

Jussi Nikula, Anna-Kaisa Siltala ja Jenni Hanhikorpi

PSYKOSOSIAALINEN TYÖTURVALLISUUS PÄIVYSTYKSESSÄ

Webropol-kysely työntekijöille

PSYKOSOSIAALINEN TYÖTURVALLISUUS PÄIVYSTYKSESSÄ

Webropol-kysely työntekijöille

Jussi Nikula, Anna-Kaisa Siltala ja
Jenni Hanhikorpi
Opinnäytetyö
Kevät 2020
Hoitotyön koulutusohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma, hoitotyön suuntautumisvaihto

Tekijät: Jussi Nikula, Anna-Kaisa Siltala, Jenni Hanhikorpi
Opinnäytetyön nimi: Psykososiaalinen työturvallisuus päivystyksessä
Työn ohjaaja: Satu Pinola ja Päivi Jounila-Ilola
Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2020 Sivumäärä: 39 + 4

Tässä opinnäytetyössä käsitelimme psykososiaalista työturvallisuutta erään sairaalan päivystyksen työntekijöiden kokemana. Aihe oli ajankohtainen, koska yleisesti on paljon puhuttu hoitohenkilökunnan jaksamisesta työssään. Työturvallisuudesta puhuttaessa useimmiten kiinnitetään kuitenkin enemmän huomiota fyysiseen turvallisuuteen kuin psyykkiseen. Kävi myös ilmi, että psykososiaaliseen työturvallisuuteen liittyviä tutkimuksia on tehty melko vähän viime aikoina.

Työn tavoitteina oli tarkastella, miten työntekijät kokevat psykososiaalisen työturvallisuuden ja sen toteutumisen työssään, osastonhoitajan tiedottaminen työntekijöiden kokemuksista liittyen psykososiaaliseen työturvallisuuteen, mahdollistaa työntekijöiden työympäristön turvallisuutta parantavien kehitysideoiden esille tuominen, ja että työntekijöiden esiin nostamat kehitysideat ovat työyksikön hyödynnettävissä.

Tausta-aineistona käytimme aiheeseen liittyviä tutkimuksia, julkaisuja, artikkeleita sekä mm. työturvallisuuteen liittyviä lakeja. Työn toteutimme nimettömänä kyselytutkimuksena. Kyselyssä oli 20 kysymystä, joissa kartoitimme mm. hoitajien kokemaa työkuormaa, vastuun määrää, työilmapiiiriä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden kokemusta mm. esimiestyöstä. Kyselyn vastaukset analysoitiin teemoittelun ja numeraalisen määrittelyn avulla ja niistä koostettiin yhteenveto. Kyselyn lopussa vastaajat saivat antaa vapaasti palautetta kyselystä.

Kyselyn tuloksissa vastaajista 85% koki psykososiaalisen työturvallisuuden osittain huonoksi ja työn kuormittavaksi. Vastauksissa nousi esille myös esimiehen tuen puute ja ennalta-arvaamattomien potilastilanteiden aiheuttama psyykinen ja fyysinen kuormitus. Vastaajat myös kokivat, että työturvallisuuskoulutuksille olisi tarvetta. HaiPro-ilmoitukset ja niiden vähäinen käsittely ja vaikutukset nousivat myös esille. Työnteko päivystyksessä keskeytyy usein, minkä koettiin osittain kuuluvan päivystystyön luonteeseen. Työilmapiiri kyseisessä päivystyksessä koettiin kuitenkin hyväksi ja työ pääsääntöisesti mielekkääksi. Yhteenvetona voidaan todeta, että työntekijät tarvitsisivat enemmän työturvallisuuteen liittyvää koulutusta, HaiPro:jen käsittelyä ja seuranta pitäisi tehostaa, vastuita pitäisi jakaa tasaisemmin ja avoimuutta ja tiedottamista esimiehen ja työntekijöiden välillä pitäisi lisätä. Esimies saa tukea omaan työhönsä mm. kouluttautumalla.

Työtämme voi jatkossa käyttää työyksikön tukimateriaalina psykososiaalisen turvallisuuden asioissa, kuten suunnittelussa, kehitystyössä, kehityskeskusteluissa ja koulutuksissa. Jos yksiköllä on esim. tarvetta päivittää työyksikön työturvallisuus -ja perehdytyskansiota, voisi tutkimustamme käyttää apuna siihenkin. Työn pohjalta on myös jatkossa hyvä tehdä jatkotutkimuksia.

Asiasanat: työturvallisuus, psykososiaalinen, psyykinen, sosiaalinen, päivystys, kuormitustekijät

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree programme in Nursing and Health Care

Authors: Jussi Nikula, Anna-Kaisa Siltala & Jenni Hanhikorpi
Title of thesis: Psychosocial worksafety in the emergency room
Supervisor(s): Satu Pinola & Päivi Jounila-Ilola
Term and year when the thesis was submitted: Spring 2020 Number of pages: 39 + 4

This thesis is about psychosocial work safety and how healthcare workers experienced it while working at the emergency room (ER). Subject was relevant because there has been a lot of conversations in general about work safety and how nurses manage to do their job. Usually the discussion is more about physical work safety than psychosocial work safety and that's why we wanted to draw attention to psychosocial side of work safety. We also discovered that there wasn't any recent research about psychosocial work safety.

Objectives were to study how nurses experienced psychosocial work safety while working at the ER, to inform the head nurse about what nurses thought about psychosocial work safety in their work unit and to make it possible for the nurses to bring out their development-ideas. Those ideas could be later used for the development of working culture in the ER.

For the thesis we gathered information from different articles, scientific studies, literature and laws related to our thesis. We made an anonymous questionnaire study for the employees. It had 20 questions and it was about stress factors, workplace atmosphere, support amongst the people working in emergency room, amount of responsibility etc. Results were analyzed by dividing them into themes and demonstrated quantitatively.

Results show that 85% of respondents felt working in the ER mentally, socially or physically straining. Lack of support from the superiors, unexpected happenings with unpredictable patients, lack of proper safety education and poor handling of HaiPro-notifications emerged from the results. Constant interruptions are a part of daily working in the ER. Atmosphere was good according to the respondents and they mainly thought working in the ER pleasant. In the future it would be good to handle and trace HaiPro-notifications more efficiently and share the responsibilities more evenly. Employees need more safety education, there should be more informing and conversations between superiors and employees need to be more open.

In the future, our thesis can be used as a back-up material in psychosocial-based developing, planning, training etc. It can also be used in development discussions and when writing or updating orientation plan or security plan. Thesis can also be used as a background information on further studies.

Keywords: work safety, psychosocial, mental, social, emergency room, stress factors

SISÄLLYS

SISÄLLYS.....	5
1 JOHDANTO.....	7
2 TYÖTURVALLISUUS	8
2.1 Psykososiaalinen työturvallisuus.....	8
2.2 Psykososiaaliset kuormittavuustekijät.....	9
2.2.1 Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät.....	9
2.2.2 Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät.....	10
2.2.3 Työyhteisön sosiaalisuuteen liittyvät kuormitustekijät	10
2.3 Työperäinen stressi ja sen ehkäisy	11
2.3.1 Työuupumus	12
2.4 Työturvallisuuden vaikutus potilasturvallisuuteen.....	12
2.5 Laki työturvallisuuden takana.....	13
2.5.1 Työnantajan vastuu	13
2.5.2 Työntekijän vastuut ja velvollisuudet.....	14
2.5.3 HaiPro-ilmoitus	14
2.5.4 Työaikalaki	15
3 TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT	16
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	17
4.1 Tutkimusmenetelmä	17
4.2 Kyselylomakkeen laadinta ja aineiston keruu	17
4.3 Aineiston analyysi.....	18
4.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	18
4.5 Tutkimuksen työohjelma	19
5 KYSELYN TULOKSET	20
5.1 Työpaikan turvallisuus	20
5.2 Työn kuormittavuus	21
5.3 Työturvallisuus ja HaiPro	23
5.4 Työturvallisuuskoulutus	23
5.5 Ergonominen työvuorosuunnittelu.....	24
5.6 Vastuu	24
5.7 Työnteon keskeytyminen	25

5.8	Työn mielekkyys.....	26
5.9	Työyhteisö.....	27
5.10	Kiusaaminen, häirintä ja epäasiallinen kohtelu.....	28
5.11	Vastaajien palaute kyselystä.....	28
6	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	29
6.1	Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät.....	29
6.2	Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät.....	29
6.3	Työyhteisön sosiaalisuuteen liittyvät kuormitustekijät.....	30
6.4	Yleisiä huomioita ja johtopäätöksiä.....	31
7	POHDINTA.....	32
7.1	Tavoitteista ja tuloksista.....	32
7.2	Toiminnan ja toteutuksen arviointi.....	32
7.3	Käytännön toimintaohjeita päivystykseen.....	33
7.3.1	HaiPro:t jatkossa.....	33
7.3.2	Koulutus.....	34
7.3.3	Työn kuormitukseen vaikuttaminen.....	34
7.3.4	Työn keskeytyminen.....	35
7.4	Jatkokehittämissideoita.....	35
8	LÄHTEET.....	36
	LIITTEET.....	40

1 JOHDANTO

Työturvallisuus on kaikille kuuluva, yhteinen asia, jonka pitäisi olla luonnollinen osa työntekoa ja työyksikön toimintamalleja. Se koostuu monista, yhdistävistä tekijöistä ja osa-alueista, kuten esim. fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen turvallisuus. Hyvä työturvallisuus parantaa osaltaan myös potilasturvallisuutta. Valitettavan usein työturvallisuus, joko henkinen tai fyysinen, vaarantuu esim. potilastilanteissa. (Työturvallisuuskeskus 2019, viitattu 13.8.2019.)

Viime vuosina on alettu kiinnittää enemmän huomiota työturvallisuuteen ja työssä jaksamiseen, mm. erilaisten kampanjoiden avulla (Tehy:n "Älä riko hoitajaasi", Tehy opiskelijoiden "Sisar hento valkoinen"). Tutkimuksia työturvallisuudesta on aiemmin toteutettu mm. Itä-Suomen yliopistossa ja Jyväskylän yliopistossa. Lisäksi aluehallintovirasto on kehittänyt kyselykaavakkeen psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamiseen (Aluehallintovirasto 2019, viitattu 8.10.2019).

Työturvallisuuden toteutumisella on laajat vaikutukset. Työyksikön kustannukset lisääntyvät työntekijän sairastumisen tai työtapaturmien takia. Taloudellinen menetys voi yksilön lisäksi olla mittava yritykselle tai yhteiskunnalle. Stressin vuoksi ollaan yleensä pitempään pois töistä verrattuna muihin syihin. Psykososiaalisten riskien hallinnan tiedetään olevan vaikeampaa kuin muiden työturvallisuusriskitekijöiden hallinta. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2019, viitattu 8.10.2019.)

Halusimme toteuttaa työturvallisuuteen liittyvän webropol-kyselyn päivystyksessä sen vuoksi, koska siellä on monipuoliset potilasryhmät, työ on ajoittain erittäin kiireistä, ja koska päivystyksessä työskenteleviltä hoitajilta ja lääkäreiltä vaaditaan niin laajaa ammatillista osaamista. Potilaat tulevat kyseiseen päivystykseen laajalta alueelta. Kyseinen yksikkö on lisäksi mielestämme sopivan kokoinen kyselyn toteuttamiselle.

2 TYÖTURVALLISUUS

Työturvallisuus on ajankohtainen asia sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla, koska hoitotyöhön liittyy vaaroja, haittoja ja riskejä, joita pyritään oikeanlaisella toiminnalla ehkäisemään. Työturvallisuutta ei ole pelkästään fyysiseen turvallisuuteen liittyvät asiat, vaan siihen liittyy myös psyykinen ja sosiaalinen turvallisuus. (Työturvallisuuskeskus 2019, viitattu 13.8.2019.) Keskeinen osa työturvallisuutta on työympäristö, jota pidetään turvallisena sekä luotettavana. Työympäristön kehittäminen, tapaturmien ehkäisy ja riskien arviointi ovat hyvän työturvallisuuden edellytyksiä. (Työterveyslaitos 2019, viitattu 13.8.2019.)

Fyysiseen työturvallisuuteen voidaan lukea fyysiset, kemialliset ja biologiset kuormitustekijät, kuten esim. melu, vaaralliset aineet, työasennot, työskentelyolosuhteet, työvälineinä käytettävät koneet jne. (Työturvallisuuskeskus 2020, viitattu 21.4.2020). Työvälineiden turvallinen käyttö ja niiden varsinaisen käyttötarkoituksen tiedostaminen ovat niin ikään osa fyysistä työturvallisuutta. Työntekijälle on annettava koulutus hälytys-, turvallisuus- ja pelastusmenetelmien käyttöön, kuten myös opastus ensiapuun ja hätätilanteissa toimimiseen. (Saloheimo 2016, 98–100.)

2.1 Psykososiaalinen työturvallisuus

Psykososiaalista työturvallisuutta voidaan tarkastella psykososiaalisten kuormitustekijöiden näkökulmasta, jotka jaetaan työn järjestelyihin, työn sisältöön ja työyhteisön sosiaalisen toimivuuteen liittyviin kuormitustekijöihin. Työntekijöille voi mm. aiheutua tarpeetonta stressiä ja työuupumusta, jos työyksikön ja yhteisön toimintatavat ja tavoitteet eivät toimi kunnolla tai ollenkaan. (Työsuojeluhallinto 2017; Työsuojeluhallinto 2019, viitattu 17.9.2019).

