvinvoinnin kannalta!



Nuoret, työ ja työkykyisyys

Valtaosa nuorista voi hyvin, mutta samanaikaisesti monet tutkimukset osoittavat huolestuttavia signaaleja nuorten mielenterveydestä ja työkyvystä. Nuorten aikuisten sairauspoissaolot erityisesti mielenterveyssyistä ovat lisääntyneet huomattavasti viime vuosina. Nuorten mielenterveyden ongelmat näkyvät myös työeläkelaitoksissa, joissa nuorten mielenterveysperusteiset työkyvyttömyyseläkehakemukset ovat lisääntyneet merkittävästi. Nuorten työkyvyttömyys tulee kalliiksi työpaikoille, yhteiskunnalle ja nuorelle itselleen, ja siksi nuorten työkyvystä on tärkeä huolehtia mahdollisimman varhain – jo työuran alkumetreillä. Tarkastelemme tässä luvussa nuorten siirtymiä koulutuksesta työhön, heidän työelämäodotuksiaan sekä mielenterveyden ja työkyvyn tilaa.

Nuoret työssä

20–34-vuotiaiden osuus Suomen väestöstä oli vuonna 2023 noin 18 prosenttia. Nuorten osuuden ennustetaan laskevan noin 15 prosenttiin seuraavien vuosikymmenten aikana. Koulutuksella on merkittävä vaikutus nuorten työllistymiseen ja työmarkkina-asemaan. Työelämään siirtyminen ei aina ole suoraviivaista, ja nuorten asema työmarkkinoilla voi olla epävakaa. Nuoret aikuiset arvostavat työtä, joka heijastaa heidän arvojaan ja jossa he kokevat merkityksellisyyttä. Kokemus arvostuksesta ja työn merkityksellisyydestä on tärkeää myös työkyvyn näkökulmasta.

Nuoren ja nuoruuden määritelmät vaihtelevat eri konteksteissa. Esimerkiksi työsuojelun näkökulmasta nuorella työntekijällä tarkoitetaan alle 18-vuotiaista (Työsuojelu.fi), kun taas Nuorisolaki määrittelee nuoriksi alle 29-vuotiaat (Nuorisolaki 1285/2016). Eurostatin tilastoissa nuorilla työntekijöillä tarkoitetaan puolestaan 15–34-vuotiaita (Hanvold ym.

2016). 20–35-vuotiaista voidaan käyttää myös termiä nuoret aikuiset. Tässä raportissa tarkoitamme nuorilla pääsääntöisesti alle 35-vuotiaita.

Vuonna 2023 Suomessa oli 20–34-vuotiaita nuoria yhteensä reilu miljoona (1 029 744), joista miehiä oli 52 prosenttia. Koko Suomen väestöstä nuorten osuus on 18 prosenttia. Nuorten määrän ennustetaan laskevan vuoteen 2070 mennessä noin 810 000:een, mikä olisi 15 prosenttia koko väestöstä. (Suomen virallinen tilasto, 2024.)

Nuorten ammatinvalinta ja siihen vaikuttavat tekijät

Ammatin valinta on tärkeä vaihe nuoren elämässä, ja sitä ohjaavat sekä rakenteelliset että yksilölliset tekijät. Vanhempien sosioekonominen tausta vaikuttaa nuorten kouluttautumiseen (Härkönen & Sirniö, 2020; Saari ym. 2020; Suhonen & Karhunen, 2019). Jos vanhemmat ovat korkeasti koulutettuja, lapsi suuntautuu todennäköisemmin korkeakoulututkintoihin kuin jos vanhemmilla on ainoastaan toisen asteen koulutus (Kantasalmi ym. 2021; Potila ym. 2017; Vauhkonen ym. 2017). Tolonen ja Aapola-Kari (2021) nostavat yhteiskuntaluokan vaikutuksen ohella myös sukupuolen merkityksen ammatinvalintaan. Myös kotipaikkakunnan elinkeinorakenne vaikuttaa siihen, millaiseen ammattiin nuori suuntautuu (Lahtinen 2019).

Ammattialan valintaan vaikuttavat sekä itse ammattiin että työhön liittyvät tekijät. Nuoret pitävät kiinnostusta ammattialaa kohtaan tärkeimpänä tekijänä koulutusalan ja ammatin valinnassa. Työn sisältö ja merkitys, monipuoliset ja vaihtelevat työtehtävät sekä mahdollisuus oman osaamisen kehittämiseen ja itsensä toteuttamiseen ovat myös tärkeitä valintaperusteita. Työllistyminen, etenemismahdollisuudet, nopea pääsy työelämään ja työn vakinaisuus ovat myös olennaisia ammatinvalintaan vaikuttavia tekijöitä, mutta niiden painoarvo vaihtelee iän ja elämäntilanteen mukaan. (Haikkola & Myllyniemi, 2020.)

Ammatin valinnassa merkitystä on myös kesätöillä ja työharjoitteluilla, sillä ne tarjoavat ensikosketuksen työelämään ja sen käytäntöihin. Noin 40 prosenttia 25-vuotiaista nuorista on jo selvillä siitä, mille alalle he suuntautuvat. (Haikkola & Myllyniemi, 2020.)

Ammatinvalinta voi olla kuormittavaa – nuorta on tärkeä tukea siinä.

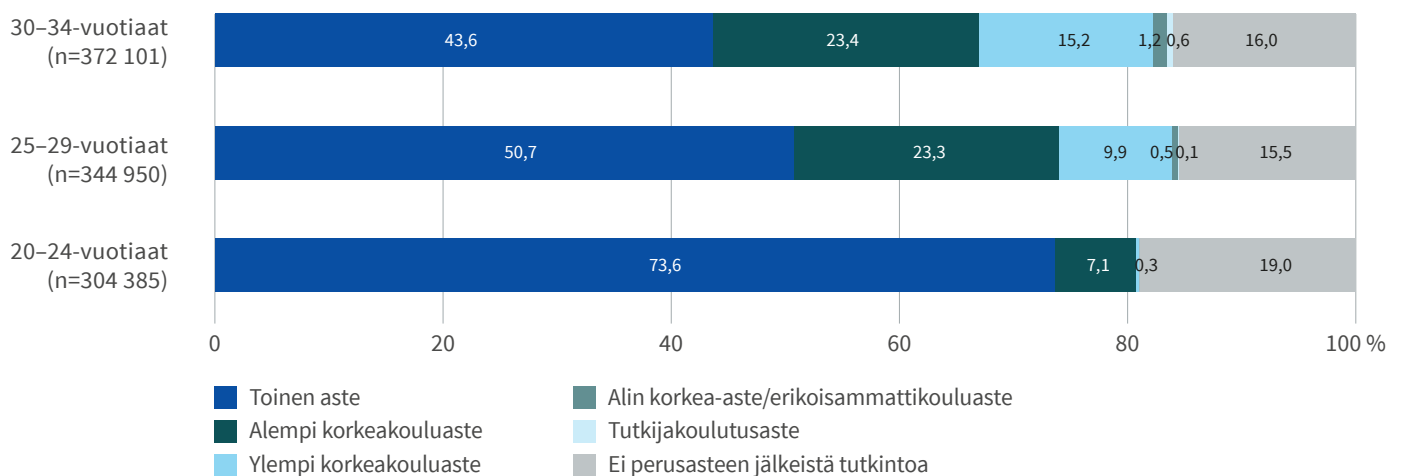


Ammatinvalinta voi olla kuormittavaa. Tytöistä noin puolet kokee ammatinvalinnan stressaavana, ja pojista vajaa kolmannes. Yli puolet päätoimisesti työssäkäyvistä nuorista kokee löytäneensä tiensä toiveammattiinsa. Toiveammatissa työskentelevien osuudet vaihtelevat kuitenkin varsin paljon eri koulutusasteilla. Yliopistotutkinnon suorittaneista 74 prosenttia kokee olevansa toiveammatissaan. Vastaavat osuudet ovat ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla 59 prosenttia ja ammatillisen tutkinnon suorittaneilla 50 prosenttia. (Haikkola & Myllyniemi, 2020.)

Nuorten aikuisten koulutustaso

Vuonna 2022 reilu 80 prosenttia 20–34-vuotiaista oli suorittanut jonkin perusasteen jälkeisen tutkinnon (Kuva 1). Yli 25-vuotiaista reilu kolmannes oli suorittanut vähintään alemman korkeakoulututkinnon. (Suomen virallinen tilasto, koulutusrakennetilasto, 2024.) Merkille pantavaa on, että 30–34-vuotiaista lähes joka kuudes ei ollut suorittanut mitään perusasteen jälkeistä tutkintoa. Vuonna 2021 toisen asteen koulutuksessa olevista naisia oli hieman miehiä enemmän. Lukiosta valmistuneista naisia oli 59 prosenttia ja ammatillisen koulutuksen suorittaneista 52 prosenttia. Alavalinnat ammatillisessa koulutuksessa ovat edelleen hyvin sukupuolituneita. Vuonna 2022 tekniikan aloilla tutkinnon suorittaneista ainoastaan 19 prosenttia oli naisia, kun taas terveys- ja hyvinvointialoilla naisten osuus oli 85 prosenttia. (Suomen virallinen tilasto, väestön koulutusrakennetilasto, 2024.)

Joka kuudennella nuorella aikuisella ei ole perusasteen jälkeistä tutkintoa



Kuva 1. 20–34-vuotiaiden (N= 1 021 436) koulutusasteen jakautuminen Suomessa vuonna 2022, prosenttiosuudet. Lähde: Suomen virallinen tilasto, 2024.

Koulutuksella on suuri merkitys työllistymiseen. Suomessa korkeakoulutettujen työllisyysaste on noin 10 prosenttiyksikköä korkeampi kuin toisen asteen koulutuksen suorittaneiden. Koulutustaso on yhteydessä myös työkyvyttömyysriskiin. Matalasti koulutetuilla on muita korkeampi riski päätyä työkyvyttömäksi (esim. Salonen, 2020). Huolestuttavaa on, että Suomi on jäämässä korkeakoulutettujen osalta kansainvälisessä vertailussa muiden jälkeen. Korkea-asteen koulutettujen osuus 25–34-vuotiaista on noussut OECD-alueella 27 prosentista 48 prosenttiin 2000-luvulla. Vastaava osuus oli Suomessa 40 prosenttia vuonna 2021. On arvioitu, että Suomessa aikuisväestön suhteellinen koulutustaso tulee heikkenemään vähintään 2030-luvulle saakka. (Kalenius, 2022.)

Koulutuksen keskeyttäminen

Aina koulutusvalinta ei onnistu, vaan nuori päätyy keskeyttämään opintonsa. Opintojen keskeyttäminen vaihtelee koulutussektorin, ikäryhmän ja sukupuolen mukaan. Nuoret keskeyttävät opinnot yleisemmin ammatillisessa koulutuksessa kuin ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa. Miehet keskeyttävät koulutuksen naisia useammin. Lukuvuonna 2021–2022 noin joka viides mies ja joka seitsemäs nainen keskeytti ammatilliset opinnot. Ammattikorkeakouluopinnot jäivät useammin kesken 30–39-vuotiailla kuin alle 25-vuotiailla. Miehistä noin joka kymmenes ja naisista noin kuusi prosenttia keskeytti ammattikorkeakouluopinnot. Samoin yliopisto-opintojen keskeyttäminen on selvästi yleisempää 30–39-vuotiailla kuin

alle 25-vuotiailla (11,2 prosenttia vs. 2,3 prosenttia). (Suomen virallinen tilasto, koulutuksen keskeyttäminen, 2024.)

Opintojen keskeyttäminen hidastaa nuorten siirtymistä työelämään ja aiheuttaa kustannuksia yhteiskunnalle. Usein opintojen keskeyttämiseen ei ole yhtä syytä. Yleisimmät syyt opintojen keskeyttämiseen ovat väärä alavalinta ja se, etteivät opinnot ole vastanneet odotuksia tai opiskelija ei ole viihtynyt koulussa. Myös oppimisvaikeudet ja taloudelliset huolet voivat olla keskeyttämisen syitä, etenkin toisen asteen koulutuksessa. (Reinikainen, 2018.) Ammatillisessa koulutuksessa tyypillisiä syitä opintojen keskeyttämiselle ovat mielenterveyden ongelmat, tyytymättömyys opintojen sujumiseen, heikko opiskelumotivaatio, koulu-uupumus, suuri työmäärä, kavereiden puute koulussa sekä heikko terveydentila (Laamanen, 2018; Reinikainen, 2018). Ammatikoulun mukaan keskeyttämistä harkinneista opiskelijoista lähes 38 prosenttia kertoi tuntevansa itsensä masentuneiksi. Osuus on huomattavasti suurempi kuin niillä opiskelijoilla, jotka uskoivat valmistuvansa (noin yhdeksän prosenttia). Korkea-asteen opiskelijoilla keskeisiä syitä opintojen

**Mielenterveysongelmat
ovat keskeinen opintojen
keskeyttämisen syy nuorilla.**



keskeyttämiselle ovat väärän alavalinnan lisäksi puutteelliset opiskelutaidot, puutteellinen ohjaus ja henkilökohtaiset syyt (Reinikainen, 2018).

Heinonen (2021) tarkasteli tutkimuksessaan 18–34-vuotiaiden mielenterveyskuntoutujien kokemuksia opintojen keskeyttämisestä ja siihen johtaneita tekijöitä. Yksilöön liittyvistä tekijöistä opintojen keskeyttämiseen olivat yhteydessä psyykkisen sairastelun lisäksi väärä alavalinta ja itsenäistymisen haasteet. Psyykkisen sairastelun lisäksi sosiaalisen integraation epäonnistuminen opinoissa, perhetausta ja yhteiskunnan riittämätön tuki olivat yhteydessä opintojen keskeyttämiseen. (Heinonen, 2021.) Opintojen keskeyttämisen taustalla voikin olla monimutkaisia nuoren elämään liittyviä haasteita, joiden selvittäminen voi vaatia moniammatillista yhteistyötä (Laamanen, 2018).

Työelämäodotukset ja työelämään siirtyminen

Nuorten aikuisten odotukset työelämälle

Työelämä on dynaaminen ja jatkuvasti muuttuva, mikä luo nuorille sekä haasteita että mahdollisuuksia. Nuorten aikuisten odotukset työelämää kohtaan liittyvät erityisesti työn merkityksellisyyteen, joustavuuteen sekä työn ja vapaa-ajan väliseen tasapainoon. Nuoret aikuiset haluavat työskennellä tehtävissä, jotka vastaavat heidän arvojaan, joissa he voivat kokea merkityksellisyyttä, ja joilla on myönteinen vaikutus yhteiskuntaan. Työltä odotetaan myös vastavuoroisuutta sekä mahdollisuuksia kasvaa ja kehittyä. Nuorille työ voi merkitä myös taloudellista turvaa, itsensä toteuttamisen väylää tai sosiaalista yhteenkuuluvuutta. (Westerback & Rissanen, 2020.) Myös joustavat työajat ja mahdollisuus etätööhön ovat monille nuorille tärkeitä, kuten myös mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ja tehtäviin (Fourier ym. 2020). Akava Worksin (2023) kyselyn mukaan 90 prosenttia 18–35-vuotiaista korkeakouluopiskelijoista ja korkeakoulusta valmistuneista piti vähintään jokseenkin tärkeänä työhön liittyvänä saavutuksena sitä, että ennen 35 vuoden ikää on mahdollisuus tehdä itseään kiinnostavaa työtä. Vastaajat arvostivat pysyvää työsuhdetta useammin kuin johtavassa asemassa olemista. 78 prosenttia vastaajista piti pysyvää työsuhdetta tärkeänä saavutuksena, kun taas reilu kolmannes (35 prosenttia) arvosti johtajuutta.

Myös nuorisobarometrin tulokset osoittavat, että valtaosa nuorista pitää työtä tärkeänä (Kiilakoski, 2024). Nuorista suurin osa (88 prosenttia) toivoo työn olevan arvojensa mukaista. Vain noin 40 prosenttia nuorista on valmis hyväksymään minkä tahansa työn, kunhan palkka on riittävä. Enemmistö nuorista (78 prosenttia) suosii tilapäistäkin työtä tukien varassa elämisen sijaan. (Haikkola & Myllyniemi, 2020.)

Nuoret aikuiset arvostavat työtä, joka heijastaa heidän omia arvojaan ja jonka he kokevat merkitykselliseksi.

Alakärpän ja kollegoiden (2023) tutkimuksessa tarkasteltiin 18–29-vuotiaiden naisten odotuksia työelämälle ja uralleen. Tutkimuksessa hahmottui kolme erilaista työelämäprofiilia: luottavainen, varovaisen luottavainen ja huolestunut. Luottavaiset nuoret naiset osoittivat vahvaa uskoa vakituisen työpaikan löytymiseen, vanhempiensa elintason ylittämiseen ja työllisyyteen. Varovaisen luottavaiset suhtautuivat tulevaisuuteensa varovaisen optimistisesti, mutta heillä ei ollut yhtä vahvaa uskoa vakituisen työpaikan saamiseen tai vanhempiensa elintason ylittämiseen. He olivat myös huolestuneempia tulevasta jaksamisestaan ja työn saataavuudesta. Huolestuneet naiset olivat kaikkein skeptisimpiä tulevan uransa ja työelämänsä suhteen, heillä oli alhaisin luottamus vakituisen työpaikan löytymiseen ja he olivat eniten huolissaan tulevasta selviytymiskyvystään ja työpaikkojen saatavuudesta. (Alakärppä ym. 2023.) Tutkimus tuo esille, kuinka erilaiset odotukset ja luottamuksen tasot työelämää kohtaan vaikuttavat nuorten naisten tulevaisuudensuunnitelmiin ja uranäkymiin.

Työpaikoilla olisi tärkeää tunnistaa erilaiset työelämäprofiilit ja kiinnittää erityistä huomiota niin sanottuihin huolestuneisiin, jotta he voisivat menestyksellisesti kiinnittyä työelämään ja heidän työkykyään voitaisiin tukea heti uran alkuvaiheesta lähtien.

Työelämään siirtyminen

Työelämään siirtyminen on tärkeä vaihe nuoren elämässä. Nuorista 90 prosenttia on vähintään jokseenkin samaa mieltä työelämään siirtymisen innostavuudesta. Kuitenkin vajaa kolmannes nuorista kokee työelämään siirtymisen pelottavana, ja joka neljäs opiskelija kokee siirtymän sekä innostavana että pelottavana. (Haikkola & Myllyniemi, 2020.) Työelämään siirtyminen on eittämättä nuorelle iso muutos, johon sisältyy esimerkiksi oman ammatillisen identiteetin muodostaminen, työelämän pelisääntöjen oppiminen, uuteen työhön ja työympäristöön perehtyminen sekä työyhteisöön integroituminen. Lisäksi työelämään siirtymisen vaiheeseen voi ajoittua uudessa työssä aloittamisen ohella myös useita muita liki samanaikaisia muutoksia ja tapahtumia, kuten opiskelu, omilleen muuttaminen ja parisuhteen muodostaminen. Nämä siirtymät voivat toki olla monimuo-

toisia ja vaihdella järjestykseltään (Määttä ym. 2022). Siirtymisvaihe voi olla nuorelle haastava ja kuormittava. Siksi nuoren henkilökohtaiset tuen tarpeet on hyvä mahdollisuuksien mukaan huomioida työpaikalla.

Työelämään siirtyminen ei aina ole myöskään suoraviivaista. Nuorten asema työmarkkinoilla voi olla epävakaa ja sisältää vuorotellen lyhyitä työsuhteita, työttömyysjaksoja, opiskelua ja erilaisten palvelujen käyttöä (Aaltonen ym. 2015; Järvinen & Vanttaja, 2013). Työn epävarmuus onkin yleistä nuorilla työuran alkuvaiheessa, mutta ajan myötä tilanne yleensä vakiintuu (Ojala ym. 2018).

Nuorten työllisyysaste ja työmarkkina-asema

Nuorten työllisyysasteeseen ja työmarkkina-asemaan vaikuttavat monet tekijät, kuten koulutus ja työkokemus. Nuorten työmarkkina-asemassa on kausivaihtelua esimerkiksi loma-aikoihin sijoittuvien kausitöiden takia. Nuorten työllisyys on myös erityisen altis suhdanteille ja taloudelliselle vaihtelulle. Esimerkiksi koronapandemian vaikutukset työllisyyteen osuivat raskaimmin nuoriin ja voivat heikentää nuorten työ- ja tulonäkymiä pidemmällä aikavälillä. (Helske ym. 2021.)

Vuonna 2023 20–64-vuotiaiden työllisyysaste oli 78 prosenttia. Nuorista työntekijöistä 20–24-vuotiailla työllisyysaste oli muita alhaisempi (noin 60 prosenttia) ja 30–34-vuotiailla korkein (80 prosenttia). 25–29-vuotiaiden työllisyys vuonna 2023 oli noin 75 prosenttia. Työttömyysaste oli Suomessa keskimäärin noin kahdeksan prosenttia, kun se 20–24-vuotiailla oli lähes 13 prosenttia, 25–29-vuotiailla noin yhdeksän prosenttia ja 30–34-vuotiailla kuusi prosenttia. (Suomen virallinen tilasto, Työvoimatutkimus.) TEM:n työllisyyskatsauksen mukaan vuoden 2024 kesäkuun lopussa alle 25-vuotiaita työttömiä työnhakijoita oli 35 800, mikä on 5 900 enemmän kuin edellisen vuoden kesäkuussa. Työttömyys nousi kaikissa ikäryhmissä: eniten alle 20-vuotiailla ja yli 64-vuotiailla (27 prosenttia) sekä 20–24-vuotiailla (17 prosenttia). (TEM, 2024.)

Nuorten työllistyminen Pohjoismaissa on keskittynyt erityisesti kaupan alalle, majoitus- ja ravintola-alalle sekä terveydenhuoltoon ja rakentamiseen (Hanvold ym. 2016). Epätyypilliset työsuhteet, kuten määräaikaiset ja osa-aikaiset työt, ovat nuorilla yleisiä. Esimerkiksi nuorisobaromet-



rin (2019) mukaan määräaikaisissa työsuhteissa työskenteli 15–29-vuotiaista nuorista miehistä 21 prosenttia ja naisista 38 prosenttia (Haikkola & Myllyniemi, 2020). Vastaava osuus vuonna 2023 oli kaikista palkansaajamiehistä 14 prosenttia ja naisista 19 prosenttia (Suomen virallinen tilasto, Työvoimatutkimus). Kaikista työssäkäyvistä nuorista oli osa-aikaisessa työsuhteessa 36 prosenttia ja päätoimisista palkansaajanuorista 21 prosenttia. Nuoret naiset työskentelevät huomattavasti yleisemmin osa-aikaisena kuin miehet (31 prosenttia vs. 13 prosenttia, vuonna 2019). (Haikkola & Myllyniemi, 2020.) Lisäksi vuokratyö, kutsuttaessa töihin tuleminen sekä vuorotyö ovat yleisiä nuorilla työntekijöillä (Sutela ym. 2019).

Epätyypilliset työsuhteet ovat nuorilla yleisiä.

Tutkimukset osoittavat, että katkonaisella työuralla voi olla useita kielteisiä seurauksia. Työuran katkonaisuus on esimerkiksi yhteydessä työkyvyttömyyden riskiin. Monella työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvällä nuorella edeltävä työura ei ole yhtenäinen. Esimerkiksi Mattila-Holapan (2021) tutkimus osoitti, että ainoastaan noin puolet nuorista oli kiinnittynyt työelämään tai opiskeluun ennen eläkettä. Nuorten sujuva siirtyminen työelämään onkin olennaista. Myös osa-aikaista ja tilapäistä työtä tekevien nuorten hyvään työhön ja työyhteisöön perehdyttämiseen on tärkeä panostaa. Näin nuoret saavat hyvät lähtökohdat työelämään pitkälle tulevaisuuteen.

Nuorten siirtymävaiheisiin liittyvä epävarmuus voi jäädä tunnistamatta.

Mielenterveys ja työkyky koetuksella?

Nuorten työkykyä haastavat etenkin mielenterveyteen liittyvät ongelmat. Vuonna 2023 lähes 40 000:lla 16–34-vuotiaalla oli pitkä sairauspoissaolo mielenterveyssyistä. Mielenterveyssyyt ajavat entistä useamman myös työkyvyttömyyseläkkeelle. Nuorilla mielenterveyssyyt ovat ylivoimaisesti yleisin työkyvyttömyyseläkkeen peruste.

Nuorten työkyky ja hyvinvointi

Valtaosa nuorista voi hyvin ja on tyytyväinen elämäänsä. Kuitenkin hyvinvoinnin haasteet koettelevat yhä useampaa nuorta. Esimerkiksi Kouluterveyskyselyn tulokset osoittavat, että terveyden ja hyvinvoinnin haasteita on jo peruskouluikäisillä ja toisella asteella opiskelevilla nuorilla, ja ongelmat ovat lisääntyneet jo noin kymmenen vuoden ajan (THL, 2023a). Muissakin tutkimuksissa on havaittu erilaista oireilua jo lukioikäisillä nuorilla (esim. Huhta, 2022; Salmela-Aro ym. 2020). Hyvinvointiin liittyvät haasteet ilmenevät myös korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimuksessa (Parikka ym. 2021), jonka mukaan joka kolmas opiskelija kärsii ahdistus- ja masennusoireista. Myös työikäisillä nuorilla aikuisilla on monenlaista oireilua. Esimerkiksi palkansaajien työoloja tarkasteleva Työolotutkimus osoittaa, että nuorten aikuisten niska-hartiasäryt ovat lisääntyneet. Alle 25-vuotiaista peräti 37 prosenttia koki niska- ja hartiasärkyä vähintään viikoittain, ja selkäongelmia oli joka kolmannelle. Lisäksi nuorten aikuisten univaikeudet ovat lisääntyneet huomattavasti. Vuonna

2018 yli kolmannes nuorista raportoi viikoittaisista univaikeuksista. Lisäksi lähes puolet alle 25-vuotiaista koki väsymystä ja tarmottomuutta vähintään viikoittain. (Sutela ym. 2019.)

Myös nuorten työkyvyssä on havaittu kielteisiä kehityskulkuja. THL:n Terve Suomi -tutkimus (2023b) osoittaa, että vuonna 2023 noin viidennes 20–39-vuotiaista arvioi oman työkykynsä heikentyneeksi. Vastaavasti Laitisen ym. (2024) tutkimus osoitti, että vuonna 2000 kuusi prosenttia alle 30-vuotiaista nuorista arvioi työkykynsä alentuneeksi, kun vuonna 2019 näin arvioi jo 17 prosenttia alle 30-vuotiaista. Erityisen huolestuttavaa on, että vuonna 2023 peräti 30 prosenttia nuorista arvioi työkykynsä alentuneeksi. Myös Työterveyslaitoksen muut seurantalutkimukset (esim. Li ym. 2023; Suutala ym. 2024) osoittavat huolestuttavia signaaleja nuorten työkyvyn ja mielen hyvinvoinnin kehityksestä. Nuorten aikuisten koettu työkyky (asteikolla 0–10) on heikentynyt vuoden 2021 noin 8:n keskiarvosta noin 7,7:ään vuonna 2023 (Suutala ym. 2024). Merkillepantavaa on myös se, että nuorten arvio omasta työkyvystään on samalla tasolla kuin vanhemmilla työntekijöillä, mikä on ristiriidassa useiden aiempien tutkimusten kanssa, jotka osoittavat työkyvyn heikentyvän ikääntymisen myötä. Lisäksi nuorilla aikuisilla on vanhempia enemmän ahdistusoireilua. Vuonna 2022 nuorilla aikuisilla oli vakavaa ahdistusoireilua (6,1 prosentilla) selvästi enemmän kuin vanhemmilla (2,7 prosentilla). Myös työssä tylsistyminen ja kyynistyneisyys työtä kohtaan on nuorilla muita yleisempää. (Li ym. 2023.) On myös havaintoja siitä, että alle 35-vuotiailla palautuminen työstä on heikompaa kuin vanhemmilla (Väänänen ym. 2024). Tutkimuksista tiedetään, että koettu työkyky on yhteydessä sairauspoissaoloihin ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen (esim. Ahlström ym. 2010; Alaviinia ym. 2009). Siksi työkyvyn haasteisiin on tärkeää tarttua työpaikalla mahdollisimman varhain.

