

Emma Kallio & Senja Kuha

# **Psykososiaalinen kuormittuminen sairaanhoitajan työssä - työterveyshuollon haaste**

Kirjallisuuskatsaus

Opinnäytetyö

Kevät 2018

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Terveydenhoitaja (AMK)

**SeAMK** 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysala

Tutkinto-ohjelma: Terveystenhoitaja (AMK)

Tekijät: Emma Kallio & Senja Kuha

Työn nimi: Psykososiaalinen kuormittuminen sairaanhoitajan työssä - työterveys-  
huollon haaste

Ohjaajat: Helinä Mesiäislehto-Soukka, TtT, lehtori ja Else Vierre TtM, lehtori

Vuosi: 2018

Sivumäärä: 35

Liitteiden lukumäärä: 1

---

Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä tietoisuutta psykososiaalisesta kuormittumisesta sairaanhoitajan työssä löydetyn tutkitun tiedon pohjalta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa kirjallisuuskatsauksen avulla tietoa psykososiaalisesta kuormittumisesta ja sen ennaltaehkäisystä sairaanhoitajan työssä.

Opinnäytetyötä ohjaavat tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten psykososiaalinen kuormittuminen ilmenee sairaanhoitajan työssä?
2. Mitä tekijöitä on sairaanhoitajan psykososiaalisen kuormittavuuden taustalla?
3. Miten psykososiaalista kuormittumista voidaan ehkäistä sairaanhoitajan työssä?

Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössä käytettiin kirjallisuuskatsausta. Kirjallisuuskatsauksessa käytettiin yhteensä 14 lähdettä, joista kymmenen oli hoitotieteellisiä artikkeleja, kaksi lääketieteellistä artikkelia ja kaksi väitöskirjaa. Aineisto oli suomen ja englanninkielistä. Tutkimusaineisto luettiin huolellisesti ja niistä koottiin kirjallisuuskatsaus.

Kirjallisuuskatsauksen myötä kävi ilmi, että psykososiaalisen kuormittumisen synty on usein monien tekijöiden summa. Psykososiaalinen kuormittuminen aiheuttaa työuupumusta, joka ilmenee kokonaisvaltaisena väsymyksenä ja ammatillisen itsetunnon heikkenemisenä. Tutkimusten mukaan psykososiaalisen kuormittumisen syntyyn vaikuttaa vahvasti työn vaatimusten ja palkitsevuuden välillä vallitseva epätasapaino. Sairaanhoitajan työ on myös emotionaalisesti hyvin kuormittavaa. Tutkimuksissa nousi esille vahvasti hyvän työilmapiirin merkitys psykososiaaliselta kuormittumiselta suojaavana tekijänä. Kirjallisuuskatsauksen tulosten mukaan sairaanhoitajan oma hyvä mielenterveys suojaa psykososiaaliselta kuormittumiselta.

Avainsanat: Psykososiaalinen kuormittuminen, sairaanhoitaja, työterveyshuolto

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree programm in Puplic health nursing

Authors: Emma Kallio & Senja Kuha

Title of thesis: Psychosocial Stress in Nursing Work - The Challenge of Occupational Health Care

Supervisors: Helinä Mesiäislehto-Soukka, PhD, Senior Lecturer and Else Vierre MNSc, Senior Lecturer

Year: 2018

Number of pages: 35

Number of appendices: 1

---

The aim of this thesis was to increase awareness of the psychosocial stress in nurses' work basid on research information. The purpose was to provide information on psychosocial stress and its prevention in nurses' work through a literature review.

The research questions that guide our thesis are:

1. How does psychosocial stress appear in nursing work?
2. What factors are in the background of the nurses' psychosocial stress?
3. How is it possible to prevent psychosocial stress in nursing work?

A literature review was used as a research method in this thesis. A total of 14 sources were used in the literature review, of which ten were therapeutic articles, two medical articles, and two doctoral theses. The material was in Finnish and English. The research material was read carefully and a literature review was compiled

The literature review revealed that the development of psychosocial stress is often the sum of several factors. Psychosocial stress causes burnout, which manifests itself as a complete fatigue and deterioration of professional self-esteem. Studies show that the imbalance between work demands and reward is strongly connected to psychosocial stress. A nurse's work is also emotionally stressful. The research highlighted the importance of a good working atmosphere as a protective factor in psychosocial stress. According to the results of the literature review, nurses' own good mental health protects from psychosocial stress

Key words: Psychosocial stress, nurse, occupational health care

## SISÄLTÖ

|  |    |
|--|----|
| Opinnäytetyön tiivistelmä.....   | 2  |
| Thesis abstract.....   | 3  |
| SISÄLTÖ.....   | 4  |
| 1 JOHDANTO.....  | 6  |
| 2 SAIRAANHOITAJAN TYÖ.....   | 7  |
| 3 PSYKOSOSIAALINEN KUORMITTUMINEN.....   | 8  |
| 3.1 Työstressi.....  | 8  |
| 3.2 Työuupumus.....  | 10 |
| 3.3 Työpaikkakiusaaminen.....  | 10 |
| 3.4 Työssä voimaantuminen.....   | 10 |
| 4 TYÖTERVEYSHUOLTO.....  | 12 |
| 5 OPINÄYTETYÖN TOTEUTUS.....   | 13 |
| 5.1 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus.....                                    | 13 |
| 5.2 Opinnäytetyön toteutus kirjallisuuskatsauksena.....                        | 13 |
| 6 TULOKSET.....  | 16 |
| 6.1 Psykososiaalisen kuormittumisen ilmeneminen sairaanhoitajan työssä....     | 16 |
| 6.2 Psykososiaalisen kuormittumisen taustatekijät sairaanhoitajan työssä.....  | 17 |
| 6.2.1 Iän merkitys taustatekijänä.....   | 19 |
| 6.2.2 Työn luonteen merkitys taustatekijänä.....                               | 19 |
| 6.2.3 Työilmapiirin merkitys taustatekijänä.....                               | 20 |
| 6.3 Psykososiaalista kuormitusta ehkäisevät tekijät sairaanhoitajan työssä ... | 22 |
| 6.3.1 Työyhteisön toimivuuden merkitys ehkäisevänä tekijänä.....               | 22 |
| 6.3.2 Työn sujuvuuden merkitys ehkäisevänä tekijänä.....                       | 23 |
| 7 POHDINTA.....  | 25 |
| 7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....                                 | 25 |
| 7.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus.....                               | 27 |
| 7.3 Pohdintaa opinnäytetyöprosessista ja jatkotutkimushaasteet.....            | 28 |
| LÄHTEET.....   | 30 |
| KIRJALLISUUSKATSAUKSEN LÄHTEET.....  | 33 |

|               |    |
|---------------|----|
| LIITTEET..... | 35 |
|---------------|----|

# 1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheena on psykososiaalinen kuormittuminen sairaanhoitajan työssä. Psykososiaalinen kuormittuminen työssä voidaan jakaa kolmeen eri kategoriaan: työn järjestelyihin liittyviin kuormitustekijöihin, työn sisältöön liittyviin kuormitustekijöihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviin kuormitustekijöihin (Työsuojeluhallinto 2017).

Sairaanhoitajien työssä emotionaalinen väsymys on yleistä. Myös kiire ja henkinen rasittavuus ovat lisääntyneet hoitoalalla vuosituhanen vaihtuessa. Näiden lisäksi yhtenä keskeisenä psykososiaalista kuormitusta aiheuttavana tekijänä sairaanhoitajan työssä pidetään konflikteja lääkäreiden ja muun hoitohenkilökunnan kanssa. (Kanste 2006.) Psykososiaalinen kuormittuminen työssä voi aiheuttaa työuupumusta, mikä näkyy kykenemättömyytenä suoriutua työtehtävistä (Sauni, Lagerstedt & Ahola 2011). Ennen työuupumusta katsottiin esiintyvän vain ihmissuhde-työssä, mutta myöhemmin huomattiin, että muillakin työaloilla esiintyy työuupumusta (Ahola & Hakanen 2010).

Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä tietoisuutta psykososiaalisesta kuormittumisesta sairaanhoitajan työssä löydetyt tiedon pohjalta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa kirjallisuuskatsauksen avulla tietoa psykososiaalisen kuormittumisen ilmenemisestä, taustekijöistä ja sen ennaltaehkäisystä sairaanhoitajan työssä. Opinnäytetyö suunnattiin Pihlajalinna Etelä-Pohjanmaan työterveyshuollon työterveyshoitajille. Tämä kirjallisuuskatsaus tukee työterveyshoitajia, muita sosi- ja terveysalan ammattilaisia sekä opiskelijoita, sairaanhoitajan psykososiaalisen kuormittumisen kohtaamisessa, tunnistamisessa ja ehkäisyssä. Opinnäytetyö tukee myös omaa ammatillista kehittymistä työterveyshuollon osaamisalueella.

## 2 SAIRAANHOITAJAN TYÖ

Sairaanhoitajalla on lain mukaan oikeus toimia ammattinimikkeen saaneena terveydenhuollon ammattihenkilönä sosiaali- ja terveystieteiden, lupa- ja valvontaviraston myöntämällä luvalla (L 28.6.1994/559, 2 luku, 5§). Sairaanhoitajat ovat ammattikorkeakoulun käyneitä hoitoalan ammattilaisia. Terveystieteiden edistäminen ja ylläpitäminen, sairauksien ehkäiseminen ja hoitaminen sekä kärsimyksen lievittäminen ovat tärkeitä osia sairaanhoitajan työtä. Sairaanhoitajat tekevät itsenäistä ja vastuullista työtä, joka perustuu hoitotieteeseen sekä näyttöön perustuvaan hoitotyöhön. (Sairaanhoitajaliitto, [viitattu 21.11.2016].)

Sairaanhoitajien täytyy hallita laajoja kokonaisuuksia ja jatkuvasti oppia uutta. Muutosten ja epävarmuuden sietäminen kuuluu sairaanhoitajien työhön. (Sinokki 2010.) Sairaanhoitajan ammatissa on korkea riski stressin ja työuupumuksen kehittymiselle, koska sairaanhoitajat joutuvat kohtaamaan työssään päivittäin stressaavia tilanteita, kuten kärsimystä, surua ja kuolemaa. Lisäksi sairaanhoitaja joutuu työssään tekemään epämiellyttäviä ja inhottavia, jopa alentavia ja pelottavia työtehtäviä, jotka kuitenkin ovat korvaamattomia ja arkipäiväisiä. (Galdikiené 2016, 19.)

Sairaanhoitajien työnkuva on laajentumassa ja vastuuta siirretään lääkäreiltä sairaanhoitajille. Suuntauksena on se, että sairaanhoitajat arvioivat hoidon tarvetta, antavat puhelinneuvontaa, ohjaavat hoitoon äkillisissä terveysongelmissa ja hoitavat pitkäaikaissairauksien seurantaan. Uutena vastuualueena sairaanhoitajille on myös tullut mahdollisuus rajattujen lääkemääräysten tekoon. (Utriainen, Alamursula & Virokannas 2011.) Rajattujen lääkemääräysten tekoon sairaanhoitajalla tulee olla suoritettuna rajatun lääkemääräämisen koulutus. Erikoispätevyyden toteuttamiseksi haetaan Sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontavirastolta eli Valviralta. Vastaava lääkäri antaa kirjallisen määräyksen lääkkeistä, joita sairaanhoitaja saa määrätä ja näiden lääkkeiden mahdollisista määräämisrajoituksista. (Valvira 2017.)