Työsuojeluorganisaatiot, kuten työsuojelutoimikunta ja työsuojelupäällikkö ovat esimiehen tukena ratkomassa työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden ehkäisyä tai poistamista. Laadukas esimiestyökin vaatii päätösten tekoon tukea. Työntekijän puolestaan tulisi olla tyytyväinen työhönsä ja stressitason siedettävä. Olisi ihanne, että työntekijä pystyy hallitsemaan ja kontrolloimaan työntekoa miellyttävällä tavalla, vaarantamatta omaa työterveyttään ja psyykkistä ja fyysistä hyvinvointiaan. (Mertanen 2015, 74-75.)

2.2 Psykososiaaliset kuormittavuustekijät

Psykososiaalinen työturvallisuus on yksi osa-alue työyksikön vaarojen arvioinnissa. Työterveys-huolto ja työsuojelu tutkii ja arvioi psykososiaalisen työturvallisuuden toteutumista ja ottaa kantaa käsiteltäviin asioihin sekä tarvittaessa opastaa työturvallisuuteen liittyvissä asioissa. Työntekijän työssä jaksaminen ja toimintakyvyn ylläpitäminen vaatii psykososiaalisten kuormittavuustekijöiden säännöllistä arviointia. Ehkäiseviä menetelmiä ovat mm. työn sisällön ja työtapojen kehitystyö. (Sa-loheimo 2016, 106.) Psykososiaaliset työturvallisuus riskit luetaan yleisimpiin riskeihin työyksi-köissä, mutta siltikään niitä ei välttämättä tunnisteta riskeiksi (Aluehallintovirasto 2019, viitattu 8.10.2019).

Aluehallintoviraston (Työsuojeluhallinto) ja Työterveyslaitoksen asiantuntijat ovat kehittäneet ni-mettömän kyselyn psykososiaalisen työkuormituksen valvontaan työsuojeluviranomaisten käytet-täväksi. Kysely on työpaikkojenkin käytettävissä ja sen avulla työsuojeluviranomainen voi kartoittaa työntekijöiden kokemuksia psykososiaalisesta kuormituksesta työpaikalla jo ennen varsinaista tar-kastuskäyntiään. Kyselyn avulla myös työnantaja voi tarkkailla työntekijöiden kuormituksen määrää ja kuormitustekijöiden vähentämiseksi tehtyjen toimien vaikuttavuutta. Kysely on tehtävissä Työ-suojelu.fi-verkkopalvelussa. Kyselyssä käsitellään työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä kuormitustekijöitä. (Aluehallintovirasto 2019; Työsuojeluhallinto 2019, viitattu 10.1.2020.)

2.2.1 Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät

Työn järjestelyihin liittyviä kuormitustekijöitä ovat sellaiset tekijät, jotka ovat yhteydessä mm. työn organisointiin, työvuoroihin, töiden jakamiseen ja työn teon mahdollisuuksiin. Esimerkkejä kuormi-tustekijöistä ovat mm. vuorotyö, pitkä työmatka, epäselvästi jaetut vastualueet ja tehtävät sekä liiallinen tai liian vähäinen työn määrä suhteessa työaikaan. Työntekijälle tulee myös antaa mah-dollisuus kehittyä työssään. (Työsuojeluhallinto 2017, viitattu 17.9.2019.)

Ergonomisen työvuorosuunnittelun tarkoituksena on parantaa työntekijän työhyvinvointia ja auttaa jaksamaan työssään. Vuoro- ja yötyöhön sopeutuminen on jokaisella työntekijällä yksilöllistä. 25% suomalaisista työllistetyistä tekevät vuorotyötä. Sairauksien ja oireiden ehkäisy on myös yksi er-

gonomisen työvuorosuunnittelun ydinasia. Esim. vatsavaivat ovat tavallisia vuorotyötä tekeillä. Ihmisen biologisen kellon mukaan ihmisen vireystila on matalin aamuyöstä. (Partinen 2012, viitattu 24.9.2019.)

Yleisesti ottaen vuorotyö on aamu-, ilta- ja yövuorojen tekemistä. Työvuorojen suunnittelussa tulisi ottaa huomioon vuorojen järjestys (aamu-ilta-yö). Vuorojen välinen lepoaika ja sopivan pituiset työvuorot ovat työntekijän hyvinvointia tukevia asioita ja työaikalaisissa säädettyjä. Yksittäisten vapaa- päivien ja työpäivien välttäminen kuuluu ergonominen työvuorosuunnitteluun. Työvuorolistan tekijän tulisi ottaa huomioon työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työvuorolistojen suunnitteluun. Viidestä seitsemään työpäivää on peräkkäisten työvuorojen enimmäispituus, joskin tässä on työpaikkakohtaisia eroja. (Partinen 2012, viitattu 24.9.2019.)

2.2.2 Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät

Työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä puolestaan ovat tekijät, jotka liittyvät työtehtäviin tai työn luonteeseen. Näitä ovat esim. jatkuva varuillaan oleminen esim. potilaiden, asiakkaiden, työkonoiden tms. vuoksi, toistuvat, hankalat asiakastilanteet, työn vaatimukset, kohtuuton määrä vastuuta jne. Liian yksinkertainen tai liian monimutkainen työ lisäävät myös työn kuormittavuutta. Työn kuormittavuutta lisääväksi tekijäksi luetaan myös työrauhan keskeytyminen ja vastuun suuri määrä suhteessa työntekijän taitoihin. (Työsuojeluhallinto 2017, viitattu 17.9.2019.)

2.2.3 Työyhteisön sosiaalisuuteen liittyvät kuormitustekijät

Muiden työyhteisön jäsenten antama palaute ja arvostus tehdystä työstä vaikuttavat työntekijän psyykkiseen kuormittavuuteen ja jaksamiseen. Arvoja koskevat erimielisyydet ja eettiset ongelmat lisäävät työn kuormittavuutta. Jos työyhteisössä tiedon saaminen tai tiedon välittäminen eteenpäin on puutteellista, vaikeutuu työn tekeminen. (Työturvallisuuskeskus 2019, viitattu 17.9.2019.)

Yksintyöskentely on riskityötä, joka luetaan sosiaalisesti kuormitustekijäksi. Vajaat ja puutteelliset taidot yhteistyötoiminnassa ja moniammatillisessa työskentelyssä, työyhteisön väliset erimielisyydet ja sosiaaliset kaltoinkohtelutilanteet, kuten kiusaaminen ja häirintä lisäävät työn kuormittavuutta. Sosiaalista kuormittavuutta lisää myös puutteelliset johtamistaidot, jotka vaikuttavat työnte-

kijän työhyvinvointiin. (Työturvallisuuskeskus 2019, viitattu 17.9.2019.) Tuki ja sen puute työympäristössä, työn vaatimukset, kiusaaminen ja häirintä vaikuttavat työntekijän jaksamiseen pitkällä tähtäimellä ja ovat enemmän tai vähemmän yhteydessä pitkäaikaisiin sairaspöissaoloihin. (Bjorvatn, van Hoffen, Moen, Pallesen, Roelen, Schaufeli, Twisk & Waage. 2017. Viitattu 8.10.2019.)

2.3 Työperäinen stressi ja sen ehkäisy

Työstressi johtuu edellä mainituista kuormitustekijöistä ja kuormituksen liiallisesta määrästä. Työstressin kokeminen vaihtelee riippuen työstä ja työntekijästä itsestään. Toiset ihmiset myös stressaantuvat eri lailla samoista kuormitustekijöistä kuin toiset. Pieni määrä stressiä auttaa suoriutumaan paremmin, mutta liiallisena stressi on haitallista. Työstressistä on lyhyesti kyse silloin, kun työntekijä kokee, että häneen kohdistuvat vaatimukset ja odotukset työn laadusta, työmäärästä yms. ovat hänelle liikaa, eikä hän kykene suoriutumaan niiden vaatimalla tasolla. Työterveyslaitoksen mukaan jopa neljäsosa työntekijöistä kokee työstressiä. Työstressi voi olla työpaikkakohtaista tai työn ulkopuolelta tulevaa, esim. työntekijän henkilökohtaiseen elämän ja työelämän välistä tasapainottelua. Stressiä lisäävät työntekijän henkilökohtaiseen elämään liittyvät tekijät, kuten isot elämänmuutokset (avioliitto, avioero, muuttaminen, lapsen syntymä jne.), elämäntavat, terveys, taloudellinen tilanne jne. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2020; Työterveyslaitos 2020a, viitattu 10.1.2020.)

Stressin määrän kasvaessa sietämättömäksi työntekijä voi sairastua henkisesti tai fyysisesti. Esimerkkinä stressin oireista kehon puolustuskyky voi alentua, jolloin esim. haavojen ja flunssan parantuminen kestää kauemmin, henkilö voi tuntea kehossaan selittämätöntä kipua, muisti voi heikentyä ja henkilö kokee käyvänsä ylikierröksillä. Stressaantunut henkilö voi alkaa lievittää stressiä esim. päihteillä ja alkoholilla rentoutuakseen, mikä taas voi johtaa omiin ongelmiinsa. Pahimmillaan stressi voi johtaa työuupumukseen. (Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto 2020; Työterveyslaitos 2014, viitattu 10.1.2020.)

Työperäisen stressin ennaltaehkäisyn menetelmiä ovat mm. kehityskeskustelut ja työntekijän yksilöllisten tarpeiden huomioiminen. Muuan muassa Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto on julkaissut sähköisen oppaan stressin ja psykososiaalisten riskien hallintaan. Työperäiseen stressiin liittyen yksi keskeisin asia on myös varhaisen välittämisen malli, niin turvallisuuden kuin terveydenkin näkökulmasta. Tukitoimet, kuten työterveys, tulee olla saatavilla jo varhaisessa vaiheessa, jos

työntekijä kokee, että hänellä tai muilla on työuupumuksen oireita. (Andersson, B., Auvinen, E., Hollmen, J., Ilveskivi, P., Kaukinen, K., Lantto, P., Marttila, O., Perimäki, R., Rätty, T. & Sillanpää, viitattu 3.1.2020.)

2.3.1 Työuupumus

Työhön liittyvä pitkäaikaisen stressin seurauksena ja psyykkisten voimavarojen vähentyessä työntekijää voi kohdata työuupumus. Burnout eli työuupumus määritellään työhön liittyvänä heikentyneenä ammatillisena itsetuntona, välinpitämättömyytenä ja ennen kaikkea väsymyksenä. Uupunut työntekijä kokee usein, ettei hän saa työstään enää aiemman kaltaista ammatillista tyydytystä, hän ei osaa enää tehdä työtään, hänen ammattitaitoaan ei arvosteta, eikä työntekijä enää suoriudu työstään yhtä tehokkaasti kuin aikaisemmin. Syitä työuupumuksen puhkeamiselle voivat olla mm. liian kova työtahti, liiallinen työn määrä, henkisesti ja fyysisesti kuormittava työ, huonosti toimivat ihmissuhteet työpaikalla, liian kovat vaatimukset suhteessa työntekijän osaamistasoon, arvostuksen puute ja epäasiallinen kohtelu. (Ahola, Katinka & Rossi 2018, viitattu 3.1.2020.)

Työuupumuksesta on tärkeää muistaa se, että työntekijän on itse tuotava ilmi se, ja että siitä voi toipua. Kun esimies ja työterveyshuolto ovat siitä tietoisia, saa työntekijä tukea työkyvyn parantamiseen ja jaksamiseen työssä. Työuupumus ei sinänsä ole sairaus, eikä se näin ollen oikeuta sairaslomakorvauksiin, vaikka työntekijä uupuisikin työhön liittyvistä syistä ja jäisi sairauslomalle. Työterveyshuolto määrittelee yhdessä työntekijän kanssa hoidon tarpeen ja mahdollisen sairausloman tarpeen. Työnantajalla on tärkeä rooli työntekijän kokeman kuormituksen vähentämisessä. Työnkuvan keventäminen tai muuttaminen, mahdollisten epäkohtien korjaaminen ja työntekijän työkyvyn tukeminen ovat työnantajan velvollisuus. (Työterveyslaitos 2020b, viitattu 10.1.2020.)

2.4 Työturvallisuuden vaikutus potilasturvallisuuteen

Potilaan oikeus on saada hoitoa ilman, että potilaan oma turvallisuus vaarantuu. Toisin sanoen potilaan hoidon aikana ylimääräisiä potilaaseen kohdistuvia haittoja ei tulisi olla. Potilasturvallisuuden haitat tulee minimoida suunnitelmallisella toiminnalla, johon liittyy esimerkiksi hoitotyön potilasturvallisuus, lääkehoito ja lääkintälaitteiden turvallinen käyttö. (THL 2019, viitattu 3.1.2020.)

Yksikön johdolla tulee olla riittävät hallintamenetelmät ohjata henkilöstöä toimimaan oikein, kuten luotettava kommunikaatio. Niin esimiehille kuin työntekijöillekin kuuluu turvallisuusriskien havaitseminen ja raportointi, jotta pystyttäisiin puuttumaan potilasturvallisuusriskeihin ennakoivasti. Fyysisten riskien, kuten huonon valaistuksen ja ilmastonin lisäksi, työntekijän tulee hallita potilaan yksilöllisten riskien arviointi ja niihin puuttuminen ennakoivasti. Kaatumisriskit ja infektoriskit ovat osa päivittäisiä hoitotyötä. Henkilöstön osaaminen, tiedot ja taidot pitää olla riittävän hyvät, että potilasturvallisuus voidaan turvata. (Haavisto 2014, viitattu 17.12.2019.)

