



Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu

Sini Jokela

Ina-Riikka Lampela

Marjaana Niemelä

PSYKOSOSIAALISET KUORMITUSTEKIJÄT  
HOIVATYÖSSÄ  
Opinnäytetyö  
2019



Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu

Tekijät	Tutkinto	Aika
Sini Jokela Ina-Riikka Lampela Marjaana Niemelä	Sairaanhoitaja AMK	Toukokuu 2019
<b>Opinnäytetyön nimi</b>  Psykososiaaliset kuormitustekijät hoivatyössä		49 sivua 29 liitesivua
<b>Toimeksiantaja</b>  Palvelutaloyhdistys Koskenrinne Ry		
<b>Ohjaaja</b>  Sari Engelhardt		
<b>Tiivistelmä</b>  <p>Tämän työn tarkoituksena oli selvittää hoitotyön psykososiaalisia kuormitustekijöitä Koskenrinne Ry:n toimipisteissä. Työn tavoitteena oli tuottaa tietoa Koskenrinne Ry:lle heidän työntekijöidensä kokemista työn kuormitustekijöistä ja kehittämiskohteista. Tutkimuskysymykset olivat: Mitkä psykososiaaliset tekijät koetaan kuormittaviksi Koskenrinteen työpaikoilla ja kuinka merkittävästi työhyvinvointiin vaikuttaviksi eri kuormitustekijät koetaan.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena Koskenrinteen vakituisille työntekijöille Webropol-kyselynä sekä paperikyselynä. Kysymyslomakkeessa oli suljettuja ja avoimia kysymyksiä. Suljettujen kysymysten vastaukset analysoitiin matemaattisesti ja avointen kysymysten vastaukset deduktiivisella sisällönanalyysillä. Kysely kohdennettiin 59 Koskenrinteen työntekijälle, joista 38 vastasi. Vastausprosentti oli 64 %.</p> <p>Tuloksissa psyykkiset kuormitustekijät korostuivat sosiaalisia kuormitustekijöitä enemmän. Psyykkiset kuormitustekijät työn organisointiin liittyvä kuormitus, eettinen kuormitus, kognitiivinen kuormitus ja vuorotyöhön liittyvä kuormitus koettiin lähes täysin saman suuruisiksi ja koko vastaajajoukossa niiden kaikkien kuormitus asteikolla 1–5 oli 3,4. Työn organisoinnin aiheuttamassa kuormituksessa korostui kiire, vuorotyön kuormituksessa korostui vuorojen väliset lyhyet lepoajat ja kognitiivisessa kuormituksessa usean tehtävän tekeminen samanaikaisesti. 84 % vastaajista koki huolta hoidon tasosta viikoittain tai useammin. Sosiaalisten eli väkivallan, tiedonkulun, työyhteisön ja johtamisen kuormitustekijöiden kokemisessa oli enemmän hajontaa. Osa kuvasi työyhteisön aiheuttamaa kuormitusta hyvin korkeaksi ja suurin osa toisaalta hyvin matalaksi. Väkivallan suhteen oli nähtävissä vastaava hajonta. Tiedonkulkuun liittyvä kuormittavuus oli esimiestyöhön liittyvää kuormitusta suurempi.</p> <p>Tutkimus toimii Koskenrinne ry:n työhyvinvoinnin kehittämisen taustamateriaalina. Siinä nousi esiin muun muassa työvuorojärjestelyiden kehitystarpeita, samoin tarve raportoinnin kehittämiseksi.</p>		
<b>Asiasanat</b>  työhyvinvointi, psykososiaalinen kuormitus, hoivatyö		