Mielenterveys ja sen haasteet

Mielenterveys on henkisen hyvinvoinnin tila, jossa ihminen pystyy selviytymään elämään kuuluvista haasteista, tunnistaa omat kykynsä, pystyy opiskelemaan ja työskentelemään hyvin sekä ottamaan osaa yhteisönsä toimintaan (WHO, 2022). Hyvä mielenterveys rakentuu monen tekijän yhteisvaikutuksesta, ja vastaavasti monet tekijät voivat haastaa mielen hyvinvointia.

Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt ovat laaja kirjo erilaisia mielen hyvinvointiin liittyviä ongelmia, joissa on erilaisia oireita ja joiden vakavuusaste ja esiintyvyys vaihtelevat. Oireet voivat myös ilmetä työssä ja työpaikalla eri tavoin. Suomen terveydenhuollossa mielenterveyden häiriöiden diagnosoinnissa käytetään WHO:n kehittämää ICD-10 -tautiluokitusta. Tyypillisiä mielenterveyden häiriöitä työikäisillä ovat masennus ja ahdistuneisuus. Mielenterveyden häiriö voi alkaa jo nuoruudessa. Vähintään joka viidennellä nuorella on jokin



mielenterveyden häiriö. Yleisimmät nuorten mielenterveys-häiriöt ovat mieliala-, ahdistuneisuus-, käytös- ja päihdehäiriöt, ja samanaikaiset häiriöt ovat nuorilla yleisiä. (Marttunen ym. 2013.) Noin 40 prosentilla 19–34-vuotiaista on jossakin vaiheessa elämänsä ollut jokin mielenterveyden häiriö (Suvisaari ym. 2009).

Mielenterveysperusteiset sairauspoissaolot Suomessa

Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt ovat keskeinen sairauspoissaolojen syy. Vuonna 2023 pitkien mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen vuoksi Suomessa menetettiin noin 5,8 miljoonaa työpäivää. Menetetyn työpanoksen suorat kustannukset ylittivät vuodessa miljardi euroa. (Kela, 2024a.)

Tiiviisti mielenterveyden häiriöiden oireista ja esiintyvyydestä

Diagnoosi	Tyypillisiä oireita	Esiintyvyys väestössä	Lue lisää*
Masennustila, toistuva masennus	Masentunut mieliala, mielenkiinnon menetys, voimattomuus, itseluottamuksen väheneminen, itsesyytökset, itsetuhoinen käyttäytyminen, keskittymisvaikeudet, unihäiriöt	Vuosittain noin 5–7 prosentilla aikuisväestöstä ja nuorista. Naisilla noin 1,5–2 kertaa yleisempää kuin miehillä.	Käypä hoito -suositus
Ahdistuneisuus-häiriöt	Ahdistuneisuuden tunne, pelokkuus, levottomuus, keskittymiskyvyn puute, unihäiriöt, sydämentykytys, paniikkikohtaus	Perusterveydenhuollon potilaista 4–8 prosentilla yleistynyt ahdistuneisuushäiriö. Naisilla yleisempää kuin miehillä.	Käypä hoito -suositus
Unettomuus	Vaikeus nukahtaa, vaikeus pysyä unessa, liian varhainen herääminen aamulla, huonolaatuinen yöuni	Pitkäaikainen unettomuus: noin 12 prosentilla Suomen aikuisväestöstä, ajoittaisia unettomuusoireita noin kolmanneksella. Naisilla yleisempää kuin miehillä. Vuorotyötä ja epäsäännöllistä työtä tekeillä uni-valvehäiriöt yleisempiä kuin päivätyötä tekeillä.	Käypä hoito -suositus
Psykoottiset häiriöt, kuten skitsofrenia	Harhaluulot, aistiharhat, hajanainen ajattelu ja puhe, aloitekyvyttömyys, sosiaalinen vetäytyminen	Skitsofrenian elinikäinen esiintyvyys Suomessa noin 1 prosentilla.	Käypä hoito -suositus
Kaksisuuntainen mielialahäiriö	Toistuvat masennus-, mania- tai hypomania- sekä sekamuotoiset jaksot	Elinikäinen esiintyvyys Suomessa alle 1 prosentilla.	Käypä hoito -suositus
Syömishäiriöt	Syömisen ja kehonkuvan häiriöt, jatkuva laihduttaminen, nopea painonpudotus, liiallinen tai pakonomainen liikunta	Syömishäiriön on Suomessa varhaisaikuisuuteen mennessä sairastanut 17,9 prosenttia nuorista naisista ja 2,4 prosenttia miehistä	Käypä hoito -suositus

*Käypä hoito -suositukset sisältävät tietoja mm. mielenterveyden oireista, niiden tunnistamisesta ja hoitomuodoista.

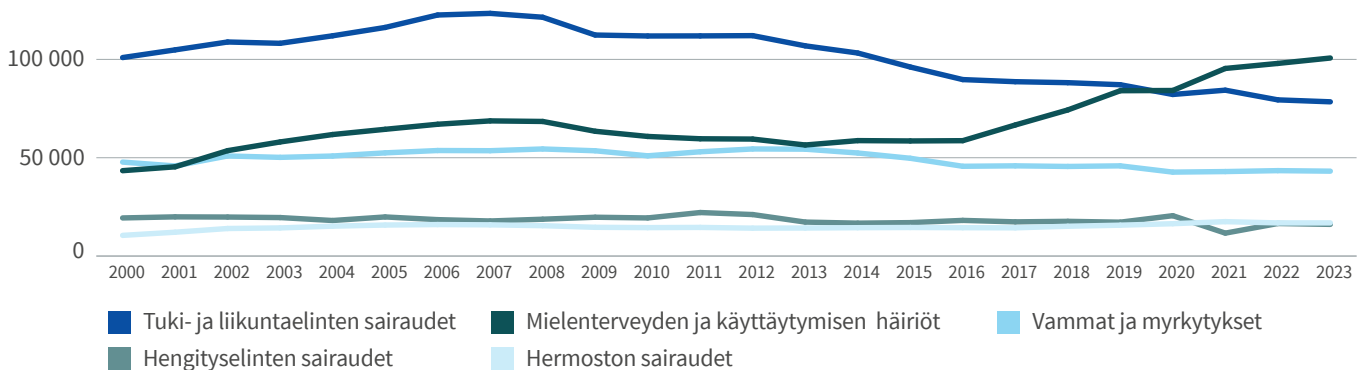
Mielenterveysongelmat ovat merkittävä yhteiskunnallinen haaste.

Mielenterveysongelmat eivät ole vain Suomen haaste, vaan ne koskevat laajasti Euroopan maita (ks. esim. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, 2024; Hanvold ym. 2016).

Kela maksaa sairauden ajalta sairauspäivärahaa, kun sairaus on kestänyt yli 10 päivää. Vuonna 2023 yhteensä noin 305 000 suomalaista sai sairauspäivärahaa. Sairauspäivärahaa saaneiden kokonaismäärä pieneni vuodesta 2022. Kuitenkin mielen-terveysperusteiset poissaolot kasvoivat kolme prosenttia edellisestä vuodesta. Mielenterveyshäiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen kasvu on ollut voimakasta vuoden 2016 jälkeen, ja kasvu jatkui myös vuonna 2023 (ks. Kuva 2). Naisilla sairauspäiväraha-kaudet ovat yleisempiä kuin miehillä. 16–34-vuotiaita sairauspäivärahan saajia oli vuonna 2023 yhteensä lähes 80 000.

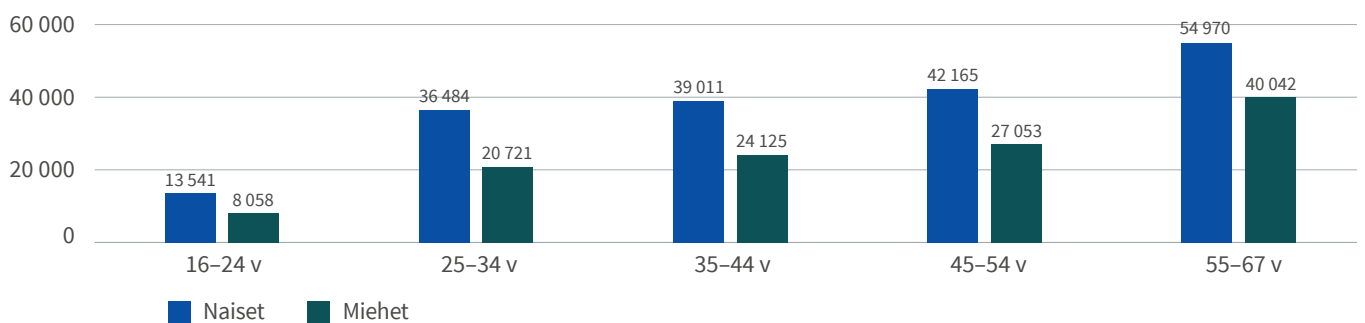
Sairauspoissaolopäivien kasvu vuonna 2023 johtuu erityisesti ahdistuneisuushäiriöistä. Vuonna 2023 lähes 50 000 henkilöä sai sairauspäivärahaa ahdistuneisuushäiriön vuoksi. Ahdistuneisuushäiriöiden perusteella sairauspäivärahaa saaneiden määrä on 2,5-kertaistunut vuodesta 2016. Kasvu on ollut voimakkainta alle 35-vuotiailla. Sen sijaan masennushäiriöiden perusteella sairauspäivärahaa saaneiden määrä on viime vuosina tasaantunut. Ammattiryhmien väliset erot mielen-terveyden häiriöiden perusteella maksettavissa päiväraha-kausissa ovat pienempiä kuin tuki- ja liikuntaelinsairauksissa. Alemmilla toimihenkilöillä, erityisesti naisilla, on mielen-terveysperusteisia sairauspoissaoloja useammin kuin muissa ammattiasemissa olevilla. (Kela, 2024b.)

Mielenterveyden häiriöt ovat nousseet yleisimmäksi sairauspäivärahan syyksi



Kuva 2. Kelan maksamat sairauspäivärahat 2000–2023, vuonna 2023 viiden yleisimmän diagnoosin mukaan, lukumäärät. Lähde: Kela.

Lähes 80 000 alle 35-vuotiasta nuorta sai vuonna 2023 sairauspäivärahaa



Kuva 3. Sairauspäivärahan saajat 2023 sukupuolen ja iän mukaan, lukumäärät. Lähde: Kela.



Nuorilla mielenterveyshäiriöt ovat selvästi yleisin sairauspoissaolojen syy. Vuonna 2023 lähes 40 000:lla 16–34-vuotiaalla oli pitkä sairauspoissaolo mielenterveyssyistä. Kaikista korvatuista sairauspäivärahapäivistä 16–24-vuotiailla mielenterveyden häiriöiden osuus oli 72 prosenttia ja 25–34-vuotiailla 58 prosenttia. Vammat ja myrkytykset olivat toiseksi yleisin ja tuki- ja liikuntaelinten sairaudet kolmanneksi yleisin sairauspäivärahan syy 16–34-vuotiailla. (Kela, 2024b.) Nuorten mielenterveysperusteiset sairauspoissaolot ovat yleistyneet jo yli 15 vuoden ajan, ja erityisesti ahdistuneisuushäiriöt pitkien sairauspoissaolojen syynä ovat lisääntyneet. Tutkimukset osoittavat, että ahdistuneisuushäiriöt kestävät usein nuorilla pitkään (Marttunen ym. 2013). Lisäksi aiempi mielenterveysoireilu näyttää lisäävän nuorten aikuisten tulevia sairauspoissaoloja (Alaie ym. 2023).

Pitkittyessään sairauspoissaolot voivat johtaa pysyvään työkyvyttömyyteen. Siksi sairauspoissaoloihin pitää reagoida työpaikoilla mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

**Yli 70 prosenttia
alle 25-vuotiaiden
sairauspäivärahapäivistä johtuu
mielenterveyssyistä.**

Nuoret aikuiset työkyvyttömyyseläkkeen hakijoina ja saajina

Nuorten hakeutuminen työkyvyttömyyseläkkeelle on lisääntynyt huomattavasti viime vuosikymmeninä. Varman data osoittaa, että alle 35-vuotiaat ovat ohittaneet 35–45-vuotiaat työkyvyttömyyseläkkeen hakijoina. Huomattava osa nuorten hakemuksista kuitenkin hylätään, tyypillisesti siksi, ettei hakija ole riittävän työkyvytön. Mielenterveyden häiriöt ovat ylivoimaisesti yleisin työkyvyttömyyden syy Varman nuorille aikuisille myöntämissä työkyvyttömyyseläkkeissä.

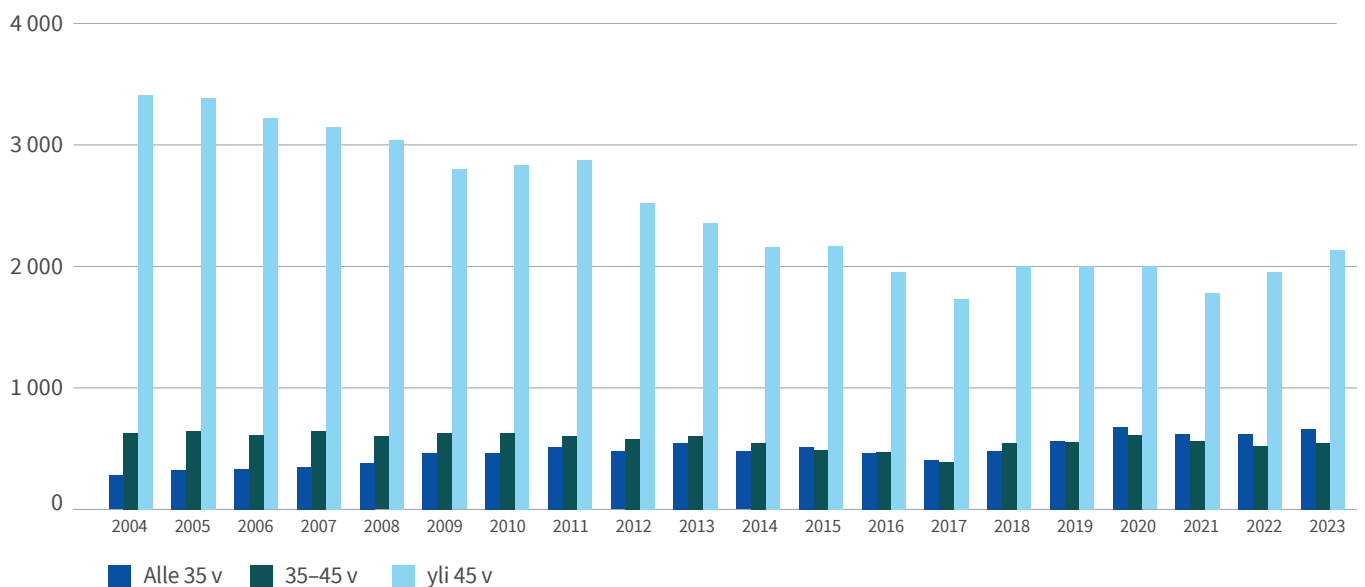
Nuoret työkyvyttömyyseläkkeen hakijoina

Nuorten haasteet ilmenevät myös työkyvyttömyyseläkkeelle hakeutumisessa. Eläketurvakeskuksen tilastot osoittavat, että nuorten hakeutuminen työkyvyttömyyseläkkeelle on lisääntynyt 2000-luvulla. Vuonna 2023 yhteensä reilu 2 400 alle 35-vuotiaasta sekä 1 050 35–39-vuotiaasta haki uutta työkyvyttömyyseläkettä yksityiseltä sektorilta (Eläketurvakeskus, 2024c).



Varman data 20 vuoden ajalta (2004–2023) osoittaa merkittävän muutoksen nuorten työkyvyttömyyseläkkeelle hakeutumisessa. Kuvissa 4–5 on raportoitu henkilöiden ensimmäiset työkyvyttömyyseläkehakemukset, sekä kuntoutustuet (eli määräaikaisten työkyvyttömyyseläkkeet) että toistaiseksi voimassa olevat työkyvyttömyyseläkkeet. Mukana ovat sekä myönteiset päätökset että hylkäyspäätökset. Kuvasta 4 voidaan havaita sekä myönteisiä että kielteisiä kehityssuuntia. Myönteinen havainto on, että yli 45-vuotiaiden hakemukset ovat merkittävästi vähentyneet kahden viimeisen vuosikymmenen kuluessa, vaikka edelleenkin valtaosa hakemuksista tulee yli 45-vuotiailta. Huolestuttavaa on, että samaan aikaan alle 35-vuotiaiden nuorten työkyvyttömyyseläkehakemukset ovat kaksinkertaistuneet.

Nuorten työkyvyttömyyseläkehakemukset ovat kasvaneet ja vanhemmilla vähentyneet 2000-luvulla

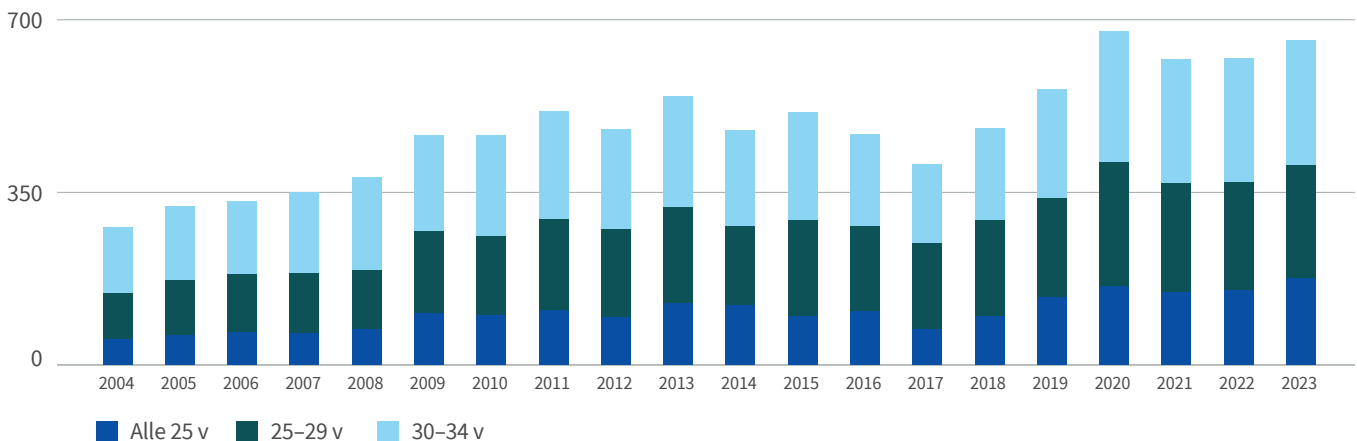


Kuva 4. Varmaan saapuneiden ensimmäisten työkyvyttömyyseläkehakemusten lukumäärä 2004–2023 ikäluokittain.

Kun tarkastellaan tarkemmin alle 35-vuotiaiden tilannetta, voidaan havaita, että alle 35-vuotiailla työkyvyttömyyseläkehakemusten lukumäärä on yli kaksinkertaistunut 20 vuodessa (Kuva 5). Vuonna 2004 hieman vajaa 300 alle 35-vuotiaasta haki työkyvyttömyyseläkettä, kun vuonna 2023 hakijoiden määrä oli jo lähes 700. Prosentuaalisesti suurin kasvu on tapahtunut alle 25-vuotiailla. Lukumääräisesti eniten hakijoita on 30–34-vuotiaiden ikäryhmässä.

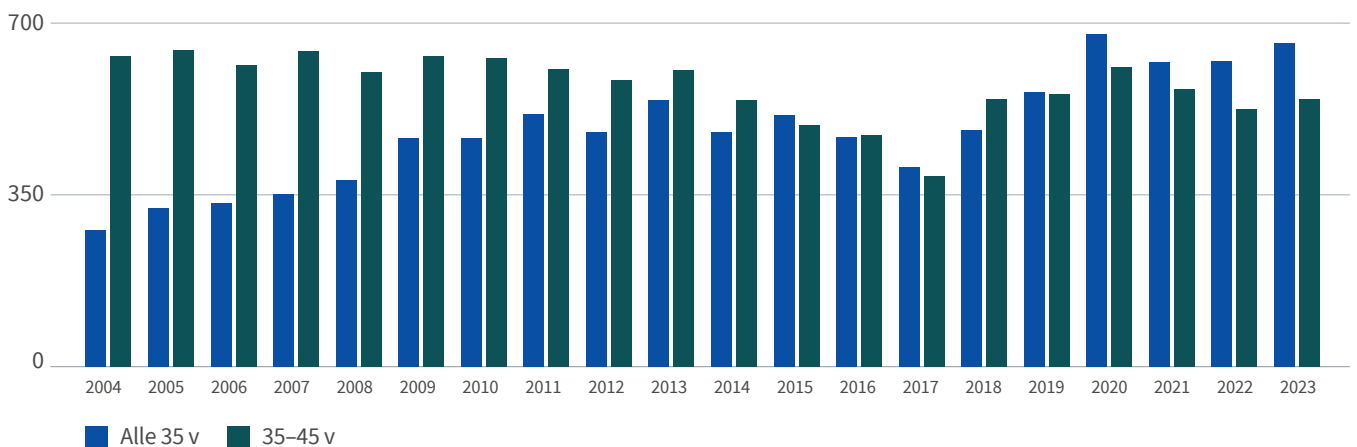
Vuonna 2023 Varmaan saapui alle 45-vuotailta noin 1 200 sellaista työkyvyttömyyseläkehakemusta, jotka olivat hakijoidensa ensimmäisiä hakemuksia. Erityisesti alle 35-vuotiailla hakemusten lukumäärä on kasvanut merkittävästi viime vuosikymmenten aikana (ks. Kuva 6). Kun verrataan alle 35-vuotiaita 35–45-vuotiaisiin, merkille pantavaa on se, että vuodesta 2019 lähtien alle 35-vuotiailla työkyvyttömyyseläkehakemuksia on ollut enemmän kuin 35–45-vuotiailla.

Nuorten työkyvyttömyyseläkehakemusten määrä on yli kaksinkertaistunut 20 vuodessa



Kuva 5. Varmaan saapuneiden nuorten henkilöiden ensimmäiset työkyvyttömyyseläkehakemukset 2004–2023, lukumäärät.

Alle 35-vuotiaat ovat ohittaneet 35–45-vuotiaat työkyvyttömyyseläkkeen hakijoina



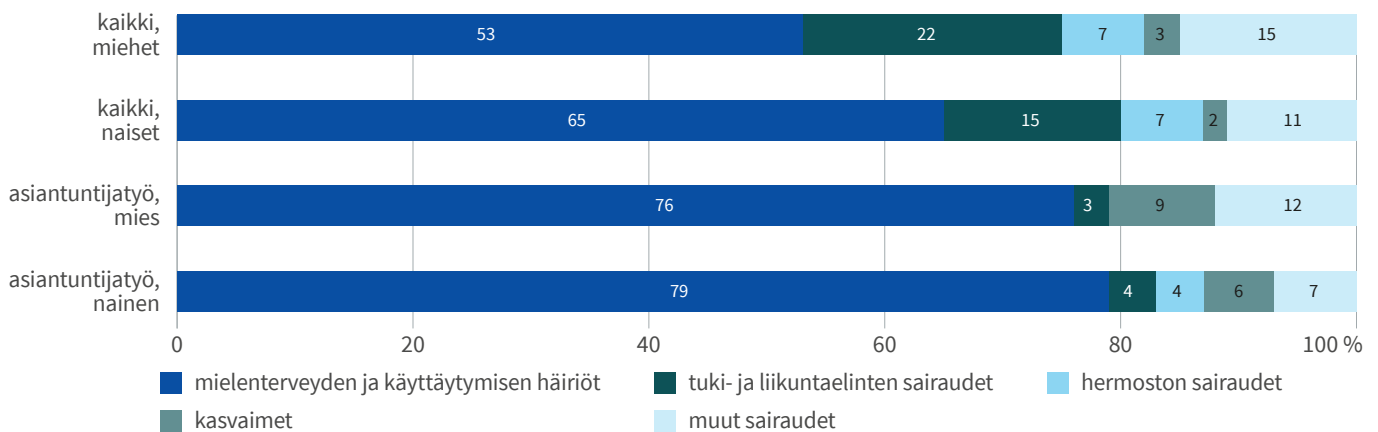
Kuva 6. Varmaan saapuneiden ensimmäisten työkyvyttömyyseläkehakemusten lukumäärä 2004–2023 alle 35-vuotiailla ja 35–45-vuotiailla.



Työkyvyttömyyden syyn mukaan tarkasteltuna Varmaan saapuneissa alle 35-vuotiaiden hakemuksissa korostuvat mielenterveyteen liittyvät sairaudet (Kuva 7). Vuosina 2020–2023 alle 35-vuotiaiden naisten hakemuksissa 65 prosentissa ja miesten 53 prosentissa ensisijaisena sairauden diagnoosina oli mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt. Tätäkin suurempi mielenterveyden häiriöiden osuus oli alle 35-vuotiailla asiantuntija-ammateissa työskentelevillä naisilla (79 prosenttia) ja miehillä (76 prosenttia). Mielenterveyden haasteet koskettavat ammattiaseimaltaan eri taustaisia nuoria, joten onkin oletettavaa, että yhteiskunnalliset tekijät ja tilanteet selittävät osal-

taan oireilua (ks. tarkemmin luku *Mitä on mielenterveysoireilun ja työkykyhaasteiden taustalla?*). Aina selkeitä hälytysmerkkejä, kuten pitkiä sairauspoissaoloja, ennen työkyvyttömyyseläkehakemusta ei ole. Esimerkiksi Reinin katsaus (2020) osoittaa, että työkyvyttömyyseläkkeelle voi päätyä monenlaisen sairauspoissaolohistorian kautta. Myös Varman data osoittaa, että yli puolella alle 35-vuotiaista ei ole lainkaan yli kymmenen päivän sairauspäivärahakausia viideltä vuodelta ennen sen yhtäjaksoisen työkyvyttömyysjakson alkamista, jonka perusteella kuntoutusta tai työkyvyttömyyseläkettä on haettu. Tämä haastaa työkyvyttömyysriskien ennakointia työpaikoilla.

Mielenterveyden häiriöt korostuvat asiantuntija-ammateissa



Kuva 7. Varmaan saapuneet alle 35-vuotiaiden kuntoutus- ja työkyvyttömyyseläkehakemukset päädiagnoosien mukaan, 2020–2023, prosenttiosuudet.

Huomattava osa kaikista työkyvyttömyyseläkehakemuksista hylätään. Vuonna 2023 alle 35-vuotiaiden hakemuksista hylättiin noin 52 prosenttia, ja vastaavasti 35–39-vuotiaiden hakemuksista 56 prosenttia. (Eläketurvakeskus, 2024c.) Tyypillinen syy hylkäyspäätökselle on se, ettei hakija ole riittävän työkyvytön tai työkyvyttömyys ei ole kestänyt tarpeeksi pitkään (Eläketurvakeskus, 2024e).