### 3 PSYKOSOSIAALINEN KUORMITTUMINEN

Psykososiaalinen kuormittuminen työssä voidaan jakaa kolmeen eri kategoriaan. Ensimmäinen on työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät, jotka voivat olla mm. epäselvä työnkuva, vastuualueet ja puutteelliset tavoitteet työssä. Toinen kategoria on työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät, joihin luetaan esimerkiksi yksitoikkoinen työ ja jatkuva valppaana olo. Viimeiseksi kategoriaksi muodostuu työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät, kuten toimimaton työyhteisö. (Työsuojeluhallinto 2017.)

Psykososiaalista kuormitusta syntyy, jos kuormitustekijät ovat väärin mitoitettuja, ne esiintyvät epäsuotuisissa olosuhteissa tai niitä ei ole pystytty hallitsemaan. Psykososiaalisen kuormittumisen ehkäisyyn tulisi kiinnittää huomiota ennen, kun seuraukset ovat havaittavissa. Keskeisenä psykososiaalista kuormitusta ehkäisevänä toimenpiteenä onkin työn vaarojen selvittäminen ja arviointi. Työterveyshuolto arvioi työpaikkaselvityksessä työpaikan psykososiaalisia kuormitustekijöitä ja tekee toimenpide-ehdotuksia. Jotta psykososiaalisiin kuormitustekijöihin voidaan ajoissa puuttua, on työpaikalla ja työterveyshuollolla oltava saumaton yhteistyö. (Työsuojeluhallinto 2017.)

#### 3.1 Työstressi

Stressi on fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista oireilua tai toimintahäiriöitä. Stressi ilmenee elimistön suurentuneena aktiivisuustasona, tunne-elämän ja käytöksen muutoksina. Stressaantunut henkilö kokee itsensä kuormittuneeksi. Pienissä määrin stressi kuuluu elämään, mutta jatkuvana tai voimakkaana se voi olla terveydelle haitallista. (Liira ym. 2010.) Stressaantuneena työntekijä kokee, että on kykenemätön selviämään häneen kohdistetuista vaatimuksista ja odotuksista. Työntekijän ja työn ominaisuudet vaikuttavat työstressin syntymiseen. (Työterveyslaitos, [viitattu 18.12.2017].) Työstressiin vaikuttavat organisaatioon liittyvät tekijät ja vaatimukset sekä sosiaalisen tuen epätasapaino työssä. Pitkittynyt stressi voi aiheuttaa uupumusta ja psykosomaattisia sairauksia. Tämä voi aiheuttaa hoitajan elämänlaadun



huonontumista ja työssä tehtävän hoitotyön laadun heikentymistä. (Ruotsalainen 2007.)

Stressin aiheuttamat psyykkiset oireet voivat olla moninaiset. Yleisimpiä psyykkisiä oireita ovat jännittyneisyys, ärtymys, aggressiot, levottomuus, ahdistuneisuus, masentuneisuus, muistiongelmia, vaikeus tehdä päätöksiä ja unihäiriöt. Vakavasta stressistä voi seurata masennus, työuupumus, päihteiden väärinkäyttö ja jopa itsetuho-ajatukset. Stressi vaikuttaa myös yksilön sosiaaliseen elämään. Stressi voi ilmetä esimerkiksi ongelmina perheessä ja parisuhteessa. Itse stressikokemus on psykologinen, mutta sen monet vaikutukset yksilöön ovat fyysisiä. (Mattila 2010.) Stressin fysiologisia vaikutuksia ovat sydämen ja verenkierron toiminnan muutokset sekä hormonijärjestelmän häiriintyminen. Stressi aiheuttaa muutoksia sydämen syketiheyteen ja tämän mittaamista voidaankin käyttää stressin arvioinnissa. Hormonijärjestelmän häiriintyminen voi aiheuttaa unihäiriöitä, muutoksia mielialassa, aineenvaihdunnan häiriöitä ja kognitiivisen toimintakyvyn laskua. Stressi aiheuttaa muutoksia kortisoli- ja melatoniinihormonien eritykseen. Stressin aiheuttamat fysiologiset oireilut korjaantuvat usein sen jälkeen, kun stressi on saatu hallintaan. (Lindholm 2013, 7.) Lisäksi stressitilasta kertovia fyysisiä oireita voivat olla myös päänsärky, huimaus, sydämentykytys, pahoinvointi, vatsavaivat, tihentynyt virtsaamisen tarve, hikoilu, flunssakierre ja selkävaivat (Mattila 2010).

Työstressin muodostumisen ymmärtämiseksi on kehitetty useita työstressimalleja. Selyen mallissa stressi nähdään fysiologisena elimistön reaktiona. Nykyään kuitenkin stressi ajatellaan enemmän yksilön ja ympäristön vuorovaikutukseen perustuvana psykologisena reaktiona. Tätä ajatustapaa kuvaavat Karasekin ja Siegristin työstressimallit. Karasekin mallissa työn vaatimuksiin ja työn hallintaan liittyvät tekijät sekä työssä saatavan sosiaalisen tuen puute selittävät työstressiä. Siegristin mallissa epäsuhta työn vaatimien ponnistelujen ja työn palkitsevuuden välillä selittävät työstressiä. Yhteistä useille stressimalleille on kuitenkin se, että stressi on ihmisen tulkinta kuormittavasta tilanteesta ja sen haitallisuudesta terveydelle eikä suora seuraus ulkoisesta tekijästä. Toisin sanoen stressi muodostuu kun henkilö kokee tilanteen hänelle stressaavaksi. Näin ollen yksilön omat selviytymiskeinot vaikuttavat stressin voimakkuuteen ja keston. (Kanste 2005, 66.)

### 3.2 Työuupumus

Työuupumus on seurausta pitkittyneestä työstressistä, jolloin työntekijän voimavarat ovat loppuneet. Työuupumuksella on negatiivisia vaikutuksia työhyvinvoinnille, työturvallisuudelle ja terveydelle. (Työterveyslaitos, [viitattu 18.12.2017].) Ominaisista työuupumukselle on jatkuva ja yleistynyt voimakkaana koettu emotionaalinen väsymys. Se ei liity yksittäisiin kuormittaviin hetkiin työssä, vaan emotionaalinen väsymys tuntuu kaikissa työtilanteissa. (Kanste 2005, 66–68.) Työuupumusta kehittyy, kun sopeutumiskyky kuormittaviin tilanteisiin ei riitä eikä palautuminen ole riittävää (Rovasalo 2016). Työuupumuksessa työntekijän ammatillinen itsetunto heikkenee ja työhön motivoituminen laskee sekä työntekijä voi olla kykenemätön suoriutumaan työtehtävistään. Pelkkä sairausloma ei välttämättä riitä työuupumuksen hoidoksi, vaan tarvitaan muutoksia myös työhön. (Sauni ym. 2011.)

### 3.3 Työpaikkakiusaaminen

Työpaikkakiusaamisen määritelmä on moninainen. Kiusaamista voidaan toteuttaa fyysisenä, psyykkisenä ja sanallisena häirintänä. Työpaikkakiusaaminen voi näkyä esimerkiksi vallan käyttönä ja selän takana puhumisena. Työpaikkakiusaaminen hoitoalalla vaikuttaa työyhteisön ja organisaation toimintaan sekä hyvinvointiin heikentäen potilasturvallisuutta ja hoidon laatua. Näistä syistä useimmissa työyhteisöissä on otettu käyttöön nollatoleranssiohjelma, jonka tarkoituksena on estää työyhteisössä tapahtuva työpaikkakiusaaminen. (Tuovinen, Kvist & Partanen 2010.) Työpaikkakiusaaminen aiheuttaa aina vakavan sosiaalisen ristiriitatilanteen ja kiusatuksi tuleminen lisää stressiä sekä heikentää hyvinvointia. Työpaikkakiusaaminen, etenkin pitkään jatkuneena, saattaa aiheuttaa jopa kymmenien tuhansien eurojen kustannuksia. (Työpaikkakiusaaminen 2015.)

### 3.4 Työssä voimaantuminen

Työssä voimaantuminen on tärkeää työssä jaksamisen kannalta. Voimaantumista voidaan tarkastella sekä organisaatioteorian pohjalta että sisäisen voimaantumisen näkökulmasta. Organisaatio on voimaantumisen mahdollistaja, tiedon antaja,

tukija, resurssien antaja, virallisen vallan haltija sekä epävirallinen vaikuttaja. Sisäinen voimaantuminen on taas kokemus työtehtävän omistamisesta, hallinnasta, mielekkyydestä ja vaikuttavuudesta. (Homan-Helenius & Aho 2010.) Työssä voimaantumisen tukemisessa ja työuupumuksen käsittelyssä voidaan käyttää työkaluna työnohjausta. Työnohjauksessa pyritään hahmottamaan työn kokonaisuutta. Sen tavoitteena on ammatillisen kehityksen ja työssä jaksamisen tukeminen. Työnohjausta voidaan toteuttaa sekä yksilölle että ryhmälle. (Toivola 2009.)

## 4 TYÖTERVEYSHUOLTO

Työterveyshuoltolain (L 21.12.2001/1383) 1 luvun 1 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus järjestää työterveyshuollon palvelut työntekijöilleen. Työnantaja on vastuussa työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta. Työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon tulee yhdessä edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ennaltaehkäisyä sekä työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta. Työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa tulee edistää sekä työyhteisön toimintaa tulee tukea.

Työterveyshuollolla pyritään kehittämään työntekijöiden terveyttä ja työoloja sekä ylläpitämään työntekijän työkykyisyyttä. Työterveyshuollon sisältö suunnitellaan työpaikan tarpeiden mukaan työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyöllä. (Kela 2014.) Työterveyshuollon tehtävä on arvioida työn vaaroja ja kuormitustekijöitä, edistää työterveyttä ja arvioida sekä tukea työ- ja toimintakykyä. Työterveyshuolto suorittaa työpaikkaselvityksen kartoittaakseen työoloja ja riskitekijöitä työpaikalla. Kyseisen työpaikkaselvityksen perusteella suunnitellaan työterveyshuollon sisältö. Työterveyshuollolle kuuluu ammattitautien ja työperäisten sairauksien toteaminen, ennaltaehkäisy ja seuranta. Lisäksi työtapaturmien torjunta, sairauspoissaolojen vähentäminen, työhön paluun tukeminen sekä kuntoutukseen ohjaus ovat työterveyshuollon tehtäviä. Työterveyshuollon tulee antaa neuvontaa ja ohjausta. (Koi-vikko, Mäkinen & Pratsch 2015.)