2.5 Laki työturvallisuuden takana

Työturvallisuuslaki ohjaa ja määrittää työturvallisuuteen liittyviä tekijöitä kaikessa työssä. Lain ensimmäisessä pykälässä lain tarkoitus määritetään seuraavasti: *”Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja.”* (Työturvallisuuslaki (738/2002, §1), viitattu 17.9.2019.)

2.5.1 Työnantajan vastuu

Työnantajaa koskee yleinen huolehtimisvelvoite. Hänen vastuullaan on huolehtia siitä, että työn tekeminen työpaikalla on turvallista ja terveellistä työntekijöille. Tämä edellyttää sitä, että työnantaja huomioi työntekijät, työympäristön, työtavat, työolosuhteet ja huolehtii näihin liittyvät asiat niin, että ne ovat toimivia ja turvallisia. Valvonta, tiedon jakaminen, työn suunnittelu, riittävä koulutus, henkilösuojainten ja oikeanlaisten apuvälineiden käytön mahdollistaminen, mahdollisuus työterveyshuoltoon ja riittävän tuen ja levon tarjoaminen, ovat asioita, jotka työnantajan kuuluu huolehtia. (Työturvallisuuslaki (738/2002, 8§, 10§, 13§, 14§, 15§, 25§), viitattu 17.9.2019.)

Jos työssä väkivallan uhka on ilmeinen, on työnantaja velvollinen turvaamaan ja ennaltaehkäisemään väkivaltatilanteita turvallisuuteen vaikuttavilla järjestelyillä, kuten esim. vartioinnin järjestämisellä ja turvapainikkeiden hankkimisella ja niiden käytön mahdollistamisella. Yksin työskennellessä on työntekijän pystyttävä tarvittaessa hälyttämään apua esim. turvapainikkeen, radiopuhelimen tai

muun vastaavan avulla. Työnantajan on puututtava mahdolliseen kiusaamiseen, häirintään ja epäasialliseen kohteluun heti niistä tiedon saatuaan. (Työturvallisuuslaki (738/2002 27§, 28§, 29§), viitattu 3.1.2020.)

Kuormitustekijöiden tunnistamisen velvollisuus kuuluu myös työnantajalle. Työntekijän tulee saada tieto kuormitustekijöiden ehkäisymenetelmistä esimieheltään. Työnkuormituksen hyvä tasapaino edistää ja ylläpitää työterveyttä ja työkykyä. Työnantaja pystyy omalla toiminnallaan vähentämään tai jopa poistamaan kuormitustekijöitä. Tämän lisäksi hän voi tarjota työntekijöille keinoja hallita kuormitusta. Työnantajan keinoja vaikuttaa ovat mm. tehtävien uudelleenorganisointi ja priorisointi, työnkuvan selkeyttäminen, riittävä resurssointi, työvuorosuunnittelu, koulutus ja työtä helpottavat työvuoromuutokset, kuten esim. vuorotyön muuttaminen päivätyöksi. (Työsuojeluhallinto 2017, viitattu 17.9.2019.)

2.5.2 Työntekijän vastuut ja velvollisuudet

Työntekijän vastuulla on noudattaa työturvallisuusmääräyksiä ja työpaikan sääntöjä ja ohjeita. Hänen pitää omalta osaltaan huolehtia työympäristönsä siisteydestä ja turvallisuudesta ja sekä noudattaa työympäristönsä vaatimaa huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on työskennellessään otettava huomioon myös muiden työntekijöiden turvallisuus, eikä näin ollen omalla toiminnallaan saa vaarantaa muiden turvallisuutta. (Työturvallisuuslaki (738/2002 18§, 19§), viitattu 17.9.2019.)

Työntekijä on velvollinen ilmoittamaan kohtaamastaan epäasiallisesta kohtelusta esimiehelleen. Hän on myös velvollinen ilmoittamaan tilanteista, joissa turvallisuus on vaarantunut, esim. laitevika, läheltä piti- tilanne, työntekijästä johtuva riskitilanne yms. tekemällä esim. HaiPro-ilmoituksen tai Poikkeama-ilmoituksen (käytössä esim. Esperi Care:lla) Lisäksi työntekijä on velvollinen käyttämään työnantajan hänelle hankkimia ja työn edellyttämiä henkilösuojaimia, suojavaatteita ja noudatettava näihin liittyviä ohjeita. (Työturvallisuuslaki (738/2002 19§, 20§), viitattu 17.9.2019.)

2.5.3 HaiPro-ilmoitus

HaiPro on vuonna 2007 julkaistu järjestelmätyökalu, jonka avulla voidaan ilmoittaa sosiaali- ja terveydenhuollon vaara- ja haittatapahtumat. Ilmoituksen täyttäminen on vapaaehtoista, joskin erittäin suotavaa ja tehdään anonymisti ja luottamuksellisesti. Tuolloin ilmoituksessa ei tule esille sen

tekijän, eikä potilaaseen kohdistuvassa ilmoituksessa potilaan henkilöllisyys. HaiPro-ilmoitus tehdään mm. potilaaseen, hoitoon, hoitovälineisiin ja -laitteisiin ja lääkkeisiin liittyvistä tapahtumista, vahingoista, vaaratilanteista ja läheltä piti-tilanteista. Tällaisia ovat esim. potilaan kaatuminen, lääkehoidon virheet ja poikkeamat, hoitovirheet, potilaaseen kohdistuvat vaara- ja väkivaltatapahtumat, lääkkeiden ja hoitojen haittavaikutukset jne. Myös työntekijään kohdistuvia vaaratapahtumia (työturvallisuuteen liittyviä) ilmoituksia voi tehdä järjestelmän kautta. Nykyisillään järjestelmää ylläpitää Awanic Oy -niminen yritys ja se on käytössä yli 300 terveydenhuollon yksikössä. Vuoden 2007 jälkeen järjestelmään on tehty yli miljoona ilmoitusta. (Knuuttila, Ruuhilehto & Wallenius 2007; Awanic Oy 2016; Kinnunen, Kuosmanen, Liukka, Olin, Rauhala, Roine & Sahlström 2018, viitattu 10.1.2020.)

HaiPro-ilmoituksella pyritään kehittämään hoitoa ja potilasturvallisuutta, seuraamaan tapahtumien määrää, ennalta ehkäisemään vaaratilanteita ja turvaamaan potilaan ja henkilöstön oikeuksia. Myös potilaat ja heidän omaisensa voivat tehdä ilmoituksen. Ilmoituksen yksi tärkeä osa on kehitysehdotuksen tekeminen, joka omalta osaltaan antaa työkaluja työntöön ja turvallisuuden kehittämiseen. HaiPro-ilmoitukset tulisikin käsitellä henkilöstön kesken syyllistä etsimättä, jotta työyhteisö voi parantaa toimintatapojaan. (Kinnunen ym. 2018, viitattu 10.1.2020.)

2.5.4 Työaikalaki

Työaikalaisissa säädetään seitsemännessä pykälässä jaksotyöajasta. Jaksotyö määrätään niin, että kolmen viikon jaksolla työtä saa olla enintään 120h tai 80h kahden viikon jakson aikana. Uusi työaika tuli voimaan 1.1.2020. Sen myötä tuli muutoksia mm. lepoaikoihin. Kun ennen vuorojen välinen lepoaika jaksotyössä piti olla vähintään yhdeksän tuntia, nykyisellään vuorojen välinen lepoaika täytyy olla 11 tuntia. Työn järjestelyihin liittyvistä syistä lepoaika voidaan kuitenkin jaksotyöjärjestelmää toteuttavilla aloilla (sairaalat, hoitolaitokset, poliisi, pelastustoimi jne.) vähentää yhdeksään tuntiin. (Työaikalaki (872/2019 7§), viitattu 3.1.2020.)

3 TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten päivystyksen työntekijät kokevat psykososiaalisen työturvallisuuden omassa työympäristössään. Tutkimuksen tavoitteet oli jaettu työyksikköä koskeviksi ja opinnäytetyötä tekeviä opiskelijoita koskeviksi. Tavoitteet oli asetettu siten, että ne tukevat ammatillista kehitystä sekä mahdollistavat työturvallisuuden kehittämisen työyksikössä. Tavoitteina oli, että osastonhoitaja tiedostaa työntekijöiden kokemukset psykososiaalisesta työturvallisuudesta, työntekijät saavat mahdollisuuden tuoda esille kehitysideoita työympäristönsä turvallisuuden parantamiseksi ja että työntekijöiden esiin nostamat kehitysideat olisivat työyksikön hyödynnettävissä.

Tavoitteena oli myös, että me opinnäytetyön tekijät saamme arvokasta tietoa psykososiaalisesta työturvallisuudesta, mahdollisten turvallisuusriskien ennaltaehkäisystä työympäristöissä ja eri tilanteissa toimimisesta. Samalla me opimme uutta psykososiaalisista kuormittavuustekijöistä ja opimme tunnistamaan kuormitusta aiheuttavia tekijöitä. Opimme myös, kuinka esim. vuorotyö vaikuttaa psykososiaaliseen hyvinvointiin. Tavoite oli myös, että me pystymme hyödyntämään kyselyn tuloksia omassa tulevaisuuden työssämme, mm. jakamalla tietoa työympäristöissämme.

Tutkimuskysymyksiä olivat mm:

- Kokevatko työntekijät työnsä psykososiaalisesti kuormittavaksi?
- Ehtivätkö työntekijät palautua työvuoroistaan?
- Miten työntekijät kokevat saavansa tukea, ohjausta ja koulutusta työturvallisuuteen liittyvissä asioissa, kuten esim. väkivaltilanteet, yms.?
- Toteutuuko työvuorosuunnittelussa ergonomia?
- Voivatko työntekijät vaikuttaa työympäristön työturvallisuuteen? (esim. HaiProt, turvallisuushavainnot jne.)
- Onko työntekijöillä tarpeeksi vastuuta työssään?
- Onko työpaikalla hyvä työilmapiiri?

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus toteutettiin sekä laadullisena, että määrällisenä kyselytutkimuksena. Tutkimusaineiston keräämiseen käytettiin sähköistä kyselylomaketta. Määrällisen tutkimuksen perusidea on, että tietyltä joukolta ilmiöön kuuluvia havaintoyksiköitä kerätään tutkimustietoa esim. kyselylomakkeella, joka sisältää tutkimusongelmaan liittyviä kysymyksiä. Kysymykset ovat täsmälleen samanlaiset jokaiselle kyselyyn osallistujalle. Määrällisessä tutkimuksessa mittauksen tuloksena saatua aineistoa käsitellään tilastollisin menetelmin ja tietoa tarkastellaan numeroina, jotka tutkija selittää sanallisesti. (Vilka 2007, 14-28). Määrällisen menetelmän käyttö jätti vastaajan tuntemattomaksi. Riskejä tutkimusaineiston saamiselle oli kyselyyn vastaajien vähäinen määrä. (Vilka 2005, 73-74.)

Laadullista tutkimusta oli kuvattu monissa eri teoksissa eri tavoilla, jolloin sen yksiselitteinen määrittäminen ei ollut helppoa. Tuomi ja Sarajärvi jakavat laadullisen tutkimuksen seitsemään perinteeseen, joiden mukaan laadullinen tutkimus on kriittistä, tulkinnallista, tieteeseen perustuvaa toiminnan ja ihmisen tutkimista. (Tuomi & Sarajärvi 2018, viitattu 27.11.2019.) Laadullisen tutkimuksen tutkimuskokonaisuuden yleiskuvan saamiseksi ja eettisen osan ja työn luotettavuuden tarkastelemiseksi tarvitaan aina teoretietoa. Laadullisessa tutkimuksessa teoretietoa tarvitaan työn rungoksi, sillä ensin halutaan tietää, mitä kyseisestä aiheesta jo tiedetään. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 17-19.) Laadullisen tutkimuksen tutkimusaineiston voi saada tuotettua mm. erilaisten haastatteluiden, kuvien, videoiden, sanomalehtien, kirjeiden, mainosten jne. avulla. Laadullisen tutkimuksen yksi huomionarvoinen piirre on ihmisten kokemusten ja käsitysten kautta muodostuva merkitys asioille, mikä tutkijan täytyy ottaa huomioon. (Vilka 2015, viitattu 16.4.2020).

4.2 Kyselylomakkeen laadinta ja aineiston keruu

Kysely toteutettiin webropol-kyselynä päivystyksen työntekijöille, n. 20 työntekijää. Kun ohjaavat opettajat ja työyksikön edustaja antoivat luvan tutkimuksen toteuttamiseen, lähetettiin webropol-linkki sähköpostilla päivystyksen työntekijöille. Työntekijät vastasivat kyselyyn työajallaan. Kyselyn tuloksista tehtiin yhteenveto, joka esiteltiin opinnäytetyön raportissa.