Myös Varmassa hylkäyspäätösten osuus on noussut viime vuosina. Vuonna 2023 kaikista uusista työkyvyttömyyseläkehakemuksista hylättiin 41 prosenttia. Alle 35-vuotiaiden hakemuksista hylättiin noin 60 prosenttia. Työkyvyttömyyden syistä mielenterveyden diagnoosit korostuvat hylätyissä hakemuksissa. Erityisesti hakemukset, joissa työkyvyttömyyden syynä on ahdistuneisuushäiriö, tulevat usein hylätyiksi. Hylkäyspäätöksellä voi olla monia haitallisia seurauksia niin yksilölle, työpaikoille kuin yhteiskunnallekin, ja siksi työkykyä olisi tärkeä vahvistaa riittävän varhain, jo ennen hylkäävää työkyvyttömyyseläkepäätöstä (Airila ym. 2024).

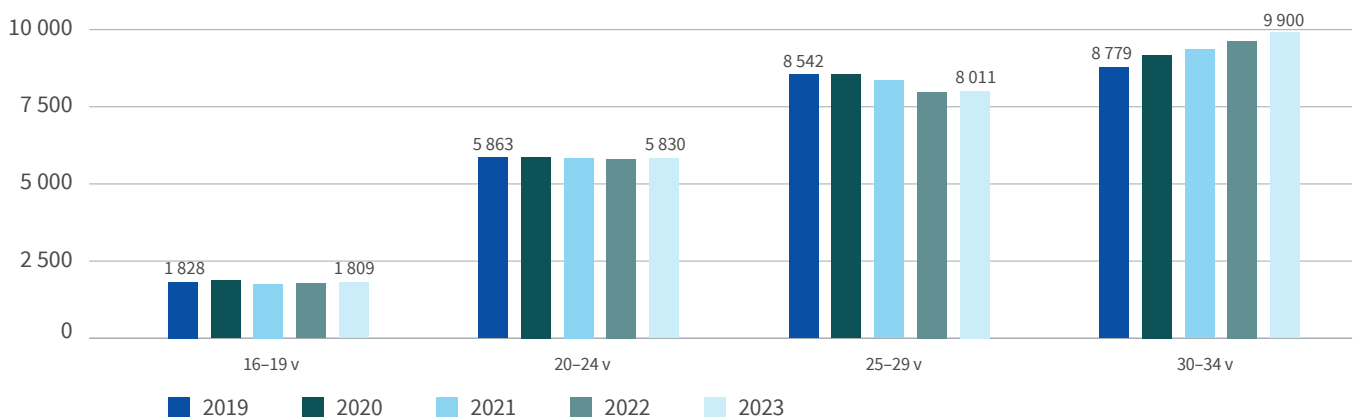
Nuoret työkyvyttömyyseläkkeen saajina

Noin kolmannes kaikista työkyvyttömyyseläkkeen saajista on yli 60-vuotiaita. Viime vuosikymmeninä työkyvyttömyyseläkettä saavien määrä on laskenut tasaisesti. (Eläketurvakeskus, 2023.) Silti huomattavan moni siirtyy työkyvyttömyyseläkkeelle – vuonna 2023 lähes 18 000 henkilöä (Eläketurvakeskus, 2024b). Eläketurvakeskuksen tilastot osoittavat huolestuttavasti, että 2000-luvulla erityisesti 30–34-vuotiaiden nuorten siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle poikkeaa muutoin



myönteisestä kehityskulusta (Kuva 8). Valtaosa nuorten työkyvyttömyyseläkkeistä on määräaikaista kuntoutustukia, ja nuorten kuntoutustuet jatkuvat muita pidempään (Eläketurvakeskus, 2024e).

30–34-vuotiaiden työkyvyttömyyseläkkeen saajien määrä on kasvanut

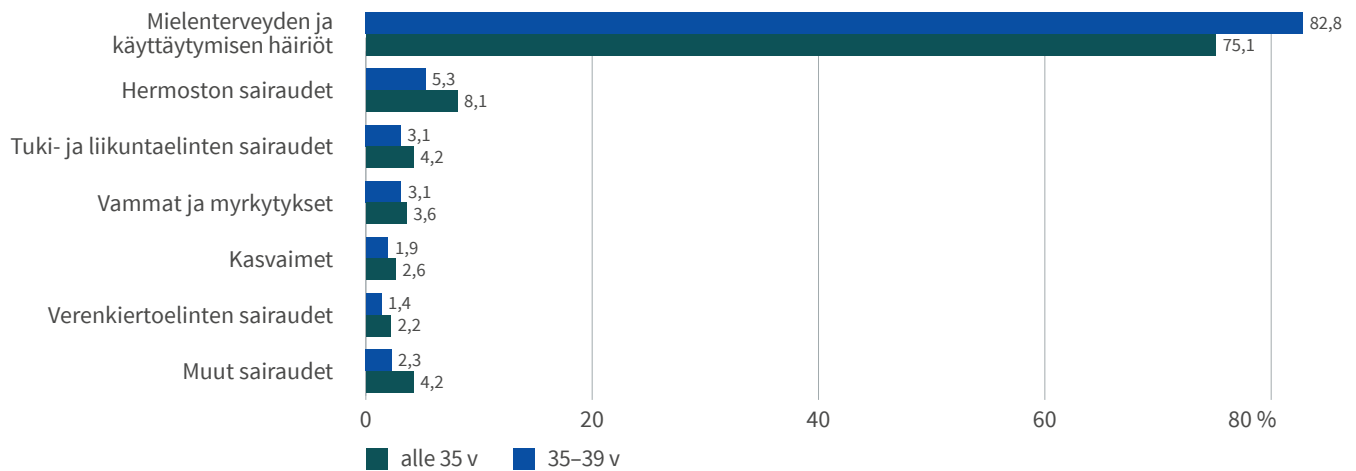


Kuva 8. 16–34-vuotiaat työkyvyttömyyseläkkeensaajat 2019–2023, lukumäärät. Lähde: Eläketurvakeskus ja Kansaneläkelaitos (Eläketurvakeskus, 2024a).

Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt ovat nuorilla ylivoimaisesti yleisin työkyvyttömyyseläkkeen syy. Kuva 9 osoittaa, että vuonna 2023 alle 35-vuotiaista yli 80 prosentilla sekä 35–39-vuotiaista 75 prosentilla työkyvyttömyyden syy liittyi mielenterveyden häiriöihin. Hermoston sairaudet ja tuki- ja liikuntaelinten sairaudet olivat seuraaviksi yleisimmät diag-

noosit, mutta huomattavasti harvinaisempia. Eläketurvakeskuksen tiedot osoittavat, että vuonna 2019 mielenterveyden ongelmiin perustuvista diagnooseista alle 35-vuotiailla miehillä ja naisilla yleisimmät olivat psykoottiset häiriöt sekä masennus. (Eläketurvakeskus, 2024e; Laaksonen ym. 2021.)

Mielenterveyden häiriöt ovat nuorilla ylivoimaisesti yleisin työkyvyttömyyseläkkeen syy



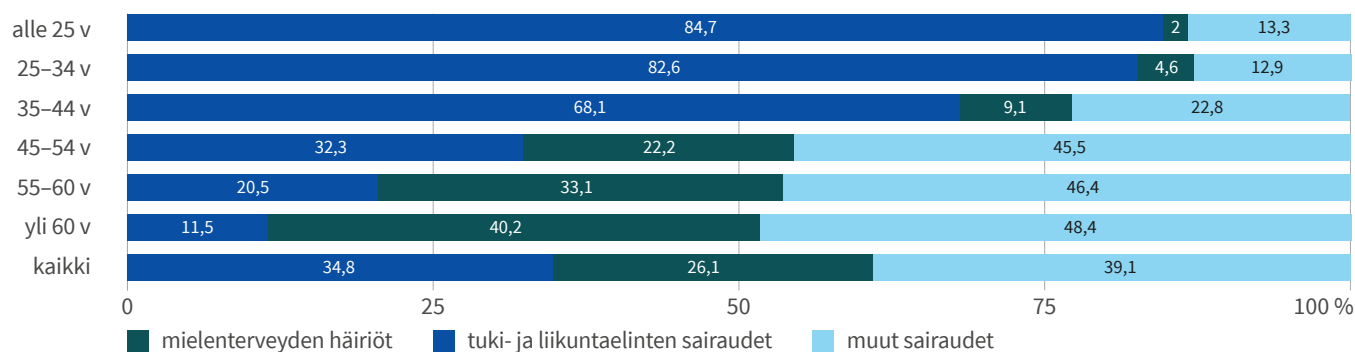
Kuva 9. Työeläkkeenä työkyvyttömyyseläkettä vuonna 2023 saaneet alle 35-vuotiaat sekä 35–39-vuotiaat sairauspuoryhmän mukaan, prosenttiosuudet. Lähde: Eläketurvakeskus (2024d).





Mielenterveyden häiriöt ovat ylivoimaisesti yleisin työkyvyttömyyden syy myös Varman myöntämässä työkyvyttömyyseläkkeissä alle 45-vuotiaille. Tätä vanhemmilla korostuvat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ja muut sairaudet (ks. Kuva 10).

Mielenterveysyyt korostuvat nuorimmissa ikäryhmissä



Kuva 10. Varman myöntämät ikäryhmittäiset uudet työkyvyttömyyseläkkeet vuonna 2023 päädiagnoosien mukaan, prosenttiosuudet.



Mitä on mielenterveysoireilun ja työkykyhaasteiden taustalla?

Nuorten työkyvyttömyys liittyy erityisesti mielenterveyden ongelmiin. Mielenterveyshaasteiden taustalla on useita yhteiskuntaan, kulttuuriin, työelämään, yksilön voimavaroihin ja yksilön taustaan liittyviä tekijöitä. Mikään yksittäinen tekijä tai selitysmalli ei yksinään selitä oireilua tai sen kasvua. Eri tekijät voivat myös vaikuttaa yksilöihin eri tavalla. Kuvaamme tässä luvussa muutamien näkökulmien kautta tämän monimutkaisen ilmiön taustatekijöitä. On selvää, että mielenterveysproblematiikan ratkaiseminen edellyttää toimia yhteiskunnan eri tasoilla.

Kulttuuriset ja yhteiskunnalliset tekijät

Yhteiskunnalliset tilanteet ja olosuhteet ja niissä tapahtuvat muutokset vaikuttavat mielenterveyteen ja työkykyyn. Esimerkiksi työn ja työelämän muutokset asettavat työntekijöille uudenlaisia vaatimuksia ja edellytyksiä, mikä voi kuormittaa mieltä. Myös suorituskeskeisyys, tehokkuuden vaatimukset sekä erilaisten vaihtoehtojen rajattomuus yhteiskunnassa voivat kuormittaa. Yhtä lailla medikalisaatio ja muuttunut suhtautuminen psyykkisiin haasteisiin voivat olla mielenterveysoireilun lisääntymisen osatekijöitä.

Yhteiskunnalliset ja historialliset ajanjaksot ja tilanteet vaikuttavat ja heijastuvat vääjäämättä myös työhön ja työntekijöihin, millä on myös työkykyvaikutuksia. Myös mielenterveyteen liittyvät haasteet voivat kummuta erilaisista yhteiskunnallisista tilanteista ja olosuhteista (esim. Busfield, 2000; Varje ym. 2021; Väänänen, 2024; Väänänen ym. 2019). Muutokset ja kehityskulut, jotka tapahtuvat niin taloudessa, työelämässä, koulutusjärjestelmässä kuin muutoin yhteiskunnassa, heijastuvat myös nuorten mielen hyvinvointiin ja työkykyyn.

Työ ja työelämä ovat jatkuvassa muutoksessa. Työ on entistä enemmän tietotyö- ja palveluvaltaista, ja samalla teollisen työn osuus on vähentynyt. Työelämän muutokset ovat muuttaneet myös työn kuormittavuuden luonnetta. Työn fyysinen kuormittavuus on vähentynyt, kun taas työn psykososiaaliset riskit ja työn henkinen kuormittavuus ovat kasvaneet. Työelämän uudenlaiset psyykkiset haasteet ulottuvat myös entistä suurempaan osaan työvoimasta. (esim. Varje & Väänänen, 2018; Väänänen, 2024; Väänänen ym. 2014.) Työn henkisen rasittavuuden ja psyykkisten oireiden kasvu ilmenee myös työolotutkimuksessa, jossa on seurattu suomalaisten palkansaajien työoloja 1970-luvulta lähtien (Sutela ym. 2019).

Myös työntekijöihin kohdistuvat vaatimukset ovat muuttuneet. Ideaalit ihannetyöntekijästä, hänen piirteistään ja osaamisvaatimuksistaan muuttuvat ajassa. Esimerkiksi sosiaalisten taitojen, teknisten ja kognitiivisten taitojen sekä persoonan ominaisuuksien merkitys ovat kasvaneet työelämässä huomattavasti. (Kuokkanen ym. 2013; Varje ym. 2013; Väänänen ym. 2014.) Myös vaatimukset jatkuvasta uuden oppimisesta, itsensä kehittämisestä sekä itseohjautuvuudesta korostuvat aiempaa enemmän, samoin tunteiden merkitys on nykytyöelämässä korostunut (Väänänen, 2024). Tutkijat ovat havainneet, että mielenterveyden haasteet voivatkin liittyä erilaisiin kulttuurisiin ajattelu- ja toimintamalleihin, eräänlaisiin ideaaleihin, joihin esimerkiksi nuori työntekijä ei omilla voimavaroillaan ylety. Kuormitusta voi syntyä myös silloin, kun omat ideaalit ja arvot eivät työssä toteudu. Samalla mielenterveyden haasteita ilmenee hyvin erityyppisissä tehtävissä työskentelevillä. (esim. Lehmuskoski ym. 2022.)

Muuttuva työ asettaa suurempia vaatimuksia myös mielelle.

Suorituskeskeisyys, tehokkuuden vaatimus ja vaihtoehtojen rajattomuus ilmentävät aikaamme.

Suorituskeskeisyys on ominaista työkuultuurillemme. Myös työn tehostumis- ja tulosvaatimukset ovat viime vuosikymmeninä kasvaneet, ja samalla työn ja vapaa-ajan välinen raja on hämärtynyt erityisesti tietotyöläisillä. Työn tehostuminen ja suorituskeskeisyys ja niiden myötä riittämätön palautuminen voivat altistaa mielenterveyden ongelmille. (Varje ym. 2021.) Suorituspainee eivät rajoitu yksinomaan työhön, vaan ulottuvat laajasti myös yhteiskunnan eri alueille, eri elämäntilanteisiin sekä vapaa-aikaan. Tehokkuuden vaatimus ja suorituskeskeisyys ovat arkea jo koulussa. Esimerkiksi Huhta (2022) tunnistaa kirjassaan yhdeksi tyypilliseksi uupuvan lukiolaisen tarinaksi akateemisen suorittajan, joka toisaalta inspiroituu uuden oppimisesta ja on aktiivinen elämänsä suunnittelija, mutta jolla on samaan aikaan täyteen ahdettu vapaa-aika. Kunnianhimo, korkeat tavoitteet sekä tiivis ja täyteen ohjel-

moitu arki voivat johtaa nuoren uupumiseen kaiken suorittamisen keskellä. Koulun ja oppimisympäristön vaikutus nuorten hyvinvointiin voi muutoinkin olla huomattava. Koulutusuudistukset sekä jatkuvat muutokset esimerkiksi opetus-suunnitelmissa voivat luoda epävarmuutta tulevaisuudesta. Yhtä lailla alituinen kilpailu ja vaatimukset oman osaamisen kehittämisestä voivat uuvuttaa.

Ajalleamme on tyypillistä myös erilaisten mahdollisuuksien ja vaihtoehtojen rajattomuus, sekä työelämässä että vapaa-ajalla. Työ ja vapaa-aika tarjoavat jatkuvia kehitysmahdollisuuksia ja vaihtoehtoisia tapoja toimia, joita myös internet ja sosiaalinen media tuovat näkyville. Mahdollisia valintoja ja sen myötä myös riskejä on loputtomasti. (esim. Väänänen, 2024.) Monet nuorten aikuisten ongelmat kumpuavatkin erilaisten vaihtoehtojen runsaudesta, ”individualistisista elämänprojekteista” ja elämän ylikuumemisesta, mitkä voivat lisätä psyykkistä haavoittuvaisuutta (Lehmuskoski ym. 2022).

Tavalliset elämäntilanteiden haasteet ja tunteet määritellään usein lääketieteellisin termein.

Mielenterveyshaasteiden lisääntymistä on selitetty myös medikalisaatiolla sekä muuttuneella suhtautumisella psyykkisiin ja emotionaalisiin haasteisiin, mikä on edelleen johtanut diagnostisen kulttuurin muutokseen (Varje ym. 2021; Väänänen ym. 2019; Väänänen, 2024). Medikalisaatiolla tarkoitetaan ”lääketieteellistymistä, yhteiskunnallista ilmiötä, jossa uusia ja aikaisemmin lääketieteeseen liittyvät asioita aletaan määritellä lääketieteellisesti, ja niistä puhutaan terveyteen ja sairauteen liittyvillä käsitteillä” (Lääkäriliitto, 2024). Varjen ym. (2021) tutkimuksessa haastatellut työterveyslääkärit kuvasivat myös mielenterveysongelmiin liittyvän sosiaalisen stigman heikentyneen 1990-luvulta lähtien. Sinänsä mielenterveyden häiriöihin liittyvän stigman vähentymistä voidaan pitää hyvänä kehityskulkuna. Monien ihmisten eri elämäntilanteisiin liittyvät normaalit vaikeudet sekä työelämässä kohdatut haasteet kuitenkin määritellään entistä useammin lääketieteellisin käsittein. Työterveyslääkäreiden mukaan erityisesti nuoret työntekijät hakevat lääketieteellistä apua lieviinkin työelämän epäo-
n-
nistumisiin ja muun elämän vastoinkäymisiin. Samalla useat lääkärit tunnistivat ylidiagnosoinnin haasteet omassa



työssään. (Varje ym. 2021.) Aiemminkin on tuotu esiin, että masennuksen merkittävä lisääntyminen johtuu pikemmin-kin siitä, miten masennus yhteiskunnassamme ymmärretään ja käsitetään kuin taudin ”luonnollisesta kulusta” (esim. Helén, 2010; Mulder, 2008). Toisin sanoen ihmisen normaalia surua, murhetta ja alavireisyyttä on ryhdytty hoitamaan sairautena. Mielenterveyden käsite voidaankin nähdä myös sosiaalisena konstruktiona, joka rakentuu tiettyssä ajassa ja paikassa, jossa sosiaaliset normit määrittelevät sen, mitä pidetään normaalina ja epänormaalina (esim. Busfield, 2000; Conrad ym. 2010). Samalla voidaan kysyä, onko muutosta tapahtunut myös siinä, miten työkykyä ja mielen hyvinvointia arvioidaan. Voiko olla niin, että nuoret arvioivat omaa tilannettaan ja työkykyään muita kriittisemmin?

Yhtä lailla monet yhteiskunnalliset kriisit ja tilanteet, kuten talouden taantuma, sodat, ilmastonmuutos ja luontokato sekä koronapandemia, voivat aiheuttaa epävarmuutta ja huolta, mikä voi johtaa mielen oireiluun. Epävarmuus työstä ja toimeentulosta voi kuormittaa ja pitkittyessään aiheuttaa terveys- ja työkykyhaasteita. Esimerkiksi työskentely maantieteellisillä alueilla, joilla on heikko taloudellinen tilanne, on yhteys pitkiin sairauspoissaoloihin (Virtanen ym. 2005).

Myös koronapandemialla on ollut seurannaisvaikutuksia mielenterveyteen. Pandemian aikana masennus- ja ahdistuneisuusoireet yleistyivät niin Suomessa kuin muissakin Euroopan maissa, ja esimerkiksi ahdistuneisuus lisääntyi etenkin nuorilla naisilla (Kiviruusu ym. 2024b; OECD, 2023). Poikkeusolot heijastuivat merkittävästi nuorten elämään, minkä vuoksi pandemia oletettavasti kuritti erityisesti nuorten hyvinvointia ja mielenterveyttä. Etäkoulu ja etänä opiskelu toisella asteella ja korkeakouluissa sekä pitkät keskeytykset ohjatussa harrastustoiminnassa rajoittivat huomattavasti nuorten elämää ja kohtaamisia. Esimerkiksi opiskelu-uupumus lisääntyi korkeakouluopiskelijoilla korona-aikana (Salmela-Aro ym. 2023). Myös nuorten tyytyväisyys elämään laski merkittävästi pandemian aikana: esimerkiksi nuorisobarometrien historiassa ei ollut aiemmin mitattu yhtä matalaa elämään tyytyväisyyden tasoa (Lahtinen ym. 2021). Koronakriisi lisäsi myös nuoren kokemuksia yksinäisyydestä (Valtioneuvosto, 2021). Yksinäisyys ja vähäinen sosiaalinen tuki voivat lisätä mielenterveyden oireilua ja edelleen heikentää työkykyä. Koronapandemian myötä myös mielenterveyspalveluiden saatavuus vaikeutui. Ylipäättään terveyspalveluiden saatavuus on Suomessa viime vuosina heikentynyt (Aalto ym. 2023). Esimerkiksi 9/2018–10/2019 välisenä aikana lyhyeen ostopalvelopsykoterapiaan ohjatuista ainoastaan noin puolet pääsi aloittamaan hoidon kolmen kuukauden kuluessa lähetteen saamisen jälkeen (Wahlstedt ym. 2020). Hoidon pitkittyminen voi pahentaa sairauden oireita ja hidastaa sairaudesta toipumista.



Koronapandemian jälkeen Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan loi uutta epävarmuutta ja huolta. Vuonna 2022 vajaa puolet 20–24-vuotiaista nuorista koki turvattomuuden ja epävarmuuden tunteita maailmanpoliittisesta tilanteesta. Nuorten epävarmuuden ja turvattomuuden kokemukset ovat kasvaneet vuodesta 2010. (Helfer ym. 2022.)

Myös ilmastonmuutos huolettaa monia. 20–39-vuotiaat ovat muita huolestuneempia ilmastonmuutoksesta, mikä voi heijastua myös mielenterveyden oireiluun (ks. esim. Veijonaho ym. 2023). THL:n tutkimuksen (Kollanus ym. 2023) mukaan lähes puolet 20–39-vuotiaista naisista sekä reilu neljännes samanikäisistä miehistä on hyvin tai erittäin huolissaan ilmastonmuutoksesta. Myös osa Lehmuskosken ym. (2022) tutkimukseen osallistuneista nuorista aikuisista koki ahdistusta tulevaisuudesta ja sen globaaleista riskeistä, kuten ilmastonmuutoksesta.

Myös työolotekijät rakentuvat tiettyssä ajassa, kulttuurissa ja toimintaympäristössä, jotka vaikuttavat osaltaan mielenterveyteen ja työkykyyn. Seuraavaksi pureudumme tarkemmin työolotekijöiden merkitykseen.

Yhteiskunnalliset kriisit ja tapahtumat heijastuvat mielen hyvinvointiin.

Monet työolotekijät vaikuttavat mielenterveyteen.

Työ ja työolosuhteet

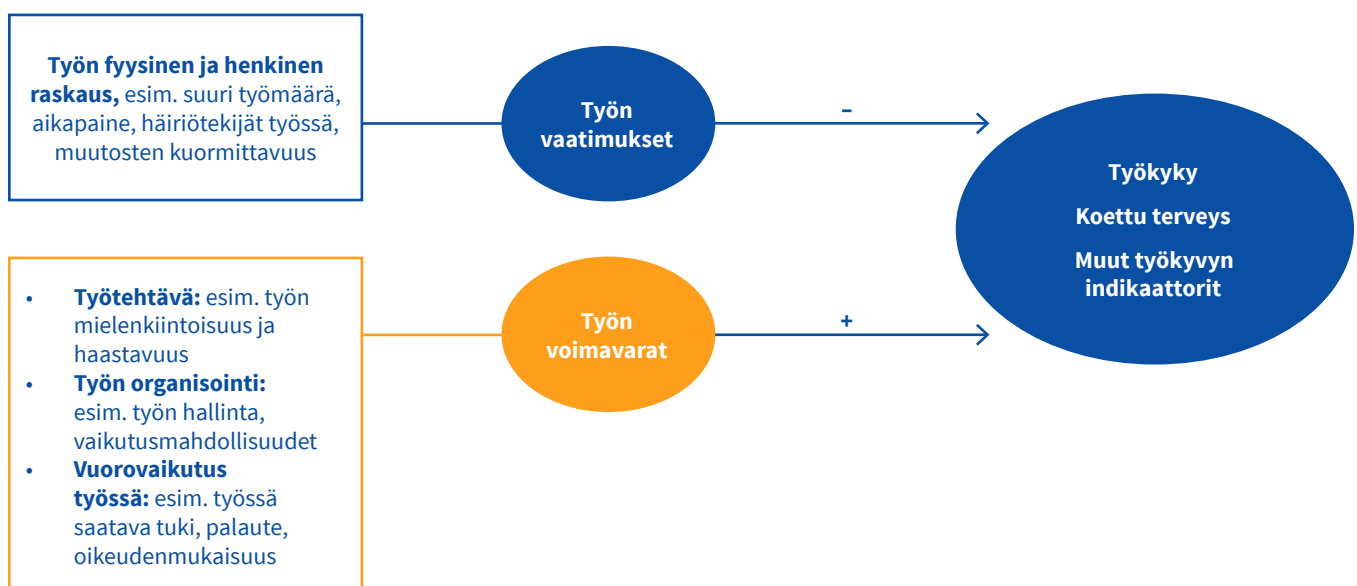
Monet työolotekijät voivat olla suoraan tai välillisesti mielenterveysoireilun riskitekijöitä. Esimerkiksi työn korkeat vaatimukset, alhainen työn hallinta, vaikutusmahdollisuuksien puute, vähäinen sosiaalinen tuki ja epäoikeudenmukaisuuden kokemukset on yhdistetty mielenterveyden ja työkyvyn haasteisiin. Vastaavasti työn voimavarojen vahvistaminen tukee työkykyä.

Työ ja työolosuhteet voivat vaikuttaa monin tavoin mielenterveyteen ja työkykyyn. Vaikutukset voivat olla suoria tai välillisiä ja pitkänkin ajan kuluessa tapahtuvia. Tutkimuskirjallisuus osoittaa, että monet työhön liittyvät psykologiset, sosiaaliset sekä organisatoriset tekijät voivat heikentää mielenterveyttä ja työkykyä. Esimerkiksi korkeat työn vaatimukset, työperäinen stressi, alhainen työn hallinta, heikot vaikutusmahdollisuudet, epäoikeudenmukainen kohtelu, vähäinen sosiaalinen tuki sekä työn epävarmuus on tunnistettu mielenterveysongelmien ja työkyvyttömyyden riskitekijöiksi (esim. Airaksinen ym. 2017; Bonde, 2008; Harvey ym. 2017; Knardahl ym. 2017; Madsen ym. 2017; Stansfeld ym. 2006; White ym. 2013). Työkyvyttömyyden riski vaihtelee myös ammattiryhmit-

täin. Työntekijäammateissa työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen on huomattavasti yleisempää kuin asiantuntija-ammateissa (esim. Rinne ym. 2018).