<b>Authors</b>	<b>Degree</b>	<b>Time</b>
Sini Jokela Ina-Riikka Lampela Marjaana Niemelä	Bachelor of Health Care	May 2019
<b>Thesis title</b>		
Psychosocial stress factors in the care work		49 pages 29 pages of appendices
<b>Commissioned by</b>		
Palvelutaloyhdistys Koskenrinne Ry		
<b>Supervisor</b>		
Sari Engelhardt		
<b>Abstract</b>		
<p>The aim of the thesis was to research psychosocial stress factors among Koskenrinne care workers. The objective was to produce information about the stress factors their employees experience and the areas of improvement for Koskenrinne. The research problems were: Which psychosocial stress factors were present at the Koskenrinne workplaces and how straining these stress factors were experienced to be.</p>		
<p>The research was done using the quantitative method. The survey was sent to all 59 Koskenrinne regular employees who perform care work. Response rate was 64 percent. The survey was performed both through the internet using Webropol tool and through paper survey for employees at their work place. The questionnaire consisted of both closed-ended questions and open-ended questions. The closed-ended questions were analyzed using mathematical methods and open-ended questions using content analysis.</p>		
<p>The results of the survey showed that psychological stress factors, stress factors associated to work organization, shift work, ethical stress factors and cognitive stress factors, were more prominent at Koskenrinne than social stress factors, internal communication, work community issues, management and violence. The most stressful factor related to the work organization was work load. Short resting periods between the shifts were the biggest stressors related to shift work and doing several tasks at the same time was the biggest cognitive stressor. 84 % worried about the quality of the care at least weekly. Some respondents reported high stress factors related to work community while most reported very low stress. The same was true with violence. Both the respondents who had experienced or witnessed workplace bullying and those who had experienced violence from the patients reported higher overall stress than other respondents.</p>		
Koskenrinne can use the results of this study to develop the work well-being among their staff.		
<b>Keywords</b>		
Work well-being, psychosocial stress factors, care work		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	TYÖN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT .....	7
2.1	Psyykkiset kuormitustekijät .....	7
2.1.1	Työn organisointi ja sisältö .....	8
2.1.2	Vuorotyö.....	8
2.1.3	Eettiset kuormitustekijät .....	9
2.1.4	Kognitiiviset kuormitustekijät .....	10
2.2	Sosiaaliset kuormitustekijät.....	11
2.2.1	Väkivalta.....	12
2.2.2	Tiedonkulku.....	13
2.2.3	Työyhteisö.....	14
2.2.4	Johtaminen.....	14
2.3	Taustatekijät .....	16
2.4	Hoivapalvelut .....	16
2.4.1	Tehostettu palveluasuminen .....	17
2.4.2	Kotiin vietävät palvelut.....	17
3	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	17
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	18
4.1	Työn tilaaja Palvelutaloyhdistys Koskenrinne ry .....	18
4.2	Tutkimusmenetelmä .....	18
4.3	Kyselylomakkeen laadinta .....	20
4.4	Aineiston keruu ja analyysi .....	21
5	TULOKSET.....	22
5.1	Vastaajat.....	22
5.2	Eri kuormitustekijöiden koettu kuormittavuus.....	23
5.3	Psyykkiset kuormitustekijät .....	26

5.4	Sosiaaliset kuormitustekijät.....	31
6	POHDINTA.....	37
6.1	Tulosten tarkastelu .....	37
6.2	Eettisyys ja luotettavuus .....	41
6.3	Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet .....	43
	LÄHTEET.....	46

## LIITTEET

Liite 1. Kuvaluettelo

Liite 2. Tutkimustaulukko

Liite 3. Muuttujataulukko

Liite 4. Tutkimuslupa

Liite 5. Saatekirje

Liite 6. Kysymyslomake

Liite 7. Kysymyksen 11 sisällönanalyysi

Liite 8. Kysymyksen 17 sisällönanalyysi

Liite 9. Kysymyksen 32 sisällönanalyysi

Liite 10. Kysymyksen 33 sisällönanalyysi

Liite 11. Kysymyksen 34 sisällönanalyysi

Liite 12. Opinnäytetyöprojektin aikataulu

## 1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys paitsi työntekijöiden hyvinvointiin, myös heidän työnsä laatuun. Työhyvinvointi näkyy myös yritysten tulostilastoilla. Kun työssä voidaan hyvin, tuottavuus ja asiakastyytyväisyys kohenevat ja työntekijöiden vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja tapaturmat vähenevät. Työhyvinvoinnin ylläpito on myös työnantajan lakisääteinen tehtävä. (Työhyvinvointi s.a; Ojanen ym. 2012.)

Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimusten mukaan lähihoitajat ovat kuntatyönantajalla suurista ammattiryhmistä eniten poissa työstä sairauden vuoksi. Lähihoitajien keskimääräiset sairauspoissaolot ovat n. 25 työpäivää henkilötyövuotta kohti, kun kuntatyöntekijöiden keskiarvo on 15 työpäivää. (Kunta10-tutkimus 2016.) Koska työhyvinvoinnilla on merkitystä sairauspoissaoloihin, on hoitotyön psykososiaalisen kuormituksen taloudellinenkin merkitys suuri.

Eri alat, ja alojenkin sisällä eri työpaikat, ovat hyvin erilaisia, samoin niissä tehtävä työ. Tämän vuoksi eri aloilla ja erilaisissa työpaikoissa painottuvat myös erilaiset psykososiaaliset riskit ja kuormitustekijät. Jotta työhyvinvointia voitaisiin edistää ja työpaikan kuormitustekijöitä minimoida, on tunnettava juuri oman työpaikan riskit ja kuormitustekijät. (Vartia ym. 2012.)

Meidän tutkimuksemme tilaaja on Palvelutaloyhdistys Koskenrinne ry ja tutkimuksemme koskee heidän eri palvelutalojensa henkilökuntaa. Vaikka tutkimuksia työhyvinvoinnista hoitoalalla on etenkin ulkomailla tehty paljon, niistäkin suuri osa kohdistuu erikoissairaanhoidon tai mielenterveystyöhön. Suomalaisen palveluasumisen työpaikkoja on tutkittu vähemmän.

Tämän työn tarkoituksena on selvittää hoitotyön psykososiaalisia kuormitustekijöitä Koskenrinne Ry:n toimipisteissä. Työn tavoitteena on tuottaa tietoa Koskenrinne Ry:lle heidän työntekijöidensä nykyisin kokemista työn kuormitustekijöistä ja mahdollisista kehittämiskohteista.