Kysymyksiä oli 20 kappaletta. Vastaukset olivat Kyllä/Ei-vastauksia ja vastauksen perusteella kyselyn täyttäjälle aukei myös lisäkysymyksiä. Avoimet kysymykset antoivat vastaajille mahdollisuuden tarkentaa antamiensa vastauksia ja samalla edustivat tutkimuksessa laadullista tutkimusmenetelmää. Kyselyn aluksi kysimme taustatietoja, joiden avulla selvitimme, miten miestyöntekijöiden ja naistyöntekijöiden, vakituisten ja sijaisten ja pitkään ja vähemmän aikaa työskennelleiden kokemukset erosivat toisistaan. Varsinaiset kysymykset käsittelivät tämän suunnitelman kappaleessa 3 *Tarkoitus, tavoitteet ja tutkimustehtävät* lueteltuja aihealueita. Lopuksi kysimme vielä palautetta kyselystä yleisesti. Jokaiseen kysymykseen oli pakollista vastata.

4.3 Aineiston analyysi

Kyselyn tutkimustulokset analysoitiin teemoittelun avulla. Teemoittelussa kyselyn avulla saatu aineisto ryhmitellään pienempiin kokonaisuuksiin erilaisten teemojen eli keskeisten aiheiden tai aihepiirien mukaan (Kajaanin AMK 2020, viitattu 14.4.2020). Saatua aineistoa ja sen teemoittelua voidaan havainnollistaa ja ikään kuin todistaa aidoksi mm. sitaattien avulla. Sitaatit kertovat lukijalle sen, että analyysin taustalla on oikea aineisto, jota tutkija käyttää. Sitaatteja käyttäessä on kuitenkin huomioitava anonymiteetti ja että sitaatin käyttö on perusteltua. (Puusniekka & Saaranen Kauppinen 2006, viitattu 17.4.2020.) Määrälliset tutkimustulokset esitettiin ja havainnollistettiin tilastollisin menetelmin numeraalisesti (Vilkkä 2007, 13-17). Määrällisestä aineistosta määriteltiin frekvenssit ja prosentuaaliset jakaumat. Lisäksi aineistoa ristiintaulukoitiin taustatekijöiden suhteen. Ristiintaulukoinnilla saadaan selville, miten eri muuttujat ovat riippuvaisia toisistaan (Vilkkä 2007, 129).

4.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen luotettavuuteen voi vaikuttaa heikentävästi vähäisten vastausten määrä, tutkijoiden omat käsitykset käsiteltävästä aiheesta, vastaajien erilaiset käsitykset ja uskomukset käsiteltävästä aiheesta, väärin ymmärretyt kysymykset, valheelliset vastaukset tai ymmärrys käsiteltävästä aiheesta. (Ruonavaara 2011, viitattu 9.10.2019.)

Työntekijät vastasivat kyselyyn vapaaehtoisesti ja nimettömänä. Vapaaehtoisuus ja nimettömyys oli tärkeää, jotta työntekijät pystyivät vastaamaan kyselyyn ilman, että heidän tarvitsee pelätä kielteisiä seuraamuksia osallistumatta jättämisestä tai epäkohtien esiin nostamisesta. Näin myöskään yksittäiselle työntekijälle ei koitunut haittaa kyselystä. Kyselyssä ei käsitelty kenenkään vastaajan

henkilötietoja. Kyselyn toteuttamisessa oli tärkeää, että osallistujien oikeudet tulivat huomioiduksi. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, viitattu 8.10.2019.)

4.5 Tutkimuksen työohjelma

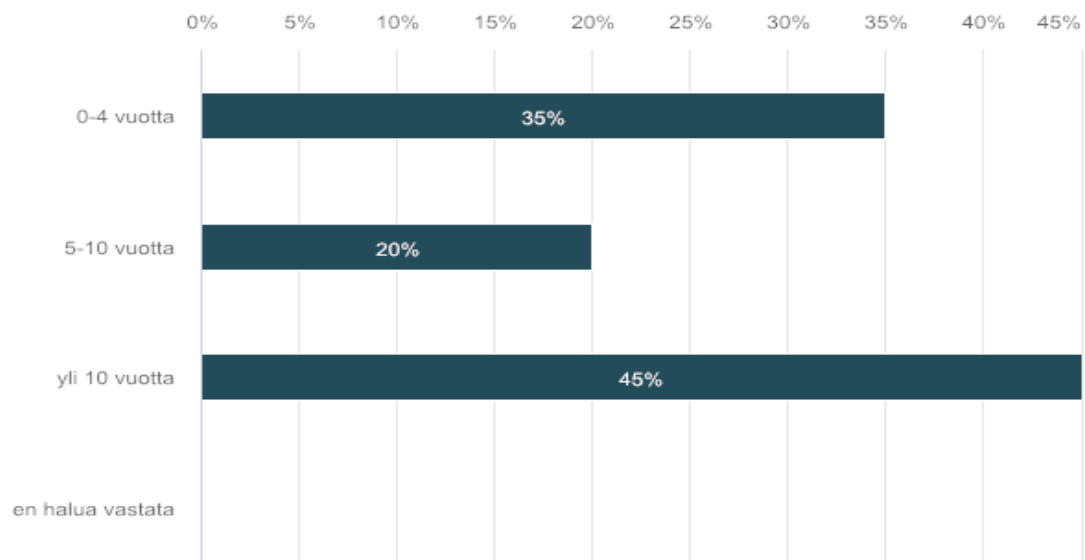
Aloitimme opinnäytetyön tekemisen keväällä 2019. Aiheen valitsimme jo syksyllä 2018 Tutkimus-suunnitelma-kurssilla. Keskustelimme päivystyksen osastonhoitajan ja työntekijöiden kanssa, ja he olivat vahvasti sitä mieltä, että kysely on erittäin tarpeellinen. Näin saimme varmistuksen sille, että opinnäytetyöllemme on tarve.

Aluksi teimme suunnitelman, johon haimme teoretietoa työturvallisuudesta ja siihen liittyvistä asioista, tutkimusmenetelmistä ja tulosten analysoimisesta luotettavista lähteistä. Tutkimuksen pohjana toimi webropol-kysely päivystyksen työntekijöille. Webropol-kysely toteutettiin tammikuun 2020 puolivälistä helmikuun 2020 loppuun, jolloin päivystyksen työntekijöillä oli tarpeeksi aikaa vastata kyselyyn. Aineiston analysointi ja raportointi toteutettiin maaliskuun-huhtikuun 2020 aikana. Tutkimuksen tulokset lähetettiin yhteistyötaholle luettavaksi sähköpostilla sekä tulostettiin päivystyksen työntekijöiden kahvihuoneen pöydälle. Tämän lisäksi tulokset esiteltiin vielä työyksikölle osastotunnilla.

5 KYSELYN TULOKSET

Psykososiaaliseen työturvallisuuskyselyyn vastasi yhteensä 20 päivystyksen työntekijää. Selvitimme työvuosia, sukupuolta ja työsuhdetta taustakysymyksinä sen vuoksi, että näkisimme, kokevatko miehet tai naiset, työtä kauemmin tai vähemmän aikaa tehneet ja vakituiset tai sijaiset työturvallisuuden päivystyksessä eri lailla. Vastaajista suurin osa (75%) oli vakituksessa työsuhteessa ja loput (20%) sijaisia. Yksi vastaaja ei halunnut kertoa työsuhdettaan.

Vastaajista lähes puolet (45%) oli ollut töissä yli 10 vuotta, viidesosa (20%) 5-10 vuotta ja loput (35%) vastaajista oli ollut töissä alle viisi vuotta (kuvio 1). Vastaajista enemmistö oli naisia eli 17kpl ja loput miehiä eli 3kpl. Vastauksia läpikäydessä huomasimme, ettei taustatekijöillä ollut juurikaan vaikutusta vastauksiin ja niiden laatuun. Epäkohtia tuotiin tasaisesti esille, kuormitusta kokivat niin sijaiset kuin vakituisetkin ja työtä pitivät kuormittavana niin miehet kuin naisetkin.



KUVIO 1. Työvuodet päivystyksessä (n=20)

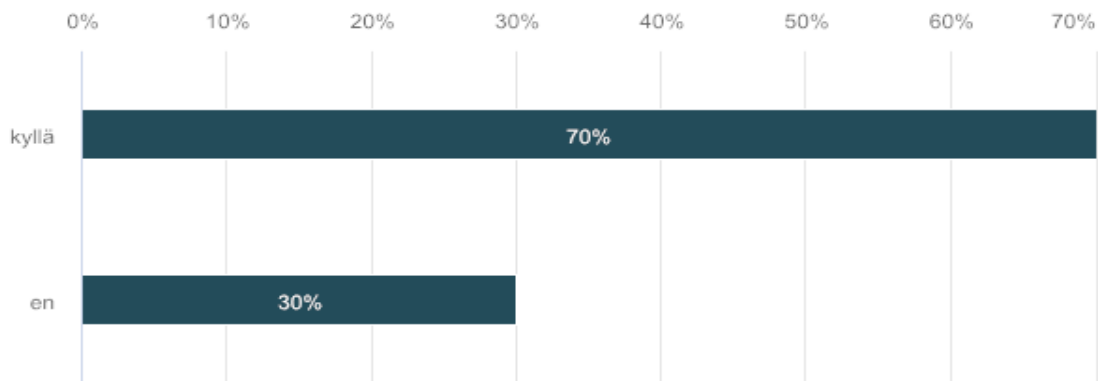
5.1 Työpaikan turvallisuus

Vastaajista lähes kolmasosa (30%) ei pitänyt päivystystä turvallisenä työpaikkana (kuvio 2). Syyksi tähän kerrottiin ennalta arvaamattomat tilanteet sekä arvaamattomasti käyttäytyvät potilaat. Yleisen levottomuuden kerrottiin myös lisääntyneen. Päivystyksessä käy monenlaista väkeä, kuten

mielenterveys- ja päihdetaustaiset, ulkomaalaistaustaiset ja muistisairaavat potilaat ja heidän omaisensa. Vastaajat kokivat turvattomuutta, kun potilasaineistoissa on sekavasti ja epävakaasti käyttäytyviä. Niin työntekijöiden kuin potilaiden turvallisuus koettiin toisinaan olevan uhattuna.

“Ennalta arvaamattomia tilanteita. Potilaaksi saattaa tulla joko ilmoittautumisluukun kautta tai poliisin tai ambulanssin tuomana arvaamattomasti käyttäytyvä henkilö. Kansliaan pääsee sivuovesta ja takakäytävien kautta. Potilas saattaa hoitotilanteissa esim. tarttua kiinni tai sylkeä.”

“Päihdeongelmaiset ja psykiatriset potilaat aiheuttavat toisinaan turvattomuutta ja väkivaltaa. Samoin muistisairaavat. Niin työntekijöiden kuin potilaidenkin turvallisuus toisinaan uhattuna.”



KUVIO 2. Työpaikan turvallisuus (n=20)

5.2 Työn kuormittavuus

Suurin osa (75%) vastaajista koki ajoittain päivystyksen fyysisesti, psyykkisesti tai sosiaalisesti raskaaksi työksi (kuvio 3). Toisaalta vastaajat kokivat myös, että henkinen kuormitus, vastuu ja kiire osittain kuuluvatkin päivystystyön luonteeseen. Fyysiset kuormitustekijät, kuten epäergonomiset asennot kuormittavat joskus liikaa ja myös vuorotyöhön liittyvä työvuorojen epäsäännöllisyys kuormittaa. Näihin asioihin kaivattiin kehitystä.

“Sosiaalisesti ja psyykkisesti raskainta, neuvotella asiakkaiden kanssa esim. päivystyksellisen hoidon tarpeesta. Osan kuormituksesta aiheuttavat ”vakioasiakkaat” joka ottavat usein yhteyttä ilman päivystyksellistä syytä. Erilaiset tukitoimet kuormittaville asiakkaille.”

Vastaajat kertoivat mielipiteitään siitä, kuinka yleiseen turvallisuuteen voisi heidän mielestään vaikuttaa. He kaipasivat mm. yhteisiä purkutilanteita ns. erikoistilanteiden jälkeen, kuten esimerkiksi

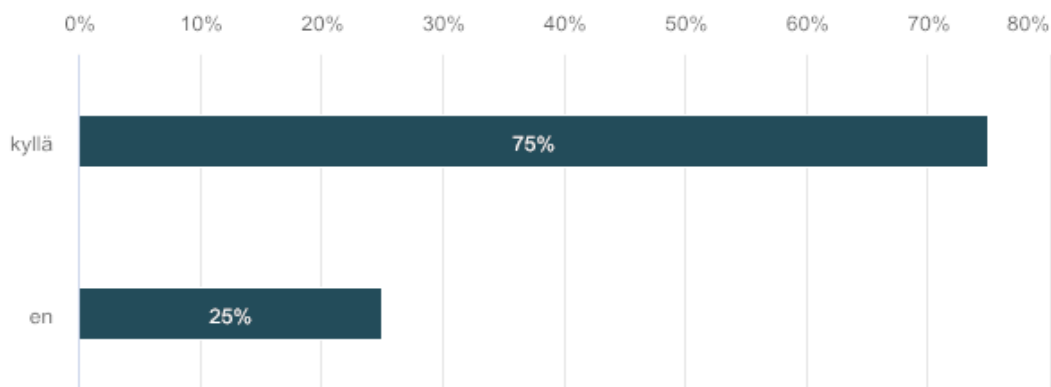
elvytyksen jälkeen ja työnohjausta. Työnohjaus olisi hyödyllistä myös vaikeiden tilanteiden purkamiseen. Oman ammattitaidon ylläpitäminen koettiin tärkeänä asiana.