Kaikissa töissä on sekä kuormittavia että voimavaroja tuottavia tekijöitä. *Työn vaatimusten ja voimavarojen malli* (Bakker ym. 2007; Demerouti ym. 2001; Schaufeli & Bakker, 2004) on tunnettu teoreettinen malli, jolla on työterveys-tutkimuksessa pyritty kuvaamaan työn piirteiden yhteyttä työsuoritukseen ja hyvinvointiin. Mallissa työn vaatimuksilla tarkoitetaan tekijöitä, jotka kuormittavat työntekijää fyysisesti tai psyykkisesti. Työn voimavaroilla tarkoitetaan puolestaan sellaisia tekijöitä, jotka motivoivat työntekijää ja edistävät työn sujumista ja hyvinvointia sekä toisaalta helpottavat työn vaatimusten kohtaamista. Työn voimavarat voivat liittyä esimerkiksi työtehtävään, työn organisointiin tai vuorovaikutukseen. Empiiriset tutkimukset tukevat vahvasti mallin oletuksia (ks. esim. Bakker ym. 2023; Hakanen & Roodt, 2010; Schaufeli & Taris, 2014). Lisäksi on osoitettu, että työn voimavaroja vahvistamalla voidaan vaikuttaa työkykyyn (esim. Airila ym. 2014). Kuvassa 11 esiteltyä mallia on sovellettu myös seuraavassa luvussa käsiteltävässä case-tutkimuksessamme.

Työolojen, kuten työn vaatimusten ja voimavarojen, merkitystä mielen hyvinvointiin ja työkykyyn on tarkasteltu useissa tutkimuksissa myös nuorten työntekijöiden näkökulmasta. Esimerkiksi vähäinen työn itsenäisyys, riittämättömät haasteet työssä, kasvava tunnettyö (Suutala ym. 2024) sekä työelämän konfliktitilanteet (Selander & Ervasti, 2024) kuormittavat



Kuva 11. Työn vaatimukset ja voimavarat -mallin sovellus.

monia nuoria työntekijöitä. Lehmuskosken ym. (2022) haastattelututkimuksessa työolot nousivat keskeiseksi nuorten työntekijöiden mielenterveyshaasteisiin yhteydessä olevaksi tekijäksi. Esimerkiksi eettisesti kuormittava työ, työn resurssin ongelmien, työn arvostuksen puute sekä johtamisen haasteet heijastuivat nuorten psyykkiseen oireiluun. Myös tuoreet tutkimukset sosiaali- ja terveysalalla työskentelevistä nuorista (Heinonen ym. 2024; Kouvonen ym. 2024) tuovat esiin, että nuorten työntekijöiden mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen taustalla on usein moninaisia ja pitkittyneitä elämäntilanteita, joissa työn kuormitustekijöillä on merkittävä rooli. Työn kuormittaviksi tekijöiksi tunnistettiin esimerkiksi jatkuva liiallinen työmäärä, johtamisen haasteet, eettinen kuormitus asiakastyössä, vaikutusmahdollisuuksien puute, jatkuva kiire, epäselvä työn organisointi, riittämätön työhön perehdyttäminen, työyhteisön toimimattomuus sekä ammatillisen tuen puute.

Myös Rikalan (2018) haastattelututkimus osoitti, että työelämässä koettu kuormitus vaikuttaa osaltaan nuorten aikuisten mielenterveysperusteiseen työkyvyttömyyteen. Nuorilla työntekijöillä voi olla myös vanhempia työntekijöitä useammin epäsuotuisia työolosuhteita, kuten määräaikaista ja epätyypillisiä työsuhteita sekä epäasiallisen kohtelun kokemuksia (ks. myös aiempi luku *Nuoret työssä*), mikä voi lisätä nuorten kokemaa kuormitusta ja epävarmuutta.

Työolojen merkitys nuorten työntekijöiden mielenterveyteen ilmenee myös kansainvälisissä tutkimuksissa. Esimerkiksi saksalaisessa tutkimuksessa työn korkeat vaatimukset olivat yhteydessä nuorten työntekijöiden mielenterveyden oireisiin (Reuter ym. 2023). Vastaavasti liiallinen työmäärä ja aikapaine näyttivät lisäävän masennuksen ja ahdistuneisuuden riskiä uusiseelantilaisilla nuorilla työntekijöillä (Melchior ym. 2007). Lisäksi heikkojen psykososiaalisten työolojen havaittiin heikentävän australialaisten nuorten mielenterve-

yttä (esim. Milner ym. 2017). Ruotsalaisessa tutkimuksessa muita korkeampi mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen riski havaittiin puolestaan niillä yksityisen sektorin nuorilla työntekijöillä, jotka työskentelivät opetus- tai sosiaali- ja terveystalveissa (Björkenstam ym. 2022).

Työstä saatava arvostus ja palaute tukevat nuorten työkykyä.

Työpaikalla on monia keinoja tukea työntekijää, jolla on mielenterveyden haasteita. Myös työ itsessään voi oikein mitoitettuna edistää mielen hyvinvointia, eikä mielenterveyden oireilu välttämättä heikennä työkykyä. Esimerkiksi psykososiaalisten kuormitustekijöiden vähentäminen voi vähentää pitkiä sairauspoissaoloja. Vaikutukset voivat kuitenkin vaihdella eri ikäisillä. Esimerkiksi Rahmanin ym. (2024) tutkimuksessa havaittiin, että nuoret työntekijät hyötyivät muita enemmän työn palkkioiden, kuten palkan ja muiden rahallisten etuuksien sekä arvostuksen, parantamisesta, kun taas vanhemmille työntekijöille merkityksellisempää oli työn vaatimusten vähentäminen sekä työn hallinnan lisääminen. Vastaavasti Sischkan ym. (2022) tutkimus osoitti, että esimerkiksi koulutusmahdollisuuksilla, työn varmuudella, uralla etenemisellä, palkkatyytyväisyydellä ja työstä saatavalla palautteella oli keskeinen merkitys erityisesti nuorten työntekijöiden hyvinvoinnille. Työpaikan keinoja nuorten työntekijöiden mielen hyvinvoinnin vahvistamiseen kuvaamme erityisesti luvussa *Ratkaisuja työhön*.



Lapsuuden elinolosuhteet ja muut ympäristötekijät

Lapsuuden ja nuoruuden elinolosuhteet vaikuttavat monin tavoin nuorten elämään ja terveyteen. Esimerkiksi vanhempien matala koulutus, heikko taloudellinen tilanne, lähisukulaisen mielenterveyden ongelmat sekä traumaattiset tapahtumat voivat heijastua nuorten mielenterveyden haasteisiin sekä työkyvyttömyyteen. Myös erilaisten riskitekijöiden kasautuminen altistaa mielenterveysongelmille.



Lapsuuden elinolosuhteet ja sosioekonominen asema voivat olla yhteydessä mielenterveysperusteiseen työkyvyttömyyteen.

Mielenterveysoireilun juurisyyt juontavat myös lapsuuden ja nuoruuden elinolosuhteisiin sekä ylisukupolvisen huono-osaisuuteen. THL:n rekisteriaineistoihin perustuva pitkittäistutkimus vuonna 1987 syntyneistä nuorista osoittaa, että lapsuusajan elinolosuhteet vaikuttavat merkittävästi nuorten elämään pitkälle eteenpäin. Vanhempien matalan koulutuksen ja heikon taloudellisen tilanteen vaikutukset ulottuvat niin nuorten toimeentuloon, terveyteen, työllisyyteen kuin työkyvyttömyyteenkin. (Paananen ym. 2012; Ristikari ym. 2016.) Vastaavia tuloksia on saatu myös useissa muissa tutkimuksissa. Esimerkiksi Mattila-Holapan (2018) tutkimus osoitti, että monella työkyvyttömäksi päätyneellä nuorella on ollut haastavat lapsuuden elinolosuhteet, kuten lähisukulaisen mielenterveyden ongelmia. Myös nuoren oma varhainen oireilu, alhainen koulutus sekä heikko kiinnittyminen työelämään olivat yhteydessä työkyvyttömyyteen. Vastaavasti Rikalan (2018) tutkimuksessa lapsuuden vaikeat elinolosuhteet, kuten toimeentulo-ongelmat, lähisuhdeväkivalta ja päihteiden käyttö, olivat keskeisiä taustatekijöitä useilla nuorena mielenterveyssyistä työkyvyttömäksi päätyneellä. Toimeentulon haasteet ja työttömyys sekä lapsuuden ja nuoruuden kuormittavat kokemukset on tunnistettu nuorten mielenterveysongelmien taustatekijöiksi useissa muiden tutkimuksissa (esim. Bartelink ym. 2020; Lehmuskoski ym. 2022).

On myös vakuuttavaa tutkimusnäyttöä siitä, että sosioekonominen asema, kuten oma ja vanhempien koulustausta, ammatti ja tulotaso, vaikuttaa mielenterveyden ja käyttäytymisen ongelmiin sekä mielenterveysperusteiseen työkyvyttömyyteen (esim. Ervasti ym. 2013; Kivimäki ym. 2020; Lorant ym. 2003; Suvisaari ym. 2009). Lisäksi erilaisten riskitekijöiden kasautuminen on haitallista. Esimerkiksi ruotsalaisessa kaksostutkimuksessa havaittiin, että ne nuoret työntekijät, jotka työskentelevät ruumiillisissa työtehtävissä, ja joilla oli ollut useita lapsuuden vastoinikäymiä, olivat erityisen alttiita myöhemmille mielenterveyden häiriöille (Björkenstam ym. 2020). Sosioekonominen taustan merkitys mielenterveydelle ilmenee jo lapsuus- ja nuoruusvuosina. Esimerkiksi THL:n ja Tilastokeskuksen rekisteriaineistoja hyödyntänyt tutkimus osoitti, että korkeasti koulutettujen ja hyvätuloisten vanhempien lapsilla oli muita vähemmän mielenterveyden häiriöitä (Niemi ym. 2022). Onkin selvää, että nuorten mielen hyvinvoinnin vahvistaminen edellyttää toimia jo varhaislapsuudesta lähtien, kuten perheiden tukemista. Myös varhaiskasvatuksella, koulutusjärjestelmällä ja harrastustoiminnalla on keskeinen rooli nuorten hyvinvoinnin rakentumisessa.



Elintavat ja yksilölliset tekijät

Mielenterveyteen vaikuttavat myös monet yksilölliset tekijät sekä yksilön oma toiminta. Esimerkiksi perimä, yksilölliset voimavarat sekä terveyskäyttäytyminen vaikuttavat mielen hyvinvointiin ja työkykyyn. Nuorella mielen oireilu voi liittyä myös luonnollisena osana fyysiseen ja psyykkiseen kasvuun sekä kehittymiseen.

Myös yksilöllisillä tekijöillä sekä yksilön omalla toiminnalla ja valinnoilla on vaikutusta mielenterveyteen. Esimerkiksi perimä ja geneettiset tekijät voivat altistaa mielenterveysongelmille. Toisaalta perimän ja ympäristön vaikutusta on vaikeaa tai jopa mahdotonta erottaa toisistaan. (Keltikangas-Järvinen, 2006.) Nuorilla mielen oireilu voi liittyä myös luonnollisena osana fyysiseen ja psyykkiseen kasvuun sekä kehittymiseen, itsenäistymiseen ja oman identiteetin hakemiseen. Esimerkiksi nuoret työntekijät ovat monin tavoin uuden äärellä: rakentamassa omaa elämää, astumassa työelämään ja muodostamassa ammatti-identiteettiään. Monet samanaikaiset muutokset ja uudet tilanteet voivatkin kuormittaa mieltä. On esimerkiksi havaittu, että nuorilla työntekijöillä on muita työntekijöitä vähemmän pystyvyykokemuksia työssään (Suutala ym. 2024).

Mielen hyvinvoinnin kannalta merkityksellistä on myös terveyskäyttäytyminen, kuten riittävä lepo, uni, liikunta

sekä monipuolinen ruokavalio. Riittämättömällä unella voi olla kielteisiä terveysvaikutuksia. Kaikista 20–39-vuotiaista suomalaismiehistä peräti neljännes kokee nukkuvansa riittämättömästi, kun kaikista miehistä näin arvioi noin joka viidennes. Vastaavasti 20–39-vuotiaista naisista riittämättömästi arvioi nukkuvansa noin 23 prosenttia, mikä on varsin samalla tasolla kuin muilla työikäisillä naisilla. Huolestuttavaa on, että riittämättömäksi koettu uni on kaikinensa yleistynyt viime vuosina. (Merikanto ym. 2023.) Unen ohella liikunta ja fyysinen aktiivisuus on tärkeää toiminta- ja työkyvyn kannalta. Lisäksi liikunnalla on tutkitusti myönteinen vaikutus nuorten mielenterveyteen (esim. Panza ym. 2020; Tahira, 2022). Useat tutkimukset ja tilastot osoittavat kuitenkin huolestuttavia kehityskulkuja nuorten fyysisestä kunnosta. THL:n Terve Suomi -tutkimuksen mukaan hieman yli puolet 20–39-vuotiaista suomalaismiehistä saavuttaa terveystiikuntasuosituksen ja samanikäisistä naisista ainoastaan hieman yli

Riittävä lepo, uni ja liikunta tukevat mielen hyvinvointia.

40 prosenttia (Lahti ym. 2023). Terveysliikuntasuositus täyttyi, jos henkilö harrasti viikon aikana vähintään 2,5 tuntia kestävyysliikuntaa tai yhden tunnin ja 15 minuuttia raskasta kestävyysliikuntaa tai näiden yhdistelmää sekä vähintään kaksi kertaa lihaskuntoliikuntaa. Vastavasti varusmiespalveluksen aloittaneiden miesten kestävyys- ja lihaskunto on huomattavasti heikentynyt siitä, kun seuranta aloitettiin vuonna 1975. Tuoreimmat tulokset vuodelta 2023 voisivat kuitenkin viitata siihen, että kielteinen kehityskulku olisi pysähtynyt. Viimeisen viiden vuoden aikana kestävyyskunnan keskiarvotulos oli vuonna 2023 tarkastelujakson korkein. Samoin lihaskunnossa kiitettävän ja hyvän tuloksen saaneiden osuus kasvoi edellisestä vuodesta. (Puolustusvoimat, 2024.)

Huolta herättää myös lihavuuden yleistyminen. THL:n Terve Suomi -tutkimus osoittaa, että lihavuus (BMI-painoindeksillä mitattuna 30 kg/m² tai enemmän) on merkittävästi yleistynyt työikäisillä, millä voi olla myös merkittäviä vaikutuksia työ- ja toimintakykyyn. Tutkimuksen mukaan 30 prosentilla naisista ja 27 prosentilla miehistä on lihavuutta. Noin joka viidennellä 20–39-vuotiaista oli lihavuutta. (Lehtoranta ym. 2023.) Lihavuuteen liittyviä mahdollisia työkykyongelmia indikoi myös Työterveyslaitoksen seurantatutkimus, joka osoittaa alle 30-vuotiaiden työntekijöiden työkykyarvioiden heikentyneen samaan aikaan

kun ylipaino on lisääntynyt. Lihavien osuus peräti nelinkertaistui alle 30-vuotiaiden ikäryhmässä vuosien 2000 ja 2023 välillä. (Laitinen ym. 2024.) Fyysinen aktiivisuus tukee ylipainoistenkin työkykyä. Esimerkiksi Ervastin ym. (2019) pitkittäistutkimus osoitti, että ylipainoiset henkilöt voivat merkittävästi vähentää työkyvyttömyyden riskiään fyysisellä aktiivisuudella.

Päihdeongelmilla voi olla yhteys mielenterveyteen. Huolestuttavaa on, että suomalaisten huumekekoilut ovat yleistyneet ja asenteet huumeita kohtaan ovat muuttuneet myönteisimmiksi. Lähes puolet 25–34-vuotiaista aikuisista on kokeillut huumeita. (Karjalainen ym. 2023.) Vaikka kokonaisuudessaan alkoholinkäyttö on nuorilla vähentynyt koko 2000-luvun ajan (Helenius ym. 2023), on huomattavalla osalla nuorista aikuisista silti alkoholin riskikäyttöä. Terve Suomi -tutkimuksen tulokset osoittavat, että 29 prosenttia 20–34-vuotiaista miehistä on alkoholin riskikäyttäjiä. Samanikäisistä naisista riskikäyttäjiä on noin joka viides. (Mäkelä ym. 2023.)

Yhtä lailla ruokavaliolla voi olla merkitystä mielenterveyden kannalta. Terveellisten ruokailutottumusten, kuten kasvien, hedelmien, marjojen, täysjyväviljan, kanan, kalan ja vähärasvaisen juuston syömisen, on todettu vähentävän masennusriskiä. Vastavasti epäterveellinen ruokavalio, kuten makkarat, sokeripitoiset juomat ja valmisruuat, ovat yhteydessä suurempaan masennuksen esiintyvyy-



teen. (Ruusunen, 2013.) Nuorten aikuisten ruokavalion laadussa on kehitettävää. Terve Suomi -tutkimus osoittaa, että ainoastaan 16 prosenttia 20–39-vuotiaista miehistä syö kasviksia, marjoja tai marjoja useita kertoja päivässä. Samanikäisistä naisista vastaava osuus on noin kolmannes. Kalaa nuoret aikuiset söivät muita ikäryhmiä harvemmin. (Kaartinen ym. 2023.)

Myös sosiaalisen median käytön vaikutuksia nuorten mielen-terveyteen, kuten masennukseen ja ahdistuneisuuteen, on tutkittu (esim. Heffer ym. 2019; Karim ym. 2020; Twenge ym. 2018; Vuorre ym. 2021). Joitakin viitteitä on esimerkiksi siitä, että nuorten aikuisten internetin ja sosiaalisen median käytöllä on kielteisiä vaikutuksia terveyskäyttäytymiseen, kuten fyysiseen aktiivisuuteen, ruokailuun ja päihteiden käyttöön (Rouvinen ym. 2023). Liiallinen netinkäyttö voi olla osatekijä myös nuorten mielen hyvinvoinnin haasteissa ja vähäisessä unessa

(Kiviruusu ym. 2024a). Moni sosiaalisen median vaikutuksia mielen-terveyteen tarkasteleva tutkimus perustuu poikkileik-kausaineistoon tai lyhyeen seuranta-aikaan sekä erilaisiin otoksiin ja indikaattoreihin, mikä hankaloittaa myös eri tutkimus-ten tulosten vertailua. Siksi lisätutkimuksille on tarvetta.

**Nuorten mielen-
terveysoireilun juurisyyt
ovat moninaisia.
Siksi myös toimenpiteitä
tarvitaan monella tasolla.**



Kuva 12. Nuorten mielen-terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat monet tekijät.



Case-tutkimus: Nuoret tutkijat työkyvyn poluilla

Tässä luvussa tarkastelemme yliopistoissa työskentelevien nuorten tutkijoiden työkykyä. *Nuoret tutkijat työkyvyn poluilla* -tutkimuksemme tuo näkökulman erityisesti asiantuntijatehtävissä työskentelevien nuorten aikuisten työhön ja työkyvyn haasteisiin. Uskomme, että tuloksiamme ja niiden perusteella tehtyjä johtopäätöksiä voi hyödyntää laajemminkin, kun pyrkimyksenä on ymmärtää nuorten aikuisten työkyvyn haasteiden taustatekijöitä sekä löytää ratkaisuja nuorten työkyvyn vahvistamiseen.

Tausta ja tavoitteet

Nuorten mielenterveyden häiriöistä johtuvat sairauspoissaolot ovat kasvaneet, ja työkyvyn haasteet ovat nousseet esille myös yliopistoissa (esim. Mälikangas ym. 2020; Nature, 2019; Salmela-Aro ym. 2020). Monet yhteiskunnassa, toimintaympäristössä ja työelämässä tapahtuvat muutokset, joita kuvasimme edellisessä luvussa, näkyvät ja vaikuttavat myös yliopistoissa. Jatkuva muutos yliopistoissa ilmenee esimerkiksi organisatiomuutoksina, uusina johtamisjärjestelminä, kovenevana kilpailuna, työtehtävien ja vastuiden lisääntymisenä, työmenetelmien digitalisoitumisena sekä työn organisoinnin uusina käytäntöinä. Myös ns. näkymättömän työn määrän kasvu on lisännyt työn kuormittavuutta. (Haapakorpi ym. 2023.) Näillä erilaisilla muutoksilla on eittämättä vaikutuksia myös nuorten työntekijöiden työhön sekä työkykyyn. Tuoreissa yliopistoja tarkastelevissa tutkimuksissa onkin tunnistettu erilaisia työkyvyn haasteita (esim. Mälikangas ym. 2023; Piironen ym. 2022; Salmela-Aro ym. 2023). Lisäksi on viitteitä siitä, että koronapandemialla ja sen torjuntaan liittyvillä toimenpiteillä oli yhteyttä erityisesti nuorten aikuisten lisääntyneeseen depressiiviseen oireiluun yliopistoyhteisössä (Salokangas ym. 2023). Pahimmillaan pitkittynyt oireilu voi johtaa työkyvyttömyyteen. Varman data osoittaa, että mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt ovat ylivoimaisesti yleisin työkyvyttömyyden syy yliopistolehtoreilla, tuntiopettajilla ja assistenteilla. Mielenterveyden häiriöt ovat työkyvyttömyyden syy noin 75 prosentilla näiden ammattiryhmien kuntoutus- ja työkyvyttömyyseläkkeen hakijoilla. Varma arvioi, että yhden työkyvyttömyyseläkkeen kustannus näissä ammateissa on keskimäärin 185 000 euroa.

Nuoret tutkijat työkyvyn poluilla- tutkimuksessa kartoitimme sitä, millaiset työhön, työolosuhteisiin ja yksilöön liittyvät tekijät ovat yhteydessä nuorten tutkijoiden työkykyyn sekä millaisia työkyvyn kriittisiä pisteitä on mahdollista tunnistaa. Lisäksi tavoitteenamme oli löytää työpaikatason ratkaisuja nuorten tutkijoiden tukemiseen. Nuorilla tutkijoilla tarkoitamme alle 40-vuotiaita työsuhteessa olevia henkilöitä. Tutkimuksemme viitekehystenä sovelsimme työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallia, jonka esittelimme lyhyesti *Työ ja työolosuhteet* -luvussa.

Aineisto ja menetelmät

Tässä raportissa raportoimme tuloksia case-tutkimuksemme kysely- ja haastatteluaineistoista.

Kyselyaineisto

Kyselyaineisto muodostuu yliopistojen henkilökunnalle suunnatuista sähköisistä kyselyistä, jotka toteutettiin vuosina 2021 ja 2023. Kyselyissä kartoitettiin esimerkiksi työntekijöiden näkemyksiä työn vaatimuksista, töiden organisoinnista, työyhteisön toiminnasta, esihenkilötyöstä sekä työkyvystä. Taulukossa 1 on esitetty keskeiset tiedot vastaajista.

Taulukko 1. Kyselyaineisto vuosilta 2021 ja 2023.

	2021	2023
Vastaajia yhteensä (n)	19 802	22 778
Vastausprosentti	55,8	61,0
Naisia (%)	55,9	56,6
Opetus- ja tutkimushenkilökunta (%)	58,6	60,0
Alle 40-vuotiaat työsuhteiset tutkijat (%)	21,3	21,9

Kyselyaineistoa analysoitiin erilaisilla tilastollisilla malleilla. Kuvailevan aineiston analyysin ohella hyödynnettiin esimerkiksi korrelaatioita ja keskiarvovertailuja muuttujien välisissä selitysmalleissa. Analyysit tehtiin SPSS-ohjelmistolla. Tuloksia tarkasteltiin muun muassa ikäryhmittäin (alle 30-vuotiaat ja 30–39-vuotiaat), sukupuolen, työsuhtemuodon ja roolin (apurahatutkija, nuori tutkija, tutkijatohtori) mukaan sekä työkykyluokittain. Kyselyiden muuttujista muodostettiin summamuuttujia (indeksejä), joissa asteikko oli 1–5 (1=täysin eri mieltä ja 5= täysin samaa mieltä). Työkyky luokiteltiin neljään luokkaan: 0–5=huono, 6–7=kohtalainen, 8–9=hyvä ja 10=erinomainen työkyky.

Laadullinen aineisto

Haastatteluaineisto kattaa yhteensä 16 haastattelua. Ensimmäinen osa-aineisto koostuu yliopistojen HR:n, esihenkilöiden ja nuorten tutkijoiden haastatteluista, joita yhden yliopiston maisterivaiheen opiskelijat tekivät huhti-toukokuussa 2022. Haastattelujen teemat liittyivät työn kuormitustekijöihin, työkyvyn tilaan sekä työkyvyn edistämisen keinoihin. Haastattelut toteutettiin etänä Zoom-sovelluksella. Haastattelujen kesto oli keskimäärin 45 minuuttia. Osa-aineisto kattaa yhteensä seitsemän haastattelua kolmesta yliopistosta (neljä nuorta tutkijaa, kaksi HR:n edustajaa sekä yksi esihenkilö). Toinen haastatteluaineisto (n=9) kerättiin kahdesta yliopistosta alkuvuonna 2023. Siinä haastateltiin HR-vastaavia, opintopalveluiden edustajia (kuten opintopsykologeja, tohtorikoulutusohjelman vastuuhenkilöitä, hyvinvointia tukevia henkilöitä), esihenkilöitä sekä työterveyshuollon edustajia (työterveyslääkäri, työterveyspsykologi). Valtaosa näistä haastatteluista toteutettiin kasvotusten.

Tulokset

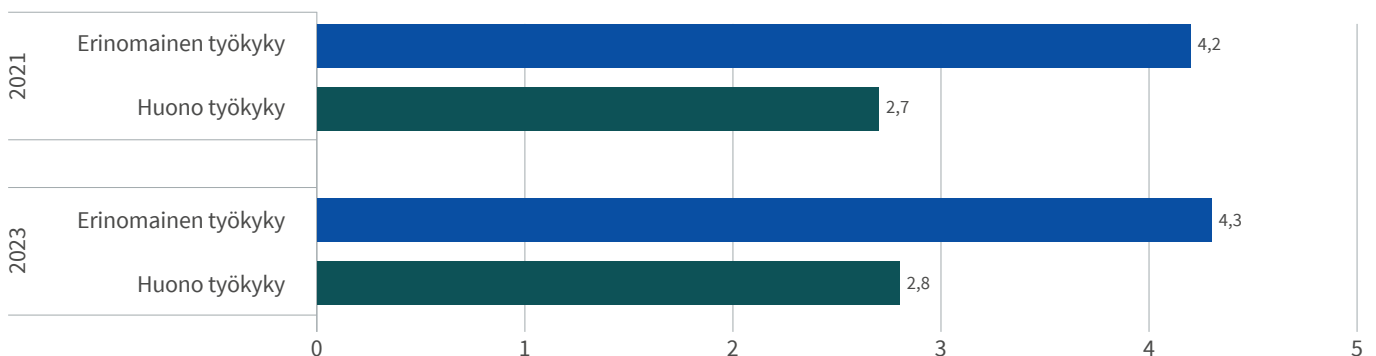
Tutkijan työssä on useita kuormitustekijöitä

Tutkijan työssä on useita kuormitustekijöitä. Kuormitustekijät voivat liittyä esimerkiksi työn sisältöön ja sen luonteeseen, työolosuhteisiin sekä sosiaalisiin suhteisiin. Myös monet yhteiskunnalliset tekijät ja yksilön oman elämän olosuhteet heijastuvat nuorten tutkijoiden työhön ja koettuun kuormitukseen. Pitkittyessään kuormitus voi johtaa työkyvyn haasteisiin.