## 2 TYÖN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Työmme keskeisiä teoreettisia käsitteitä ovat psykososiaaliset kuormitustekijät, niihin vaikuttavat taustatekijät sekä hoivapalvelut ja hoivatyö. Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan tekijöitä, jotka aiheuttavat haitallista kuormitusta työntekijöille. Työsuojeluhallinnon mukaan kuormitustekijät voidaan jakaa työn järjestelyihin liittyviin, työyhteisön sosiaalisiin suhteisiin liittyviin ja työn sisältöön liittyviin kuormitustekijöihin. (Mm. Mattila 2016; Ojanen 2012; Psykososiaalinen työympäristö s.a.)

Työturvallisuuskeskus jakaa kuormitustekijät sosiaalisiin ja psyykkisiin kuormitustekijöihin. Sosiaalisia kuormitustekijöitä ovat yksintyöskentelyn lisäksi esimerkiksi työyhteisön sekä johtajuuden toimivuus, miten ristiriitatilanteet hoidetaan ja kuinka hyvin yhteistyö ja vuorovaikutus toimivat. Avoimuuden puuttuminen koetaan sosiaalisena kuormitustekijänä. Työpaikalla tapahtuva häirintä, syrjintä tai epäasiallinen kohtelu aiheuttaa myös sosiaalista kuormitusta. (Mm. Mattila 2016; Ojanen 2012; Psykososiaalinen työympäristö s.a.)

Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2012 julkaistun raportin mukaan Suomessa esiintyy enemmän työpaikkakiusaamista kuin muissa EU-maissa. Psykososiaalisista kuormitustekijöistä päällimmäisiä olivat nopean työtahdin lisäksi kiire. (Vartia ym. 2012.)

### 2.1 Psyykkiset kuormitustekijät

Psyykkisillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn järjestelyihin ja sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä, jotka johtuvat työstä ja työn sisällöstä. Psyykkisiin kuormitustekijöihin vaikuttaa työmäärän ja -tahdin lisäksi henkilön vaikuttamismahdollisuudet työn sisältöön ja työskentelytapoihin. Työstä saatu arvostus ja palaute vähentää psyykkistä kuormittavuutta, samoin mahdollisuus työskennellä keskeytyksettä. Eettinen kuormitus tai arvostiriita voi osaltaan lisätä psyykkistä kuormitusta. (Mm. Mattila 2016; Ojanen 2012; Psykososiaalinen työympäristö s.a.)

### 2.1.1 Työn organisointi ja sisältö

Työn organisointiin ja sisältöön liittyviä psykososiaalisia kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät kuten työtehtävien suunnitteluun, jakamiseen ja työn tekemisen edellytyksiin liittyvät asiat. Tällaisia kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi liiallinen tai liian vähäinen työmäärä, työn aikapaine, työaikoihin liittyvät tekijät, työvälineiden ja -olosuhteiden puutteellisuus ja epäselvät tehtäväkuvat ja vastualueet. Työn sisältöön liittyvää haitallista työkuormitusta voivat taas aiheuttaa esimerkiksi yksitoikkoinen työ, työn sirpaleisuus, jatkuva valppauden tarve, keskeytykset, kohtuuton vastuu ja vaikeat vuorovaikutustilanteet. Myös työn koettu merkityksellisyys sekä vaikuttamisen mahdollisuudet työssä ovat työn sisältöön ja järjestelyihin liittyviä työolotekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. (Psykososiaalisen työkuormituksen valvonta 2018; Vartia ym. 2012.)

Suomen lähi- ja perushoitajien liitto SuPer teki alkuvuodesta 2016 selvityksen lähi- ja perushoitajien kokemasta työkuormasta. Kyselyn mukaan 71 % vastaajista koki työmääränsä hieman liian raskaaksi tai erittäin raskaaksi. Vanhustyössä 75 % koki, että henkilökuntaa on liian vähän. 79 % vastaajista koki myös kiireen lisääntyneen työssään viime aikoina. (”Jos minä nyt kuitenkin jaksan” 2016.)

### 2.1.2 Vuorotyö

Vuorotyö vaikuttaa ihmisen psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin sekä jaksamiseen. Vuorotyötä tekevillä on tutkimuksissa todettu aivojen ja kehon toiminoissa ohimenevien muutosten lisäksi pysyviä muutoksia. Vuorotyöläiset kärsivät päivätyöläisiin verrattuna enemmän psyykkisistä hyvinvointia alentavista tekijöistä, kuten stressistä, väsymyksestä ja hermostuneisuudesta. Fyysisistä oireista sydänsairausriski lisääntyy noin 20 prosentilla, riski sairastua aikuisuuteen diabetekseen ja joihinkin syöpiin kasvaa. Yötyön suurin vaara on enenaikainen kuolema. (Vuorotyö s.a; Partainen 2012.)

Työterveyslaitos suosittelee, että vuorotyö suunnitellaan ergonomiseksi myötäpäivää kiertäväksi, työvuorot ovat pituudeltaan 8–10 tuntia ja lepoaika vuorojen välillä on vähintään 11 tuntia, mieluiten 12–16 tuntia. Peräkkäisiä yövuoroja tulisi olla maksimissaan neljä kappaletta. Hyvään työvuorosuunnitteluun



kuuluu myös työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet vuororakenteisiin sekä mahdollisimman pitkälle suunnitellut vuorot, jotka lisäävät työntekijän ennakointimahdollisuuksia. (Suosituksia työvuorojen suunnitteluun s.a.)