## 5 OPINÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyön toteutusmenetelmäksi valittiin kirjallisuuskatsaus. Kyseinen menetelmä valikoitui, koska haluttiin saada tietoa aiemmista tutkimustuloksista koskien psykososiaalista kuormittumista sairaanhoitajan työssä. Kirjallisuuskatsauksella saatiin kattava kokonaiskuva psykososiaalisen kuormittumisen ilmenemisestä, taustatekijöistä ja ehkäisystä sairaanhoitajan työssä.

### 5.1 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä tietoisuutta psykososiaalisesta kuormittumisesta sairaanhoitajan työssä löydetyn tutkitun tiedon pohjalta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa kirjallisuuskatsauksen avulla tietoa psykososiaalisen kuormittumisen ilmenemisestä, taustatekijöistä ja sen ennaltaehkäisystä sairaanhoitajan työssä. Opinnäytetyö tukee myös omaa ammatillista kehittymistä työterveyshuollon osaamisalueelta.

Kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymyksiä muodostui kolme:

1. Miten psykososiaalinen kuormittuminen ilmenee sairaanhoitajan työssä?
2. Mitä tekijöitä on sairaanhoitajan psykososiaalisen kuormittavuuden taustalla?
3. Miten psykososiaalista kuormittumista voidaan ehkäistä sairaanhoitajan työssä?

### 5.2 Opinnäytetyön toteutus kirjallisuuskatsauksena

Kirjallisuuskatsauksella muodostetaan kokonaiskuva tietystä aihealueesta tai asiakokonaisuudesta. Kirjallisuuskatsauksessa pyritään etsimään tutkitun aiheen samankaltaisuuksia, ristiriitaisuuksia ja ongelmia. Tärkein kirjallisuuskatsauksen tehtävä on kehittää teoreettista ymmärrystä ja käsitteistöä. Kirjallisuuskatsauksessa voidaan kehittää teoriaa tai arvioida olemassa olevaa teoriaa. (Suhonen, Axelin

& Stolt 2016, 7.) Kirjallisuuskatsaus sisältää aina tutkimusongelman määrittämisen, kirjallisuuden haun, aineiston valinnan, kriittisen arvioinnin, analyysin sekä tulosten raportoinnin (Niela-Vilén & Hamari 2016).

Aiheen ideavaiheen hakusanoja muodostui paljon, koska psykososiaalinen kuormittuminen on käsitteenä erittäin laaja. Hakusanoiksi muodostui mm. psyykkinen kuormittavuus, sosiaalinen vuorovaikutus, työn ohjaus, stressi, työn kuormittavuus, psykososiaaliset tekijät, työympäristö, työilmapiiri, työhyvinvointi, työuupumus, työssä jaksaminen, henkinen tuki, keskusteluapu, työn sisältö, työmotivaatio, kiire, väsymys ja organisaatioilmasto. Käytimme hakuvaiheessa seuraavia tietokantoja: Melinda, Medic, Aleksi, YSA - Yleinen suomalainen asiasanasto, Theseus ja Terveysportti. Hakutuloksia muodostui runsaasti laajan käsitteen vuoksi.

Opinnäytetyön suunnitelmavaiheessa hakusanat rajoutuivat. Hakusanoiksi muodostuivat psyykkinen kuormittuminen, psykososiaalinen kuormittuminen, sairaanhoitaja, työhyvinvointi, työilmapiiri, työpaikkakiusaaminen, työstressi, työnohjaus, työterveyshuolto ja uupumus. Lisäksi käytimme hakusanoista myös englanninkielisiä vastineita. Haku rajautui näihin sanoihin, koska niillä saatu tieto vastasi parhaiten tutkittavaan aiheeseen. Tietokantoina käytössämme olivat Melinda, Medic, Aleksi, Terveysportti, Kela, Työterveyslaitos sekä CINAHL.

Kirjallisuuskatsausta varten teimme haun Aleksi-tietokannasta suunnitelmavaiheessa rajautuneilla hakusanoilla. Hakukriteereissä vuosirajaus 2005–2016 sekä lehden nimenä Hoitotiede, Tutkiva Hoitotyö ja Duodecim. Näillä kriteereillä löytyi 225 hakutulosta. Tutkimusten valintaperusteeseen vaikutti hoito- tai lääketieteellinen alkuperä. Kirjallisuuskatsaukseen tutkimukset valikoituivat aluksi otsikoiden, sekä avain- ja asiasanojen perusteella. Tutkimuksia, jotka vaikuttivat vastaavan tutkimuskysymyksiimme tiivistelmän perusteella, löytyi 13. Tutkimukset luettiin ja niistä kaksi rajautui pois, koska sisältö ei vastannut tarpeeksi hyvin tutkimuskysymyksiimme. Teimme myös haun Melinda-tietokannasta hakusanoilla ”voimaantuminen” ja ”väitöskirja” sekä vuosirajauksella 2010–2016. Hakukriteereillä löysimme 69 hakutulosta, joista valitsimme yhden väitöskirjan tuomaan lisää näkökulmaa kirjallisuuskatsaukseemme. Myöhemmin teimme lisähaun CINAHL-tietokannasta hakusanoilla ”burnout”, ”nurses” ja ”stress” sekä vuosirajaus 2010–2016. Hakutuloksia löytyi 324, joista valikoitui otsikon ja sisällön perusteella yksi tutkimusartik-

keli täydentämään kirjallisuuskatsaustamme. Lisäksi opinnäytetyön edetessä saimme yhden väitöskirjan opinnäytetyön ohjaajalta täydentämään kirjallisuuskatsausta.

Valittu aineisto luettiin huolellisesti uudelleen. Tulostetusta aineistosta poimittiin tutkimuskysymyksiin vastaavia keskeisiä tuloksia ylivivaamalla värikynillä ja ne luokiteltiin värikoodein tutkimuskysymyksiä vastaaviksi väreiksi. Nämä taulukoitiin kirjallisuuskatsaukseksi. Taulukkoon (Liite 1.) kirjattiin teoksen kirjoittaja, julkaisu-vuosi ja -paikka, julkaisun nimi ja keskeiset tulokset. Keskeisistä tuloksista etsittiin samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Keskeiset tulokset kirjoitettiin auki. Tulokset jäsenneltiin ja otsikoitiin tutkimuskysymyksiin vastaavaksi. Kirjallisuuskatsauksesta koottiin yhteinen looginen kokonaisuus.

## 6 TULOKSET

Muiden alojen tavoin myös sosiaali- ja terveysalalla on tarve työurien pidentämiseen. Työurien pidentämisen tärkeänä edellytyksenä on työhyvinvoinnin edistäminen. (Utriainen, Ala-Mursula & Virokannas 2011.) Työskentely sosiaali- ja terveysalalla on monin tavoin fyysisesti ja psyykkisesti kuormittavaa. Kiireen ja työn rasittavuuden lisääntyminen on katsottu olevan yhteydessä sairaanhoitajien psykososiaaliseen kuormittumiseen. (Laijärvi ym. 2006; Kanste ym. 2008; Utriainen ym. 2011.) Useista kuormitustekijöistä huolimatta sairaanhoitajat kokevat työnsä monelta osin positiivisesti. Myös työilmapiiri koetaan yleisesti ottaen hyväksi. (Utriainen ym. 2011.) Organisatorisia ja työyhteisöllisiä tekijöitä voidaan pitää psykososiaalisen kuormituksen merkityksellisinä tekijöinä. Myös yksilölliset tekijät ovat merkittävässä asemassa psykososiaalisen kuormittumisen muodostumisessa. (Kanste 2006b; Utriainen ym. 2011.) Kuormittunut työntekijä vetäytyy aktiivisesti pois vuorovaikutuksesta, ja sosiaalinen toiminta tuntuu turhalta, mikä näkyy työyhteisön hyvinvoinnissa (Kanste 2006a; Sinokki 2010).

### 6.1 Psykososiaalisen kuormittumisen ilmeneminen sairaanhoitajan työssä

Psykososiaalinen kuormittuminen aiheuttaa työuupumusta, joka ilmenee kokonaisvaltaisena väsymyksenä ja ammatillisen itsetunnon heikkenemisenä. Työntekijä voi kokea töihin lähtemisen epämiellyttävänä. (Sinokki 2010.) Kuormittuminen aiheuttaa usein aikaansaamattomuutta tai sen tunnetta työntekijällä. Työntekijä voi kokea, että ei suoriudu hänelle asetetuista henkilökohtaisista työtavoitteista. Myös työn teho voi laskea ja huolimattomuus lisääntyä. (Ahola & Hakanen 2010; Sinokki 2010.) Pitkittynyt työuupumus aiheuttaa pahimmillaan työkyvyttömyyttä ja sairaslomia. Työuupumus voi oireilla erilaisina psykosomaattisina oireina ja mielen-terveydenhäiriöinä, kuten masennuksena ja ahdistustuntemuksina. (Kanste ym. 2008; Ahola & Hakanen 2010.) Jo lievän työuupumuksen on todettu lisäävän masennusriskin yli kolminkertaiseksi työntekijöillä. Työuupumuksen on todettu olevan yhteydessä myös alkoholiriippuvuuteen. (Sinokki 2010.)



Kuormittuneen sairaanhoitajan käytös saattaa muuttua kylmäksi ja etäiseksi. Etäännytynyt käytös näkyy negatiivisena suhtautumisena itseän sekä kyynisyytenä työhön ja vuorovaikutustilanteisiin. (Kanste 2006a; Ahola & Hakanen 2010; Sinokki 2010) Työmotivaation heikkeneminen on yksi keskeinen piirre työuupumuksessa. Työuupumus lisää tyytymättömyyttä työhön, mikä aiheuttaa työstä etäännyttä ja heikkoa työhön sitoutumista. Työstä etäännyessä sairaanhoitaja voi alkaa epäillä työnsä merkitystä. Työn ilo sekä työn mielekkyys katoavat työn teosta. Hoitaja voi jopa kokea, että ei ole riittävän hyvä työhönsä eikä hallitse työn kuvaansa. Nämä kaikki yhdessä heikentävät työssä onnistumisen kokemusta. (Kanste 2006b.)

Yksittäisen henkilön psykososiaalinen kuormittuminen ilmenee työyhteisön ja organisaation tuottavuuden ja toimintakyvyn heikkenemisenä sekä organisaation negatiivisina tulevaisuudennäkyminä (Kanste 2006b). Jokainen työntekijä on omalta osaltaan vastuussa työilmapiiristä. Kielteisellä työilmapiirillä on todettu olevan vaikutusta palvelun laatuun, työntekijöiden moraaliiin, uusien välineiden ja toimintatapojen käyttöönottoon sekä tiimin tehokkuuteen (Sinokki 2010).

Psykososiaalinen kuormittuminen työyhteisössä aiheuttaa sitoutumattomuutta organisaatioon ja sen toimintatapoihin (Kanste 2006b; Suhonen ym. 2012). Psykososiaalisesti kuormittuneessa työyhteisössä on yhteistyöongelmia, jotka näkyvät esimiesten ja työntekijöiden suurena vaihtuvuutena (Mäkelä, Kanste & Nikkilä 2007; Suhonen ym. 2012). Psykososiaalisesti kuormittuneen sairaanhoitajan asenne ja käyttäytyminen vuorovaikutusta ja työtä kohtaan muuttuu kielteiseksi, mikä näkyy työyhteisön toimivuudessa. (Kanste 2006a; Ahola & Hakanen 2010.)