“Psyykkisesti ja sosiaalisesti työ on raskasta; hoidamme paljon psyykkisesti sairaita ihmisiä sekä päihdeongelmaisia. Työnohjaus voisi olla mahdollisesti hyödyksi, jotta vaikeita tilanteita saisi purkaa.”

Epätietoisuus tulevaisuudesta mietitytti useaa vastaajaa ja aiheutti joissain vastaajissa stressiä ja väsymystä. Päivystystä itsessään haluttaisiin kehittää, mutta tavallisella rivityöntekijällä koettiin vastausten mukaan olevan heikot mahdollisuudet kehittää työympäristöään. Vastaajista osa koki, että heitä ei työntekijöinä kuunnella, eikä arvosteta riittävästi, eikä esimies tue tarpeeksi. Asioista tiedottaminen koettiin puutteelliseksi ja siihen kaivattiin kehitystä. Yhteistyökumppaneiden kanssa työskentelyä halutaan kehittää. Esimiesten tulisi tuntea työn sisältö paremmin, jotta voitaisiin kehittää asioita, jotka kaipaavat kehittämistä.

“Epävarmuus tätä nykyä kuntayhtymän alati muuttuvista tilanteista, vaikutus mahdollisuudet heikot normi rivimiehellä. Työntekijää ei arvosteta tarpeeksi. Parempaa tiedotusta, yhteistyötä, työntekijän mielipiteiden huomioon ottamista enemmän. Lisäksi sijaisten epävarma tilanne huolestuttaa. Työntekijöitä vuoroon tarvittaessa enemmän.”

“Esimiesten tulisi tuntea työnsisältö paremmin. ”Kehitetään” asioita, jotka toimivat hyvin. Ei kuunnella työntekijöiden ajatuksia/mielipiteitä kehityskohteista. Huono tiedotus lisää psyykkistä kuormitusta.”

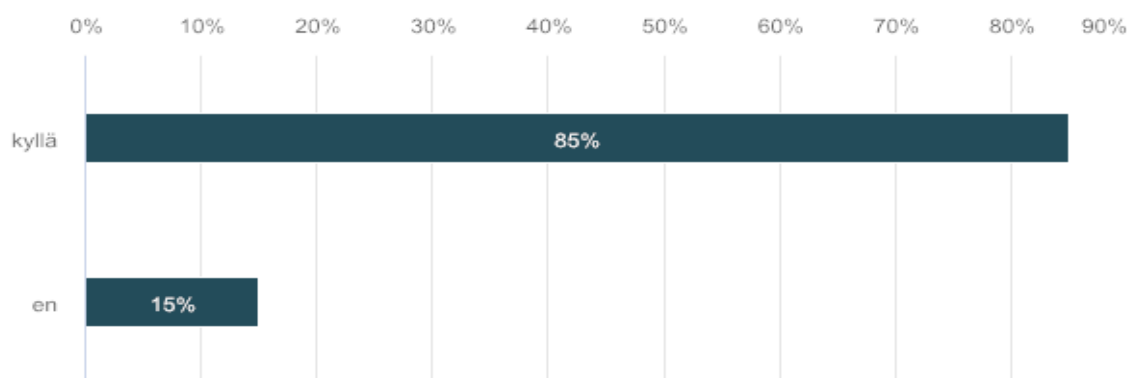


KUVIO 3. Työn kuormittavuus (n=20)

5.3 Työturvallisuus ja HaiPro

Kyselyyn vastanneista suurin osa (85%) kertoi tehneensä vähintään yhden HaiPro-ilmoituksen työturvallisuuteen liittyen (kuvio 4). Tämä kertoo, että 20 vastaajasta 17 on kokenut työssään ilmoitusta vaativan uhkatilanteen. Näistä 17 vastanneesta puolestaan 14 koki, että HaiPro-ilmoituksen tekemisestä ei ole ollut hyötyä tai ilmoituksia ei ole käyty yhteisesti läpi. Jotkut vastaajat kertoivat, että HaiPro-ilmoitukset on käyty läpi osastokokouksessa, mutta niillä ei ole ollut konkreettista vaikutusta työturvallisuuteen. Kuitenkin vastauksista käy myös ilmi, että päivystykseen on saatu esimerkiksi vartija ja hälyttämiä turvaamaan työntekijöiden turvallisuutta.

”Ei suoranaisesti tietoa, onko näistä ollut minkälaista vaikutusta. Välttämättä HaiPro-ilmoituksen tekijä ei saa ilmoituksesta vastausta ja toimenpiteitä tietoon, jos ei ole ilmoittanut omaa sähköpostiosoitetta ilmoituksen yhteydessä. Muuten ilmoituksia käsitelty lähinnä osastokokousten yhteydessä ja mietitty yhdessä ratkaisukeinoja. Näiden toimenpiteiden julkituontia voisi olla enemmän.”



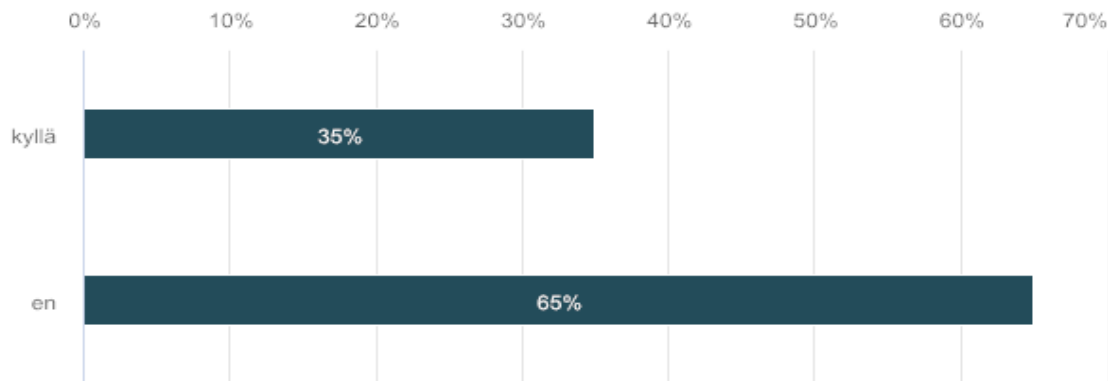
KUVIO 4. Tehdyt HaiPro-ilmoitukset työturvallisuuteen liittyen (n=20)

5.4 Työturvallisuuskoulutus

Vastaajista yli puolet (65%) koki, ettei ole saanut riittävästi työturvallisuuteen liittyvää koulutusta (kuvio 4). Vastaajat kaipasivatkin säännöllisiä turvallisuuskoulutuksia omaan henkilökohtaiseen turvallisuuteen ja työskentelytilojen turvallisuuteen liittyen. Vastauksissa nousi voimakkaasti esille itsepuolustuskoulutuksen, otteesta irrottautumisen, MAPA-koulutuksen ja aggressiivisen asiakkaan kohtaamiseen liittyvän koulutuksen tarve.

”Miten saan kiinnipidettyä asiakasta, jos on aggressiivinen, miten pääsen itse irti, jos minuun tartutaan.”

”Työpaikalla esim. keissiluontoisesti käytäisiin tilanteita läpi ja katsottaisiin puitteet turvallisemmaksi.”



KUVIO 5. Työturvallisuuteen liittyvän koulutuksen (n=20)

5.5 Ergonominen työvuorosuunnittelu

Kyselyyn vastaajista lähes kaikki (90%) kokivat, että ergonominen työvuorosuunnittelu toteutuu. Loput (10%) vastaajista oli sitä mieltä, että ergonominen työvuorosuunnittelu ei heidän kohdallaan toteudu. Suurin osa (70%) vastaajista puolestaan koki, että ehtii palautua tarpeeksi työvuorojen jälkeen, kun taas pieni osa (30%) koki palautumisen jäävän vajaaksi. Ongelmaksi vastaajat kokivat sen, että iltavuorosta jäädään vapaalle ja vapaan jälkeen tullaan aamuvuoroon. Tähän on vaikuttanut uusi voimaantullut työaikalaki. Osa vastaajista koki yhden päivän vapaat hankalaksi.

’Uusi työaikalaki (11h lepo) vaikeuttaa työvuorosuunnittelua. Esim. jäät yhden päivän vapaalle iltavuorosta ja tulet vapaalta aamuvuoroon. Tai jäät viikonloppuvapaalle perjantaina iltavuorosta (esim. suunniteltu matka viivästyy).’

Vastaajista viidesosa koki työn kuormittavan vapaa-ajan elämää. Näin vastanneiden mielestä kuormitukseen voisi vaikuttaa muun muassa vastualueiden tasapuolisella jakamisella ja suunnittelemalla työajan siten, että vastualueiden tuomat lisätehtävät pystyttäisiin toteuttamaan työajalla, eikä niiden hoitamiseen tarvitsisi käyttää omaa vapaa-aikaansa.

5.6 Vastuu

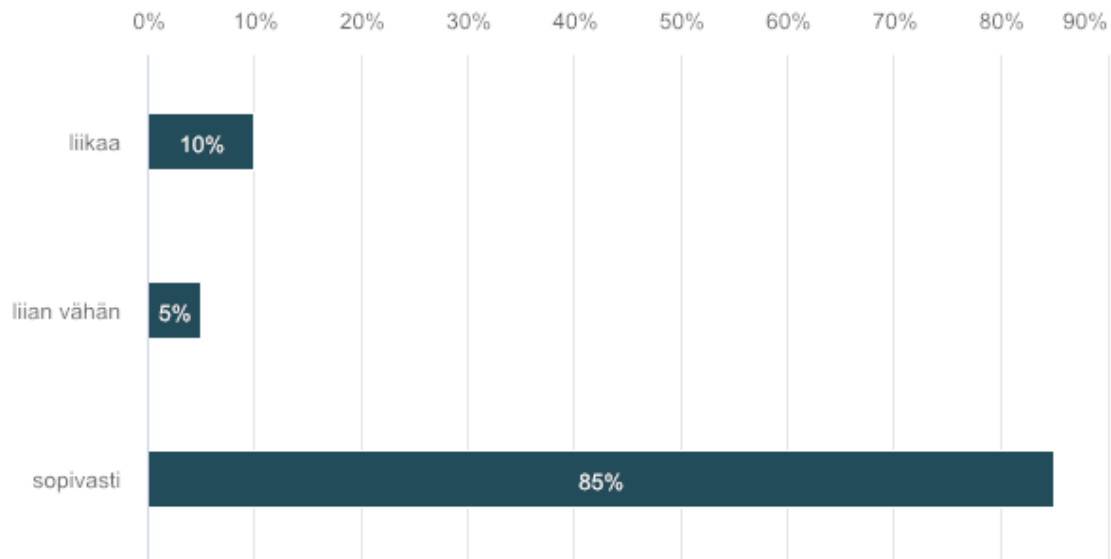
Kyselyssä selvitettiin, että kokivatko vastaajat vastuiden ja tehtävien jaon tasapuoliseksi ja selkeäksi. Hieman yli puolet (60%) vastaajista koki niiden olevan selkeät ja tasapuoliset, kun taas loput

vastaajista kokivat epätasapuolisuutta ja epäselkeyttä. Vastaajista enemmistö (85%) koki, että heillä on sopivasti vastuuta työssään. Muutama vastaaja (10%) koki, että vastuuta on liikaa ja pari (5%) vastaajista oli sitä mieltä, että heillä on liian vähän vastuuta (kuvio 6). Työntekijöiden perusteluista ilmenee, että koulutusta kaivataan ja esimiehiltä kaivataan enemmän tukea ja luottamusta. Työntekijät toivovat tasaisempaa työnjakoa ja vastuiden jakoa työssään.

“Tasaisempi jako ja seuranta, että vastuualueet tulee hoidettua. Työkuorman jako ei ole tasaista, tiettyjä työntekijöitä kuormitetaan muita enemmän.”

“Jos jokin ihminen osaa tehdä paljon asioita, hänen pitäisi opettaa taitojaan muille, eikä asettaa häntä yksin vastuuseen osa-alueestaan.”

“Vastuualueiden jaon päivittäminen, vastuuta jaettaisiin useamman ihmisen kesken.”



KUVIO 6. Vastuun määrä työssä (n=20)

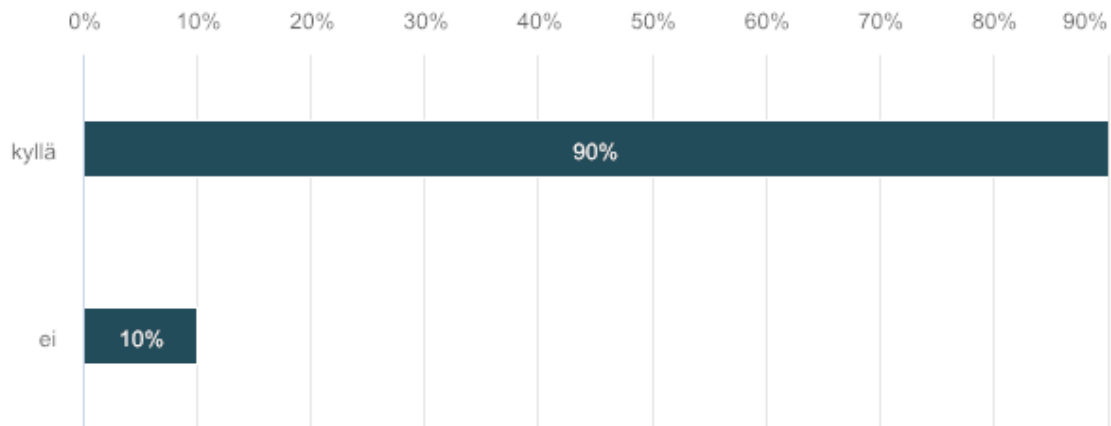
5.7 Työnteon keskeytyminen

Kyselyyn vastaajista lähes tulkoon kaikki (90%) vastasivat, että työnteko keskeytyy usein (kuvio 7). Osan vastaajien mielestä keskeytykset kuuluvat työn luonteeseen ja päivystystyö on ennalta arvaamatonta. Yleensä päivystyksen hoitaja tekee montaa asiaa kerralla. Vastaajien mielestä keskeytyksiin vaikuttavat mm. kiire, potilaat, omaiset, lääkärit, neuvontapuhelin, toiset työntekijät, potilaskutsu -hälytykset, ambulanssi yms.