Työssä jaksamisen kannalta tärkeisiin asioihin, kuten sosiaaliseen kanssakäymiseen ja vapaa-ajan liikunnan harrastamiseen, vuorotyötä tekevät kokivat pystyvänsä osallistumaan päivätyötä tekeviä heikommin (Ronkainen 2013, 47). Tätä voidaan parantaa suunnittelemalla vuorot mahdollisimman pitkälle eteenpäin.

Lisäämällä ergonomista työvuorosuunnittelua, joka kasvattaa työvuorojen välisiä lepoaikoja, on saatu suotuisia vaikutuksia yönen alussa mitattuun sykevälivaihteluun, mikä kertoo paremmasta palautumisesta. Näitä lisäämällä voidaan työntekijöiden hyvinvointia kasvattaa. (Järvelin-Pasanen 2014, 54.)

Hoitoalalla on kehitetty työaika-autonomiaan perustuvia suunnittelukäytäntöjä. HYKS:ssa, Jorvin sairaalassa ja Espoon kaupungin vanhusten palveluissa kehitetyssä mallissa työntekijät huolehtivat osastokohtaisesti omien työvuorojensa suunnittelusta. Tällaisessa mallissa työvuoroista sovitaan yhteisöllisesti yhdessä sovittujen raamien sisällä. Suunnittelu lähtee sekä osaston tarpeista että työntekijöiden tarpeista. Ennen autonomisen työvuorosuunnittelun aloittamista on tarpeen kouluttaa henkilökuntaa sekä työehtosopimusta että työaikaergonomiaa koskevista asioista. Autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtyneet hoitajat ovat kokeneet työaika-autonomian tuovan liikkumavaraa kuormittavaan vuorotyöhön. Myös työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen on koettu helpottuneen. (Suosituksia työvuorojen suunnitteluun s.a.)

### **2.1.3 Eettiset kuormitustekijät**

Eettiset kysymykset ja eettinen pohdiskelu liittyvät sosiaali- ja terveysalan töihin ja eettiset ohjeistukset koskevat pääosin toimintaa potilaita ja asiakkaita kohtaan. Jokaisen työntekijän moraalikäsitteet ohjaavat hänen omaa toimintaansa, ja joskus työntekijä voi kokea ristiriitaa omien ja työpaikan eettisten arvojen välillä. Psykkiseksi stressitekijäksi voidaan lukea toistuva epävarmuus eettisten ja moraalisten kysymysten edessä. Kuormitusta lisää myös tilanne, jossa työntekijä toimii ympäristön odotusten vastaisesti, mutta omien arvojen

ja moraalikäsitteiden mukaisesti. Lähes viidesosa potilas- ja asiakastyötä tekevistä ilmoitti, ettei voi toimia työssään eettisesti oikein rajallisten resurssien vuoksi. Eniten eettisiä ja moraalisia ongelmia kohdattiin vuonna 2010 sosiaalipalveluissa, terveyskeskusten vuodeosastoilla, vammaishuollossa ja mielen-terveys- ja päihdetyössä. (Elovainio ym. 2011, 37– 47.)

SuPerin vuonna 2016 tekemän selvityksen mukaan 93 % vastanneista lähi- ja perushoitajista koki huolta hoidon laadusta ja heistä 39 % koki sitä jatkuvasti. Vain 15 % hoitajista koki, että heillä on hoidettaville riittävästi aikaa ja 70 % teki viikoittain asioita, jotka olivat ristiriidassa heidän omien arvojensa kanssa. Vaikuttaa siis siltä, että eettiset kuormitustekijät ovat hoitoalalla ja erityisesti lähi- ja perushoitajien keskuudessa yleisiä. (”Jos minä nyt kuitenkin jaksan” 2016.)

#### **2.1.4 Kognitiiviset kuormitustekijät**

Hoitotyö on luonteeltaan muuttunut yhä enemmän tietotyöksi ja sen tietojenkäsittelyyn liittyvät vaatimukset ovat kasvaneet. Hoitotyölle on myös tyypillistä, että tilanteet muuttuvat nopeasti ja keskeytyksiä työhön tulee paljon. Suunnitelmia on muutettava usein ja suunniteltava työtehtävät uudella tavalla. Myös muistettavaa on paljon ja se ei saa keskeytyksistä huolimatta unohtua. Tyypillistä on myös työssä koettu kiire. Lisäksi työhön liittyy suoran asiakaskontaktin lisäksi paljon niin sanottua hiljaista, keskittymistä vaativaa työtä, kuten lääkkeenjakoa, erilaisten tilausten tekemistä, kirjaamista, potilastietojen lukua yms. Tyypillistä on myös, että työympäristö voi olla hälyisä ja ”hiljainenkin työ” keskeytyy usein. Tällaiset tekijät aiheuttavat kognitiivista kuormitusta. (Kala-koski ym. 2018.)