Työhön liittyviä kuormitustekijöitä nuoren tutkijan työssä

Kyselyn tulokset osoittivat, että keskimäärin nuoret tutkijat kokivat työnsä vaatimukset sopiviksi. Kuitenkin työn vaatimusten kokemisessa esiintyi selkeitä eroja erinomaiseksi ja huonoksi työkykynsä kokevien nuorten tutkijoiden välillä. Ne nuoret tutkijat, jotka arvioivat oman työkykynsä erinomaiseksi, eivät kokeneet työtään henkisesti tai fyysisesti yhtä raskaaksi kuin työkykynsä huonoksi arvioivat nuoret tutkijat. Samoin erinomaiseksi työkykynsä arvioivat tutkijat pystyivät keskittymään työhönsä paremmin, ja heillä oli riittävästi aikaa selviytyä työtehtävistä työaikana. Myöskään työssä tapahtuneet muutokset eivät kuormittaneet heidän jaksamistaan yhtä paljon kuin huonoksi työkykynsä kokevilla. Kuva 13 osoittaa, että mitä korkeampi arvo, sitä vähemmän työn vaatimukset kuormittivat.

Työn vaatimukset kuormittavat työkykynsä huonoksi kokevia



Kuva 13. Koetut työn vaatimukset erinomaiseksi ja huonoksi työkykynsä kokeneiden ryhmissä vuosina 2021 ja 2023.

Myös haastatteluaineistossa tarkasteltiin nuorten tutkijoiden työn kuormitustekijöitä. Haastateltavat tunnistivat useita kuormittavia tekijöitä, joista monet liittyvät työn sisältöön ja sen luonteeseen (ks. Taulukko 2). Tutkijan työssä on varsin korkeat vaatimukset, ja työ edellyttää vahvaa oma-aloitteellisuutta, itsenäisyyttä ja itsensä ohjaamisen taitoja. Tietotyö voi kuormittaa myös kognitiivisesti. Useissa haastatteluissa tuotiin esille, että tutkimustyön vaatimukset ovat myös kasvaneet. Tutkimustyö on aiempaa laaja-alaisempaa ja yhteiskunnallista, mikä asettaa uusia vaatimuksia tutkijan osaamiselle, viestinnälle ja vuorovaikutukselle. Myös yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen liittyvät lieveilmiöt, kuten maalittaminen sosiaalisessa mediassa, tunnistettiin työn kuormitustekijäksi.

Akateemisessa työssä toistuu tällainen, että pitää jäsenellä suuria kokonaisuuksia, mitkä aluksi vaikuttaa lähestulkoon kaoottisilta tai liian suurilta paloilta purtavaksi, ja niitä pitää sitten pilkkoa pieniin osiin ja sitä kautta tehdä se järjestys itselleen. (nuori tutkija)

Tutkijan työ voi olla ajoittain myös yksinäistä. Yksinäisyyden kokemusta saattaa vahvistaa riittämätön työhön saatava tuki. Puutteellinen ohjaus ja sosiaalinen tuki nähtiin keskeiseksi työn kuormitustekijäksi. Esimerkiksi työn tavoitteet koettiin usein epäselviksi ja epämääräisiksi. Erityisesti HR:ssä, henkilöstön tukipalveluissa sekä työterveyshuollossa työskentelevät kuvasivat nuorten tutkijoiden ohjaukseen liittyviä haasteita.

Sellainen vähän heitteillejättöfiilis, että se ohjauksen puute tai haasteet työn strukturoinnissa, ohjauksessa, esihenkilötyössä, ne on ehkä ne kolme semmoista kärkeä. (työterveyshuolto)

On toki semmoisia kuormitustekijöitä, jotka liittyy just tutkijan yksinäisyyteen, joka on selkeästi aika suuri ongelma. --- Tutkimustyö voi olla hyvin, hyvin yksinäistä. Varsinkin jos sulla ei ole siinä riittävää tukea ohjaukselta tai yhteisöltä. (tukipalvelut)

Tutkijan työssä voi olla myös ristiriitaisia sekä epärealistisia odotuksia ja vaatimuksia. Samaten liiallinen työ määrä voi kuormittaa. Töitä on usein liikaa, ja siksi työpäivät venyvät. Usein myös työkuultuuriin on sisäänrakennettu odotus



pitkistä työpäivistä ja ”ylisuorittamisesta”, mikä synnyttää nuorissa tutkijoissa riittämättömyyden tunnetta.

Tälle alalle vaikuttaa olevan sisäänkirjoitettu se, että päivät on ympäröityä ja sitä odotetaan ehkä jollakin tapaa. Ja tämä liittyy osittain varmaan siihen, että rahoitukset on tiukassa ja niihin rahoituksiin sidotaan aika paljon työtehtäviä, eli töitä on enemmän kuin mitä on niihin varattua aikaa, joka näkyy sitten niin, että professorit ja ryhmänjohtajat saattaa viikonloppuisin tehdä merkittäviäkin työpäiviä, vaikka heillä ei ole siihen periaatteessa velvollisuutta, mutta se luo alaspäin myös paineen tunnetta siitä, että sinunkin täytyy pystyä venymään, että sä olisit tämän ryhmän täysipainoinen jäsen. (nuori tutkija)

Tutkijan työuraan liittyykin monenlaista epävarmuutta, erityisesti rahoitukseen ja työsuhteen jatkuvuuteen liittyen. Vastaavia tuloksia on saatu myös tuoreessa nuorten tutkijoiden kyselytutkimuksessa (Tieteentekijät, 2024). Työtä ilmentää jatkuva kilpailu rahoituksesta ja työuralla etenemisestä, myös lähimpien kollegoiden kesken. Kilpailu on yhä enemmän myös globaalia. Moni kokeekin tarvetta jatkuvasti todistella omaa pätevyyttään ja osaamistaan.

Työn ulkopuolisia kuormitustekijöitä nuoren tutkijan työssä

Haastatteluissa tunnistettiin useita työn ulkopuolisia kuormitustekijöitä. Monet niistä liittyivät yhteiskunnalliseen muutokseen, erilaisiin yhteiskunnallisiin tilanteisiin sekä toisaalta yksilöllisiin tekijöihin. Yhteiskunnallisista tekijöistä tehokkuusajattelu ja suorituskeskeisyys nostettiin haastatteluissa toistuvasti esiin. Yhteiskunnan asettamat odotukset ja vaatimukset entistä täydemmästä elämästä – työssä ja sen ulkopuolella – näkyvät myös yliopistoyhteisössä ja heijastuvat nuorten tutkijoiden arkeen ja kuormittuneisuuden kokemuksiin.

Tuntuu, että tietty tehokkuusajattelu, missä on tavoitteena se, että ollaan joka vuosi tuottavampia kuin edellisenä on ollut, se ei välttämättä ole omiaan tuomaan elämän tyytyväisyyttä ja tasapainoa ainakaan kaikille. Mutta tämä on mun mielestä sellainen, mikä on, ehkä mä näkisin sen yleisempänä suomalaisen yhteiskuntaan liittyvänä asiana, ei niinkään välttämättä tutkijatyöhön sinänsä. (työterveyshuolto)

Onko ylipäättänsä nuorempien ihmisten elämä jotenkin tavoitteellisempaa kaikilta elämän osa-alueilta, että ei pelkästään että se työ on haastavaa, mutta myös niitä odotuksia omalle elämälle vaikkapa harrastusten tai muitten elämän osa-alueitten puolelta, niin niissäkin koetaan painetta, niin sehän tietysti voi yhteisvaikutuksellisesti tuoda kokemusta, että on jaksamisessa haasteita. (tukipalvelut)

Nuoret tutkijat tunnistivat itsekin yhteiskunnan monet odotukset ja vaatimukset, jotka heihin kohdistuvat. Kovat odotukset ja vaatimukset voivat johtaa myös nuorten kuormittumiseen ja uupumiseen, kuten eräs nuori tutkija osuvasti kuvaa:

Nykyään se ei todellakaan riitä, et on joku tutkinto, vaan pitää sen lisäksi olla ekstrovertti ja osallistuu järjestötoimintaan, tehdä kaiken näköstä ja sit olla vielä joku hieno somepresenssi ja osata henkilöbrändätä itseään oikein ja sitä sun tätä. Tavallaan en mä ihmettele, et nuoret ja yhä nuoremmat palaa loppuun ja on ylikuormittuneita. (nuori tutkija)

Perfektionismi, ”ylisuorittaminen” ja korkeat itselle asetetut tavoitteet kuvattiin tyypillisiksi nuoren tutkijan piirteiksi. Monet yksilöllisiksi määritellyistä tekijöistä kietoutuivat itse asiassa

edellä kuvattuihin yhteiskunnallisiin tilanteisiin ja odotuksiin, eikä niitä siksi tulisi nähdä yksinomaan yksilöllisinä tekijöinä tai yksilön ongelmina. Sen sijaan näille yksilön kokemuksille ja tilanteille pitäisi löytää ratkaisuja sekä yhteiskunnan että työpaikan tasolla (ks. viimeinen luku *Ratkaisuja työhön*).

Kyllähän nämä yliopistoon päässeet ihmiset on näitä meidän kympin tyttöjä ja poikia jotka pyrkii täydelliseen suoritukseen. Siinä mielessä sitten vaativat itseltään ihan hirveästi ja kun on kilpailtu ympäristö niin ei ehkä salli itselle henkisesti välillä lepoa. Välillä voisi ottaa vähän rauhallisemmin, vaan kun painetaan viikosta toiseen ja viikonpäivästä toiseen ja pahimmillaan tunnista toiseen. Voi jopa yöunet jäädä vähiin sen takia, kun painetaan sitä omaa projektia eteenpäin. (työterveyshuolto)

Vaativan työn ohella nuoren tutkijan vapaa-aika saattaa olla vaativaa ja täyteen ahdettua – sekä harrastusten että perhe-elämän vaatimusten myötä. Tämän seurauksena myös uni ja palautuminen saattaa jäädä liian vähäiseksi. Eräs nuori tutkija kuvasi omaan tilannettaan näin:

Kyllähän tässä pikkulapsiperheen elämässä, niin kyllä siinä aika paljon tekemistä on ja nimenomaan semmoista ruuhkavuosimeininkiä. Kiireistä on, että sitten kun saa lapset nukkuu, niin se pitää ne kodin työt tai kodin asiat tai mitä tarviikaan hoitaa arjessa, niin tehdä silloin ja sitä liian usein, melkein joka ilta huomaa sitten, että pääsee nukkumaan aivan liian myöhään. Ja sitten se väsyttää. Väsyttää myös työpäivinä. Tää nyt on ainakin yks selkee, merkittävä tekijä. Ja no just se, että jos ei ehdi vaikka liikumaan. (nuori tutkija)

Myös maailmanpoliittiset tilanteet, sodat ja muut konfliktit näkyvät yliopistoyhteisöissä, ja erityisesti ne kuormittavat ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Ulkomaalaistaustaisten kokemaa kuormitusta voi lisätä sosiaalisten verkostojen puute Suomessa.

Meidän ulkomaalaisyhteisö reagoi tosi voimakkaasti sekä Ukrainan [sotaan] että Turkin maanjäristystilanteeseen ja tällaiseen. Kaikki, mitä tapahtuu maailmalla, tietysti, kun heillä on sukulaisia, ystäviä, ehkä se yliopisto, mistä ne on valmistunut tai tehnyt väitöskirjan siellä, paljon kontakteja, niihin reagoidaan ihan hirveän voimakkaasti meillä, kaiken tuommoiseen, geopolitiikka ja maailman mullistukset vaikuttaa ihan hirveästi akuutisti. (tukipalvelut)

Kyllä ulkomaalaisilla on vielä enemmän riskiä jaksamisessa ja työn kuormittavuudessa, juuri sen takia koska ne sosiaaliset kontaktit, vielä enemmän kokevat olevan yksin. (työterveyshuolto)

Haastatteluissa kuvattiin myös sitä, että kuormitustekijät voivat vaihdella työtehtävän luonteen ohella myös tutkijan uran eri vaiheissa. Esimerkiksi väitöskirjatyötä tekevän nuoren

tutkijan työn kuormitustekijät voivat osin poiketa post doc -vaiheessa olevan tutkijan kokemista kuormitustekijöistä. Haastatteluissa tuotiin myös esiin, että ulkomaalaistaustaisilla tutkijoilla voivat tietyt kuormitustekijät korostua muita enemmän. Esimerkiksi oleskeluluvan saaminen voi olla sidoksissa tutkimusrahoituksen saamiseen, mikä voi lisätä epävarmuuden kokemuksia ja kuormittavuutta. Ulkomaalaistaustaisilla voi myös olla muita vaikeampaa löytää työkykyä tukevaa tietoa tai työkykyä tukevien palveluiden äärelle.

Taulukko 2. Haastatteluissa tunnistettuja kuormitustekijöitä nuorten tutkijoiden työssä.

Kuormittavuus	Keskeisiä tekijöitä
Työn sisältöön liittyviä	• Työn korkeat vaatimukset, haastavat työtehtävät (osaamisen tai työn hallinnan puute) • Työn suuri määrä • Itseohjautuvuuden vaatimukset, yksilön suuri vastuuttaminen • Työn pirstaloituminen, hallinnollisen työn lisääntyminen, ei riittävästi aikaa ydintehtävään (tutkimukseen) • Jatkuva ulkopuolisen arvioinnin kohteena oleminen (esim. käsikirjoitukset, rahoitushaut, urapolku) • Vaatimus osallistua yhteiskunnalliseen keskusteluun (ml. sosiaalinen media)
Työolosuhteisiin liittyviä	• Työn määräaikaisuus ja projektiluontoisuus, aikapaine • Työn lyhytjänteisyys ja epäjatkuvuus • Rahoituksen haasteet • Etätyön haasteet (esim. vähäinen sosiaalinen tuki)
Sosiaalisiin suhteisiin liittyviä	• Puutteellinen ohjaus: vähäinen tuki ja palaute sekä vuorovaikutus • Etäinen ja niukka johtaminen, hierarkkisuus • Konfliktit esihenkilön/ohjaajan kanssa • Vähäinen sosiaalinen tuki kollegoilta/vertaisilta • Yksinäisyyden ja ulkopuolisuuden kokemukset • Korkeat vaatimukset sosiaalisille taidoille ja verkostoitumiseen • Erilaiset kulttuuritaustat (mm. tunteiden näyttäminen työssä, erilaiset käsitykset työstä ja työn tekemisen tavoista) • Tutkimusrahoitukseen liittyvä kilpailu työyhteisössä
Yhteiskunnallisia tekijöitä	• Tehokkuusajattelu ja suorituskeskeisyys • Yleinen epävarmuus tulevaisuudesta • Yhteiskunnalliset kriisit (esim. sodat, poliittiset tilanteet, ilmastonmuutos, muut katastrofit)
Yksilöllisiä tekijöitä	• Ylisuorittaminen ja korkeat itselle asetetut vaatimukset • Riittämättömyyden tunne, elämän yleisen mielekkyyden löytämisen vaikeus • Itsensä johtamisen haasteet, omien rajojen tunnistamisen vaikeus • Epäselvät uratavoitteet/odotukset, vaikeudet tunnistaa omaa osaamista • Elintapa haasteet (uni, palautuminen) • Perheen perustaminen ja siihen liittyvät haasteet

Häiriöpäiväkirjasta syntyi toimivia kokeiluja nuorten tutkijoiden työn kuormitustekijöiden tunnistamiseen ja hallintaan

Eräässä yliopistossa oli tunnistettu osana Nuoret tutkijat työkyvyn poluilla -projektia tarve löytää ratkaisuja työn kuormittavuuden hallintaan sekä työn sujumattomuuden haasteisiin nuorten tutkijoiden työssä. Tilanteen kehittämiseksi hyödynnettiin häiriöpäiväkirjatyöskentelyä, joka esiteltiin tutkimusryhmälle keväällä 2024.

Häiriöpäiväkirja perustuu kehittävän työntutkimuksen teoriaan. Häiriöpäiväkirja on menetelmä, jolla työyhteisö voi tunnistaa työn häiriöitä ja työn sujumisen esteitä sekä niiden yleisyyttä. Menetelmä mahdollistaa järjestelmätason häiriöiden tunnistamisen, joita voidaan ratkaista työtä yhteisesti kehittämällä, esimerkiksi muuttamalla yhteisiä pelisääntöjä tai toimintatapoja. Häiriöpäiväkirjan avulla yksittäiset kuormittavat tapahtumat liitetään toiminnan kokonaisuuteen. Työkykyhaasteiden vaikuttavien ratkaisujen löytämisen kannalta tämä on tärkeää, sillä kuormit-

tavat tilanteet eivät pääsääntöisesti ole sattumia tai sellaisia tapahtumia, joihin pitäisi oppia sopeutumaan, vaan kyse on usein yhteisestä työstä tai tekemisestä, yhteisesti sovitusta tai sopimattomasta työn tekemisen tavoista tai muutoksesta, mikä aiheuttaa häiriöitä yksittäisten henkilöiden työssä. Tällaisten häiriöiden poistamiseen tarvitaan ennen kaikkea systeemitason ratkaisuja. (Mäkitalo & Paso, 2008.)

Tutkimusryhmän jäsenet kirjasivat kahden viikon ajan työsäännös esille tulleita häiriöitä anonyymisti yhteiselle sähköiselle työskentelyalustalle. Häiriöiksi määriteltiin sellaiset asiat ja tekijät, jotka poikkesivat normaalista työkulusta: tekijöitä, jotka estivät sujuvan työ tekemisen tai aiheuttivat työn keskeytymisen. Kirjaukset sisälsivät tiedon työtehtävästä sekä kohdatuista häiriöistä ja niiden vaikutuksesta työskentelyyn.

Osallistujat kokivat häiriöpäiväkirjatyöskentelyn hyödylliseksi. Häiriöiden keräämisen jälkeen ryhmä arvioi sähköisellä alustalla erilaisten häiriöiden yleisyyttä, vaikutti yksittäinen työntekijä kyseistä häiriötä itse ollutkaan kohdannut seurantajakson aikana. Näin saatiin tarkennusta erilaisten häiriötekijöiden yleisyyteen. Keskeiset häiriöt liittyivät työn hidasteisiin ("työ ei etene"), erilaisiin keskeytyksiin sekä palaverien liialliseen määrään. Näihin toistuviin häiriöihin tutkimusryhmäläiset hakivat ratkaisuja Varman työkykyjohtamisen kehityspäällikön fasilitoimassa työpajassa. Yhteisesti sovitut uudet toimintatavat liittyivät esimerkiksi sähköisiin viestintäkanaviin ja kiireellisten viestien nimeämiseen, ajan varaamiseen kalenteista tärkeisiin työtehtäviin, projektikohtaisiin viestinnän pelisääntöihin ja ohjeisiin sekä avoimen keskustelukulttuurin vahvistamiseen. Työpajassa sovittiin lisäksi, että ryhmä arvioi myöhemmin sitä, miten käytännön kokeilut häiriöiden hallinnassa ovat onnistuneet.



Työ sisältää kuormittavuuden vastapainoksi merkittäviä voimavaroja

Vaikka tutkijan työ voi olla monin tavoin kuormittavaa, sisältää se työkyvyn kannalta useita myönteisiä tekijöitä. Nuorten tutkijoiden työn voimavarat liittyvät erityisesti työn sisältöön, hyvään ohjaukseen ja esihenkilötyöhön sekä työkavereilta ja muulta verkostolta saatavaan sosiaaliseen tukeen. Hyvät työn voimavarat olivat yhteydessä nuorten tutkijoiden työkykyyn.

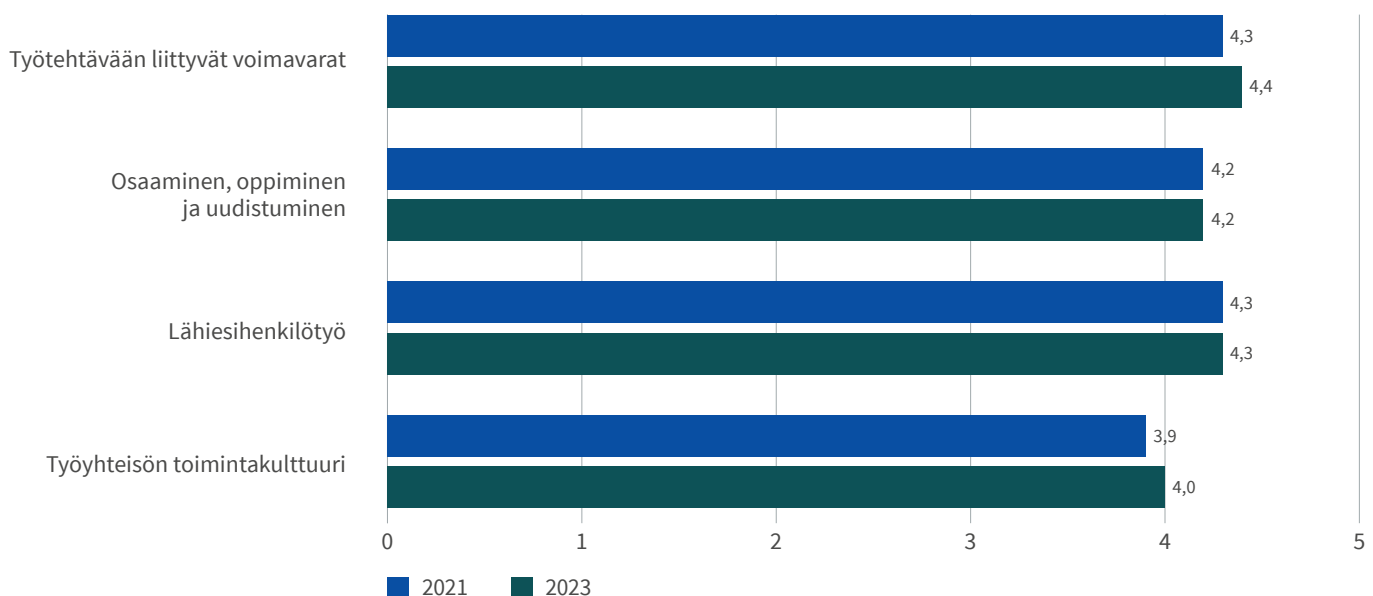
Nuorten tutkijoiden työssä on paljon voimavaroja. Kyse- lyssä tarkasteltiin työtehtävään, osaamiseen ja oppimiseen, lähiesihenkilötyöhön sekä työyhteisöön liittyviä voimava- roja. Tulokset osoittavat, että työn voimavarat olivat varsin korkealla tasolla sekä vuonna 2021 että 2023 (Kuva 14). Työtehtävään, lähiesihenkilötyöhön ja osaamiseen liittyvät voimavarat arvioitiin varsin samantasoiseksi. Nuoret tutki- jat arvioivat, että työtehtävät ovat mielenkiintoisia ja haas- tavia ja että niillä on selkeä tavoite. Lisäksi he kokivat, että

heidän osaamisensa on pitkälti tasapainossa työtehtävien kanssa. Myös hyvä lähiesihenkilötyö, kuten riittävä palaute työstä sekä tasapuolinen ja oikeudenmukaisen kohtelu, nähtiin tärkeäksi voimavaraksi. Nuorten tutkijoiden arviot työyhteisön toimintakulttuurin toimivuudesta olivat myös hyvällä tasolla. He kokivat muun muassa saavansa työhönsä tarvitsemaansa tukea sekä olevansa osa työyhteisöä. Lisäksi nuoret tutkijat kokivat, että yksikössä jaetaan riittävästi osaamista ja tietoa.

Vuosina 2021 ja 2023 miehet, alle 30-vuotiaat ja määrä- aikaisessa työsuhteessa olevat kokivat muita enemmän työn voimavaroja. Tästä poiketen työtehtäviin liittyvät voimavarat olivat muita paremmalla tasolla 30–39-vuoti- ailla ja toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevilla. Apurahatutkijat kokivat työn voimavarat nuoria tutkijoita ja tutkijatohtoreita heikommaksi sekä vuonna 2021 että vuonna 2023. Ainoastaan lähiesihenkilötyöhön liittyvissä voimavaroissa, kuten tasapuolisessa ja oikeudenmukaisessa kohtelussa ja palautteen saamisessa, ei ollut roolien väli- siä eroja.

Työn voimavaratekijöitä kartoitettiin myös haastatte- luissa. Haastateltavat tunnistivat useita voimavaroja, jotka kannattelevat nuorta työntekijää myös silloin, kun työ on kuormittavaa. Haastatteluissa kuvattiin erityisesti työn sisäl- töön liittyviä voimavaroja. Nuoret tutkijat kokevat työnsä

Nuorilla tutkijoilla on paljon työn voimavaroja



Kuva 14. Kokonaistulokset nuorten tutkijoiden työn voimavaroista vuosina 2021 ja 2023.

usein merkitykselliseksi, kiinnostavaksi ja usein myös intohimonsa kohteeksi. Työ on itsenäistä, vaihtelevaa ja joustavaa. Onnistumiset työssä ja oman tutkimuksen eteneminen innostavat ja motivoivat nuorta tutkijaa. Myös vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja päätöksentekoon sekä työn tarjoamat mahdollisuudet oppimiseen ja oman osaamisen jatkuvaan kehittämiseen nähtiin tärkeäksi.

Mä koen sen tosi mielekkääksi, mitä mä teen. Se on tosi kiinnostavaa, ne kysymykset ja asiat, minkä parissa työskentelee ja sitten toisekseen välillä kokee jopa onnistuvansa niissä. Tietysti se palkitsee. (nuori tutkija)

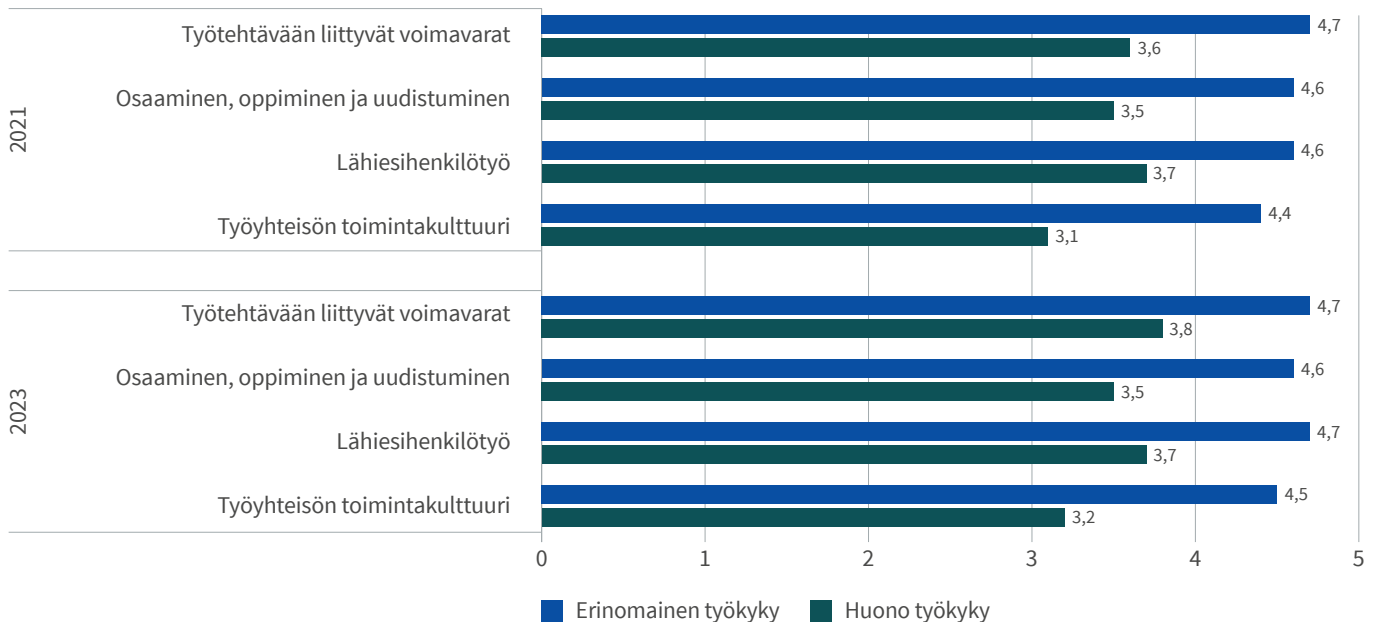
Työn sisällöllisten tekijöiden ohella hyvät ihmisten väliset suhteet ja vuorovaikutus ovat nuoren tutkijan työssä merkittäviä voimavaroja. Erityisesti hyvä ohjaus ja esihenkilötyö sekä työkavereilta ja muulta verkostolta saatava sosiaalinen tuki koettiin tärkeäksi.