## **6.2 Psykososiaalisen kuormittumisen taustatekijät sairaanhoitajan työssä**

Sosiaali- ja terveysala on henkisesti kuormittava (Kanste 2006a; Utriainen ym. 2011). Kansten ym. (2008) mukaan työyksiköllä on merkitystä ja tutkimuksessa todetaankin, että vuodeosastoilla työntekijöiden työhyvinvointi on keskimääräisesti heikompi kuin avohoitoyksiköissä ja kotihoidossa. Hoitoalalla koetaan emotionaalista väsymystä, koska työn sosiaalinen luonne on hyvin tunnerikas ja sisältää paljon vaikuttavia vuorovaikutustilanteita. Sairaanhoitajan on oltava emotionaalisesti läsnä, mutta hallittava negatiiviset tunteet. Tämä aiheuttaa sairaanhoitajalle tunne-

kuormitusta. (Kanste 2006a; Ahola & Hakanen 2010.) Hoitosuhteissa vuorovaikutuksen antamisen ja saamisen välille syntyy väistämättä epätasapaino. Vastavuoroisuuden puute ihmissuhteissa ja vuorovaikutustilanteissa kuormittaa sairaanhoitajaa. (Ahola & Hakanen 2010.)

Sairaanhoitajan korkea motivaatio ja liiallinen velvollisuudentunne sekä tunnollisuus altistavat työuupumukselle (Ahola & Hakanen 2010; Sinokki 2010). Sosiaali- ja terveysalalla työntekijällä on yleensä vahva oma eettinen arvopohja työn teolle. Sairaanhoitajan oma korkea tavoitetaso työn toteutukseen voi olla ristiriidassa sen kanssa, kuinka työ todellisuudessa on mahdollista toteuttaa. (Ahola & Hakanen 2010; Utriainen ym. 2011.) Monet sairaanhoitajat kokevat työstä saadun arvostuksen vähäiseksi. Vähäinen arvostus näkyy työn ilon vähentymisenä sekä voimattomuuden ja turhautuneisuuden tunteen lisääntymisenä. (Kanste ym. 2008.) Sandelinin (2007, 97) mukaan itsesäätely ja itsekontrolli ovat tärkeitä asioita sairaanhoitajan ammatillisen kestävyuden kannalta. Työssä jaksamattomuus voi olla seurausta itsesäätelyn ja itsekontrollin puutteesta.

Työuupumus on tila, jossa työntekijä on fyysisesti ja emotionaalisesti hyvin väsynyt (Gandi ym. 2011). Työuupumuksen taustalla on usein pitkään jatkunut työstressi. Työstressiä voidaan siis pitää psykososiaalisen kuormittumisen yhtenä päätekijänä. Sairaanhoitaja kuormittuu, kun hän on antanut itsestään liikaa ja liian kauan työlleen, mutta saanut liian vähän vastineeksi työstään. (Kanste 2006b; Ahola & Hakanen 2010.) Myös yksilön henkilökohtaiset asiat, kuten persoona ja elämäntilanne vaikuttavat työuupumuksen kehittymiseen etenkin, kun työn vaatimukset ovat suuret (Ahola & Hakanen 2010). Työuupumusta aiheutuu, kun yksilö kokee stressitekijöitä, mutta ei osaa tai pysty käsittelemään niitä. Toinen henkilö taas voi kokea huomattavankin määrän stressitekijöitä, mutta prosessoi jokaisen niistä hyvin ja välttää työuupumuksen. (Gandi ym. 2011.) Työstressi voidaan kokea työhön liittyvänä paineena. Toisaalta lyhytkestoinen stressi parantaa työtehoa. (Sinokki 2010.)

### **6.2.1 Iän merkitys taustatekijänä**

Nuoret ja kokemattomat hoitajat kärsivät työstressin aiheuttamasta uupumuksesta todennäköisemmin kuin vanhemmat kokeneet hoitajat. Lyhytaikaisissa työsuhteissa olevat nuoret hoitajat kokevat usein turvattomuutta ja epävarmuutta työstä verrattuna pitkään alalla työskennelleisiin. (Laijärvi ym. 2006.) Toisaalta Kansten (2006a) tutkimuksen mukaan yli 40-vuotiaat ja alle 30-vuotiaat kokevat vähemmän työssä onnistumisen tunnetta kuin 30–39-vuotiaat. Tutkimus vahvisti myös, että alle 30-vuotiailla hoitajilla työstä etäännyminen on vahvempaa kuin vanhemmilla hoitajilla. Nuorilla hoitajilla epärealistiset odotukset työstä sekä kokemattomuus altistavat uupumukselle ja stressille. Vanhemmilla työntekijöillä on kertynyt jo kokemusta ja sen vuoksi heillä on paremmat selviytymiskeinot stressitilanteissa.

Kansten ym. (2008) tutkimus tukee käsitystä siitä, että ikä on voimavara ja työhön sitoutuminen on voimakkaampaa vanhemmilla työntekijöillä. Sairaanhoidajan iän merkitystä psykososiaalisen kuormittumisen osatekijänä on tutkinut myös Utraiainen ym. (2011). Vanhemmille työntekijöille työ merkitsee enemmän kuin nuorille. Ikäryhmien välillä on lähes käänteinen näkemys työstä ja sen merkityksestä. Vanhemmille työntekijöille työ on yhteiskunnallinen velvollisuus, kun taas nuoret kokevat työn mahdollisuutena toteuttaa ja kehittää itseään. Vähitellen mennään kohti aikaa, jolloin työn hakijoista tuleekin työn valitsijoita. Tästä syystä on mahdollista, että lojaalius työnantajaa kohtaan heikkenee.

### **6.2.2 Työn luonteen merkitys taustatekijänä**

Kiire kuormittaa sairaanhoitajia sosiaali- ja terveysalalla. Toisaalta kiireellä on todettu olevan myös positiivinen vaikutus työn imun lisääjänä. Lisääntynyt asiakkaiden moniongelmaisuus kuormittaa hoitohenkilökuntaa. Moniongelmaisten asiakkaiden ja potilaiden kanssa työskentely on fyysisesti raskasta ja vaatii paljon tiedollista osaamista. (Kanste ym. 2008.) Myös asiakkaiden ja potilaiden odotukset hoidosta ovat kasvaneet ja sairaanhoitajiin voidaan kohdistaa mahdottomia odotuksia. (Ahola & Hakanen 2010).

Mäkelän ym. (2007) mukaan työn ominaisuudet voidaan jakaa työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin. Vaatimusten ja voimavarojen epätasapaino työssä altistaa työuupumukselle (Ahola & Hakanen 2010). Työn vaatimukset tarkoittavat asioita, jotka vaativat työntekijältä ponnisteluja ja lisäävät kuormitusta. Työn vaatimustekijöitä voi olla sosiaaliset, psyykkiset, fyysiset ja organisatoriset tekijät. Voimavara-tekijät auttavat työntekijää saavuttamaan työlle asetettuja tavoitteita. Ne vähentävät työn vaatimustekijöitä sekä edistävät työntekijän omaa jaksamista, ammatillista kasvua ja kehitystä. Samat työn ominaisuudet voivat olla työn vaatimuksia ja kuormitustekijöitä sekä jaksamista edistäviä voimavaratekijöitä. (Mäkelä ym. 2007.) Terveysten kannalta haitallinen epätasapaino syntyy, kun työn vaatimukset ja veloitteet yhdistyvät työn vähäiseen palkitsevuuteen (Sinokki 2010).

Vastuullinen työ ja liiallinen työmäärä sekä sijaisten puute kuormittavat sosiaali- ja terveysalalla. Riittämätön henkilökunta ja pelko työmäärän lisääntymisestä luovat jännitteitä työyhteisöön (Mäkelä ym. 2007). Työympäristön epävarmuus, rooliristiriidat ja yhteistyöongelmat etäännyttävät työntekijää ja vähentävät motivaatiota työhön. Työyhteisön huonot toimintatavat sekä muut työtehtäviin ja työn luonteeseen liittyvät tekijät, kuten vuorotyö edistävät omalta osaltaan työntekijän kuormittumista. (Kanste 2006b; Mäkelä ym. 2007.) Edellä mainittujen lisäksi Kanste (2006b) nostaa esille yhteisölliset asiat, kuten ihmisten piittaamattomuuden voimavaroista ja työmarkkinoiden rakennemuutokset kuormittavana tekijänä. Työntekijän vähäiset vaikutusmahdollisuudet työhön heikentävät mahdollisuutta vaikuttaa kuormittaviin tekijöihin (Sinokki 2010). Valitettavan usein työperäiset terveysongelmat tulkitaan yksilöstä johtuvaksi. Tämä johtaa siihen, että työympäristön ongelmiin ei kiinnitetä huomiota, jolloin työolosuhteiden kehittäminen jää puutteelliseksi. (Sandelin 2007, 97.)

### **6.2.3 Työilmapiirin merkitys taustatekijänä**

Henkilöstösuhteiden toimimattomuus ja rooliristiriidat aiheuttavat työyhteisössä konflikteja, jotka kuormittavat työntekijöitä (Kanste 2006b; Mäkelä ym. 2007). Toisaalta Sandelin (2007, 95) muistutti tutkimuksessaan konfliktien ja psyykkisen väkivallan eroista. Konfliktit voivat olla parhaimmillaan rakentavan prosessin osa,

mutta psyykkisellä väkivallalla on aina vain negatiivisia vaikutuksia (Sandelin 2007, 95). Työyhteisön sosiaalista toimivuutta heikentää Suomessa työpaikkakiusaaminen. Työpaikkakiusaamisen on todettu olevan yleisempää Suomessa kuin muissa Euroopan maissa. Se mielletään psyykkiseksi väkivallaksi, joka ilmenee epäoikeudenmukaisena kohteluna ja syrjintänä. (Tuovinen ym. 2010.) Työpaikkakiusaaminen on säännöllistä ja jatkuvaa toimintaa esimiehen tai työkaverin taholta. Uhri on usein kyvytön puolustamaan itseään. Työpaikkakiusaaminen aiheuttaa psykososiaalista kuormittumista niin yksilö-, kuin työyhteisötasollakin. (Sinokki 2010; Tuovinen ym. 2010.)

Sandelin (2007, 93–98) on tutkinut psyykkistä väkivaltaa terveydenhuollon työ- ja opiskeluyhteisöissä. Tutkimuksen mukaan otolliset tekijät psyykkiselle väkivallalle työyhteisössä ovat hierarkkinen rakenne ja kielteinen byrokraattinen toiminta sekä kielteiset johtamistavat. Myös talouslamalla ja sen seurauksilla on tutkimuksen mukaan omat vaikutuksensa psyykkisen väkivallan kehittymiseen työyhteisössä säästötoimenpiteiden ja irtisanomisuhan kautta. Irtisanomisuhka aiheuttaa kilpailua työpaikoissa työntekijöiden välille.