Satakunnan sairaanhoitopiirissä toteutettiin vuoden 2017 aikana Kognitiivisen ergonomian parantaminen hoitotyössä -kehittämishanke, jolloin tehtiin myös Aivotyöindeksi-kysely ja sen seurantakysely. Ensimmäinen kysely suunnattiin koko sairaanhoitopiirin henkilöstölle ja siihen saatiin 1017 vastausta. Kyselyssä selvisi, että erityisen kuormittavaksi työssään kyselyyn osallistuneet hoitajat ja lääkärit kokivat häiriöisyyden kuten työtehtävien keskeytymisen ja puhehälyssä tai melussa työskentelyn. Lähes kaikki kokivat myös kuormittavaksi usean asian samanaikaisuuden ja huomion siirtämisen asiasta toiseen sekä

usean keskeneräisen asian ja tehtävän pitämisen mielessä. Vastaaajista hoitajat kokivat kuitenkin kaikkein kuormittavimmaksi ristiriitaiset ja puutteelliset ohjeet ja odotukset ja toimimisen niiden mukaan. Tähän kuormitustyyppiin kuului myös lausumattomien pelisääntöjen ja toimintatapojen huomioiminen. (Kalakoski ym. 2018.)

Hankkeessa kognitiivisen ergonomian kehittämiskohteiksi havaittiin muun muassa asioiden huomaaminen, keskittyminen yhteen asiaan, häiriöiden ja keskeytysten vähentäminen, muistikuorman vähentäminen, tietotulvan vähentäminen, kommunikoinnin helpottaminen, osaamisen varmistaminen ja oppimisen helpottaminen. Asioiden huomaamista vaikeuttaa esimerkiksi useat erilaiset liput ja laput ja tiedon ja ohjeiden lähteet sekä tavaroiden ja papereiden eri paikat eri huoneissa. Hoitotyössä asioita on usein paljon yhtä aikaa kesken, mikä vaatii jatkuvaa siirtymistä asiasta toiseen ja johtaa työn sirpaloitumiseen. Keskittymistä helpottavat keskittymistä vaativan työn tunnistaminen ja tällaisen työn merkitseminen erilaisilla huomiomerkeillä, jotka kertovat, että työntekijää ei saa häiritä. Keskittymisen kannalta haastavia ovat myös raportointitilanteet ja niiden rauhoittaminen niin, että tieto siirtyy luotettavasti ja tehokkaasti. Muistikuormaa taas syntyy hoitotyössä usein esimerkiksi siitä, että asioita ei kirjata heti niiden tapahduttua, vaan kirjaaminen jää työvuoron päätteeksi tehtäväksi. Itse työtehtävissäkin on paljon muistettavaa, mitä taas voidaan helpottaa erilaisilla tarkistuslistoilla. (Kalakoski ym. 2018.)

## **2.2 Sosiaaliset kuormitustekijät**

Sosiaaliset kuormitustekijät liittyvät työn kannalta tärkeään vuorovaikutukseen sekä työyhteisön sisällä että asiakkaiden kanssa. Sosiaaliset kuormitustekijät voivat etenkin pitkään jatkuessaan tai äärimmäisinä olla työntekijän terveydelle haitaksi. Aina haitallisia sosiaalisia kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi häirintä, epäasiallinen kohtelu tai kiusaaminen työyhteisössä, haasteelliset asiakastilanteet tai asiakkaiden taholta koettu väkivalta sekä epätasa-arvoiseksi koettu kohtelu. Pitkään jatkuvina ja äärimmäisinä terveydellistä haittaa voivat aiheuttaa myös esimerkiksi yksintyöskentely tai eristyneisyys, toimimaton yhteistyö tai vuorovaikutus, huono tiedonkulku tai vaikeudet tavoittamisessa verkostomaisessa työssä, puutteellinen esimieheltä saatu tuki ja työn

organisoinnin ongelmat. (Mattila ym. 2016; Psykososiaalinen kuormitus s.a; Stressi ja työuupumus s.a.)

### 2.2.1 Väkivalta

Työväkivallalla tarkoitetaan töissä tapahtuvaa väkivallan uhkaa tai fyysisen väkivallan kohteeksi joutumista. Väkivalta voi olla fyysistä loukkaamista, lyömistä, potkimista tai sanallista solvaamista, haukkumista tai uhkailua. Uhkavia tilanteita voi kokea missä tahansa työssä, mutta väkivaltaa ja sen uhkaa esiintyy useammin muun muassa sosiaali- ja terveysalalla. (Työsuojeluhallinto 2017; Lähi- ja perushoitajien työhyvinvointi 2012.)

Vaikka vain pieni osa väkivallasta tai sen uhasta aiheuttaa fyysisiä vammoja, kuormittaa se työntekijöiden jaksamista työssä ja vaikuttaa henkiseen ja fyysiseen työhyvinvointiin. Lisäksi työssä kohdattu väkivalta lisää työssä tehtyjä virheitä, vähentää tuottavuutta, vähentää sitoutuneisuutta työpaikkaan ja lisää työvoiman saannin vaikeuksia ja työterveyskustannuksia. Työväkivaltaa voidaan hallita, jos sen uhka tiedostetaan ja ennakoidaan tilanteet, joissa on väkivallan uhka. Väkivallasta ja sen uhasta on aina raportoitava, jotta asiaan voidaan puuttua. (Työsuojeluhallinto 2017; Lähi- ja perushoitajien työhyvinvointi 2012; Sato ym. 2013.)