“Työtovereista, potilaista, kiireestä.”

*“Työ keskeytyy esimerkiksi usein, kun lääkäri antaa määräyksiä kesken toisen työtehtävän (esim. kirjaamisen), tai toinen hoitaja tarvitsee apua potilaan hoidossa, tai kun ambulanssi-
väki tarvitsee siirtokaveria potilaan siirtoon lanssin paareilta päivystyksen paareille, myös puhelimeen vastataan usein kesken toisen työtehtävän.”*

*“Puhelin soi, sivussa usein kova hälinä, puhelinneuvonta häiriintyy. Asiakkaat tulevat si-
vuovesta ja toisen potilaan luokse mennessä pikku kysymyksiä tulee omaisilta ja potilailta
herkeämättä. Työtiimi keskeyttää...”*



KUVIO 7. Työn keskeytyminen (n=20)

5.8 Työn mielekkyys

Kyselyyn vastaajista yksi neljäsosa (25%) ei kokenut työtehtäviä mielekkäänä. Työn luonteen koettiin muuttuneen, ja esimerkkinä mainittiin mm. akuuttityön vähentyminen. Vastauksista työn mielekkyttä vähentävinä tekijöinä nousi esille myös mm, että toimintaa on supistettu (esim. leikkuri) ja muutoksia on tulossa sekä riittämätön tuki johtoportaalta. Haluttiin myös avointa keskustelua esimiehen ja työntekijöiden kesken. Työntekijät haluttiin mukaan kehitys- ja suunnittelutyöhön.

“Hankala vastata kyllä tai ei. Valtaosin kyllä. Välillä tuntuu, että olemme merkityksettömiä pelimerkkejä isommille johtajille ja heitä ei aidosti kiinnosta meidän jaksaminen. Jokainen työntekijä haluaa olla tärkeä ja yksilö.”

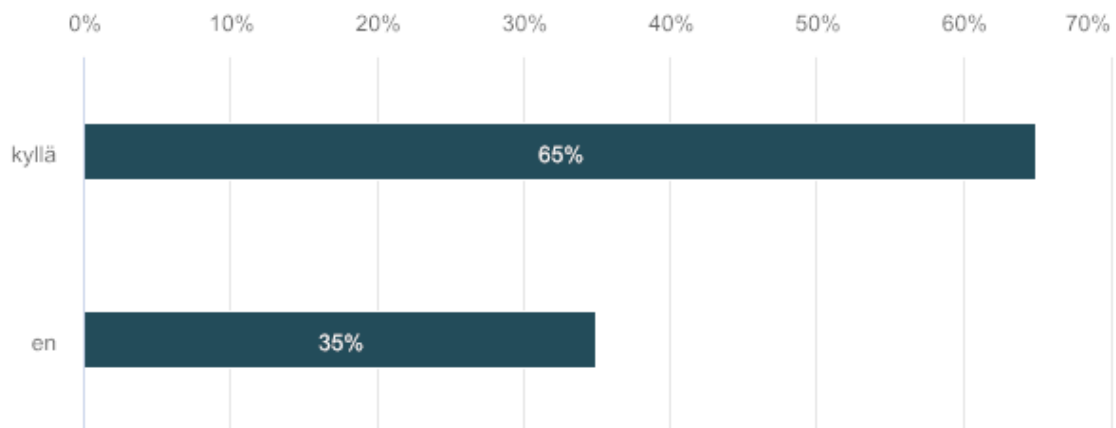
*“Ajoittain päivystykseen tulee ns. Ylivuoto potilaita, jotka eivät varsinaisesti ole päivystys-
potilaita, mutta näihinkin on paneuduttava. Kuormittavat, jolloin huonokuntoisten hoito saat-
taa osaltaan viivästyä ja paine huonokuntoisista potilaista painaa taakkana mielessä. Vas-
taanoton järjkevä suunnittelu. Suurkuluttajat puhelinlinjoilla ja vastaanotolla. Jatkuva oh-
jaustyö, joka ei kuitenkaan tuota tarvittavaa tulosta. Yhteneväiset hoitolinjat tarvittaisiin,
asianmukaisemmat tilat ja johdon kannustavampi ote työntekijöiden työpanokseen. Me -
henkisyden lisääminen.”*

5.9 Työyhteisö

Yli puolet (65%) vastaajista koki saavansa tarpeeksi tukea työyhteisössään esim. työkavereilta, osastonhoitajalta työkavereilta jne. (kuvio 8). Vastaavasti 35% koki, ettei saa riittävästi tukea työyhteisössään, tai että saa tukea vain työkavereilta. Varsinkin esimiesten tuki koettiin puutteelliseksi.

”Esimiehen ja osastonhoitajan tuki on puutteellista, työkaverit kyllä tukee ja pitää yhtä yleensä kaikessa!!”

”Työkavereilta saan tukea. Esimiespuoli ei nykyään kuuntele niin kuin joskus ennen. Työntekijän arvostus on vähentynyt mielestäni esimiespuolen /johdon puolelta.”



KUVIO 8. Työyhteisön tuki (n=20)

Vastaajista lähes kaikki (90%) olivat kuitenkin sitä mieltä, että työpaikalla vallitsee hyvä työilmapiiri. Koettiin, että joskus jatkuvat muutokset kuitenkin aiheuttavat jännitteitä työkavereiden välillä. Tämän vuoksi toivottiin enemmän avointa keskustelua, suoraa puhetta työkavereiden välille ja tyhytoimintaa.

”Joskus ok ilmapiiri. Riippuu, ketä vuorossa on. Toiselle suoraan puhuminen auttaisi. Ei vatvota ja vääristetä asioita vaan kysyttäisiin suoraan työkavereilta, jos joku asia jää vaivaan tms. Tyhy-toimintaa myös lisää.”

Suurin osa vastaajista myös koki, että voi vaikuttaa työyhteisönsä turvallisuuteen. Tässäkin asiassa kaivattiin sitä, että hoitajia kuunneltaisiin asioiden suunnittelussa. Esiin nousi myös se asia, ettei hoitajana voi valita potilaitaan ja vain turvallisia tilanteita, vaan täytyy olla monenlaisissa tilanteissa mukana.

5.10 Kiusaaminen, häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Kysyttäessä puuttumisesta mahdolliseen kiusaamiseen, häirintään, epäasialliseen kohteluun tai muuhun vastaavaan käytökseen, oli vastaajista enemmistö (75%) sitä mieltä, että edellä mainittuihin asioihin puututaan riittävästi. Kehitysehdotuksina nousi esille muun muassa, että ristiriitatilanteisiin pitäisi puuttua välittömästi tilanteiden pitkittymisen estämiseksi, ne pitäisi käydä läpi vain asianomaisten kesken ja täysin puolueettomasti. Jokaisen olisi hyvä miettiä omaa asennettaan liittyen negatiivisiin asioihin. Osastonhoitajan selkeä tiedottaminen asioista vähentäisi asioiden turhaa käsittelemistä.

Vastaajista muutama (15%) oli itse joutunut kiusaamisen, häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi. Heistä osa koki, että ei ollut saanut riittävästi tukea tilanteessa, vaan kyseinen tilanne olisi pitänyt hoitaa paremmin. Mainittakoon, että emme tuo tässä raportissa näitä edellä mainittuja tilanteita julki sen tarkemmin, ettei vastaajia tunnistettaisi heidän vastauksensa perusteella.

5.11 Vastaajien palaute kyselystä

Kysely koettiin kaikkien vastaajien mielestä sopivan mittaiseksi. Vastaajat pitivät kyselyä erittäin hyödyllisenä, ajankohtaan sopivana ja tärkeänä. Perusteluissa vastaajat toivoivat, että he saavat kyselyn avulla tietoa työyhteisönsä tilanteesta, ja että esimies voisi hyödyntää kyselyn vastauksia omassa työssään. Kysely myös sai usean vastaajan ajattelemaan työturvallisuuden liittyviä asioita ja pohtimaan, miten psykososiaalinen työturvallisuus toteutuu kyseisessä päivystyksessä. Lisäksi toivottiin, että kyselyn vastaukset esitellään päivystyksessä osastotunnilla, jotta epäkohdat ja kehitysehdotukset tulevat esille ja työntekijät kuulluksi.

”Todella ajankohtainen ja ajatuksia herättävä kysely!! Hyvin oivallettu! Hyvä!!! Toivottavasti saamme tämän kautta keskustelua aikaiseksi työyksikössämme.”

”Kysely oli hyödyllinen, sillä juurikin näihin asioihin puuttuminen on usein hankalaa ja ajoittain tuntuu siltä, että jotain ”vakavaa” tulee aina tapahtua ennen kuin asioihin todella puututaan.”

”Hyvä että tällaisia kyselyitä tehdään. Jospa näin saadaan asiat/epäkohdat paremmin esille.”

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Alla on esitettyä vastausten perusteella tekemiämme johtopäätöksiä. Pohdinta-osassa olemme esittäneet joitain omia kehitysideoitamme. Tarkoitus olisi kuitenkin, että työyksikkö saisi kyselyn tulosten perusteella tiedon kehittämistä vaativista asioista ja voisi yhdessä kehittää yksikön toimintaa. Tämä lisäisi työntekijöiden osallisuutta päätöksenteossa ja vastuunottamisessa.

6.1 Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät

Työn järjestelyihin liittyvien kuormitustekijöiden tasapainottamiseksi olisi tärkeää jakaa vastuualueet tasaisesti, jonka vuoksi myös työntekijöille tulisi järjestää riittävästi koulutusta vastuualueensa tehtäviin liittyen. Työntekijän pitäisi saada tuoda oma tieto ja taito esille työyhteisössä avoimesti. Päivystyspolikliininen työ vaatii työntekijältä hyvää valmistautumista tuleviin tilanteisiin kiireen keskellä. Valmistautumiseen saisi apua koulutuksista, jolla tuetaan oman ammattitaidon ylläpitämistä. Vastaajien mielestä koulutuksia ja case- luonteisista harjoituksista on hyötyä, joten niitä pitäisi järjestää enemmän työyksikössä.

Uusi työaikalaki puhutti kyselyyn vastanneita. Yhden päivän vapaat ovat ilmeisesti vielä yleisempi nykyisen työaikalain myötä. Viikonloppuvapaille jäädään kovin usein iltavuorosta ja tullaan maanantaina aamuvuoroon. Tällöin esimerkiksi vapaa-ajan matkalle lähtö viivästyy huomattavasti. Työvuorosuunnittelun ja työvuorosta palautumisen vertailusta voidaan sanoa, että jokainen palautuu omalla yksilöllisellä tavalla työvuorosta. Vastavaikuttavia tekijöitä palautumiselle ovat aiemmin mainitut yhden päivän vapaat ja lyhyemmät viikonloppuvapaat. Työntekijöiden esittämien työvuorotoiveiden kuunteleminen ja toteuttaminen mahdollisuuksien mukaan huomioiden työaikalaki parantaisi työn mielekkyyttä ja työvuoroista palautumista.

6.2 Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät

Kiire ja usean asian tekeminen samaan aikaan ovat osa päivystyksen työtä. Työrauhan keskeytyminen kuuluu jokaiseen työpäivään tavalla tai toisella. Osa vastaajista koki, että työn teon keskeytyminen kuormittaa liikaa. Vastuualueiden selkeyttäminen, vastuun laajempi jakaminen ja selkeämpi työnjako voisivat auttaa työn ohessa tapahtuvien keskeytysten vähentymisessä.

Työntekijät toivovat lisää työturvallisuuteen liittyvää koulutusta, kuten esim. MAPA ja itsepuolustus-koulutus. Koska päivystyksen potilasmateriaali on hyvin vaihtelevaa ja joidenkin potilaiden käyttäytyminen arvaamatonta, pidämme erityisen tärkeänä, että työntekijät saavat potilastilanteisiin ja turvallisuuteen liittyvää koulutusta ja perehdytystä säännöllisesti. Tämä parantaisi työntekijöiden kokemuksia turvallisuuden tunteesta.