Esimiestyön ja johtajuuden laadulla on merkitystä alaisten psykososiaalisen kuormittumisen syntyyn. Sosiaalisesti taitamaton johtaja kuormittaa koko työyhteisöä. Liikaa työsuorituksia vahtiva ja puutteellisesti palkitseva johtajuus altistaa työntekijöiden psykososiaaliselle kuormittumiselle. Passiivinen ja vastuuta välttelevä johtamistyyli on myös haitaksi työyhteisölle. Lisäksi vähäiset tulevaisuudennäkymät ja vähäinen muutosmyönteisyys johtajuustyylinä kuormittavat työntekijöitä. (Kanste 2006b.) Esimiehen vaihtuminen ja etäisyys sekä yhteistyön puute vastuulääkärin kanssa tuottavat työyhteisöön yhteistyöongelmia (Mäkelä ym. 2007). Sairaanhoidajan toimiessa esimiesasemassa on tämä rooli hänelle yksi psykososiaalinen kuormitustekijä (Kanste 2006a). Etenkin esimiestehtävissä kuormitustekijöiksi nousevat kriisitilanteet, tunnustuksen puute, muutoksessa mukana pysyminen ja rooliepäselvyydet (Mäkelä ym. 2007).

### **6.3 Psykososiaalista kuormitusta ehkäisevät tekijät sairaanhoitajan työssä**

Työhyvinvointi edellyttää työtyytyväisyyttä, innostuneisuutta työhön, työkykyä, energisyyttä, sitoutuneisuutta, hyvää ammatillista itsetuntoa sekä pysyvyyttä (Kanste ym. 2008). Työhyvinvointia edistää työn mielekkyyden tukeminen sekä työn palkitsevuus. Työhyvinvointi tukee sairaanhoitajan omaa elämänhallintaa. (Utriainen ym. 2011.) Sairaanhoitajan oma hyvä mielenterveys suojaa työuupumukselta. Hyvä mielenterveys mahdollistaa työntekijän onnellisuuden sekä kyvyn itsestä ja toisista huolehtimiseen. Mielekäs, sujuva ja sopivan haasteellinen työ tukee mielenterveyttä ja motivoi sitoutumaan työhön. (Sinokki 2010.)

Yleensä sairaanhoitajat ovat vahvasti sitoutuneita työhön ja kokevat työn imua. Työnsä positiivisesti kokeminen auttaa jaksamaan työssä. (Utriainen ym. 2011.) Kanste ym. (2008) toteaa, että kansainvälisestäkin tutkittuna työn imu on vahva terveydenhuoltoalalla. Työtyytyväisyyden on todettu olevan korkea, kun hoitotyössä vallitsee arvona voimaantuminen eli empowerment (Utriainen & Kyngäs 2008). Voimaantuminen on sisäisen vahvuuden kokemusta sekä tunnetta siitä, että on tasapainossa itsensä ja ympäristönsä kanssa. Voimaantuminen on ihmisen halua toimia oikein, kykyä kehittyä ja luottaa itseensä. Yksilön voimaantuessa hän osaa huomioida myös muun työyhteisön jäsenten hyvinvoinnin. (Mahlakaarto 2010, 25–28.)

Psykososiaalista kuormittumista on todettu aiheuttavan työn muutokset ja niiden käsittelemättömyys. Sairaanhoitajat voivat olla kiinni totutuissa työnkuville ja niihin liittyvissä onnistumisen tunteissa. Työterveyshuollolla on tärkeä rooli näiden tekijöiden aiheuttaman psykososiaalisen kuormittumisen ennaltaehkäisyssä. Työterveyshuollossa on mahdollista keskustella työstä sekä työn muutoksista ja etsiä yhdessä näihin ratkaisuja. Työhyvinvointia tukee työlähtöinen terveystarkastus työterveyshuollossa. (Utriainen ym. 2011.)

#### **6.3.1 Työyhteisön toimivuuden merkitys ehkäisevänä tekijänä**

Toimivasta työyhteisöstä saatava sosiaalinen tuki suojelee psykososiaaliselta kuormittumiselta (Kanste 2006b; Sinokki 2010). Hoitohenkilökunnan yhteisöllisyys

ja yhteenkuuluvuuden tunne koetaan tärkeäksi voimavaratekijäksi psykososiaalista kuormittumista vastaan. Kollegoilta saatava vertaistuki on myös mainittu ehkäiseväksi tekijäksi. (Kanste 2006b; Utriainen & Kyngäs 2008.) Välittävä ja arvostava ilmapiiri on toivottu piirre työyhteisössä (Kanste ym. 2008; Utriainen ym. 2011). Hyvä työyhteisö auttaa sitoutumaan työhön ja lisää työhyvinvointia (Kanste ym. 2008; Sinokki 2010). Utraisen ja Kyngäksen (2008) mukaan tärkeää on myös hoitajien ja lääkäreiden välinen toimiva kommunikaatiosuhde. Työuupumuksen ehkäisyssä on tärkeä kiinnittää huomiota moniammatillisen yhteistyön edistämiseen ja toimivan sosiaalisen tukiverkoston luomiseen (Kanste 2006b). Kansten (2006a) tutkimuksen mukaan esimiehen osallistuminen asiakas- tai potilastyöhön ennaltaehkäisee uupumusta työyhteisössä.

Työyhteisön yhteiset pelisäännöt ovat avainasemassa ristiriitatilanteiden ehkäisyssä. Ristiriitatilanteen ilmetessä asiaan tulisi puuttua nopeasti, käsitellä asia työyhteisössä ja etsiä sille ratkaisu. Työntekijöiden oikeudenmukainen kohtelu asioihin puuttumisessa ja päätöksien teossa on esimiehen velvollisuus. Myös työtä koskevat päätökset tulisi tehdä koko työyhteisöä konsultoiden. (Kanste 2006b; Utriainen & Kyngäs 2008; Tuovinen ym. 2010.) Työpaikkakiusaamista työyhteisössä voidaan ehkäistä erilaisten ohjelmien ja työyhteisökoulutusten avulla. Keskusteleva, kunnioittava ja avoin työyhteisö suojaavat työpaikkakiusaamiselta. (Tuovinen ym. 2010.)

Työyhteisön hyvinvointia pyritään edistämään erilaisten terveydenhuollon kehittämisohjelmien sekä organisaation strategioiden avulla (Utriainen ym. 2011). Työntekijää osallistavat ja juuri kyseiselle työyhteisölle räätälöidyt työhyvinvointia tukevat hankkeet yleispätevien hankkeiden rinnalla on esitetty olevan vaikuttavampia työyhteisön epäkohtien käsittelyn kannalta kuin pelkästään yleisellä tasolla toimivat hankkeet (Ahola & Hakanen 2010).

### **6.3.2 Työn sujuvuuden merkitys ehkäisevänä tekijänä**

Työyhteisön jaksamista edistävät yhteiset arvot, yhteinen visio ja toivo vision toteutumisesta (Mäkelä ym. 2007). Tasokkaan ja eettisen arvopohjan mukaisen hoitotyön mahdollistaminen edistää sairaanhoitajien työhyvinvointia (Utriainen ym.

2011). Tutkimusten mukaan korkeatasoisen potilashoidon toteuttaminen on merkittävä työhyvinvointia tukeva tekijä sairaanhoitajilla. Potilastyytyväisyys on yksi tärkeä työtyytyväisyyden tekijä. (Utriainen & Kyngäs 2008.)

Työntekijöiden omat vaikutusmahdollisuudet työhön sekä toimintavapaus työssä suojaavat työuupumukselta. Työn autonomia eli itsehallinto antaa työntekijälle onnistumisen kokemuksia. Puolestaan työ, jossa työntekijällä ei ole vapautta toimia itsenäisesti ja tehdä päätöksiä, kuormittaa työntekijää. (Kanste 2006b.) Sinokin (2010) mukaan kaikki työntekijät eivät välttämättä kuitenkaan koe vähäisiä vaikutusmahdollisuuksia työssä kuormittavaksi, mutta oikeudenmukaista kohtelua sekä kuulluksi tulemistä pidetään tärkeänä. Palautteen saaminen ja antaminen ovat hyvän työyhteisön tärkeitä ominaisuuksia. Palaute tulisi olla vastavuoroista, kannustavaa ja rakentavaa. Positiivinen ja rakentava palaute motivoi työntekijää, suojaa kuormittumiselta sekä auttaa käsittelemään työn aiheuttamaa painetta. (Kanste 2006b; Mäkelä ym. 2007.)

Työyhteisössä on tärkeää kiinnittää huomiota perehdytykseen. Hyvä perehdytys lisää työssä onnistumisen tunnetta sekä suojaa työuupumukselta. Lisäksi on tärkeää kehittää työntekijöiden hyvinvointia edistäviä johtamistyön menetelmiä, kuten kehityskeskusteluja, mentorointia ja työnohjausta. (Kanste 2006b.) Työnohjauksessa sairaanhoitaja voi huoltaa omaa persoonaansa sekä käsitellä työtapojaan ja työhön liittyviä tunteita (Mäkelä ym. 2007). Työpaikkakoulutus ja -ohjaus tukevat sairaanhoitajien asiantuntijuutta ja ammatti-identiteettiä. Tällaisen tuen puute saattaa selittää etenkin nuorten sijaistyöntekijöiden työuupumusta. (Laijärvi ym. 2006.)

Psykososiaalista kuormittumista voidaan ennaltaehkäistä kehittämällä työolosuhteita ja antamalla työntekijöille mahdollisuus oman työn suunnitteluun. (Ahola & Hakanen 2010). Työolosuhteita kehittäessä tulisi kiinnittää huomiota työn positiivisten ulottuvuuksien vahvistamiseen sekä työn kehittämiseen. Työn mielekkyyden kokemuksen vahvistaminen on avainasemassa työolojen kehittämisessä. (Utriainen ym. 2011.) Hyvä työn organisointi tukee mielenterveyttä (Sinokki 2010). Päivittäisten rutiinien ja työn tavoitteiden selkeys on yhteydessä vähäisiin uupumiskokemuksiin (Kanste 2006b).



## 7 POHDINTA

Tässä opinnäytetyön pohdinnassa tarkastellaan tutkimustuloksia ja johtopäätöksiä, tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta sekä opinnäytetyön prosessia ja jatkotutkimusaiheita. Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli koota kirjallisuuskatsauksen avulla tutkittua tietoa psykososiaalisen kuormituksen ilmenemisestä, taustatekijöistä ja ehkäisystä sairaanhoitajan työssä. Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä tietoisuutta psykososiaalisesta kuormittumisesta sairaanhoitajan työssä löydetyn tutkitun tiedon pohjalta.