Tämä työyhteisö, että meidän ryhmä on tosi tukeva ja sellainen avoin. Että se auttaa kyllä. (nuori tutkija)

Kyselyaineistossa tarkastelimme myös työn voimavarojen ja koetun työkyvyn välistä yhteyttä. Tulokset osoittivat, että hyvät työn voimavarat olivat yhteydessä hyvään työkykyyn. Työkykynsä erinomaiseksi kokevat nuoret tutkijat arvioivat omat voimavaransa huomattavasti paremmaksi kuin huonoksi työkykynsä kokevat. Selkeimmät erot olivat työyhteisön toimintakulttuuriin liittyvissä voimavaroissa, kuten tuen saamisessa sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa (Kuva 15). Tulokset siis osoittavat, että työn voimavarojen vahvistaminen kannattaa. Esimerkiksi sosiaaliseen tukeen, työn selkeisiin tavoitteisiin, riittävään osaamiseen, vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksiin sekä työn hallittavuuteen tutkijan työssä kannattaa panostaa.

**Hyvät työn voimavarat
olivat yhteydessä
hyvään työkykyyn.**

Hyvät työn voimavarat ovat yhteydessä parempaan työkykyyn



Kuva 15. Nuorten tutkijoiden työn voimavarat erinomaiseksi ja huonoksi koetun työkyvyn luokissa vuosina 2021 ja 2023.

Nuorten tutkijoiden stressikokemukset ja työkyky

Työn erilaiset kuormitustekijät voivat vaikuttaa nuorten tutkijoiden työkykyyn ja stressikokemuksiin. Tässä luvussa tarkastelemme nuorten tutkijoiden kokemuksia stressistä ja työkyvystä.

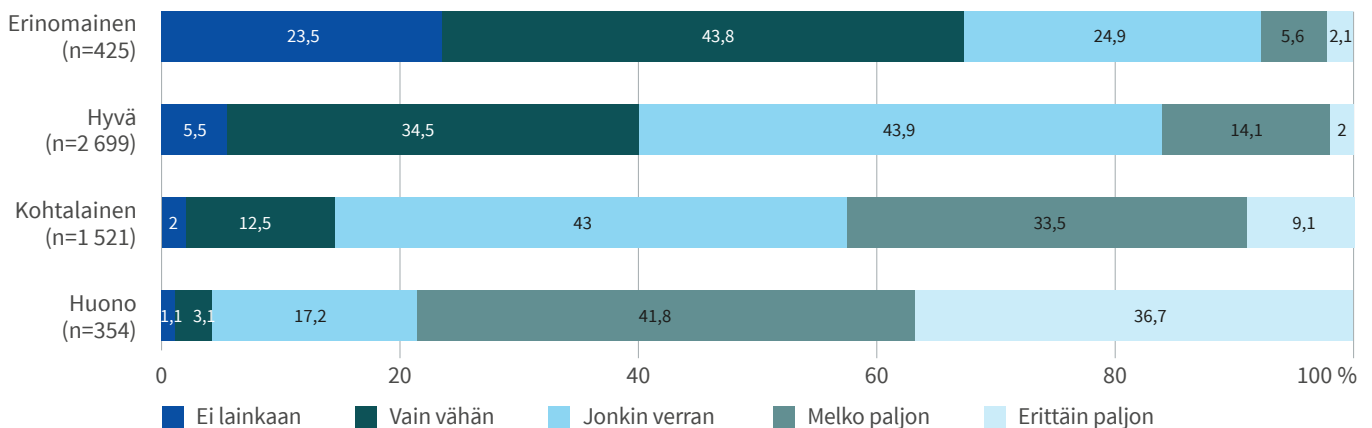
Stressin kokeminen

Vuoden 2023 kyselyssä kartoitettiin työntekijöiden kokemaa stressiä. Lähes 30 prosenttia nuorista tutkijoista koki stressiä vähintään melko paljon. Nuorista tutkijoista naiset ja apurahatutkijat kokivat enemmän stressiä kuin muut. Alle 30-vuotiaiden ja 30–39-vuotiaiden sekä eri palvelussuhde-
muotojen (määräaikainen vs. toistaiseksi voimassa oleva työsuhte) välillä ei esiintynyt eroja stressin kokemisessa.

Tuloksemme osoittivat, että stressin kokemisella oli yhteys koettuun työkykyyn. Huonoksi työkykynsä kokevista lähes 80 prosenttia koki stressiä vähintään melko paljon verrattuna erinomaiseksi työkykynsä kokevien vajaaseen kahdeksaan prosenttiin (Kuva 16).



Stressin kokeminen on yhteydessä huonoon työkykyyn



Kuva 16. Koettu stressi vuonna 2023 eri työkykyluokissa (N=4 999), prosenttiosuudet.

Koettu työkyky

Tutkimukset osoittavat, että koettu työkyky ennakoi myöhempiä sairauspoissaoloja sekä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä. Kyselyssämme koettua työkykyä arvioitiin asteikolla 0–10. Nuorten tutkijoiden arviot omasta työkyvystä olivat heikommalla tasolla kuin muilla yliopistoissa työskentelevillä sekä vuosina 2021 että vuonna 2023. Kumpanakin ajankohtana nuorten tutkijoiden työkyvyn keskiarvo oli 7,7. Seuranta-aikana ei tapahtunut juurikaan muutoksia myöskään eri työkykyluokkien osuuksissa. Kuva 17 osoittaa, että reilu 60 prosenttia nuorista tutkijoista koki työkykynsä vähintään hyväksi. Samalla kohtalaiseksi tai huonoksi työkykynsä kokevia oli lähes 40 prosenttia.

Koetussa työkyvyssä ilmeni merkitseviä eroja sukupuolten ja roolien välillä. Miehet ja tutkijatohtorit kokivat työkykynsä paremmaksi kuin naiset ja muun sukupuoliset sekä apurahatutkijat. Koetussa työkyvyssä ei esiintynyt eroja ikäryhmien eikä määräaikaisissa työsuhteissa olevien ja toistaiseksi voimassa olevien työsuhteisten välillä. Lisäksi kyselyaineistomme tulokset osoittivat, että erinomaisen työkyvyn omaavilla oli kauttaaltaan parempi työhyvinvointi kuin heikon työkyvyn omaavilla. Hyvä työkyky ennakoi myös myönteistä suhtautumista johtamiseen ja työpaikan suosittelemisluokkuutta.

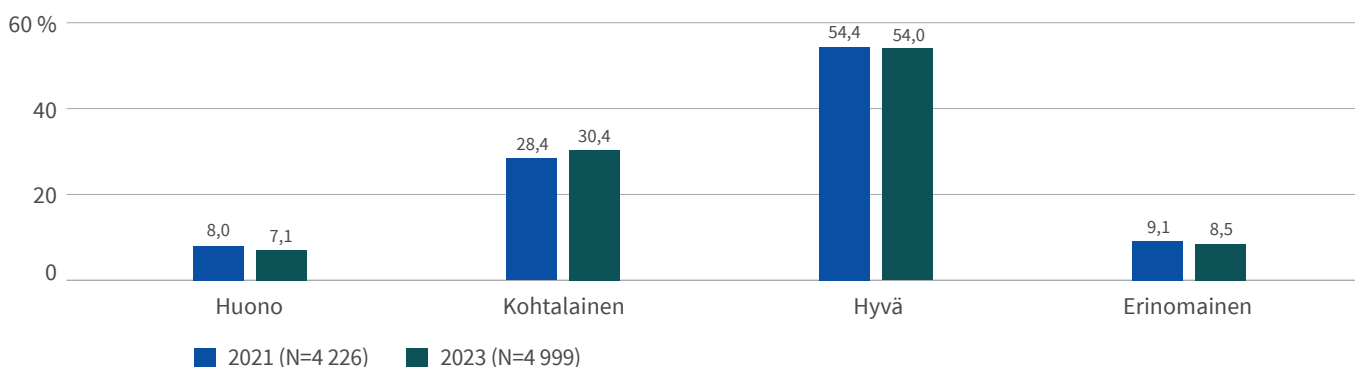
Myös haastatteluaineistossa käsiteltiin nuorten tutkijoiden työkykyä ja siihen liittyviä tekijöitä. Monessa haastatteluissa todettiin, että valtaosa nuorista tutkijoista voi hyvin. Samalla tuotiin esiin huoli siitä, että nuorten tutkijoiden työkyky sekä fyysinen ja psyykinen kunto näyttävät heikentyneen ajan kuluessa. Nuorilla on aiempaa useammin vaikeuksia sietää erilaisia elämän vastoinkäymisiä, ja myös toiminnanohjauksessa on haasteita.

Meille tulee työelämään ihan erilaisessa kunnossa olevia ihmisiä kuin mitä on tullut aikaisemmin. Siellä on paljon jo maisteriopintojen vaiheessa tunnistettavissa jaksamiseen liittyviä ongelmia, niin tavallaan sen F-diagnoosin näkökulmasta meillä on ihan erikuntoisia ihmisiä. Myös osittain fyysisestikin. (tukipalvelut)

Eräs haastateltava nuori tutkija arvioi omaa työkykyään hyvin samansuuntaisesti kuin mitä kyselymme tulokset osoittivat: koettu työkyky asettuu seitsemän ja kahdeksan välimaastoon. Kiinnostavaa nuoren kuvauksessa on se, että ”seiskankin työkyky” on nuoren itsensä arvioimana hyvä, vaikka tutkimuksissa seitsemän arvosana tyypillisesti määritellään kohtalaiseksi työkyvyksi, ei hyväksi. Samalla nuori tunnistaa elintapoihin liittyviä tekijöitä, joilla hän itse voisi vaikuttaa työkykynsä:

Mun työkyky on melko hyvä. Ei täydellinen, että ehkä mä senkin pistäisin johonkin ykkösestä kymppiin asteikolla, niin varmaan siihen seiskan kasin tienoille. Vois olla vähän parempi. Tai siis, että ehkä siis seiska, et jos ihan ihanteellisessa tilanteessa vois mennä. Just ihan tämmöset perusfyysiset seikat; pääsis vähän aikaisemmin nukkumaan ja mä tykkäisin herätä tosi aikaisin ja tehdä töitä ennen kuin kukaan muu on herännyt. Niin sitten, että tämmöiset ei aina ihan toteudu että sit vois skarppina toimia siinä työssään, niin kyl se on joku seiska. (nuori tutkija)

Nuorista tutkijoista lähes 40 prosenttia kokee työkykynsä enintään kohtalaiseksi



Kuva 17. Nuorten tutkijoiden kokema työkyky vuosina 2021 ja 2023, prosenttiosuudet.

Työterveyshuollon haastatteluissa tuotiin esiin, että monet nuoret tutkijat osaavat hakea apua terveysongelmiinsa tarvittaessa ja ennakoivasti. Toisaalta todettiin, että on myös tilanteita, joissa työterveyshuoltoon hakeudutaan liian myöhään. Lisäksi työterveyshuollon haastatteluissa ilmeni, että työterveyshuollon palveluiden käyttö vaihtelee nuorilla tutkijoilla merkittävästi. Huomattava osa ei käytä palveluita lainkaan, kun taas pieni osa käyttää paljon. Tämä on linjassa aiempien tutkimusten kanssa (esim. Reho ym. 2020; Sumanen ym. 2020). Sairauspoissaolojen seuranta nuorilla tutkijoilla hankaloittaa se, ettei poissaoloja kirjata systemaattisesti. Nuoret tutkijat työskentelevät kokonaistyöajalla, eivätkä he ole työaikalain piirissä. Tällöin lyhyistä poissaoloista ei välttämättä ilmoiteta. Haastatteluissa tuotiin myös esiin, että oletettavasti monet nuoret tutkijat myös työskentelevät sairaana. Pitkiä sairauspoissaoloja nuorilla tutkijoilla oli varsin vähän.

Työkyvyttömyyden diagnoosit nuorilla tutkijoilla liittyvät useimmiten erilaisiin mieliala- ja ahdistuneisuushäiriöihin. Myös epäilyt aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriöstä (ADHD) ovat lisääntyneet. Työterveyshuollon haastatteluissa tuotiin esiin, että etenkin työterveyspsykologikäynnit ovat viime vuosina lisääntyneet.

Ahdistuneisuus on ollut nousussa. Mun mielestä pandemia-aikana erityisesti korostui, ihmiset itsekin ottaa esille että ”onko minulla ADHD”, että on myös mahdollisesti jotain siihen liittyen, mikä mun mielestä näkyy toiminnanohjauksen vaikeutena. (työterveyshuolto)

Haasteena nuorten tutkijoiden osalta on, ettei työkyvyn haasteita tyypillisesti havaita riittävän varhain. Usein sairastuminen tai töistä poisjäänti tapahtuu äkillisesti, ilman selkeitä ennakkomerkkejä.

Kun on vuosityöaika, yksittäiset lyhyet poissaolot, hänen eivät ilmoita sitä. Ja saattaa olla myös joskus pidemmissä tilanteissa riippuen vähän siitä, että kuinka aktiivisesti oma esimies seuraa tilannetta, voi olla niin, että on mennyt useita kuukausia, että työkyky on ollut vähän häilyväinen ja matala ja kukaan ei oikeastaan huomaa sitä. (työterveyshuolto)

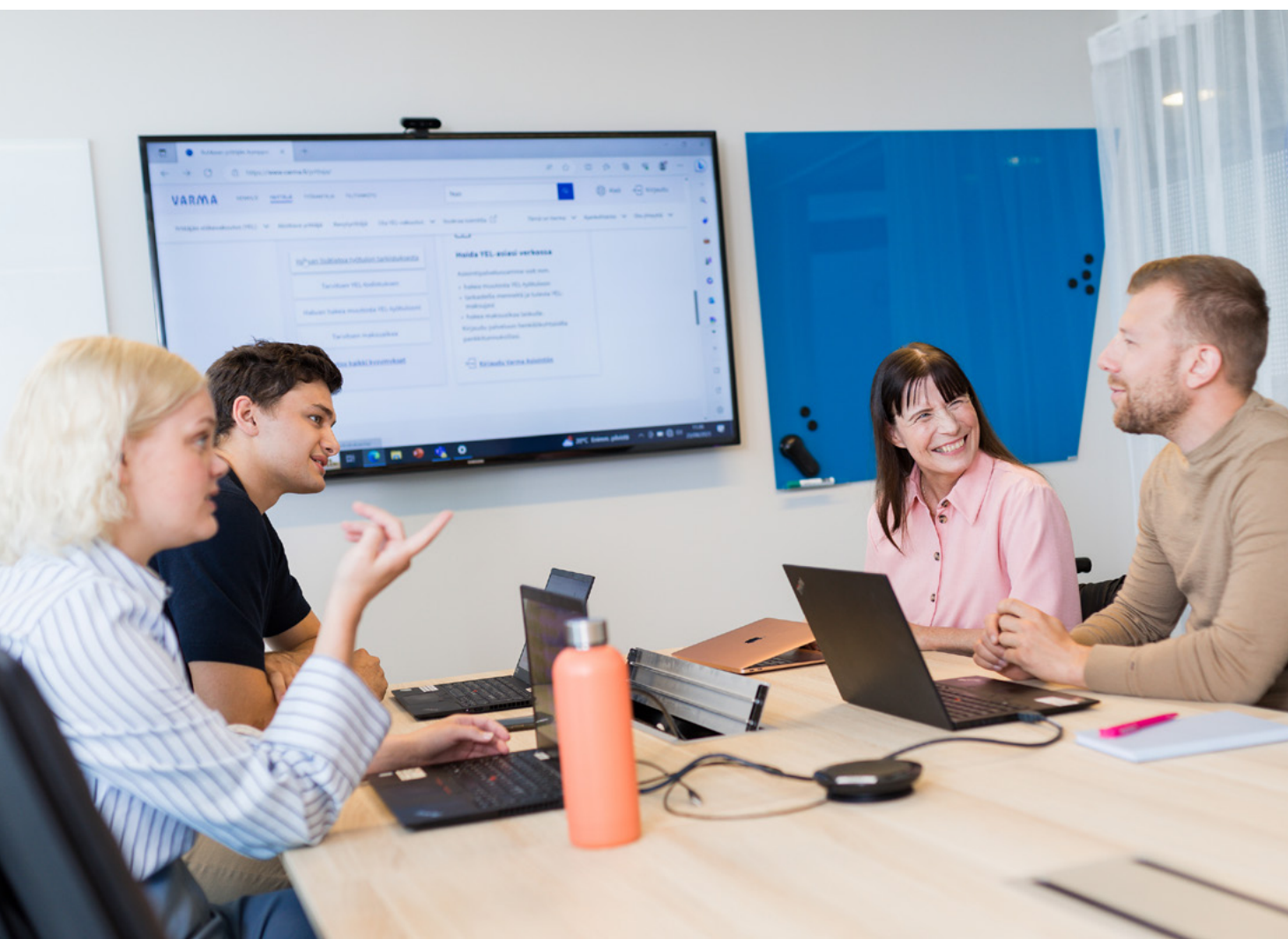


Keskustelukulttuurin avoimuus mielen hyvinvointiin liittyvistä asioista oli yhteydessä koettuun työkykyyn.

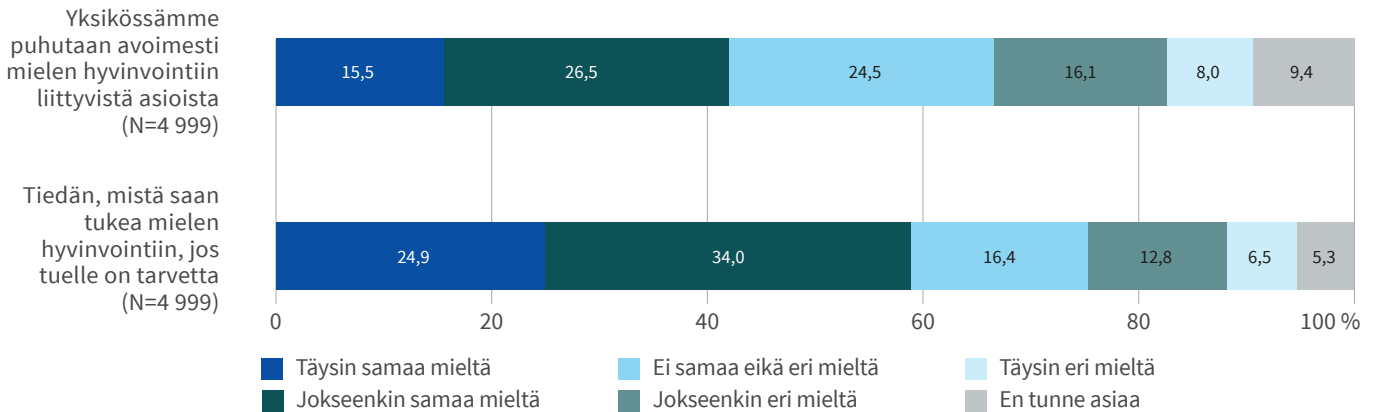
Keskustelukulttuurin avoimuus ja tietoisuus tuen saamisesta mielen hyvinvoinnin asioissa

Työpaikoilla on tärkeä käydä keskustelua mielen hyvinvoinnista, sen edistämisestä ja siihen liittyvistä pulmista. Psykologisesti turvallisessa työyhteisössä uskalletaan ottaa esiin myös haastavia asioita, kuten mielenterveyden haasteita. Vuoden 2023 kyselyssä kartoitettiin vastaajien näkemyksiä mielen hyvinvointiin liittyvästä keskustelukulttuurista sekä tietoisuudesta mielen hyvinvoinnin tuen palveluista. Reilu 40 prosenttia nuorista tutkijoista koki, että mielen hyvinvointiin liittyvistä asioista puhutaan avoimesti yksikössä, ja lähes 60 prosenttia tiesi, mistä saa tarvittaessa tukea (Kuva 18). Miehet ja tutkijatohtorit kokivat keskustelukulttuurin muita useammin avoimeksi.

Koetun työkyvyn suhteen ilmeni selkeä ero keskustelukulttuurin avoimuuden kokemisessa. Erinomaiseksi työkykynsä kokevista lähes 60 prosenttia koki, että mielen hyvinvointiin liittyvä keskustelukulttuuri on avointa. Vastaava osuus työkykynsä huonoksi kokevilla oli ainoastaan noin neljännes. Miehet ja apurahatutkijat olivat muita harvemmin tietoisia siitä, mistä saa tarvittaessa tukea mielen hyvinvoinnin asioissa. Noin kolme neljästä erinomaiseksi työkykynsä kokeneista tiesi, mistä saa tarvittaessa tukea, kun taas huonoksi työkykynsä kokevista näin arvioi alle puolet. On kuitenkin huomioitava, että lähes joka kymmenes vastaaja ei ottanut kantaa keskustelukulttuurin avoimuuteen ja noin viisi prosenttia ei tuntenut asiaa, mistä saa tarvittaessa tukea mielen hyvinvointiin liittyvissä asioissa.



Tietoisuus tuen saamisesta mielen hyvinvointiin on yleisempää kuin avoin keskustelukulttuuri mielen hyvinvoinnin asioista



Kuva 18. Keskustelukulttuuri ja tietoisuus tuen saamisesta mielen hyvinvointiin liittyen vuonna 2023, prosenttiosuudet.

Ulkomaalaistaustaisten nuorten tutkijoiden tilanne

Kartoitimme työkykyä, stressikokemuksia sekä mielen hyvinvointiin liittyvää tietoisuutta myös erikseen suomalaistaustaisilla, EU-kansalaisilla sekä muilla ulkomaalaistaustaisilla. Tulokset osoittivat, että EU-maiden ulkopuolelta tulleet nuoret tutkijat kokivat työhön ja työkykyyn liittyvän tilanteensa paremmaksi kuin suomalaistaustaiset tai muiden EU-maiden kansalaiset. Heidän työkykynsä oli keskimäärin parempi, ja he kokivat muita vähemmän stressiä. Suomalaisistaustaiset kokivat eniten stressiä, ja muun EU-maan kansalaiset kokivat työkykynsä muita heikommaksi. Ulkomaalaistaustaisista yli puolet koki keskustelukulttuurin mielen hyvinvoinnista avoimeksi, kun suomalaistaustaisista näin koki reilu kolmannes ja muiden EU-maiden kansalaisista alle 45 prosenttia. EU-maiden ulkopuolelta tulleilla esiintyi eniten epätietoisuutta siitä, mistä saa tarvittaessa tukea mielen hyvinvointiin. He eivät kuitenkaan kokeneet työtään yhtä kuormittavaksi kuin muut eivätkä yhtä usein häiritseviä keskeytyksiä. Lisäksi he kokivat selviytyvänsä työtehtävistään työaikana muita useammin. Myös työn voimavarat EU:n ulkopuolelta tulleet kokivat paremmiksi kuin suomalaisistaustaiset tai EU:n alueelta tulleet nuoret tutkijat. Muualta

EU-maista tulleet arvioivat työn vaatimukset kuormittavamaksi kuin muut.

Kyselyiden ja haastattelujen tulokset eroavat jossakin määrin toisistaan siinä, millainen kuva välittyy ulkomaalaistaustaisten työkyvystä ja mielen hyvinvoinnista. Kulttuurista saattaa vaikuttaa siihen, miten erilaiset tutkimuksissa käytetyt käsitteet ymmärretään tai miten omista kokemuksista halutaan kertoa. Esimerkiksi koettu työkyky on subjektiivinen arvio ja kulttuurinen käsite samalla tavalla kuin koettu terveys (esim. Koskinen ym. 2012). On mahdollista, että ulkomaalaistaustaiset vastaajat ovat kulttuurisista syistä halunneet antaa todellista myönteisemmän kuvan työkyvystään. Toisaalta kielitaitoon liittyvät tekijät voivat vaikuttaa esimerkiksi siihen, miten hyvin erilaiset työkyvyn tuen palvelut tunnetaan. Ulkomaalaistaustaisilla saattaa esimerkiksi olla enemmän epäselvyyttä siitä, mistä he saavat tukea mielen hyvinvointiin liittyvissä asioissa, erityisesti jos tukipalveluista viestitään ensisijaisesti suomen kielellä. Tämä korostaa tarvetta ottaa huomioon kulttuuriset ja kielelliset tekijät sekä tutkimuksen tuloksia arvioitaessa että käytännön työkykyjohtamisessa työpaikoilla.



Ratkaisuja työhön

Kuten aiemmin tässä raportissa kuvasimme, monet mielen-terveysoireilun ja työkykyhaasteiden juurisyyt liittyvät erilai-siin yhteiskunnallisiin ja kulttuurisiin tilanteisiin. Tällöin myös niiden ratkaiseminen edellyttää yhteiskunnallisia toimenpiteitä ja poliittisia päätöksiä. Myös Lehmuskoski ym. (2022) korostavat, että muutosta tarvitaan erityisesti yhteis-kunnan, sen instituutioiden ja jaettujen toiminta- ja ajatte-lumallien tasolla, jotta mielenterveyteen liittyviä työkyvyn haasteita voidaan ratkaista. Yksilöön panostaminen ratkai-sujen hakemisessa ei siis riitä, vaan tarvitsemme järjestel-mätason ratkaisuja (ks. myös Rikala 2013).

Muutosta tarvitaan esimerkiksi siinä, miten puhumme mielenterveydestä ja sen haasteista. Olisi hyvä vahvistaa ymmärrystä siitä, että erilaiset vastoinikäymiset, pettymyk-set ja pulmatilanteet ovat osa normaalia elämää. Ahdis-tuskin on ajoittain ihan normaali tunne. Diagnoosi ei aina ole toimiva ratkaisu, vaan se voi johtaa helposti ongelmien käsittelyyn ainoastaan sairauden näkökulmasta ja heiken-tyvän hyvinvoinnin kierteeseen. Myös mielenterveyteen liit-tyvästä yksilöllistämisen kulttuurista olisi hyvä irrottautua. Tärkeää on vahvistaa yhteisöjä ja sosiaalisesta tukea – niin työssä kuin työn ulkopuolella. Työstä ja työelämästä on tärkeä puhua myös hyvää. Työ ei suinkaan tarjoa ainoas-taan ongelmia tai kuormitustekijöitä. Työ tarjoaa mahdol-lisuuksia esimerkiksi oman osaamisen hyödyntämiseen, uuden oppimiseen ja innovointiin, sosiaaliseen verkostoi-tumiseen, merkityksellisyyden kokemuksiin sekä talou-delliseen turvaan. Työ on siis merkittävä voimavara, myös mielen hyvinvoinnin kannalta.