HaiPro-ilmoituksia käsitellään päivystyksessä osastotunnilla ja niistä keskustellaan sekä pohditaan ratkaisukeinoja. Vastaajien mielestä tehdyt ilmoitukset eivät kuitenkaan ole läheskään aina johtaneet toimenpiteisiin, eikä niillä koettu olleen vaikutusta työhön ja työn tekemiseen. HaiPro-ilmoituksessa kysytään ilmoituksen tekijän ehdotusta ilmoitukseen johtaneen asian tai tilanteen korjaamiseksi/kehittämiseksi. Olisikin suotavaa, että nämä kehitysehdotukset otettaisiin huomioon, ja että työntekijät pääsisivät osallistumaan HaiPro:sta ilmenneen ongelman korjaamiseen käytännössä. Tämä myös lisäisi työntekijöiden kokemusta kuulluksi tulemisesta ja antaisi heille enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työhön, työntekijöiden ja potilaiden turvallisuuteen ja viihtyvyyteen.

6.3 Työyhteisön sosiaalisuuteen liittyvät kuormitustekijät

Kyselyn tuloksista kävi ilmi, että työyhteisön johtamistaidoissa on tapahtunut muutoksia. Johtaminen ja esimiehen tuki koettiin puutteellisena. Tulosten perusteella voidaan sanoa, että olisi hyvä, jos yksikön vastuuhoidajalla olisi enemmän tehtäviä hoidettavana. Työntekijöiden ja työnantajan keskinäistä kommunikointia, tiedottamista ja avointa keskustelua on selkeästi tärkeä kehittää, jotta työn tekeminen koetaan mielekkäänä, työ on mahdollisimman hallittua jne. Jos esim. muutoksista ei tiedoteta hyvissä ajoin, aiheuttaa se hämmennystä ja ahdistusta työntekijöissä. Esimiehen olisi hyvä olla läsnä työn arjessa enemmän. Päivystykseen oli myös kaivattu omaa osastonhoitajaa.

Kyselyn tulosten perusteella kiusaamiseen, häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun pääsääntöisesti puututaan. Jos kiusaamista, häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua tapahtuu tai tulee ilmi, täytyy esimiehen puuttua siihen välittömästi ja puolueettomasti heti asiasta tiedon saatuaan. Väliön puheeksi ottaminen ja avoin keskustelu tulivat kyselyn vastauksista ilmi useamman kerran. Nämä ja aiemmissa kappaleissa mainitut asiat on hyvä muistaa, koska työhyvinvointia heikentävät asiat ovat yhteydessä pitkiin sairaspöissaoloihin.

6.4 Yleisiä huomioita ja johtopäätöksiä

Turvallisuuden kannalta on tärkeää, että työtä tehdään toimivissa tiloissa ja turvallisissa olosuhteissa toimivin työvälinein. Kyselyn vastauksissa tuli ilmi mm, että hoitajien kansliaan pääsee siivousta ja takakäytävän kautta. Vastauksista kävi myös ilmi, että asiaa onkin jo pohdittu, koska ovien lukitsemisesta oli käyty keskustelua. Tämä on hyvä esimerkki siitä, etteivät esim. tilat ole tällä hetkellä 100% turvalliset siellä työskenteleville työntekijöille, kun kerta kansliaankin pääsee periaatteessa kuka vaan.

7 POHDINTA

7.1 Tavoitteista ja tuloksista

Toteutimme Webropol-kyselytutkimuksen erään päivystyksen työntekijöille. Kyselyn tavoitteina oli mm. selvittää, miten työntekijät kokevat psykososiaalisen työturvallisuuden työyksikössään ja nostaa esiin työntekijöiden kehitysideoita työturvallisuuteen liittyen. Erityisen tärkeää olisi, että kyselyn ja tulosten pohjalta työyksikkö saisi kehitysideoita hyödynnettäväksi psykososiaaliseen työturvallisuuteen liittyen. Työntekijät kokivat kyselyn hyvin merkityksellisenä. Opinnäytetyön tekijöiden tavoitteena oli tuoda kehittämiskohteet esille työpaikalle, joihin toivottavasti työyksikössä puututaan.

Tietyt asiat selkeästi aiheuttivat avointa keskustelua enemmän. Vastuualueet ja vastuun jakaminen koettiin tärkeäksi asiaksi kehitystyön kannalta. Työntekijät haluavat myös lisää työturvallisuuskoulutusta. Johtamiseen ja esimiehiin kohdistuva kritiikkiä tuli useimmassakin kysymyksissä esille. Koettiin, että esimiesten tuki ja johtamistaidot ovat puutteelliset ja ne vaativat kehittämistä. Erityisen kuormittavana työntekijät kokivat jatkuvat muutospainet ja epätietoisuudessa elämisen.

7.2 Toiminnan ja toteutuksen arviointi

Kyselyn tekijät kokivat Webropol-kyselylomakkeen käteväenä ja selkeänä menetelmänä. Kehittämistyö rajattiin psykososiaaliseen työturvallisuuteen, mutta joitain asioita on mainittu fyysisestäkin työturvallisuudesta. Tutkimuksen haastavimpiin asioihin lukeutui luotettavien lähteiden löytäminen, mutta tutkimuksen rajaaminen psykososiaaliseen työturvallisuuteen oli selkeää. Yleistä työturvallisuutta käsitteleviä lähteitä löytyi kattavasti.

Aihe ja kyselyn tulokset ovat hyödyllisiä kehitystyön ja jatkotoimenpiteiden kannalta. Kyselyn tulosten perusteella nousi esille paljon pohdinnan aiheita ja kehitysideoita niin työyksikössä kuin opinnäytetyön tekijöidenkin kesken. Palautteen perusteella työyksikön työntekijät olivat tyytyväisiä kyselyyn ja pitivät aihetta erityisen tärkeänä. Olemme työn toteuttajina tyytyväisiä kyselyllä saamiimme vastauksiin sekä tekemäämme työhön. Vaikka kyselyn vastaajien määrä oli aika pieni, nousi kyselyn pohjalta silti esille paljon kehitettävää.

Toimme esille psykososiaalisen työturvallisuuden tietoperustaa työyhteisölle. Samalla olemme itsekin saaneet lisää tietoa aiheesta. Meille oli mm. ihan uutta, se että HaiPro:n voivat tehdä myös potilaan omaiset tai potilas itse. Kyselyn vastaukset myös antoivat meille lisää tietoa mm. psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja siitä, miten niihin voidaan vaikuttaa. Jatkossa voimme kehittää oman työpaikkamme psykososiaalista työturvallisuutta asioilla, joita olemme oppineet tämän opinnäytetyöprosessin aikana. Tämä opinnäytetyön toteuttaminen oli ilmainen. Opinnäytetyön tekemiseen suunnitteluvaiheesta raportointiin meni aikaa noin vuosi.

7.3 Käytännön toimintaohjeita päivystykseen

7.3.1 HaiPro:t jatkossa

HaiPro-ilmoituksia käsitellään päivystyksessä osastotunnilla ja niistä keskustellaan. Vastaajien mielestä tehdyt ilmoitukset eivät kuitenkaan ole läheskään aina johtaneet toimenpiteisiin, eikä niillä koettu olleen vaikutusta työhön ja työn tekemiseen. Jotta työntekijöille ei tulisi jatkossa tätä tunnetta ja ettei ilmoitusten tekemistä koettaisi turhana, olisi päivystyksessä hyvä alkaa toteuttamaan HaiPro-ilmoitusten vaikuttavuuden arviointia ja seurantaa. Tällöin tehtyjen ilmoitusten vaikutusta tarkasteltaisiin tietyn ajanjakson ajan. Seurannan aloittamisen tarpeeseen ja seurantajakson pituuteen vaikuttaisi HaiPro:ssa ilmi tulleen asian tai tilanteen laatu ja vakavuus.

Koska HaiPro-ilmoitus kattaa monta hoitotyön osa-aluetta, voi ilmoituksia tulla sellaisista asioista ja tilanteista, jotka eivät välttämättä vaadi sen tarkempaa tai pidempää seurantaa. Esim. joissain tilanteissa pelkkä ilmoituksen läpikäynti tai esim. asiasta muistuttaminen osastotunnilla tai sähköpostilla riittää. Vakaviin asioihin ja tilanteisiin täytyy tietysti puuttua mahdollisimman pian. HaiPro:ja pitää tehdä pienimmästäkin aiheellisesta asiasta, koska niillä pystytään vaikuttamaan mm. potilas- ja työturvallisuuteen.

Seurantajakson jälkeen palattaisiin tehtyihin ilmoituksiin ja tarkasteltaisiin, että onko ilmoitetun asian tai tilanteen eteen tehty mitään, esim. korjattu jokin turvallisuutta vaarantava tekijä tai onko samasta asiasta esim. tehty uusi HaiPro, mikä kertoisi siitä, että asia on edelleen hoitamatta. HaiPro:sta on myös hyvä huomioida, että myös omaiset tai potilaat voivat sen tehdä, jos kokevat sen tarpeelliseksi. Näin myös sitä kautta yksikkö saisi kehitysehdotuksia toimintaansa.

7.3.2 Koulutus

Kyselyyn vastanneet myös toivoivat erilaisia koulutuksia, esim. MAPA tai itsepuolustuskoulutus haastavien tilanteiden varalta. Työhyvinvointiin toivottiin myös panostusta, jotta työntekijät jaksaisivat työssään paremmin. Vastaajat kokivat työn kuormittavaksi, joten työntekijöiden yleiseen jakamiseen toivottiin panostusta. Ehdottaisimme, että koulutustarvetta kartoitettaisiin tarkemmin yhdessä työntekijöiden kanssa ja tarvekartoituksen jälkeen työntekijät pääsisivät tarvitsemiinsa koulutuksiin. Me opinnäytetyön tekijät olemme itse käyneet MAPA®-koulutuksen ja koemme, että siitä olisi ehdottomasti hyötyä päivystyksessä.

MAPA® (Management of Actual or Potential Aggression) toimintamalli antaa koulutuksen saaneelle valmiudet aggressiivisen tai haasteellisesti käyttäytyvän asiakkaan kanssa työskentelemiseen. Toimintamalli perustuu ennakointiin ja käyttäytymisen hallintaan. Se sisältää tietoa ja tekniikoita mm. asiakkaasta irrottautumisesta, asiakkaan kuljettamisesta, asiakkaan ilmeiden ja eleiden tulkittamisesta, yksilö- ja parityöskentelystä asiakkaan kanssa sekä vinkkejä ohjeita työntekijän käyttäytymiseen eri tilanteissa. MAPA®:n perusarvoja ovat huolenpito, hyvinvointi, suojaaminen ja turvallisuus ja tekniikat perustuvat lievimmän, toimivan keinon käyttämiseen. (Suomen MAPA®-keskus 2020, viitattu 14.4.2020)

7.3.3 Työn kuormitukseen vaikuttaminen

Ehdottaisimme myös, että työntekijöiden työkuormitusta voisi seurata tasaisin väliajoin erilaisilla kyselyillä. Esimerkiksi www.tyosuojelu.fi sivustolla on hyviä kyselyitä, joita voisi hyödyntää, mm. Valmeri-kysely, jossa työhyvinvointia kartoitetaan laajemmin. Sivustolla on myös kysely, jossa kartoitetaan pelkästään työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2020a, viitattu 14.4.2020)

Kyselyn tuloksia purkaessa nousi vahvasti esille, että vastaajat kokivat vastualueiden jakamisen olevan epätasapainossa. Vastuualueita voisi jakaa tasaisemmin, jotta tietyt työntekijät eivät kuormittuisi liikaa. Työntekijät voisivat esim. opettaa taitojaan muille, jos osaavat jotain, mitä muut eivät välttämättä niin hyvin hallitse. Vastuun jakamista voidaan parantaa myös koulutuksen avulla (esim. kipsaus, päivystävän sairaanhoitajan koulutus, sairaanhoitajan lääkkeenmääräämiskoulutus, yms). Työn kuormitukseen ja vastuiden jakamisen voitaisiin myös vaikuttaa palkkaamalla päivystykseen

lisää työntekijöitä vuoroihin ja jakamalla työtehtäviä uusiksi (esim. sukkulahoitaja, joka voisi vaikka vastata puhelimeen, kipsata, toimia elvytystiimissä, avustaa toisia hoitajia heidän työtehtävissään tms.).

Esimiehen tuki oli vastauksissa koettu puutteelliseksi ja omaa osastonhoitajaa oli kaivattu päivystykseen. Näihin voitaisiin vaikuttaa mm. esimiehen kouluttamisella, esimiehen työnkuvan ja työtehtävien selkiyttämällä sekä varmistamalla riittävät resurssit ja aika esimiestyölle. Olisiko jopa aiheellista palkata oma osastonhoitaja päivystykseen? Jos päivystyksessä olisi oma osastonhoitaja, olisi hänelle enemmän aikaa antaa tukea työntekijöille, keskittyä päivystyksen toimintaan ja kehittämiseen ja osastonhoitajalla olisi myös parempi kokonaiskuva päivystyksen toiminnasta. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2020b, viitattu 14.4.2020)

7.3.4 Työn keskeytyminen

Vastauksissa nostetaan runsaasti esille se, että työ keskeytyy todella usein esimerkiksi kesken kirjaamisen. Tärkeitä tietoja voi tällöin jäädä puuttumaan ja se voi jopa vaarantaa potilasturvallisuuden. Vastaajat kuitenkin mainitsivat työn keskeytymisen kuuluvan työn luonteeseen. Joissain päivystysyksiköissä on käytössä HOITU- järjestelmä, joka toimii myös mobiilissa, jolloin esim. verenpaineet voi kirjata ylös potilaan tietoihin heti potilaan vierellä. Tällöin työ keskeytyisi hieman vähemmän ja säästäisi myös työntekijöiden aikaa.