Työturvallisuuslaissa mainitaan, että työssä, jossa on ilmeinen väkivallan uhka, on ennakoitava työ ja työolosuhteet siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet on ehkäistävä mahdollisuuksien mukaan. Käytännössä tämä tarkoittaa asianmukaisia turvallisuusjärjestelyitä ja -laitteita ja mahdollisuutta hyllyttää apua. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

Tutkimuksissa on selvinnyt, että hoitajat aliraportoivat potilaiden heihin kohdistamaa väkivaltaa. Usein hoitajat eivät edes määrittele potilaan aggressiivista käyttäytymistä väkivallaksi. Näin käy erityisesti, jos hoitajat kokevat, että väkivaltainen käytös ei ole tarkoituksellista vaan johtuu esimerkiksi potilaan sekavasta tilasta tai muistihäiriöstä. Myös johdon asenne ja toimet väkivallan vähentämiseksi vaikuttavat erittäin merkittävästi hoitajien halukkuuteen raportoida väkivaltatapauksista. Merkittävää on myös työtovereiden asenne ja halukkuus suojella muita hoitajia väkivaltatilanteilta. Saton ym. (2013) tekemässä

tutkimuksessa väkivallan ilmoittamistiheydestä havaittiin, että tutkimukseen vastanneet hoitajat eivät ilmoittaneet tapahtuneesta lähes koskaan kohdattuun lievää väkivaltaa.

### **2.2.2 Tiedonkulku**

Toimiva tiedonkulku ja työyhteisöviestintä on edellytys sille, että työyhteisö voi voida hyvin. Hyvä työyhteisöviestintä ylläpitää, vahvistaa ja kehittää työyhteisöä. Työyhteisöviestintä voidaan jakaa viralliseen ja epäviralliseen viestintään. Virallista viestintää edustavat vakiintuneet organisaation käytänteet kuten työpaikkakokoukset ja -palaverit ja kehityskeskustelut. Epävirallista viestintää ovat muun muassa kahvipöytäkeskustelut ja muu epävirallisissa yhteyksissä käyty viestintä. Toimivalle työyhteisöviestinnälle olennaista on muun muassa se, että se on yhdessä tapahtuvaa, avointa, proaktiivista ja kaikkien osallistumisen mahdollistavaa. (Pappinen ym. 2016.)

Työhyvinvointia tukeva työyhteisöviestintä koostuu neljästä ulottuvuudesta.

Näitä ovat (Pappinen ym. 2016):

- yhteisöllisyys, johon liittyy luottamus työtovereihin, työyhteisön yhteishenki ja ilmapiiri sekä keskinäinen solidaarisuus
- luottamus, johon liittyy luottamus saatuun tietoon, esimieheen ja organisaation johtoon
- kannustaminen, johon liittyy henkilöstön saama rohkaisu ja palaute sekä ongelmatilanteiden ratkaisu
- osallistumisen mahdollistaminen eli henkilöstön kuunteleminen ja heidän vaikutusmahdollisuutensa sekä mahdollisuutensa osallistua päätöksentekoon

(Pappinen ym. 2016.)

Hoitotyössä työn sujuvuuteen ja stressaavuuteen vaikuttavat lisäksi merkittävästi myös käytettävät potilastietojärjestelmät. Finnish Journal of eHealth and eWelfare- lehdessä julkaistussa Vehkon ja muiden kirjoittajien (2018) tutkimuksessa Tietojärjestelmistä ja työhyvinvoinnista huomattiin, että stressiä aiheuttavat järjestelmien tekniset ongelmat, hitaus, kirjautumiset moniin järjes-

telmiin ja monien järjestelmien yhtäaikainen käyttö sekä kirjaamisen keskeytykset. Monet kokevat, että potilastietojen kirjaamiseen ei aina riitä aikaa, jolloin pyritään kirjaamaan lyhyesti tai työvuoron päätteeksi. Toisaalta stressaaviksi koetaan myös puuttuvat tai puutteelliset kirjaukset. Monet myös kokevat huolta riittämättömän kirjaamisen aiheuttamasta uhasta potilasturvallisuudelle. Ongelmalliseksi koetaan myös hankalien ja ristiriitatilanteiden kirjaaminen eli esimerkiksi uhka- tai väkivaltatilanteiden asianmukainen kirjaaminen. Monet myös kokevat, että eivät osaa käyttää potilastietojärjestelmää riittävän sujuvasti, ja toisaalta koetaan, että palautteen antaminen potilastietojärjestelmästä on vaikeaa.

### **2.2.3 Työyhteisö**

Työn sosiaalisiin kuormitustekijöihin kuuluvat myös työyhteisön ongelmat. Toimimaton yhteistyö tai vuorovaikutus, puhumattakaan kiusaamisesta, häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta, ovat hyvin kuormittavia. Ihmisillä on myös tarve tulla kohdelluksi tasavertaisesti muiden kanssa ja jos tämä ei toteudu työyhteisössä, se kuormittaa työntekijää. (Mattila ym. 2016.)