Vaikka monet mielenterveyteen liittyvät ongelmat eivät ole työperäisiä, työpaikalla voidaan silti tehdä paljon nuor-ten mielen hyvinvoinnin ja työkyvyn tueksi. Kuvaamme seuraavaksi joitakin työpaikan keinoja nuorten työnteki-jöiden tukemiseen kolmessa eri vaiheessa: työuran alussa, työn arjessa sekä tilanteissa, kun nuoren työkyky on uhat-

**Työstä on tärkeä puhua
hyvää – työ tukee myös
mielen hyvinvointia!**

tuna. Tärkeää on, ettei mielenterveyden ongelmia tarkas-tella yksinomaan yksilön ongelmina. Toki työpaikalla on tärkeä tunnistaa erilaisia kuormitustilanteita ja työkyvyn riskiryhmiä, mutta samaan aikaan työpaikalla tarvitaan toiminta- ja ajattelutapojen muutosta sekä työn ja työolojen kehittämistä niin, ettei työ kuormita liikaa jo ehkä muutoin kuormittuneita henkilöitä. Olennaista on toimia ennaltaeh-käisevästi ja tehdä työpaikkatason ratkaisuja, jotka tuke-vat kaikkien työkykyä. Toki yksilöllisiä tukitoimia tarvitaan erityisesti silloin, kun yksilöllä on työkyvyn rajoitteita.

Työuran alussa

Työelämään siirtyminen on nuorelle iso muutos. Esihenki-löltä ja työtovereilta saatava palaute ja tuki ovat avainase-massa, jotta nuori integroituu sujuvasti osaksi työyhteisöään. Hyvä ja kattava perehdyttäminen työhön, työyhteisöön ja työympäristöön tukee nuoren kiinnittymistä työhön. Nuoren työntekijän kanssa on tärkeää käydä läpi työn tavoitteet ja odotukset, keskeiset työtehtävät sekä nuoren työntekijän työn linkittyminen laajempaan työn kokonaisuuteen. Tämä edesauttaa työn sujuvaa haltuunottoa. Perehdyttämisessä

**Mielenterveyskriisi on viheliäinen ongelma,
jonka ratkaiseminen vaatii yhteistyötä.**

Monet ratkaisujen avaimet ovat käsissämme – myös työpaikalla.

on tärkeää keskustella myös työpaikan keinoista ja toimintatavoista työterveyden, työturvallisuuden ja työkyvyn edistämiseksi. Ennakolta kannattaa keskustella myös työhön mahdollisesti liittyvistä haastavista tilanteista ja pohtia yhdessä keinoja niiden ratkaisemiseen.

Esihenkilöllä on keskeinen rooli nuoren työntekijän perehdyttämisessä, mutta perehdyttämiseen on hyvä osallistaa myös muita työyhteisön jäseniä. On hyvä muistaa, ettei perehdyttäminen ole kertaluontoinen tehtävä, vaan jatkuva prosessi. Perehdyttämistä tarvitaan myös työn tekemisen arjessa, etenkin silloin, kun työntekijän työtehtävät muuttuvat tai työpaikan toimintatavat tai käytännöt uudistuvat.

Hyvä ja kattava perehdytys tukee nuoren onnistunutta kiinnittymistä työhön.

Työuran alkuvaiheessa on myös hyvä keskustella työn kuormitustekijöistä. Ylipäättään kuormitustekijöiden tunnistaminen on tärkeä lähtökohta vaikuttavalle työkyvyn edistämiseksi. Tiimeissä on hyvä käydä yhteisesti keskustelua työn pulmakohdista ja pyrkiä yhdessä löytämään niihin ratkaisuja. Myös uudet tulokkaat tulee ottaa mukaan keskusteluun. Nuoret voivat esimerkiksi tunnistaa sellaisia työn kuormitustekijöitä, joita pitkään työelämässä olleet eivät ehkä ole tulleet ajatelleeksi tai eivät itse työssään koe. Mitä konkreettisemmalle tasolle työn kuormitustekijöiden kuvaamisessa päästään, sitä paremmin voidaan suunnitella osuvia toimenpiteitä eri tilanteisiin. Esimerkiksi työn psykososiaaliset kuormitustekijät on tärkeä pystyä erittelemään tarkemmin: millaisissa työtilanteissa kuormitusta kohdataan, mistä kuormitus aiheutuu? Esimerkiksi case-tutkimusta käsittelevässä luvussa kuvaamme häiriöpäiväkirjatyöskentely pureutuu työn kuormitustekijöihin pintaa syvemmälle. Työn kuormitustekijöiden hallinnan ja vähentämisen ohella on tärkeä huolehtia siitä, että nuorella työntekijällä on työssään voimavaroja.

Riittävä tuki, kannustus ja palaute esihenkilöltä ja kollegoilta tukevat työuraansa aloittavaa nuorta.

Kolme perustarvetta vahvistaa nuoren työntekijän motivaatiota ja työkykyä

Ihmisen toimintaa ohjaa kolme keskeistä psykologista perustarvetta: omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys (Deci & Ryan, 2000). Näiden perustarpeiden toteutuminen on tärkeää myös nuorelle työntekijälle, jotta hänen sisäinen motivaationsa ja hyvinvointinsa vahvistuvat. Työpaikalla on esimerkiksi seuraavia keinoja:

1. Tue nuorten omaehtoisuutta ja autonomiaa.

Kokemus omaan työhön vaikuttamisesta motivoi ja innostaa. Tärkeää on luottaa nuoreen ja antaa hänelle vastuuta. Olennaista on yksilön tunne siitä, että hänellä on mahdollisuus vaikuttaa silloinkin, kun kyseessä on muiden toiveista kumpuavan tehtävän tekeminen.

2. Tue ja vahvista nuoren kyvykkyyttä.

Kyvykkyys rakentuu kokemuksesta, että selviytyy työstään ja saa asioita aikaan. Anna nuorelle palautetta ja sanoita hänen vahvuuksiaan konkreettisin esimerkein. Nuorelle on hyvä teroittaa myös sitä, että olennaista on kyky ja halu oppia, ei niinkään se, mitä tällä hetkellä osaa – oppimishalu ja into kantavat pitkälle tulevaisuuden työelämässä. Muistuta nuorta realistisesta työotteesta ja armollisuudesta itseä kohtaan: heti työuran alussa ei voi, eikä tarvitsekaan, osata ja hallita työtä kokonaisuudessaan.

3. Vahvista yhteisöllisyyttä.

Kokemus osallisuudesta ja yhteisöön kuulumisesta sekä arvostuksesta tukee motivaatiota ja työkykyä. Huolehdi, että nuori pääsee sujuvasti osaksi työyhteisöä, myös etätyössä. Esihenkilöllä on keskeinen rooli hyvän työilmapiirin ja me-hengen rakentamisessa, mutta yhtä lailla se on kaikkien työyhteisön jäsenten vastuulla.



Lue lisää:

[Nuorten voimavarojen vahvistaminen työuran alussa, Työterveyslaitos.](#)

[Perehdyttäjän TOP 10-muistilista, Työterveyslaitos.](#)

[Voimavara lähtöisiä menetelmiä onnistuneelle työuralle, työntekijöille ja esihenkilöille, Työterveyslaitos.](#)

Avoin ja jatkuva työyhteisön yhteinen keskustelu työn ja työolojen kehittämistä kannattaa.

Työn arjessa

Työpaikalla on monia konkreettisia keinoja tukea ja vahvistaa nuorten työkykyä. Tutkitusti vaikuttavia työpaikkatason toimenpiteitä työkyvyn ja mielenterveyden vahvistamiseen ovat esimerkiksi seuraavat:

- Psykososiaalisen työympäristöön liittyvien voimavaratekijöiden kehittäminen ja psykososiaalisten riskitekijöiden vähentäminen
- Työn ja muun elämän yhteensovittaminen
- Työn muokkaus: esimerkiksi muutokset työajoissa, työtehtävissä, työtiloissa, työssä saatavassa tuessa
- Työterveysyhteistyö, mukaan lukien työhön paluun tuki sairauspoissaolon jälkeen
- Yksilön valintaa tukevat keinot, kuten liikunnan edistäminen työyhteisötasolla ja elintapaohjaus (Ervasti ym. 2022).

Esihenkilöllä on keskeinen rooli nuoren työntekijän tukemisessa. Yksistään inhimilliset kohtaamiset työn arjessa tukevat mielenterveyttä: se, että esihenkilöillä ja työkavereilla on aikaa keskustella, ja että jokaiselle syntyy kokemus kuulluksi tulemisesta ja, että työstä saa merkityksellisyyden kokemuksia. Psykologisesti turvallisen työkuultuurin rakentaminen ja mahdollisuus yhteiseen ja avoimeen keskusteluun sekä työolojen yhteiseen kehittämiseen ovat hyviä lähtökohtia mielen hyvinvointia tukevaan työpaikkaan. Ylipäätään hyvä johtaminen, sujuva töiden organisointi, työhön saatava tuki, arvostus ja palaute tukevat mielenterveyttä ja työkykyä.

Työhön liittyvät voimavarat, kuten kiinnostavat ja hyvin mitoitettut työtehtävät, vaikutusmahdollisuudet työhön sekä kannustava ja tukeva esihenkilö ja tiimi, tukevat tutkitusti työkykyä. Myös edellä kuvattu nuorten tutkijoiden case-tutkimuksemme osoitti, että niillä nuorilla tutkijoilla, joilla oli hyvät työn voimavarat, oli muita parempi työkyky. Tärkeää on myös varmistua siitä, että nuorella työntekijällä on riittävä hallinnan tunne työstään: työaika riittää keskeisten tehtävien tekemiseen ja osaaminen on tasapainossa työn vaatimusten kanssa. Nuoren kanssa on hyvä keskustella myös työn ja muun elämän yhteensovittamisesta, esimerkiksi työn tarjoamista joustoista, toisaalta myös riittävästä työstä palautumisesta sekä työkykyä tukevista elintavoista. Työpaikka voi myös tukea nuoria työntekijöitä terveellisen elintapojen vahvistamisessa esimerkiksi tarjoamalla yhteisöllisiä liikuntamahdollisuuksia, työmatkaliikuntaa tukevia tilajärjestelyjä sekä monipuolista työpäivän aikaista ruokailua.

Keinoja mielen hyvinvointia vahvistavaan työpaikkaan

1. Luokaa hyvää vuorovaikutusta ja avointa ilmapääpiiriä. Rakentakaa työkuultuuria, jossa mielen hyvinvoinnista ja sen haasteista uskalletaan puhua avoimesti osana arjen työtä. Hyvä vuorovaikutus ja avoin ilmapääpiiri ovat tärkeitä tekijöitä mielen hyvinvoinnin tukemisessa. Tukemalla avointa keskustelukultuuria voidaan ennakoita jaksamisen haasteita ja mahdollisia epäkohtia.

2. Panostakaa hyvään ja oikeudenmukaiseen johtamiseen. Hyvä esihenkilö välittää ja on aidosti läsnä, kannustaa, luottaa sekä kuuntelee työntekijöitään. Selkeät työn tavoitteet, töiden hyvä organisointi sekä riittävä työstä palautuminen on tärkeää. Myös vaikutusmahdollisuudet työhön sekä työn hallinta tukevat työkykyä. Kohtuullinen työ määrä ja töiden jakautuminen tasaisesti ylläpitävät työkykyä.

3. Vahvistakaa yhteisöllisyyttä. Huolehtikaa siitä, että kukin saa työhönsä tarvitsemaansa tukea, työntekijät tuntevat toisensa ja työssä on riittävästi kohtaamisia. Avoin osaamisen jakaminen, oppimisen mahdollistaminen sekä työn kehittäminen yhdessä on arvokasta.



Lue lisää:

[Mielenterveyttä vahvistavat käytännöt, Varma \(2024\).](#)

**Työn voimavarat, kuten
työn merkityksellisyys,
sosiaalinen tuki ja
vaikutusmahdollisuudet,
tukevat nuoren työkykyä.**

Työpaikalla tarvitaan yhteisöllisiä ja ennakoivia toimia työkyvyn edistämiseen – yksilöihin kohdistuvat toimet eivät riitä.

Jos nuorella työntekijällä itsellään, työkaverilla tai esihenkilöllä herää huoli nuoren työkyvyn heikentymisestä, on tärkeää ottaa asia esille ajoissa ja matalalla kynnyksellä. Yhteinen keskustelu esihenkilön kanssa voi auttaa nuorta hahmottamaan omaa työtilannettaan ja erilaisia vaihtoehtoja esimerkiksi työkuorman hallitsemiseksi. Työkyvyn varhainen tukeminen sisältää ensisijaisesti työpaikan omia toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on ylläpitää ja parantaa työntekijöiden työkykyä (Lausmaa ym. 2022). Myös työterveyshuolto tukee työntekijöiden mielenterveyden ylläpidossa ja ongelmien ehkäisyssä.

Varhaisen tuen malli on tyypillinen työpaikkojen toimintatapa työkyvyn tukemiseksi. Malli kuvaa niitä toimia, joita työpaikalla tehdään työkyvyn varmistamiseksi silloin, kun herää huoli työntekijän työkyvystä. Varhaisen tuen malli voi kattaa esimerkiksi yhteisesti sovitut käytännöt työkyvyn varhaisesta tukemisesta, työn muokkauksesta, korvaavasta työstä, työkyvyn tuesta sairauspoissaolojen pitkittyessä sekä työhön paluun tuesta pitkän poissaolon jälkeen (esim. Pehkonen ym. 2022). Tutkitustikin esimerkiksi työn muokaus ja korvaavan työn malli ovat vaikuttavia toimenpiteitä työkyvyn edistämässä (Ervasti ym. 2022).

Työn muokkauksen tavoitteena on muokata työtä siten, että työtehtävät soveltuvat työntekijälle ja mahdollistavat työssä jatkamisen terveydellisistä tai muista rajoitteista huolimatta. Työtä voi muokata myös mielenterveyden haasteissa, jotka ovat tyypillisesti nuorten työntekijöiden kohtamia työkyvyn haasteita. Aina erilaisia työn muokkauksen keinoja ei työpaikoilla kuitenkaan tunnisteta (esim. Kouvo ym. 2024; Mattila-Holappa ym. 2018). Työn muokkaus voi tarkoittaa esimerkiksi työtehtävien uudelleen järjestelyä tai työajan räätälöintiä siten, että se tukee työkykyä. Työn muokkaus voi sisältää myös työympäristön parantamista, teknologian ja eri apuvälineiden hyödyntämistä, ulkopuolisen tuen saamista tai työmatkustamiseen liittyviä toimia (Nevala ym. 2022). Työtä muokatessa on tärkeä huolehtia myös siitä, ettei muokkauksen myötä tehty toimenpiteet kuormita kohtuuttomasti muuta työyhteisöä (Kouvo ym. 2024). Tarvittaessa työpaikka voi konsultoida työterveyshuoltoa erilaisista työn muokkauksen vaihtoehdoista.

Työterveyshuollon tavoitteena on yhdessä työpaikan toimijoiden kanssa tukea myös koko työyhteisön toimintaa.

Korvaava työ tarkoittaa, että työntekijä tekee sairauspoissaolon sijaan tehtäviä, jotka vastaavat hänen nykyistä työkykyään. Korvaavan työn teettäminen perustuu vapaaehtoisuuteen, ja se edellyttää työnantajan ja työntekijän yhteistä sopimusta. Monilla toimialoilla korvaavasta työstä sovitaan työehtosopimuksissa. (Lausmaa ym. 2022.)

Sairauspoissaolokäytännöt ovat tärkeä osa työkykyjohtamista, ja sairauspoissaolojen seurannasta säädetään myös työterveyshuolto- ja sairausvakuutuslaissa. Esihenkilön on tärkeä varmistaa, että työpaikan sairauspoissaolokäytännöt ovat nuoren työntekijän tiedossa. Tällöin nuorella työntekijällä on myös tieto siitä, miksi ja milloin sairauspoissaoloihin puututaan. Sairauspoissaolopäivien seurantaan sisältyy niin sanottu 30-60-90-150-230-sääntö. Säännössä on määritelty työnantajalle ja työterveyshuollolle kuuluvia tehtäviä työntekijän sairauspoissaolon pitkittyessä. Tehtäviin kuuluvat ilmoitusvelvollisuudet, sairauspäivärahojen hakeminen, lääkärintodistusten ja lausuntojen laatiminen sekä jäljellä olevan työkyvyn arviointi. Työntekijä sekä työnantajan ja työterveyshuollon edustajat neuvottelevat 90, 150 ja 230 sairauspoissaolopäivän kohdalla työntekijän mahdollisuudesta jatkaa työntekoa. (STM 2021.)

Työkyvyttömyysriskien analyysi – Varman työväline asiakasyrityksille

Varman työkyvyttömyysriskien analyysi on apu organisaatioille sairauspoissaolojen ja niihin liittyvien työkykyhaasteiden ymmärtämiseksi ja hallitsemiseksi. Analyysin perusteella muodostuva ryhmätason ymmärrys ja laadullisten havaintojen kokoaminen auttavat suuntaamaan organisaation toimenpiteitä työn ja työolosuhteiden kehittämiseen yksittäisten työntekijöiden tilanteen hoitamisen lisäksi. Tavoitteena on lisätä organisaation ymmärrystä työkykyhaasteiden ja sairauspoissaolojen työhön liittyvistä taustatekijöistä sekä tunnistaa tekijöitä ja tilanteita, joihin organisaatio voi vaikuttaa.

Työväline sisältää eritasoisia keinoja käydä yhteistä keskustelua ja käsitellä organisaation sairauspoissaoloja. Keinoja voidaan käyttää yksittäin tai jatkumona syventämään ymmärrystä. Lisätietoja työvälineestä saa Varman asiakkaille suunnatusta Varma Asiointi -palvelusta.



Onnistunut työhön paluu pitkän sairauspoissaolon jälkeen edellyttää työntekijän ja työnantajan yhdessä laatimaa suunnitelmaa, sen dokumentointia sekä molempinpuolista sitoutumista suunnitelmaan. Tarkoitus on löytää pysyviä ratkaisuja työntekijän työssä jatkamisen tueksi. Ratkaisut voivat liittyä esimerkiksi edellä esiteltyihin työn muokkauksen käytäntöihin. Työssä jatkamisen tukemiseksi työhön paluun jälkeen voidaan hyödyntää myös työpaikan tarjoamaa sosiaalista tukea ja yhteisöllisyyttä. Lisäksi on tärkeää sopia, miten työyhteisölle tiedotetaan mahdollisista muutoksista työntekijän työssä. (Unkila ym. 2022.)



Lue lisää:

[Työkyvyn tukeminen työpaikoilla, Suomi.fi.](https://tyokyvyyn.fi/)

[Mielenterveyden työkalupakki, Työterveyslaitos.](#)

[Työkyvyn varhainen tuki, Työterveyslaitos.](#)

[Työn muokkauksen keinot, kun mielenterveyden häiriö vaikuttaa työkykyyn, Työterveyslaitos.](#)

Kun työkyky on uhattuna

Jos työpaikalla tehdyt työkyvyn tuen toimet eivät ole riittäviä, ja nuoren työntekijän sairauspoissaolo pitkittyy, on työterveyshuolto hyvä ottaa keskusteluun mukaan. Työterveyshuolto on työpaikan keskeinen kumppani työkyvyn tukemisessa, myös mielenterveyden ongelmissa. Työterveyshuollossa on tärkeä kiinnittää huomio etenkin niihin nuoriin, jotka siirtyvät työelämään ja joilla on jo terveydellisiä haasteita (Kouvo-nen ym. 2024). Tilanteissa, joissa nuoren työntekijän työkyky on uhattuna, on painopiste tietysti yksilöllisissä toimenpiteissä ja keinoissa, jotka tukevat yksilön paluuta työhön.

Työterveysneuvottelu on työntekijän, esihenkilön ja työterveyshuollon edustajan keskustelu, jossa pohditaan yhdessä ratkaisuja terveysongelman aiheuttamaan työkyvyn rajoitteeseen. Tarkoituksena on löytää keinoja siihen, miten työkykyä voidaan tukea, ja sopia tarvittavista toimista. Ensisijaisesti ratkaisua työkyvyn rajoitteeseen pyritään löytämään työstä, esimerkiksi työtä muokkaamalla. Toimenpiteiden toteutumista ja niiden vaikutuksia työkykyyn myös seurataan. Tärkeää on sopia myös siitä, miten keskustelusta ja sovituista työjärjestelyistä kerrotaan työyhteisölle. Työhön paluun onnistumista tukevat yhteinen suunnittelu ja ennakkovalmistautuminen työpaikalla.

Parhaimmillaan työ vahvistaa mielen hyvinvointia.

Nuoren työntekijän työkykyä edistävänä toimenpiteenä voi olla esimerkiksi osa-aikatyö, jolloin työntekijä voi tehdä joko lyhyempää työpäivää tai työviikkoa. Jos kokoaikatyö ei ole työntekijälle mahdollinen, voi vaihtoehtona olla myös osasairauspäiväraha, jos työntekijä ja työnantaja näin sopivat ja vaaditut edellytykset täyttyvät. (Kela 2023.) Tällöin työntekijä pysyy kiinni työyhteisössä ja töissä, ja töihin palaaminen voi tapahtua asteittain terveyden sallimissa rajoissa. Nuoren työntekijän työkyvyn heiketessä työterveyshuolto voi tehdä myös kuntoutuspäätöksen työkokeilusta. Työterveyshuollon järjestämä työkokeilu sopii siinä vaiheessa, kun työkyvyn alenemisen riski on havaittu, mutta työkyvyn heikkeneminen ei ole vielä merkittävä tai pysyvä. Työntekijän toimintakyvyn tulee olla sellainen, että se riittää ainakin osittaiseen työhön paluuseen. (Repo ym. 2018.)

Jos työkyvyn menetys on todellinen uhka, kannattaa selvittää työeläkeyhtiön tukeman ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuutta. Työeläkeyhtiön järjestämän ammatillisen kuntoutuksen keinoina voivat olla työkokeilu, työhönvalmennus, koulutus tai elinkeinotuki oman yrityksen aloittamiseen tai jatkamiseen. Työeläkeyhtiön kuntoutus-asiantuntijat selvittävät eri vaihtoehtoja, joilla työntekijää voisi tukea niin, että hän pääsisi takaisin työelämään. Tuen tarpeet vaihtelevat, ja siten tukitoimetkin ovat yksilöllisiä.

Työ voi myös kuntouttaa.



Työpaikan ja verkoston kanssa yhteistyössä toteutettavia keinoja, kun työkyky on uhattuna

- **Työterveysneuvottelu:** Pitkän sairauspoissaolon jälkeen työntekijä, esihenkilö ja työterveyshuollon edustajat miettivät yhdessä, miten työhön palaaminen pitkän poissaolon jälkeen toteutuu ja miten työkykyä voidaan tukea työssä. Neuvotteluissa sovitaan tarvittavista toimista sekä seurannasta.
- **Osa-aikatyö:** Mikäli se on työpaikalla mahdollista toteuttaa, työntekijä voi tehdä lyhyempää työpäivää tai työviikkoa. Lyhennetty työaika auttaa pysymään kiinni työyhteisössä ja palaamaan töihin asteittain.
- **Osasairauspäiväraha:** Kun työntekijän työkyky ei riitä vielä kokoaikatyöhön, voidaan työnantajan kanssa tehdä sopimus osasairauspäivarahasta. Osasairauspäiväraha mahdollistaa työn tekemisen terveyden ehdoilla. Se edellyttää, että työaika vähenee 40–60 prosenttia aiemmasta.
- **Työkokeilu:** Työterveyshuollon järjestämä kuntoutus, kun työkyvyn heikkeneminen ei ole vielä merkittävä tai pysyvä. Työkokeilu auttaa arvioimaan työntekijän työkykyä ja työhön paluun mahdollisuuksia.
- **Ammatillinen kuntoutus:** Jos työntekijällä on sairaus tai vamma, joka lähivuosina aiheuttaa työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen uhan. Työeläkeyhtiön kuntoutusasiantuntijat selvittävät eri vaihtoehtoja työntekijän tukemiseen niin, että hän pääsisi takaisin työelämään. Ammatillisen kuntoutuksen keinoja ovat työkokeilu, työhönvalmennus, koulutus ja elinkeinotuki.



Lue lisää:

[Takaisin töihin, opas työpaikoille, Työturvallisuuskeskus.](#)

[Työterveysneuvottelu – ratkaisuja työhön, Työterveyslaitos.](#)

[Ammatillisen kuntoutuksen hakeminen, Varma.](#)

[Työhön kytkeytyvä kuntoutus -tietopaketti, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Työterveyslaitos, Oulun yliopisto, Oulun ammattikorkeakoulu.](#)

Lähteet

- Aalto A-M, Ilmarinen K & Sinervo T (2023). Palveluiden saatavuus. Terve Suomi -tutkimus, ilmiöraportti. Terveystieteiden tutkimuskeskus, Helsinki.
- Aaltonen S, Berg P & Ikäheimo S (2015). Nuoret luukulla. Kolme näkökulmaa syrjäytymiseen ja nuorten asemaan palvelujärjestelmässä. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura, julkaisu 160, Helsinki.
- Airaksinen J, Jokela M, Virtanen M ym. (2017). Development and validation of a risk prediction model for work disability: multicohort study. *Scientific Reports*, 19 7 (1), 13578.
- Airila A, Hakanen JJ, Schaufeli WB ym. (2014). Are job and personal resources associated with work ability 10 years later? The mediating role of work engagement. *Work & Stress*, 28, 87–105.
- Airila A, Reho T, Karvala K, Määttä P, Hårdh S, Louhimo R (2024). Mitkä tekijät ennakoivat täyden ja osatyökyvyttömyyseläkkeen saamista hylkäyksen jälkeen? *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 61 (2), 256–270.
- Ahlstrom L, Grimby-Ekman A, Hagberg M ym. (2010). The work ability index and single-item question: associations with sick leave, symptoms and health – a prospective study of women on long-term sick leave. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36 (5), 404–412.
- Akava Works (2023). Korkeakoulutettujen nuorten työelämänäkemykset pysyneet pitkälti samana – huoli työelämän vaatimuksista korostuu edelleen. Blogi 26.6.2023.
- Alaie I, Svedberg P, Ropponen A ym. (2023). Longitudinal trajectories of sickness absence among young adults with a history of depression and anxiety symptoms in Sweden. *Journal of Affective Disorders*, 339, 271–279.
- Alakärppä O, Sevón E, Norman H ym. (2023). Young women’s contradictory expectations and their perceived capabilities for future work-family reconciliation in Finland. *Journal of Youth Studies* 26:10, 1312–1327.
- Alavinia SM, de Boer A.G.E.M, van Duivendooden JC ym. (2009). Determinants of work ability and its predictive value for disability. *Occupational Medicine*, 59 (1), 32–37.
- Bakker AB & Demerouti E (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309–328.
- Bakker AB, Demerouti E & Sanz-Vergel A (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53.
- Bartelink VHM, Ya KZ, Guldgrandsson K ym. (2020). Unemployment among young people and mental health. *Scandinavian Journal of Public Health*, 48 (5), 544–558.
- Björkenstam E, Helgesson M, Gustafsson K ym. (2022). Sickness absence due to common mental disorders in young employees in Sweden: are there differences in occupational class and employment sector? *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 57, 1097–1106.
- Björkenstam E, Helgesson M & Mitendorfer-Rutz E (2020). Childhood adversity and common mental disorders in young employees in Sweden: is the association affected by early adulthood occupational class? *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 56, 237–246.
- Bonde JPE (2008). Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of the epidemiological evidence. *Occupational and Environmental Medicine*, 65, 438–445.