### 7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Monissa tutkimuksissa todettiin kiireen ja työn rasittavuuden lisääntymisen olevan yhteydessä sairaanhoitajien psykososiaaliseen kuormittumiseen (Laijärvi ym. 2006; Kanste ym. 2008; Utriainen, Ala-Mursula & Virokannas 2011). Psykososiaalinen kuormittuminen aiheuttaa työuupumusta, mikä ilmenee kokonaisvaltaisena väsymyksenä ja ammatillisen itsetunnon heikkenemisenä. Työntekijä voi kokea, ettei suoriudu hänelle asetetuista henkilökohtaisista työtavoitteista. (Sinokki 2010.) Työuupumus voi oireilla erilaisina psykosomaattisina oireina ja mielen-terveydenhäiriöinä, kuten masennuksena ja ahdistustuntemuksina. (Kanste ym. 2008; Ahola & Hakanen 2010.) Sinokin (2010) mukaan työuupumuksen on todettu olevan yhteydessä myös alkoholiriippuvuuteen. Psykososiaaliseen kuormitukseen tulisi puuttua riittävän ajoissa, jotta voidaan välttyä vakavilta ja pitkäaikaisilta terveydelle haitallisilta seurauksilta.

Kansten (2006a), Aholan & Hakasen (2010) ja Sinokin (2010) tutkimuksissa nousi esille sairaanhoitajan käyttäytymisen muuttuminen kyyniseksi ja kylmäksi psykososiaalisen kuormittumisen myötä. Tutkimuksesta selvisi, että yksittäisen henkilön psykososiaalinen kuormittuminen ilmenee työyhteisön ja organisaation tuottavuuden ja toimintakyvyn heikkenemisenä sekä organisaation negatiivisina tulevaisuudennäkyminä (Kanste 2006b). Työyhteisössä psykososiaalinen kuormittuminen näkyy sitoutumattomuutena organisaatioon ja sen toimintatapoihin (Kanste

2006b; Suhonen ym. 2012). Psykososiaalinen kuormittuminen on myös yhteiskunnallisesti tärkeä aihe, koska se kuormittaa kansantaloutta.

Hoitoalalla koetaan emotionaalista väsymystä, koska työn sosiaalinen luonne on hyvin tunnerikas ja sisältää paljon vaikuttavia vuorovaikutustilanteita. Tästä aiheutuu tunnekuormitusta. (Kanste 2006a; Ahola & Hakanen 2010.) Myös sairaanhoitajan korkea motivaatio ja liiallinen velvollisuudentunne sekä tunnollisuus altistavat työuupumukselle (Ahola & Hakanen 2010; Sinokki 2010). Kansten (2006b) ja Aholan & Hakasen (2010) tutkimuksissa todetaan, että sairaanhoitaja kuormittuu, kun hän on antanut itsestään liikaa ja liian kauan työnsä, mutta saanut liian vähän vastineeksi työstään. Tämä lause kuvaa erittäin hyvin psykososiaalisen kuormittumisen kehittymistä sairaanhoitajan työssä.

Kanste (2006a), Laijärvi ym. (2006), Utrianen ym. (2011) ja Kanste ym. (2008) ovat tutkimuksissaan huomioineet iän merkityksen psykososiaalisen kuormittumisen kehittymisessä. Jokaisessa näistä tutkimuksista nuori ikä ja kokemattomuus nousivat riskitekijäksi psykososiaaliselle kuormittumiselle. Ahola & Hakanen (2010) nostivat tutkimuksessaan esille, että työuupumukselle altistavia tekijöitä tulisi käsitellä jo sairaanhoitajan opinnoissa, jolloin voitaisiin välttyä ristiriidasta työn tavoitetason ja todellisuuden välillä. Näin ollen nuoret ja kokemattomat hoitajat olisivat paremmassa suojassa psykososiaaliselta kuormittumiselta. Tätä näkökulmaa ei tullut esille muissa kirjallisuuskatsauksen lähteissä.

Sairaanhoitajien psykososiaalista kuormittumista lisää potilaiden moniongelmaisuus, joka vaatii sairaanhoitajilta paljon tiedollista osaamista. (Kanste ym. 2008.) Myös asiakkaiden ja potilaiden odotukset hoidosta ovat kasvaneet ja sairaanhoitajiin voidaan kohdistaa mahdottomia odotuksia. (Ahola & Hakanen 2010). Työyhteisön huonot toimintatavat sekä muut työtehtäviin ja työn luonteeseen liittyvät tekijät, kuten vuorotyö edistävät omalta osaltaan työntekijän kuormittumista. (Kanste 2006b; Mäkelä ym. 2007.) Sandelin (2007, 97) mainitsee, että valitettavan usein työperäiset terveysongelmat tulkitaan yksilöstä johtuvaksi. Tämä johtaa siihen, että työympäristön ongelmiin ei kiinnitetä huomiota ja työolosuhteiden kehittäminen jää puutteelliseksi. Utraisen & Kyngäksen (2008) tutkimuksessa selvisi, että korkeatasoisen potilashoidon toteuttaminen on merkittävä työhyvinvointia tukeva tekijä sairaanhoitajilla. Organisaatiotasolla tulisikin kiinnittää huomiota riittäviin resursseihin

ja työskentely-ympäristöön, jotta sairaanhoitajalla on mahdollisuus tehdä työnsä hyvin.

Kansten (2006b) ja Mäkelän ym. (2007) mukaan henkilöstösuhteiden toimimattomuus ja rooliristiriidat aiheuttavat työyhteisössä konflikteja, jotka kuormittavat työntekijöitä. Toisaalta Sandelin (2007, 95) nosti tutkimuksessaan esille konfliktien ja psyykkisen väkivallan erot. Konfliktit voivat olla parhaimmillaan rakentavan prosessin osa, mutta psyykkisellä väkivallalla on aina vain negatiivisia vaikutuksia. Edellä mainittujen asioiden perusteella olisikin tärkeää kiinnittää huomiota työyhteisön toimivuuden edistämiseen.

Sinokin (2010) tutkimuksessa ehkäiseväksi tekijäksi psykososiaaliselle kuormittumiselle mainittiin sairaanhoitajan oma hyvä mielenterveys. Sairaanhoitajan mielenterveyttä tukee mielekäs, sujuva ja sopivan haasteellinen työ. Sairaanhoitajan tulisikin kiinnittää huomioita oman mielenterveyden tukemiseen työn ulkopuolella. Esimerkiksi mielekäs harrastus vapaa-ajalla tukee mielenterveyttä ja työssä jaksamista.

## **7.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus**

Tieteellinen tutkimus on eettisesti hyväksyttävä ja luotettava, kun se on toteutettu hyvän tieteellisen käytännön mukaan. Tutkimusetiikan keskeisiä periaatteita ovat rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus jokaisessa tutkimusvaiheessa. Tieto tulee hakea eettisiä periaatteita noudattaen ja plagiointia tulee välttää. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.) Luotettavuutta tutkimuksessa lisää, miten hyvin tutkimuskysymyksiin on pystytty vastaamaan. Tutkimuksen toistettavuus lisää luotettavuutta. (Kangasniemi & Pölkki 2016.)

Koko opinnäytetyöprosessin ajan keskityttiin sen eettisyyteen sekä luotettavuuteen huomioiden edellä esitetyt luotettavuuteen ja eettisyyteen vaikuttavat tekijät. Tutkimuskysymykset oli selvästi määritelty ja rajattu. Kirjallisuuskatsauksen tulokset vastaavat tutkimuskysymyksiin. Luotettavuutta lisää se, että tutkimukset ovat hoito- tai lääketieteellisiä ja niiden kirjoittajat ovat tunnettuja tutkijoita. Käytetyt tietolähteet rajattiin kymmenen vuoden sisään mahdollisimman tuoreen tutkimustiedon

takaamiseksi. Kymmenen vuotta vanhemman tietolähteiden käyttö perustui aineiston sopivuuteen sekä aihealueesta tehdyn tuoreemman tutkimuksen vähyyteen. Opinnäytetyössä käytettiin sekä ulkomaisia että kotimaisia hoitotieteellisiä tutkimuksia. Lähdeviittaukset tehtiin huolellisesti opinnäytetyöhön. Työn eettisyyttä tuki yhteistyötahon kanssa laadittu opinnäytetyösopimus.

### **7.3 Pohdintaa opinnäytetyöprosessista ja jatkotutkimushaasteet**

Tämän opinnäytetyön prosessi alkoi aiheen valinnalla syksyllä 2016. Opinnäytetyön aihe valikoitui Seinäjoen ammattikorkeakoululle annetuista aiheista. Psykososiaalinen kuormittuminen koettiin mielenkiintoiseksi ja ajankohtaiseksi aiheeksi, joten päädyttiin tekemään opinnäytetyö aiheesta. Aiheen valinnan jälkeen opinnäytetyön suunnitelmavaiheessa tutkimusmenetelmäksi valittiin kirjallisuuskatsaus. Opinnäytetyölle asetettiin tavoite ja tarkoitus sekä määritettiin tutkimuskysymykset. Lopulliset tutkimuskysymykset muotoutuivat vasta opinnäytetyön suunnitelman esittämisen jälkeen. Kun aihe ja tutkimuskysymykset olivat rajattu, tiedonhaku tehtiin eri tietokannoista. Opinnäytetyön prosessin aikana otettiin yhteyttä Kuusiolinna Terveys Oy:n työterveyshuollon palveluvastaavaan sähköpostitse ja heistä saatiin yhteistyötaho opinnäytetyölle. Yhteistyötahon kanssa laadittiin opinnäytetyösopimus.

Opinnäytetyön prosessi eteni suunnitellun aikataulun mukaisesti. Opinnäytetyötä tehtiin vapaa-ajalla aina yhdessä työtä mitenkään jakamatta. Näin opinnäytetyöstä saatiin yhtenäinen kokonaisuus. Opinnäytetyöprosessi oli haastava, mutta kasvattava kokemus. Opinnäytetyötä ohjanneen opettajan kanssa käytiin tapaamisessa kerran kasvotusten, muutoin ohjaus suoritettiin sähköpostin ja puhelimen välityksellä. Viimeisen kahden kuukauden ajan keskityttiin työn jaotteluun, tulosten tarkasteluun, pohdintaan ja tiivistelmään. Opinnäytetyön tulososion otsikointi aiheutti haasteita. Tuloksista haluttiin saada helposti luettavat. Opinnäytetyön loppuvaiheessa käytiin lävitse tekstin ulkoasu, sisältö ja lähdemerkinnät. Opinnäytetyö tuki ammatillista kasvua ja kehitystä. Opinnäytetyö lisäsi tietoisuutta psykososiaalisesta kuormittumisesta, sen ilmenemisestä, taustatekijöistä ja sen ehkäisystä. Psykososiaalisen kuormittumisen tunnistaminen on tärkeää tulevassa ammatissamme

terveydenhoitajina. Opinnäytetyöprosessi opetti organisointikykyä ja järjestelmällisyyttä. Opinnäytetyö opetti myös hakemaan tutkittua tietoa sekä lukemaan tutkimuksia.