Huono vuorovaikutus hoitajien kesken ja jopa kiusaaminen ovat hoitoalalla melko yleisiä ongelmia. WHO:n Prima-EF-raportin mukaan kiusaamisen riski on erityisen kohonnut hoitoalalla. Joissakin tutkimuksissa erityisesti vastavalmistuneet hoitajat ovat vaarassa joutua kiusatuksi. Yhdysvalloissa 2013 tehdystä kyselytutkimuksessa selvisi, että noin viidesosa kyselyyn vastanneista hoitajista oli harkinnut alan vaihtoa huonojen hoitajien välisten suhteiden vuoksi ja noin puolet oli joko vaihtanut tai harkinnut vaihtavansa työpaikkaa samasta syystä. (Moore ym. 2013; Prima-EF: Eurooppalaisia linjauksia psykologisten riskien hallintaan 2009.)

### **2.2.4 Johtaminen**

Johtamisesta puhuttaessa täytyy ensin määritellä johtaminen. Ruotsalainen, useita kirjoja johtamisesta kirjoittanut konsultti Bengt Karlöf (1999, 114) määritteli kaksikymmentä vuotta sitten johtamisen tarkoittavan suuntaviivojen asettamista, kykyä saada ihmiset toimintaan mukaan ja työskentelemään tavoitteiden saavuttamiseksi. Tämä määritelmä pätee hyvin tänäkin päivänä. Professori Pauli Juutin (2018) mukaan hyvä johtaja saa ihmisten vahvuudet esille ja

heidät tekemään yhteistyötä saavuttaakseen päämääränsä. Hän kuitenkin kritisoi useimpia johtamisteorioita, joissa tarkastellaan vain hyvää johtamistyyliä, sillä yleisemmin johtaminen on hyvän ja huonon kombinaatio.

Sami Kallio tutki pro gradussaan pelolla johtamista. Kallio (2015, 110–112) totesi johtajan vallan lisääntyessä lisääntyvän myös vastuun alaisten hyvinvoinnista. Vaikka pelolla johtamista kritisoidaan, esiintyy sitä edelleen enemmän ja vähemmän työyhteisöissä, koska sillä saavutetaan myös erinomaisia tuloksia taloudellisesta näkökulmasta. Hänen mukaansa ääritapauksissa epäoikeudenmukainen johtaminen katkeroittaa ihmisen ja tekee hänestä turvallisuusriskin. Olisikin tärkeätä rajata pelolla johtaminen vain tapauksiin, jolloin sen käyttäminen on perusteltua. Tulevaisuudessa pelkoa kohdennetaan enemmän työyhteisöihin kuin yksittäisiin työntekijöihin. Mikäli jokainen työntekijä pelkää työnsä puolesta, jatkuvien yt-neuvottelu-uhkien leijuessa ilmassa, on pelolla johtaminen tasa-arvoisempaa, mutta edelleen yksilöitä kuormittavaa.

Miten sitten tulisi johtaa, jotta yrityksen tavoitteet toteutuisivat, mutta työntekijät eivät kuormittuisi kohtuuttomasti? Työyhteisö käsittää työn maailman ja sisäisen maailman. Työn maailma koostuu perustehtävästä eli vastaa kysymykseen miksi organisaatio ja työntekijä ovat työpaikalla. Lisäksi siihen kuuluu työntekoa tukeva organisaatio ja sitä palveleva johtaminen, selkeät töiden järjestelyt, yhteiset pelisäännöt, avoin vuorovaikutus ja toiminnan jatkuva arviointi. Sisäinen maailma koostuu ihmissuhteista ja erinäisistä mielenkiinnon kohteista sekä intresseistä, jotka eivät varsinaisesti liity työntekoon. Johtajan tulisi pitää organisaation perustehtävä kirkkaana ja huolehtia ettei sisäinen maailma pääse vellomaan työpaikalla liiaksi. Jokaisen työntekijän tulee ymmärtää ja muistaa, miksi hän työpaikalla työskentelee, jotta hän pysyvät työn maailmassa. Laivanrunгон hitsarin perustehtävä on laivan rakentaminen. Sairaanhoidajan perustehtävän voi ajatella olevan esimerkiksi potilaan hoitaminen tai kipujen lievittäminen. Jos tämä unohtuu ja sisäinen maailma pääsee vellomaan liiaksi, menee työntekijöiden energia väärään asiaan ja konfliktit ihmissuhteissa saavat kasvualustaa. Tästä syntyy negatiivinen kierre, mikä voi vahingoittaa työyhteisöä. Välttyäkseen tältä tulee johtajan huolehtia avoimesta vuorovaikutuksesta, säännöllisistä kehityskeskusteluista ja palavereista ja ennen kaikkea huolehtimalla, että työn maailman kriteerit ovat kunnossa ja organisaatio pysyy siinä. (Järvinen 2013, 28–56.)