- Busfield J (2000). Introduction: Rethinking the sociology of mental health. *Sociology of Health and Illness*, 22 (5), 543–558.
- Conrad P & Barker KK (2010). The social construction of illness: Key insights and policy implications. *Journal of Health and Social Behavior*, 51 (S), 67–79.
- Deci EL & Ryan RM (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11 (4), 227–268.
- Demerouti E, Bakker A, Nachreiner F ym. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Eläketurvakeskus (2024a). [Eläkkeensaajien lukumäärä. Tilastotietokanta, Eläketurvakeskus](#). Saatavissa: Työ- ja kansaneläkkeensaajat eläkelajeittain. PxWeb (etk.fi).
- Eläketurvakeskus (2024b). [Lähes 18 000 jäi työkyvyttömyyseläkkeelle](#). Uutinen 7.3.2024.
- Eläketurvakeskus (2024c). [Työeläkejärjestelmän uusien työkyvyttömyyseläkehakemusten ratkaisut ikäluokittain](#). Tilastotietokanta.
- Eläketurvakeskus (2024d). [Työeläkejärjestelmän työkyvyttömyyseläkkeensaajat sairauspääryhmittäin](#). Tilastotietokanta.
- Eläketurvakeskus (2024e). [Työkyvyttömyyseläkkeet ja työkyky](#). Luettu 18.6.2024. Luettavissa: Työkyvyttömyyseläkkeet ja työkyky - Eläketurvakeskus (etk.fi).
- Eläketurvakeskus (2023). Tilasto Suomen eläkkeensaajista 2022. Eläketurvakeskuksen tilastoja 08/2023. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Suomen virallinen tilasto.
- Ervasti J, Airaksinen J, Pentti J ym. (2019). Does increasing physical activity reduce the excess risk of work disability among overweight individuals? *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 45 (4), 376–385.
- Ervasti J, Kausto J, Leino-Arjas P ym. (2022). Työkyvyn tuen vaikuttavuus. Tutkimuskatsaus työkyvyn tukitoimien työkyky- ja kustannusvaikutuksista. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:7. Valtioneuvoston kanslia, Helsinki.
- Ervasti J, Vahtera J, Pentti J ym. (2013). Depression-related work disability: Socioeconomic inequalities in onset, duration and recurrence. *PLOS ONE* 8, 11, 1–8.
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (2024). Mental health at work after the COVID19 pandemic – What European figures reveal. Report. European Agency for Safety and Health at Work.
- Haapakorpi A, Plamper R, Tapanila K ym. (2023). Yliopiston muutos ja akateemisen työn tasa-arvot: Opetus- ja tutkimustyön tekemisen ehdot ja mahdollisuudet yliopistossa. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:3. Valtioneuvoston kanslia, Helsinki.
- Haikkola L & Myllyniemi S (toim.) (2020). Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Nuorisotutkimusseura, Valtion nuorisoneuvosto, Nuorisotutkimusseura, Nuorisotutkimusverkosto, Opetus- ja kulttuuriministeriö, Helsinki.
- Hakanen J & Roodt G (2010). Using the job demands-resources model to predict work engagement: Analysing the conceptual model. Teoksessa: AB Bakker & MP Leiter (Eds.) *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 85–101. Psychology Press, New York.
- Hanvold TN, Kines P, Nykänen M ym. (2016). Young workers and sustainable working life: Special emphasis on Nordic conditions. *TemaNord* 2016: 512. Nordic Council of Ministers.

Harvey SB, Modini M, Joyce S ym. (2017). Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occupational and Environmental Medicine* 74, 301–310.

Heffer T, Good M, Daly O ym. (2019). The longitudinal association between social-media use and depressive symptoms among adolescents and young adults: An empirical reply to Twenge et al. (2018). *Clinical Psychological Science*, 7 (3), 462–470.

Heinonen N, Katainen A, Lallukka T ym. (2024). [Explanations for sickness absence due to common mental disorders: A narrative study of young health and social care workers.](#) *Sociology of Health & Illness*.

Heinonen T (2021). Nuorten mielenterveyskuntoutujien kokemuksia opintojen keskeyttämisestä ja siihen johtaneista tekijöistä. *Yhteiskuntapolitiikka*, 86 (5–6), 572–584.

Helén I (2010). Psykiatrian muodonmuutos ja depression nousu kansantaudiksi. Historiallis-sosiologinen interventio. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 47, 45–58.

Helenius J & Kivimäki H (2023). Lasten ja nuorten hyvinvointi - Kouluterveyskysely 2023. Tytöistä yli kolmannes ja pojista joka viides kokee terveydentilansa keskinkertaiseksi tai huonoksi. Tilastoraportti 48/2023. Terveystieteiden tutkimuskeskus, Helsinki.

Helfer A, Manner J, Pitkänen T (2022). Poikkeustila toisen jälkeen: nuorten näkemyksiä koronasta Ukrainan sotaan. Näkökulma 22.6.2022. Nuorisotutkimusseura.

Helske S, Ylöstalo H & Koskinen H (2021). Samassa myrskyssä mutta eri veneissä. COVID-19 ja eriarvoisuus. *Yhteiskuntapolitiikka*, 86 (5–6), 585–596.

Huhta L (2022). Uupuneet nuoret pärjäävät. Bazar Kustannus.

Härkönen J & Sirniö O (2020). Educational transitions and educational inequality: A multiple pathways sequential logit model analysis of Finnish birth cohorts 1960–1985. *European Sociological Review*, 36 (5), 700–719.

Järvinen T & Vanttaja M (2013). Koulupudokkaiden työurat. Vuosina 1983 ja 1995 koulutuksen ja työn ulkopuolella olleiden nuorten urapolkujen vertailu. *Yhteiskuntapolitiikka*, 78 (5), 509–519.

Kaartinen N, Sääksjärvi K, Tapanainen H ym. (2023). [Ruokatottumukset. Terve Suomi -tutkimus, ilmiöraportti.](#) Terveystieteiden tutkimuskeskus, Helsinki.

Kalenius A (2022). Koulutustasovertilu työvoimatutkimuksen uudistuttua. Opetus- ja kulttuuriministeriön politiikka-analyysijä 2022:1. Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Kantasalmi K, Kupiainen S, Dobewall H ym. (2021). Metropolialueen nuorten siirtyminen toisen asteen koulutukseen. *Yhteiskuntapolitiikka*, 86 (3), 297–308.

Karim F, Oyewande AA, Abdalla LF ym. (2020). Social media use and its connection to mental health: A systematic review. *Cureus* 12 (6): e8627.

Karjalainen K, Hakkarainen P & Salasuo M (2023). Suomalaisten huumeiden käyttö ja huumeasenteet 2022. Suomalaisten huumekeailut yleistyvät, asenteissa ja mielipiteissä isoja muutoksia. Tilastoraportti 14/2023. Terveystieteiden tutkimuskeskus, Helsinki.

Kela (2023). [Osasairauspäiväraha.](#)

Kela (2024a). [Sairauspoissaolot mielenterveyssyistä maksavat menetettynä työpanoksena yli miljardi euroa vuodessa.](#) Tiedote 28.8.2024.

Kela (2024b). [Tietopaketti: sairauspoissaolot](#).

Keltikangas-Järvinen L (2006). Ympäristö vai perimä – psykologian pitkä tie tasapainoiseen ihmiskäsitykseen. Tieteessä tapahtuu 2/2006.

Kiilakoski T (toim.) (2024). Katsomusaiheita. Nuorisobarometri 2023. Valtion nuorisoneuvosto, Nuorisotutkimusseura, opetus- ja kulttuuriministeriö, Helsinki.

Kivimäki M, Batty GD, Pentti J ym. (2020). Association between socioeconomic status and the development of mental and physical health conditions in adulthood: A multi-cohort study. The Lancet Public Health, 5 (3), 140–149.

Kiviruusu O, Paavonen J (2024a). Liiallinen netinkäyttö nuorilla: yleistymisen sekä yhteydet hyvinvointiin ja opiskelun haasteisiin Kouluterveyskyselyssä 2017–2023. Tutkimuksesta tiiviisti 25/2024. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki.

Kiviruusu O, Ranta K, Lindgren M ym. (2024b). Mental health after the COVID-19 pandemic among Finnish youth: a repeated, cross-sectional, population-based study. Lancet Psychiatry, 11 (6), 451–460.

Knardall S, Johannessen HA, Sterud T ym. (2017). The contribution from psychological, social, and organizational work factors to risk of disability retirement: a systematic review with meta-analyses. BMC Public Health, 17 (1), 176.

Kollanus V, Grotenfelt-Enegren M & Halonen J (2023). [Ilmastonmuutos. Terve Suomi -tutkimus, ilmiöraportti](#). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki.

Koskinen S, Castaneda A, Solovieva N ym. (2012). Koettu terveys. Teoksessa: A Castaneda, S Rask, P Koponen ym. (toim). Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Raportti 61/2012. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 64–68.

Kouvonen A, Heinonen N, Katainen A ym. (2024). Työolosuhteet ja mielenterveysperusteiset sairauspoissaolot: monimenetelmällinen tutkimus nuorista sote-alan työntekijöistä. Tutkimushankkeen loppuraportti. Helsingin yliopisto, Helsinki.

Kuokkanen A, Varje P, Väänänen A (2013). Transformation of the Finnish employee ideal in job advertisements from 1944 to 2009. Acta Sociologica, 56 (3), 213–226.

Kuusela H (2020). Kuuleeko strateginen johto? Katsaus yliopistojen työhyvinvointikyselyjen tuloksiin. Tiedepolitiikka 2/2020. 30–35.

Laaksonen M, Blomgren J, Perhoniemi R (2021). Mielenterveyssyistä alkavat eläkkeet ovat yleistyneet nuorilla mutta vähentyneet vanhemmissa ikäryhmissä. Lääkärilehti, 36 (76), 1889-1893e.

Laamanen M (2018). Nuorten opintojen keskeyttämisen syyt eräässä ammattioppilaitoksessa. XAMK, Opinnäytetyö Järjestö- ja nuorisotyön koulutus, YAMK yhteisöpedagogi.

Lahti J & Borodulin K (2023). [Fyysinen aktiivisuus ja istuminen. Terve Suomi -tutkimus, ilmiöraportti](#). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki.

Lahtinen J (toim.) (2019). ”Mikä ois mun juttu” – nuorten koulutusvalinnat sosialisatiomaisemien kehyksissä. Purkutalkoot-hankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019, 68. Valtioneuvoston kanslia, Helsinki.

Lahtinen J & Myllyniemi S (2021). Nuorten tyytyväisyys elämään korona-ajan ensimmäisen puolen vuoden aikana. Näkökulma 16.2.2021. Nuorisotutkimusseura.

- Laitinen J, Selander K, Ervasti J ym. (2024). [Mitä kuuluu hyvinvointialueiden työhyvinvoinnille 2023](#). Työterveyslaitos, Helsinki.
- Lausmaa M, Paukkunen M, Mattila-Holappa P ym. (2022). Tue varhain. Työhön kytkeytyvä kuntoutus -tietopaketti. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Työterveyslaitos, Oulun yliopisto, Oulun ammattikorkeakoulu.
- Lehmuskoski K, Mattila-Holappa P, Juvonen-Posti P ym. (2022). Mielenterveyden toimijahahmot. Laadullinen tutkimus nuorista työntekijöistä kuntasektorilla. Kuntoutus, 45 (4), 6–19.
- Lehtoranta L, Kaartinen N, Jääskeläinen T ym. (2023). [Lihavuus. Terve Suomi -tutkimus, ilmiöraportti](#). Terveystieteiden tutkimuskeskus, Helsinki.
- Li J, Kaltiainen J & Hakanen J (2023). Nuorten aikuisten työhyvinvoinnin ja mielenterveyden kehitys 2021–2022. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Lorant V, Deliège D, Eaton W ym. (2003). Socioeconomic inequalities in depression: A meta-analysis. American Journal of Epidemiology, 157 (2), 98–112.
- Lääkäriliitto (2024). [Medikalisaatio](#).
- Madsen IEH, Nyberg ST, Magnusson-Hanson LL ym (2017). Job strain as a risk factor for clinical depression: a systematic review and meta-analysis with additional individual participant data. Psychological Medicine, 47 (8), 1342–1356.
- Marttunen M, Huurre T, Strandholm T ym. (toim.) (2013). Nuorten mielenterveyshäiriöt. Opas nuorten parissa työskenteleville aikuisille. Terveystieteiden tutkimuskeskus, Helsinki.
- Mattila-Holappa P (2018). Mental health and labour market participation among young adults. Studies in social security and health 152. Kela, Helsinki.
- Mattila-Holappa P (2021). Nuorten aikuisten mielenterveysperusteisen työkyvyttömyyden tausta ja muuttuva työelämä. Työpoliittinen Aikakauskirja, 64, 51–55.
- Mattila-Holappa P, Selinheimo S, Valtanen E ym. (2018). Työn muokkauksen keinot, kun mielenterveyden häiriö vaikuttaa työkykyyn. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Melchior M, Caspi A, Milne BJ ym. (2007). Work stress precipitates depression and anxiety in young, working women and men. Psychological Medicine, 37 (8), 1119–1129.
- Merikanto I & Partonen T (2023). [Uni ja nukkuminen. Terve Suomi -tutkimus, ilmiöraportti](#). Terveystieteiden tutkimuskeskus, Helsinki.
- Milner A, Krnjacki L & LaMontagne AD (2017). Psychosocial job quality and mental health among young workers: a fixed-effects regression analysis using 13 waves of annual data. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 43 (1), 50–58.
- Mulder RT (2008). An epidemic of depression or the medicalization of distress? Perspectives in Biology and Medicine, 51 (2), 238–250.
- Mäkelä P, Härkönen J, Lintonen T ym. (2023). [Alkoholin käyttö. Terve Suomi -tutkimus, ilmiöraportti](#). Terveystieteiden tutkimuskeskus, Helsinki.
- Mäkikangas A, Juutinen S, Oksanen A ym. (2020). Etätyö ja työn imun muutokset kevään 2020 koronakriisin aikana korkeakouluhenkilöstöllä. Psykologia 06/2020. 408–425.

Mäkikangas A, Sjöblom K, Juutinen S ym. (2023). Työhyvinvointi etätöissä. Teoksessa: A Mäkikangas & P Pyöriä. Koronapandemia, työ ja yhteiskunta. Muuttuiko Suomi? Gaudeamus. 207–228.

Määttä M & Westerback F (2022). Nuoret aikuiset työmarkkinoilla ja niiden kynnyksellä – elämäntilanteen näkökulma. Nuorisotutkimus, 40 (3), 22–38.

Nature (2019). The mental health of PhD researchers demands urgent attention. Editorial. Nature, 575, 257–258.

Nevala N, Pehkonen I, Virtanen M ym. (2022). Muokkaa työtä. Työhön kytkeytyvä kuntoutus -tietopaketti. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Työterveyslaitos, Oulun yliopisto, Oulun ammattikorkeakoulu.

Niemi R, Vaalavuo M & Suvisaari J (2022). Sosioekonomiset erot mielenterveyden häiriöissä ilmenevät jo elämäntilanteen alussa lapsilla ja nuorilla. Tutkimuksesta tiiviisti 38/2022. Terveystieteen ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki.

Nuorisolaki 1285/2016.

OECD (2023). The state of health in the EU. Finland. Country health profile 2023.

Ojala S, Nätti J & Lipiäinen L (2018). Types of temporary employment: an 8-year follow up of labour market attachment”. Social Indicators Research, 138 (1), 141–163.

Paananen R, Ristikari T, Merikukka M ym. (2012). Lasten ja nuorten hyvinvointi. Kansallinen syntymäkohortti 1987 -tutkimusaineiston valossa. Raportti 52/2012. Terveystieteen ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki.

Panza MJ, Graupensperger S, Agans JP ym. (2020). Adolescent sport participation and symptoms of anxiety and depression: A systematic review and meta-analysis. Journal of Sport and Exercise Psychology, 42 (3), 201–218.

Parikka S ym. (2021). Korkeakouluopiskelijoiden mielenterveys. KOTT 2021-tutkimuksen tuloksia. Terveystieteen ja hyvinvoinnin laitos. 13.12.2021.

Pehkonen I, Savinainen M, Juvonen-Posti P ym. (2022). Kehitä toimivia käytäntöjä. Työhön kytkeytyvä kuntoutus -tietopaketti. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Työterveyslaitos, Oulun yliopisto, Oulun ammattikorkeakoulu 2022.

Piironen A, Matikainen M, Maunula M (2022). Väitöskirjatutkijat akateemisessa maailmassa. Kultapoikia, ”huijareita”, haamututkijoita ja lannistuneita. Aikuskasvatus 3/2022, 198–212.

Potila A-K, Moisio J, Ahti-Miettinen O ym. (2017). Opiskelijatutkimus 2017. EUROSTUDENT VI -tutkimuksen keskeiset tulokset. Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Puolustusvoimat (2024). Varusmiesten kuntotilastot.

Rahman S, Mattila-Holappa P, Kauppi M ym. (2024). How does lowering psychosocial risks influence sickness absence? A prospective cohort study analyzed as a quasi-experiment. European Journal of Public Health, 34 (1), 136–142.

Reho T, Atkins S, Talola N ym. (2020). Frequent attenders at risk of disability pension: a longitudinal study combining routine and register data. Scandinavian Journal of Public Health, 48 (2), 181–189.

Reinikainen R (2018). Tietopaketti opintojen keskeyttämisestä. Voimaa opiskeluun -hanke. Viitattu: 2.7.2024.

Repo J, Hevosmaa M, Vainiemi K ym. (2018). Työkokeilu omalla työpaikalla ja Kelan kuntoutusraha. Työterveyslääkäri, 4, 49–51.

Reuter M, Pischke CR, Rigo M ym. (2023). Health inequalities among young workers: the mediating role of working conditions and company characteristics. International Archives of Occupational and Environmental Health, 96, 1313–1324.

- Rikala S (2018). Masennus, työkyvyttömyys ja sosiaalinen eriarvoisuus nuorten aikuisten elämänkuluissa. *Yhteiskuntapolitiikka*, 83 (2), 159–170.
- Rikala S (2013). Työssä uupuvat naiset ja masennus. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Tampere University Press.
- Rinne H, Parkkinen M, Shemeikka R ym. (2018). Kuolleisuus ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen palkansaajilla ammateittain Suomessa 2001–2015. *Kuntoutussäätiön tutkimuksia* 90/2018. Kuntoutussäätiö, Helsinki.
- Ristikari T, Törmäkangas L, Lappi A ym. (2016). Suomi nuorten kasvu ympäristönä. 25 vuoden seuranta 1987 Suomessa syntyneistä nuorista aikuisista. Raportti 9/2016. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos, Nuorisotutkimusseura, Helsinki.
- Rouvinen H, Sormunen M, Lagström H ym. (2023). Internetin käyttö ja terveyskäyttäytyminen korkeakouluopiskelijoilla. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 60 (1), 72–87.
- Ruusunen A (2013). Diet and depression – An epidemiological study. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Health Sciences, 185, Institute of Public Health and Clinical Nutrition, Faculty of Health Sciences, University of Eastern Finland, Kuopio.
- Saari J, Koskinen H, Anttila H ym. (2020). Eurostudent VII – Opiskelijatutkimus 2019. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:25.
- Salmela-Aro K & Upadaya K (2020). School engagement and school burnout profiles during high school – The role of socio-emotional skills. *European Journal of Developmental Psychology*, 17 (6), 943–964.
- Salmela-Aro K, Upadaya K, Hietajärvi L (2020). Suomalaisten rehtorien ja opettajien työhyvinvointiprofiilit koronakeväänä. *Psykologia* 06/2020. 426–443.
- Salmela-Aro K, Upadaya K, Ronkainen I ym. (2023). Yliopisto-opiskelijoiden opiskelu-uupumus ja -into koronapandemian aikana. Teoksessa: A Mäkilä & P Pyöriä. Koronapandemia, työ ja yhteiskunta. Muuttuiko Suomi? Gaudeamus. 186–203.
- Salokangas RKR, From T & Hietala J (2023). Koronapandemia ja mielenterveysoireilu yliopistoväellä, kyselytutkimus. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 60 (2), 128–136.
- Salonen L (2020). Processes of long-term work disability and socioeconomic disparities: Unwinding the roles of family background, sickness absence, and psychosocial work environment. Turun yliopiston julkaisuja. University of Turku.
- Schaufeli W & Bakker A (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli W & Taris TW (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. Teoksessa: GF Bauer & O Hämming (toim.), Bridging occupational, organizational and public health, 43-68. Springer, Amsterdam.
- Selander K & Ervasti J (2024). Konfliktitilanteet ja konfliktien uhka työssä. Teoksessa: A Väätäinen, M Toivanen, K Selander ym. (toim.) Työn Suomi. Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi -tutkimuksessa. Työterveyslaitos, Helsinki. 63–69.
- Sischka PE & Steffgen G (2022). Working conditions of young people in Luxembourg – A health perspective. Teoksessa: A Heinen, R Samuel, C Vögele ym. (toim.) Wohlbefinden und Gesundheit im Jugendalter. Theoretische Perspektiven, empirische Befunde und Praxisansätze. Springer VS, Wiesbaden. 243–269.
- Sortheix F M, Chow A & Salmela-Aro K (2015). Work values and the transition to work life: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 162–171.

Stansfeld SA, Candy B (2006). Psychosocial work environment and mental health – a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32, 443–462.

STM (2021). [Uusia tarkistuspisteitä sairauspäivärahaudelle - tavoitteena tukea työhön paluuta ja kuntoutustarpeen tunnistamista.](#) Tiedote 2.12.2021.

Suhonen T & Karhunen H (2019). The intergenerational effects of parental higher education: Evidence from changes in university accessibility. *Journal of Public Economics*, 176, 195–217.

Sumanen H, Harkko J, Lahti J ym. (2020). Nuorten työntekijöiden työkyky ja työterveyshuollon palvelujen käyttö. Helsingin yliopisto, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Kotka.

Suomen virallinen tilasto (SVT) (2022). Koulutuksen keskeyttäminen. ISSN=1798-9280. Tilastokeskus, Helsinki.

Suomen virallinen tilasto (SVT) (2023). Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus

Suomen virallinen tilasto (SVT) (2024). Väestön koulutusrakenne. ISSN=1799-4586. Tilastokeskus, Helsinki.

Suomen virallinen tilasto (SVT) (2023). Väestörakenne [verkkojulkaisu]. ISSN=1797-5379. Tilastokeskus, Helsinki.

Sutela H, Pärnänen A & Keyriläinen M (2019). Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus, Helsinki.

Suutala S, Kaltiainen J & Hakanen J (2024). Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen kesästä 2021 loppuvuoteen 2023. Työterveyslaitos, Helsinki.

Suvisaari J, Aalto-Setälä T, Tuulio-Henriksson A ym. (2009). Mental disorders in young adulthood. *Psychological Medicine*, 39, 287–299.

Tahira S (2022). The association between sports participation and mental health across the lifespan. *International Journal of Sport Studies for Health*, 5 (2), e134601.

THL (2023a). Kouluterveyskysely. Lasten ja nuorten hyvinvointi – Kouluterveyskysely 2023: Tytöistä yli kolmannes ja pojista joka viides kokee terveydentilansa keskinkertaiseksi tai huonoksi. Terveystietokeskus, Helsinki.

THL (2023b). [Terve Suomi -tutkimus. Ilmiöraportti.](#) Päivitetty 30.11.2023.

Tieteentekijät (2024). ”Rakastan tutkimustyötä, mutta kilpajuoksu rahoituksesta väsyttää.” Tieteentekijöiden kysely nuoremmille tutkijoille 2024.

Tolonen T & Aapola-Kari S (2021). Nuorten toisen asteen koulutusvalinnat: pääomat, strategiat ja koulutuksellisen arvon muotoutuminen. *Sosiologia*, (2), 117–133.

Työ- ja elinkeinoministeriö TEM (2024). Työllisyyskatsaus. Kesäkuu 2024.

Työsuojelu.fi (n.d.). [Nuori työntekijä.](#)

Twenge JM, Martin GN & Campbell WK (2018). Decreases in psychological well-being among American adolescents after 2012 and links to screen time during the rise of smartphone technology. *Emotion*, 18 (6), 765–780.

Unkila K, Tuomimäki S, Juvonen-Posti P ym. (2022). Tue työhön paluuta ja työssä jatkamista. Työhön kytkeytyvä kuntoutus-tietopaketti. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Työterveyslaitos, Oulun yliopisto, Oulun ammattikorkeakoulu.

- Valtioneuvosto (2021). Lapset, nuoret ja koronavirüs. Lapsistrategian koronatyöryhmä arvio ja esitykset lapsen oikeuksien toteuttamiseksi. Valtioneuvoston julkaisua 2021:2. Valtioneuvosto, Helsinki.
- Varje P, Turtiainen J, Lehmuskoski K ym. (2021). Mielenterveys työelämän murroskohdissa: lääketieteellisen intervention muuttuva rooli. Kulttuurintutkimus, 2–3/2021.
- Varje P & Väänänen A (2018). Mielenterveys tulevaisuuden työelämässä. Lääkärilehti, 73, 2561–2566.
- Varje P, Väänänen A, Anttila E. (2013). The emergence of emotional management: Changing manager ideals in job advertisements in Finland from 1949 to 2009. Management and Organizational History, 8, 245–261.
- Varma (2024). [Työpaikalla on monia keinoja vahvistaa ja tukea työntekijöiden mielenterveyttä. Ratkaisuja työhön 2/2024.](#)
- Vauhkonen T, Kallio J & Erola J (2017). Sosiaalisen huono-osaisuuden ylisukupolvisuus Suomessa. Yhteiskuntapolitiikka, 82 (5), 501–512.
- Veijonaho S, Ojala M, Hietajärvi L ym. (2023). Profiles of climate change distress and climate denialism during adolescence: A two-cohort longitudinal study. International Journal of Behavioral Development, 48 (2), 103–112.
- Virtanen M, Kivimäki M, Elovainio M ym. (2005). Local economy and sickness absence: prospective cohort study. Journal of Epidemiology and Community Health, 59, 973–978.
- Vuorre M, Orben A, Przybylski AK ym. (2021). There is no evidence that associations between adolescents' digital technology engagement and mental health problems have increased. Clinical Psychological Science, 9 (5), 823–835.
- Väänänen A (2024). The rise of mental vulnerability at work. A socio-historical and cultural analysis. Bristol University Press, Policy Press.
- Väänänen A, Toivanen M, Selander K ym. (toim.) (2024). Työn Suomi. Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi -tutkimuksessa. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Väänänen A, Turtiainen J (toim.) (2014). Suomalainen työntekijä 1945–2013. Vastapaino, Tampere.
- Väänänen A, Turtiainen J, Kuokkanen A ym. (2019). From silence to diagnosis: the entry of the mentally problematic employee into medical practice. Social Theory & Health, 17 (4), 407–426.
- Wahlstedt H, Rosenström T, Stenberg JH ym. (2020). Lyhyen ostopalvelupsykoterapiaan ohjattujen potilaiden hoitoon pääsyn kesto. Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim, 136 (18), 2075–2082.
- Westerback F & Rissanen H (2020). Prekaarit työmarkkinat ja nuorten aikuisten strategiat luovia työkeskeisen yhteiskunnan normien puristuksissa. Teoksessa: M Määttä & A-M Souto (toim.) Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo. Nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyönteessä. Nuorisotutkimusseura/ Nuorisotutkimusverkosto, julkaisuja 226. Nuorisotutkimusseura, Helsinki. 120–145.
- White M, Wagner S, Schultz IZ ym. (2013). Modifiable workplace risk factors contributing to workplace absence across health conditions: A stakeholder-centered best-evidence synthesis of systematic reviews. Work, 45, 475–492.
- WHO (2022). [Mental health. Fact sheet.](#) 17.6.2022.

VARMA

www.varma.fi/tutkimus