Jatkotutkimushaasteeksi nousi sairaanhoitajien psykososiaalisen kuormittumisen ilmeneminen organisaatio tasolla. Aiheesta yritettiin etsiä tutkittua tietoa, koska aihe on yhteiskunnallisesti tärkeä ja mielenkiintoinen. Tietoa siitä, kuinka yksilön psykososiaalinen kuormittuminen ilmenee organisaatiotasolla, löytyi vain vähän. Jatkotutkimusehdotuksena olisi kerätä ajantasaista kokemuksellista tietoa sairaanhoitajan psykososiaalisesta kuormittumisesta työssä sairaanhoitajan näkökulmasta. Sairaanhoitajan työ on vaativaa, jatkuvasti muuttuvaa ja työnkuva on laaja. Potilaiden moniongelmaisuus on lisääntynyt, mikä kuormittaa sairaanhoitajia (Kanste ym. 2008).

## LÄHTEET

- Ahola, K. & Hakanen, J. 2010. Terveysammattilaisten työuupumus: erityisenä haasteena vuorovaikutus auttamistyössä. *Duodecim* 126 (18), 2139–2146.
- Galdikienė, N. 2016. Nurses' occupational stress in primary health care : evaluated in connection to organizational social context. [Verkkajulkaisu]. Tampere: Tampereen yliopisto. Hoitotiede. Terveystieteiden yksikkö. Väitösk. [Viitattu 19.12.2017]. Saatavana: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/99937/978-952-03-0244-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Homan-Helenius, P. & Aho, S. 2010. Hoitohenkilökunnan työssä voimaantumiseen yhteydessä olevat tekijät: kirjallisuuskatsaus. *Tutkiva hoitotyö* 8 (1), 12–19.
- Kangasniemi, M. & Pölkki, T. 2016. Aineiston käsittely: kirjallisuuskatsauksen ydin. Teoksessa: M. Stolt, A. Axelin & R. Suhonen (toim.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja A73, 80–93.
- Kanste, O. 2005. Moniulotteinen hoitotyön johtajuus ja hoitohenkilöstön työuupumus terveydenhuollossa. [Verkkajulkaisu]. Oulu: Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta, Hoitotieteen ja terveystieteiden laitos. Väitösk. [Viitattu 19.12.2017]. Saatavana: <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9514276485.pdf>
- Kanste, O. 2006. Työuupumuksen työyhteisölliset riskitekijät hoitotyössä: katsaus kansainvälisiin empiirisiin tutkimuksiin. *Tutkiva hoitotyö* 4 (1), 10–15.
- Kela. 6.7.2014. Työterveyshuolto. [Verkkosivu]. [Viitattu 21.11.2016]. Saatavana: <http://www.kela.fi/tyoterveyshuolto>
- Koivikko, A., Mäkinen, P. & Pratsch, H. 2015. Työterveyshuolto: Tavoitteena aktiivinen työterveysyhteistyö. 2.uud. p. [Verkkajulkaisu]. Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 28.12.2017]. Saatavana: [https://ttk.fi/files/3030/Tyoterveyshuolto\\_Tavoitteena\\_aktiivinen\\_tyoterveysyhteistyo.pdf](https://ttk.fi/files/3030/Tyoterveyshuolto_Tavoitteena_aktiivinen_tyoterveysyhteistyo.pdf)
- L 28.6.1994/559. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä.
- L 21.12.2001/1383. Työterveyshuoltolaki.
- Liira, J., Kinnunen-Amoroso, M., Pasternack, I., Redemann, B., Räisänen, K., Jalonen, P., Ahola, K., Ruotsalainen, J. & Sauni, R. 22.11.2010. Työhön liittyvä stressi. [Verkkosivu]. *Duodecim*. [Viitattu 23.11.2016]. Saatavana *Duodecim* terveystietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.

- Lindholm, H. 2013. Physiological determinants and assessment of stress and recovery among media workers. [Verkkójulkaisu]. Helsinki: Helsingin yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Väitösk. [Viitattu 26.1.2018]. Saatavana: [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/40857/lindholm\\_dissertation.pdf?sequence=1](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/40857/lindholm_dissertation.pdf?sequence=1)
- Mattila, A. 18.8.2010. Stressi. [Verkkosivu]. Lääkärikirja Duodecim. [Viitattu 26.1.2018]. Saatavana: [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00976](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976)
- Niela-Vilén, H. & Hamari, L. 2016. Kirjallisuuskatsauksen vaiheet. Teoksessa: M. Stolt, A. Axelin & R. Suhonen (toim.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja A73, 23–34.
- Rovasalo, A. 10.5.2016. Työuupumus. [Verkkosivu]. Duodecim: Lääkärin käsikirja. [Viitattu 23.11.2016]. Saatavana Duodecim terveysportti tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Ruotsalainen, J. 2007. Hoitajien työstressi ei mittaamalla hellitä. Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim 123 (6), 711–712.
- Sairaanhoitajaliitto. Ei päiväystä. Sairaanhoitajat ovat hoitotyön parhaita asiantuntijoita. [Verkkosivu]. [Viitattu: 21.11.2016.]. Saatavana: <https://sairaanhoitajat.fi/koosteet/opiskele-sairaanhoitajaksi/>
- Sauni, R., Lagerstedt R. & Ahola K. 2011. Miten työuupumusta hoidetaan työterveyshuollossa. Lääkärilehti 66 (14), 1212–1213.
- Sinokki, M. 2010. Työyhteisö – uhka ja tuki mielenterveydelle. Duodecim. 126 (18), 1803–1809.
- Suhonen, R., Axelin, A. & Stolt, M. 2016. Erilaiset kirjallisuuskatsaukset. Teoksessa: M. Stolt, A. Axelin & R. Suhonen (toim.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja A73, 7–22.
- Toivola, K. 2009. Työnohjaus on keino uupumisen käsittelyyn. Suomen lääkäri-lehti 64 (42), 3572–3574.
- Tuovinen, R., Kvist, T. & Partanen, P. 2010. Työpaikkakiusaaminen erikoissairaanhoidossa. Tutkiva hoitotyö 8 (4), 4–11.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. [Verkkójulkaisu]. Helsinki. [Viitattu 7.12.2016]. Saatavana: [http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)

- Työpaikkakiusaaminen. 05.10.2015. Työterveyslaitos. [Verkkosivu]. [Viitattu 21.11.2016]. Saatavana: [http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/sivut/default.aspx)
- Työsuojeluhallinto. 12.6.2017. Psykososiaalinen kuormitus. [Verkkosivu]. [Viitattu 15.12.2017]. Saatavana: <http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>
- Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Stressi ja työuupumus. [Verkkosivu]. [Viitattu 18.12.2017]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>
- Utriainen, K., Ala-Mursula, L. & Virokannas, H. 2011. Näkökulmia sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Tutkiva hoitotyö 9 (1), 29–35.
- Valvira. 26.5.2017. Rajatun lääkkeenmääräämisoikeuden hakuohjeet sairaanhoitajille. [Verkkosivu]. [Viitattu 18.12.2017]. Saatavana: [http://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/hakemusohjeet/sairaanhoitajan\\_rajattu\\_laakkeenmaaraamisoikeus](http://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/hakemusohjeet/sairaanhoitajan_rajattu_laakkeenmaaraamisoikeus)



## KIRJALLISUUSKATSAUKSEN LÄHTEET

- Ahola, K. & Hakanen, J. 2010. Terveysammattilaisten työuupumus: erityisenä haasteena vuorovaikutus auttamistyössä. *Duodecim* 126 (18), 2139–2146.
- Gandi, J., Wai, P., Karick, H. & Dagona, Z. 2011. The role of stress and level of burnout in job performance among nurses. *Mental Health in Family Medicine* 8, 181–94. Saatavana CINALH-tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Kanste, O. 2006a. Suomalaishoitajien työuupumus kansainvälisessä vertailussa. *Hoitotiede* 18 (5), 233–244.
- Kanste, O. 2006b. Työuupumuksen työyhteisölliset riskitekijät hoitotyössä: katsaus kansainvälisiin empiirisiin tutkimuksiin. *Tutkiva hoitotyö* 4 (1), 10–15.
- Kanste, O., Lipponen, K., Kyngäs, H. & Ukkola, L. 2008. Terveystuhoon työhönsä kunnallisessa perusterveydenhuollossa ja erikoissairaanhoidossa. *Hoitotiede* 20 (5), 278–288.
- Laijärvi, H., Pääkkönen, T., Välimäki, M. & Pukuri, T. 2006. Stressi ja työuupumus akuuttipsykiatrisessa hoitoympäristössä. *Hoitotiede* 18 (5), 245–254.
- Mahlakaarto, S. 2010. Subjektiksi työssä- Identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Psychology and Social Research. Väitösk. [Viitattu 20.10.2017]. Saatavana: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/24957/9789513939922.pdf?sequence=1>
- Mäkelä, A., Kanste, O. & Nikkilä, J. 2007. Psykkiset kuormitustekijät ja jaksamista edistävät tekijät osastonhoitajan työssä. *Tutkiva hoitotyö* 5 (4), 15–20.
- Sandelin, P. 2007. Kertomuksia psyykkisestä väkivallasta terveydenhuollon työ- ja opiskeluyhteisöissä. [Verkojulkaisu]. Oulu: Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta, Hoitotieteen ja terveystieteiden laitos & Humanistinen tiedekunta. Väitösk. [Viitattu 19.10.2017]. Saatavana: <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514284755.pdf>
- Sinokki, M. 2010. Työyhteisö – uhka ja tuki mielenterveydelle. *Duodecim* 126 (18), 1803–1809.
- Suhonen, R., Stolt, M., Gustafsson, M-L., Katajisto, J. & Puro, M. 2012. Ikääntyneiden ihmisten hoitotyössä työskentelevien hoitajien työtyytyväisyys. *Hoitotiede* 24 (1), 27–37.

- Tuovinen, R., Kvist, T. & Partanen, P. 2010. Työpaikkakiusaaminen erikoissairaanhoidossa. *Tutkiva hoitotyö* 8 (4), 4–11.
- Utriainen, K., Ala-Mursula, L. & Virokannas, H. 2011. Näkökulmia sairaanhoitajien työhyvinvointiin. *Tutkiva hoitotyö* 9 (1), 29–35.
- Utriainen, K. & Kyngäs, H. 2008. Hoitajien työhyvinvointi: systemaattinen kirjallisuuskatsaus. *Hoitotiede* 20 (1), 36–47.