7.4 Jatkokehittämisideoita

Jatkossa työyksiköt ja toiset opiskelijat voivat hyödyntää tutkimustamme jatkotutkimuksen laatimiseen. Opinnäytetyötä voi käyttää työyksikön tukimateriaalina psyykkisen ja sosiaalisen turvallisuuden asioissa, kuten suunnittelussa, kehitystyössä ja koulutuksissa. Tutkimusten tuloksia ja johtopäätöksiä voidaan käyttää hyödyksi ja tukena esimerkiksi työnantajan ja työntekijän välisissä kehityskeskusteluissa. Jos yksiköllä on esim. tarvetta päivittää työyksikön työturvallisuus- ja perehdytyskansiota, voisi tutkimustamme käyttää apuna siihenkin. Tämä tutkimus on myös vapaasti käytettävissä kaikille, joita asia kiinnostaa.

8 LÄHTEET

Ahola, K., Katinka, T. & Rossi, H. 2018. Työuupumus (burnout). Terveyskirjasto. Viitattu 3.1.2020, https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681

Aluehallintovirasto 2019. Työsuojeluviranomainen kehitti uuden kyselymenetelmän psykososiaalisen työkuormituksen valvontaan. Tiedotteet 2019. Viitattu 8.10.2019, <https://www.avi.fi/web/avi/-/tyosuojeluviranomainen-kehitti-uuden-kyselymenetelman-psykososiaalisen-tyokuormituksen-valvontaan>

Andersson, B., Auvinen, E., Hollmen, J., Ilveskivi, P., Kaukinen, K., Lantola, P., Marttila, O., Perimäki, R., Rätty, T. & Sillanpää, T. 2008. Työstressi hallintaan. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 3.1.2020, https://ttk.fi/files/5213/Tyostressi_hallintaan.pdf

Bjorvatn, B., van Hoffen M.F.A., Moen, B.E., Pallesen, S., Roelen, C.A.M., Schaufeli, W.B., Twisk, J.W.R. & Waage, S. 2017. Psychosocial work environment and mental health-related long-term sickness absence among nurses. International Archives of Occupational and Environmental Health. Viitattu 8.10.2019. <https://link.springer.com/article/10.1007/s00420-017-1268-1>

Euroopan työterveys ja työturvallisuusvirasto. 2019. Psykososiaaliset riskit ja stressi työssä. Viitattu 8.10.2019, <https://osha.europa.eu/fi/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Euroopan työterveys ja työturvallisuusvirasto. 2020. Managing stress and psychosocial risks. E-guide. Viitattu 10.1.2020. <https://osha.europa.eu/fi/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>

Haavisto, E. 2014. Henkilöstö -turvallisen sairaalan perusta. Turvallinen sairaala. Viitattu 17.12.2019, https://www.oppiportti.fi/op/ptp00401/do?p_haku=potilasturvallisuus#q=potilasturvallisuus

Kajaanin ammattikorkeakoulu. 2020. Teemoittelu. Viitattu 14.4.2020. <https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Laadullisen-analyysi-ja-tulkinta/Teemoittelu>

Kinnunen, M., Kuosmanen, A., Liukka, M., Olin, K., Rauhala, A., Roine, R.P & Sahlström, M. 2018. Mitä vapaaehtoiset vaaratapahtumailmoitukset kertovat. Viitattu 10.1.2020. <https://www.laakari-lehti.fi/tieteessa/alkuperaistutkimukset/mita-vapaaehtoiset-vaaratapahtumailmoitukset-kertovat/>

Knuuttila, J., Ruuhilehto, K. & Wallenius J. 2007. Terveysthuollon vaaratapahtumien raportointi. Lääkelaitoksen julkaisusarja 2007:1. Viitattu 10.1.2020. https://www.valvira.fi/documents/14444/50159/LH-2007-1_vaaratapahtumien_raportointi.pdf

Mertanen, V. 2015. Työturvallisuuden perusteet. Suomen yliopistopaino OY, 74-87

Partinen, M. 2012. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Terveyskirjasto. Viitattu 24.9.2019, https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013

Puusniekka, A. & Saaranen-Kauppinen, A. 2006. Teemoittelu. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 17.4.2020. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html

Ruonavaara, H. 2011. Johdatus tieteelliseen tutkimukseen. UTU. Powerpoint-esitys. Viitattu 9.10.2019.

Saloheimo, J. 2016. Työturvallisuus. Perusteet, vastuu ja oikeusturva. BALTO print, 98-100,106.

Suomen MAPA®-keskus. 2020. Mitä on MAPA®. Viitattu 14.4.2020. <https://suomenmapakeskus.fi/mapa/>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2019. Potilasturvallisuus. Viitattu 3.1.2020, <https://thl.fi/web/sote-uudistus/palvelujen-tuottaminen/potilasturvallisuus>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Hansaprint Oy, 17-19

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1. uudistettu painos. E-kirja. Viitattu 27.11.2019 <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789520400118>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Viitattu 8.10.2019. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/EETTISET%20PERIAATTEET_TENKIN%20HYV%20KSYM%20%84%20LUONNOS_7.5..pdf

Työaikalaki. 2019. Viitattu 3.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190872>

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2019. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 17.9.2019, <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2017. Psykososiaalinen kuormitus työpaikalla – esite. Viitattu 17.9.2019. https://tyosuojelu.julkaisuverkossa.fi/psykososiaalinen_kuormitus_tyopaikalla/#/article/2/page/1-1

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 2020a. Valmeri-kysely. Viitattu 14.4.2020. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyoolosuhdemittarit/valmeri-kysely>

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 2020b. Haitallisen työkuormituksen vähentäminen. Viitattu 14.4.2020. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/vahentaminen>

Työterveyslaitos. 2014. Miten liiallista stressiä voi vähentää. Viitattu 10.1.2020. https://www.youtube.com/watch?v=PY0_vUoL330

Työterveyslaitos. 2019. Työturvallisuus. Viitattu 13.8.2019, <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyoturvalisuus/>

Työterveyslaitos. 2020a. Stressi ja työuupumus. Viitattu 10.1.2020. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>

Työterveyslaitos. 2020b. Työuupumuksen hoito. Viitattu 10.1.2020. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/tyouupumuksen-hoito/>

Työterveyslaki 2002. Viitattu 17.9.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Työturvallisuuskeskus. 2019. Turvallisessa työympäristössä ja toimivassa työyhteisössä voidaan hyvin. Viitattu 13.8.2019. https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluusuden_perusteet

Työturvallisuuskeskus. 2020. Fyysiset kuormitustekijät. Viitattu 21.4.2020. https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluusuden_perusteet/tyoymparisto/fyysiset_kuormitustekijat

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehittä. Otavan kirjapaino Oy. 73-74

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Kustannusosakeyhtiö Tammi. 13-28, 129

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehittä. Viitattu 16.4.2020. <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/978-952-451-756-0>

LIITE 1 KYSELYN KYSYMYKSET SAATEKIRJEINEEN

Hei!

Kiitos osallistumisestasi opinnäytetyötämme koskevaan työturvallisuuskyselyyn. Kysely käsittelee työturvallisuutta psykososiaalisen työturvallisuuden näkökulmasta. Kyselyyn vastataan täysin **ni-mettömästi**. Kyselyssä on 20 kysymystä, joihin vastaaminen vie aikaa vastauksistasi riippuen n. 5-15 minuuttia. Kysymykset ovat Kyllä/Ei-kysymyksiä, joihin aukeaa vastausten perusteella lisäkysymyksiä.

Psykososiaalinen työturvallisuus

Psykososiaalista työturvallisuutta voidaan tarkastella psykososiaalisten kuormitustekijöiden näkökulmasta, jotka jaetaan työn järjestelyihin, työn sisältöön ja työyhteisön sosiaalisen toimivuuteen liittyviin kuormitustekijöihin (Työsuojeluhallinto 2017, viitattu 17.9.2019).

Tavoitteet

Tavoitteina on, että osastonhoitaja tiedostaa työntekijöiden kokemukset psykososiaalisesta työturvallisuudesta, työntekijät saavat mahdollisuuden tuoda esille kehitysideita työympäristönsä turvallisuuden parantamiseksi ja että työntekijöiden esiin nostamat kehitysideat olisivat työyksikön hyödynnettävissä.

Tavoitteena meille opiskelijoille on, että saamme arvokasta tietoa psykososiaalisesta työturvallisuudesta ja mahdollisten turvallisuusriskien ennaltaehkäisystä työympäristöissä. Samalla opimme uutta psykososiaalisista kuormittavuustekijöistä ja opimme tunnistamaan kuormitusta aiheuttavia tekijöitä. Opimme myös, kuinka esim. vuorotyö vaikuttaa psykososiaaliseen hyvinvointiin. Tavoite on myös, että pystymme hyödyntämään kyselyn tuloksia omassa tulevaisuuden työssämme, mm. jakamalla tietoa työympäristöissämme.

Yhteistyöstä kiittäen,

Jussi Nikula, Jenni Hanhikorpi ja Kaisa Siltala, Ohs17km
OAMK:n sairaanhoitajaopiskelijat

Taustatiedot:

Sukupuoli

- Mies
- Nainen
- En halua vastata

Työsuhde

- Vakituinen työntekijä
- vakituinen/sisäinen sijainen
- sijainen
- En halua vastata

Kauanko olet ollut töissä päivystyksessä?

- 0-4 vuotta
- 5-10 vuotta
- Yli 10 vuotta
- En halua vastata

Työturvallisuudesta yleisesti

- Koetko työksikkösi turvalliseksi työpaikaksi? K/E
 - Jos EN, niin miksi et?
- Koetko työsi fyysisesti, psyykkisesti tai sosiaalisesti kuormittavana? K/E
 - Jos KYLLÄ, niin millä tavalla ja miten siihen voisi vaikuttaa?
- Oletko koskaan tehnyt HaiPro-ilmoituksen työturvallisuuteen liittyvästä asiasta? K/E
 - Jos KYLLÄ, niin koetko HaiPro:n tekemisellä olleen vaikutusta?
- Oletko mielestäsi saanut riittävästi työturvallisuuteen liittyvää koulutusta? K/E
 - Jos EI, niin mitä koulutusta kaipaisit?

Työn järjestelyyn liittyvät kuormitustekijät

- Toteutuuko työyksikössäsi ergonominen työvuorosuunnittelu? K/E
 - Jos EI, niin miten parantaisit työvuorosuunnittelua?
- Ehditkö mielestäsi palautua edellisestä työvuorosta vuorojen välillä? K/E
 - JOS EI, niin miten tähän voisi vaikuttaa?
- Onko työyksikkösi vastuut ja tehtävät jaettu selkeästi ja tasapuolisesti? K/E

- Jos EI, niin miten parantaisit tehtävien ja vastuiden jakoa?

Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät

- Keskeytykö työsi usein? K/E
 - Jos KYLLÄ, niin mistä keskeytykset johtuvat?
- Onko sinulla mielestäsi sopivasti vastuuta työssäsi? K/E
 - Jos EI, niin miten tähän voisi vaikuttaa?
- Koetko työtehtäväsi mielekkäänä? K/E
 - Jos EI, niin miten lisäisit työsi mielekkyyttä?

Työyhteisön sosiaalisuuteen liittyvät kuormitustekijät

- Koetko saavasi tarpeeksi tukea työyhteisöltäsi (esimiehet, osastonhoitaja, työkaverit yms.)? K/E
 - Jos EI, niin miksi et?
- Vallitseeko työyhteisössäsi hyvä työilmapiiri? K/E
 - Jos EI, niin miten työyhteisösi työilmapiiriä voisi parantaa?
- Kuormittaako työsi vapaa-ajan elämääsi? K/E
 - Jos KYLLÄ, niin miten kuormitukseen voisi mielestäsi vaikuttaa?
- Koetko, että voit vaikuttaa työyhteisösi turvallisuuteen? K/E
 - Jos EI, niin miksi koet näin?
- Puututaanko työyksikössäsi mahdolliseen kiusaamiseen, häirintään, epäasialliseen kohteluun tai muuhun vastaavaan käytökseen riittävästi? K/E
 - Jos EI, niin miten kehittäisit kiusaamiseen, häirintään, epäasialliseen kohteluun tai muuhun vastaavaan käytökseen puuttumista?
- Oletko itse joutunut työyksikössäsi kiusaamisen, häirinnän, epäasialliseen kohteluun, kiusaamisen tai muun vastaavan käytöksen kohteeksi? K/E
 - Jos Kyllä, niin minkä edellä mainitun?
 - Saitko mielestäsi riittävästi tukea tilanteessa? K/E
Miten tilanne olisi pitänyt mielestäsi hoitaa?

Palaute kyselystä

- Anna palautetta kyselystä!
 - Kysely oli liian pitkä, liian lyhyt, sopiva?

- Oliko kysely mielestäsi hyödyllinen? K/E
 - Perustele vastauksesi.
- Kyselyssä kysyttiin keskeisiä asioita? K/E
 - Jos EI, mitä kyselyssä olisi pitänyt mielestäsi kysyä?

Vapaa sana! Tähän voit laittaa esim. terveisiä kyselyn tekijöille ja työyhteisöllesi tai kertoa vaikka lisää kehitysideoita.