## LIITTEET

Liite 1. Kirjallisuuskatsaus

## LIITE 1. Kirjallisuuskatsaus

| Tekijät:  | Artikkeli:  | Julkaisu:                               | Keskeiset tulokset:   |
|---|---|---|---|
| Ahola Kirsi<br>& Hakanen<br>Jari                              | Terveysammattilaisten työuupumus: erityisenä haasteena vuorovaikutus auttamistyössä | Duodecim<br>(2010)                      | Sairaanhoitajan oma korkea tavoitetaso työn toteutukseen voi olla ristiriidassa sen kanssa, kuinka työ todellisuudessa on mahdollista toteuttaa. Sosiaalisten suhteiden ja tunteiden ilmaisun haasteet riskitekijänä uupumukselle hoitotyössä. Sairaanhoitajan uupumukselle altistavat tekijät, sekä sen ilmeneminen. Voimavaratekijät ja työhön kohdistuvat odotukset psykososiaalisen kuormittumisen taustalla. Työuupumus sairastuttajana. |
| Gandi, Joshua C, Wai Paul S, Karick Haruna & Dagona Zubairu K | The role of stress and level of burnout in job performance among nurses             | Mental Health in Family Medicine (2011) | Yksilön stressin käsittelykyky psykososiaalisen kuormittumisen taustalla.   |
| Kanste Outi   | Suomalaishoitajien työuupumus kansainvälisessä vertailussa                          | Hoitotiede (2006)                       | Työntekijän iän merkitys psykososiaalisen kuormittumisen kehittymisessä. Työuupumuksen keskeiset piirteet ja työuupumuksen prosessi. Esi miehen osallistumisen  |

|   |   |                         |  |
|---|---|-------------------------|--|
|   |   |                         | merkitys psykososiaalista kuormittumista ehkäisevänä tekijänä.   |
| Kanste Outi   | Työuupumuksen työyhteisölliset riskitekijät hoitotyössä: katsaus kansainvälisiin empiirisiin tutkimuksiin | Tutkiva hoitotyö (2006) | Sosiaalinen toimivuus, organisaatioympäristö, työyhteisö, esimiestyö ja johtajuus psykososiaalisen kuormittumisen taustalla. Työuupumuksen ilmeneminen ja ehkäisy työyhteisössä. Työssä onnistumisen kokemusta heikentävät tekijät. Epäsuhta työn vaatimusten ja palkitsevuuden välillä psykososiaalisen kuormittumisen taustalla.   |
| Kanste Outi, Lipponen Kaija, Kyn-gäs Helvi & Ukkola Liisa | Terveystenhoitohenkilöstön työhyvinvointi kunnallisessa perusterveydenhuollossa ja erikoissairaanhoidossa | Hoitotiede (2008)       | Sosiaali- ja terveysala kuormittavana työympäristönä. Työuupumus sairastuttajana. Työstä saadun arvostuksen puute psykososiaalisen kuormittumisen taustalla. Työntekijän iän ja työskentely-ympäristön merkitys psykososiaalisen kuormittumisen kehittämisessä. Työhyvinvoinnin edellytykset. Työpaikkakiusaaminen työyhteisön hyvinvoinnin heikentäjänä. Työyhteisö voimavarana työuupumuksen ehkäisyssä. |

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
| Laijärvi Heli,<br>Pääkkönen<br>Tarja, Väli-<br>mäki Maritta<br>& Pukuri<br>Tarja | Stressi ja työuupumus<br>akuuttipsykiatrisessa hoito-<br>ympäristössä                            | Hoitotiede<br>(2006)                              | Sosiaali- ja terveysala<br>kuormittavana työympä-<br>ristönä.<br>län ja työkokemuksen<br>merkitys psykososiaali-<br>sen kuormittumisen kehiti-<br>tymisessä.   |
| Mahlakaarto<br>Salme   | Subjektiksi työssä - Identi-<br>teettiä rakentamassa voi-<br>maantumisen kehitysohjel-<br>massa. | Väitöskirja,<br>Jyväskylän<br>yliopisto<br>(2010) | Työssä voimaantumisen<br>merkitys psykososiaali-<br>sen kuormituksen ehkäi-<br>syssä.  |
| Mäkelä An-<br>nika, Kanste<br>Outi & Nik-<br>kilä Juhani                         | Psyykkiset kuormitustekijät<br>ja jaksamista edistävät teki-<br>jät osastonhoitajan työssä       | Tutkiva hoito-<br>työ (2007)                      | Psykososiaalisesti kuor-<br>mittuneessa työyhteisös-<br>sä työntekijöiden vaihtu-<br>vuus on suuri.<br>Työn vaatimusten ja voi-<br>mavarojen suhde psy-<br>kososiaalisen kuormittu-<br>misen taustalla.<br>Työympäristön epävar-<br>muus, rooliristiriidat ja<br>yhteistyöongelmat etään-<br>nyttävät työntekijää ja<br>vähentävät motivaatiota<br>työhön.<br>Työyhteisön huonot toi-<br>mintatavat sekä vuorotyö<br>edistävät työntekijän psy-<br>kososiaalista kuormittu-<br>mista.<br>Esimiestyössä kuormitta-<br>vat kriisitilanteet, tunnus-<br>tuksen puute, muutok-<br>sessa mukana pysymi-<br>nen ja rooliepäselvyydet.<br>Työstä saadun palaut- |

|                    |  |   |   |
|--------------------|--|---|---|
|                    |  |   | <p>teen merkitys kuormitusta ehkäisevänä tekijänä.</p> <p>Työnojaus psykososiaalista kuormitusta ehkäisevänä menetelmänä.</p> <p>Työyhteisön jaksamista edistävät yhteiset arvot, yhteinen visio ja toivo vision toteutumisesta.</p>  |
| Sandelin<br>Pirkko | Kertomuksia psyykkisestä väkivallasta terveydenhuollon työ- ja opiskeluyhteisöissä | Väitöskirja,<br>Oulun yliopisto<br>(2007) | <p>Työssä jaksamattomuus on seurausta itsesäätelyn ja itsekontrollin puutteesta.</p> <p>Työperäiset terveysongelmat tulkitaan yksilöstä johtuvaksi.</p> <p>Konfliktit voivat olla parhaimmillaan rakentavan prosessin osa, mutta psyykkisellä väkivallalla on aina vain negatiivisia vaikutuksia.</p> <p>Otolliset tekijät psyykkiselle väkivallalle työyhteisössä on hierarkkinen rakenne ja kielteinen byrokraattinen toiminta sekä kielteiset johtamistavat.</p> |
| Sinokki<br>Marjo   | Työyhteisö – uhka ja tuki mielenterveydelle  | Duodecim<br>(2010)                        | <p>Psykososiaalisen kuormittumisen ilmeneminen yksilön käyttäytymisessä ja vuorovaikutustilanteissa sekä työtehon laskeamisessa.</p> <p>Korkea motivaatio ja liiallinen velvollisuudentunne,</p>  |

|                          |  |                      |  |
|--------------------------|--|----------------------|--|
|                          |  |                      | <p>sekä tunnollisuus altistavat työuupumukselle.</p> <p>Lyhytkestoinen stressi parantaa yksilön työtehhoa.</p> <p>Työntekijän oma hyvä mielenterveys suojaa työntekijää työuupumukselta.</p> <p>Kielteisellä työilmapiirillä on laajat negatiiviset vaikutukset.</p> <p>Työn vaatimusten ja palkitsevuuden välinen epäsuhta kuormittaa sairaanhoitajaa.</p> <p>Työntekijän vähäiset vaikutusmahdollisuudet työhön heikentävät mahdollisuutta vaikuttaa kuormittaviin tekijöihin.</p> <p>Työpaikkakiusaaminen aiheuttaa psykososiaalista kuormittumista niin yksilö-, kuin työyhteisötasollakin.</p> <p>Työyhteisöstä saatava sosiaalinen tuki suojelee psykososiaaliselta kuormittumiselta ja auttaa sitoutumaan työhön.</p> <p>Hyvä työn organisointi tukee työntekijöiden mielenterveyttä.</p> |
| Suhonen<br>Riitta, Stolt | Ikääntyneiden ihmisten hoitotyössä työskentelevien | Hoitotiede<br>(2012) | Psykososiaalinen kuormittuminen työyhteisössä  |



|   |   |                                |   |
|---|---|--------------------------------|---|
| <p>Minna, Gustafsson<br/>Marja-Liisa, Katajisto<br/>Jouko &amp; Puro Markku</p> | <p>hoitajien työtyytyväisyys</p>                    |                                | <p>aiheuttaa sitoutumattomuutta organisaatioon. Psykososiaalisesti kuormittuneessa työyhteisössä työntekijöiden vaihtuvuus on suuri.</p>  |
| <p>Tuovinen Raija, Kvist Tarja &amp; Partanen Pirjo</p>                         | <p>Työpaikkakiusaaminen erikoissairaanhoidossa.</p> | <p>Tutkiva hoitotyö (2010)</p> | <p>Työpaikkakiusaaminen on Suomessa yleistä. Työpaikkakiusaaminen aiheuttaa psykososiaalista kuormittumista niin yksilö-, kuin työyhteisötasollakin. Työyhteisön yhteiset pelisäännöt ovat avainasemassa ristiriitatilanteiden ehkäisyssä. Keskusteleva, kunnioittava ja avoin työyhteisö suojaavat työpaikkakiusaamiselta.</p>               |
| <p>Utriainen Kati, Alamursula Leena &amp; Virokannas Hannu</p>                  | <p>Näkökulmia sairaanhoitajien työhyvinvointiin</p> | <p>Tutkiva hoitotyö (2011)</p> | <p>Sairaanhoitajat kokevat työnsä monelta osin positiivisesti. Organisatorisia ja työyhteisöllisiä tekijöitä voidaan pitää psykososiaalisen kuormituksen merkittävimpinä tekijöinä. Sosiaali- ja terveysala on henkisesti kuormittava. Sairaanhoitajan oma korkea tavoitetaso työn toteutukseen voi olla ristiriidassa sen kanssa, kuinka</p> |

|                                       |  |                      |   |
|---------------------------------------|--|----------------------|---|
|                                       |  |                      | <p>työ todellisuudessa on mahdollista toteuttaa.</p> <p>Työntekijöiden ikäryhmi-<br/>en välillä on lähes kään-<br/>teinen näkemys työstä ja<br/>sen merkityksestä.</p> <p>Työhyvinvointi tukee<br/>omaa elämänhallintaa.</p> <p>Työnsä positiivisesti ko-<br/>keminen auttaa jaksaa-<br/>maan työssä.</p> <p>Psykososiaalista kuormit-<br/>tumista on todettu aiheut-<br/>tavan työn muutokset ja<br/>niiden käsittelemättö-<br/>myys.</p> <p>Työhyvinvointia tukee<br/>työlähtöinen terveystar-<br/>kastus työterveyshuollos-<br/>sa.</p> <p>Työn mielekkyyden ko-<br/>kemuksen vahvistaminen<br/>on avainasemassa työ-<br/>olojen kehittämisessä.</p> |
| Utriainen<br>Kati & Kyn-<br>gäs Helvi | Hoitajien työhyvinvointi:<br>systemaattinen kirjallisuus-<br>katsaus | Hoitotiede<br>(2008) | <p>Työtyytyväisyyden on<br/>todettu olevan korkea,<br/>kun hoitotyössä vallitsee<br/>arvona voimaantumisen<br/>eli empowerment.</p> <p>Kollegiaalisuus ehkäisee<br/>psykososiaalista kuormit-<br/>tumista.</p> <p>Potilastyytyväisyys on<br/>yksi tärkeä työtyytyväi-<br/>syyden tekijä.</p> <p>Työyhteisön yhteiset peli-</p>  |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  | säännöt ovat avainasemassa ristiriitatilanteiden ehkäisyssä. |
|--|--|--|--|