### 2.3 Taustatekijät

Nina Rahusen kirjallisuuskatsauksena toteutetun pro gradun mukaan (2013, 31–33) työkykyä ovat korkean stressitason ja työn korkeiden vaatimusten lisäksi alentaneet työntekijöiden korkeampi ikä ja naissukupuoli. Toisaalta pitkä työkokemus ja pystyvyyden tunne paransivat työkykyä. Korkeampi koulutustaso on myös joissakin tutkimuksissa parantanut työkykyä.

Ikääntyminen heikentää sopeutumista erityisesti yövuoroihin sekä yövuorojen jälkeistä unenlaatua. Ikääntyessä palautumisen tarve kasvaa ja lisäksi aamutyypisyys lisääntyy. Aamutyypisyys vähentää aamuvuorojen kuormittavuutta, mutta lisää ilta- ja etenkin yövuorojen kuormittavuutta. Samalla sopeutuminen yövuoroihin etenkin toisesta peräkkäisestä yövuorosta eteenpäin heikkenee. Nopeasti eteenpäin kiertävä vuorojärjestelmä lisää etenkin ikääntyvien unen pituutta yövuoron jälkeen sekä paransi heidän vireyttään ja psyykkisestä suorituskykyä yövuoron aikana. Tämä vuorojärjestelmä lisää sekä nuorten että iäkkäämpien työntekijöiden palautumista ja hyvinvointia, mutta erityisesti ikääntyvien työntekijöiden palautumista se parantaa. (Lagerstedt 2015; Suosituksia työvuorojen suunnitteluun s.a.)

### 2.4 Hoivapalvelut

Ikääntyneiden hoivapalveluilla tuetaan arjessa selviytymistä kotona tai laitoksissa sekä autetaan toimissa, joista ikääntynyt ei itse selviä. (Hyvinvointivaltion rajat 2006, 17, Vaaraman ym. 2003, mukaan). Sosiaalihuoltolain mukaan asumispalveluita järjestetään henkilöille, jotka tarvitsevat apua tai tukea asumisessa. Palveluiden järjestäminen kotiin on ensisijaista verrattuna ratkaisuihin, joissa palvelun tarvitsijan tarvitsisi muuttaa. Jos henkilön tuen tarve on pysyvä tai pitkäaikainen, on tuki järjestettävä niin, että palvelujen jatkuvuus turvataan. (Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.)



### **2.4.1 Tehostettu palveluasuminen**

Sosiaalihuoltolain mukaan pitkäaikaisen hoidon ja huolenpidon toteuttamisessa asumispalvelut ovat ensisijaisia laitospalveluihin verrattuna. Palveluasumisella tarkoitetaan palvelua, jossa sitä tarvitsevalle järjestetään soveltuva asunto sekä hoito ja huolenpito. Palveluasumiseen sisältyy asiakkaan tarpeiden mukainen hoito ja huolenpito, toimintakykyä ylläpitävä toiminta, ateria-, vaatehuolto-, peseytymis- ja siivouspalvelut sekä lisäksi kanssakäymistä ja osallisuutta tukevat palvelut. Tehostettuun palveluasumiseen kuuluu, että näitä palveluita on asiakkaan tarpeen mukaan tarjolla ympärivuorokautisesti. (Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.)

### **2.4.2 Kotiin vietävät palvelut**

Sosiaalihuoltolain mukaan kotihoidolla tarkoitetaan sosiaalihuoltolain mukaisen kotipalveluiden ja terveydenhuoltolain mukaisen kotisairaanhoidon muodostamaa kokonaisuutta. Kotisairaanhoidolla tarkoitetaan kotona tai siihen verrattavassa paikassa toteutettua terveyden- ja sairaanhoidon palvelua, ja se on tarkoitettu pitkäaikaisen sairauden hoitoon. Kotipalveluilla taas tarkoitetaan palveluita, joilla avustetaan henkilöä selviytymään jokapäiväiseen elämään kuuluvien tehtävien suorittamisesta. (Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301; Terveydenhuoltolaki 30.12.2010/1326)

## **3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET**

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on selvittää hoivatyön psykososiaalista kuormittavuutta Palvelutaloyhdistys Koskenrinteen toimipisteissä. Tavoitteena on tuottaa Koskenrinne Ry:lle heidän toivomaansa tietoa, jota voidaan käyttää pohjana työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Tutkimuskysymykset:

Mitkä psykososiaaliset tekijät koetaan kuormittaviksi Koskenrinteen työpaikoilla?

Kuinka merkittävästi työhyvinvointiin vaikuttaviksi eri kuormitustekijät koetaan?

## **4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN**

### **4.1 Työn tilaaja Palvelutaloyhdistys Koskenrinne ry**

Työn tilaajana toimii Palvelutaloyhdistys Koskenrinne ry. Koskenrinteen internetsivuilla kerrotaan, että Koskenrinne ry on yksityinen vanhustenhuollon palveluntuottaja, jolla on neljän Kotkassa toimivan toimipisteen lisäksi senioritalokiinteistö. Koskenrinteellä on pitkät perinteet vanhustenhuollossa, sen toiminta on alkanut jo vuonna 1955. (Koskenrinne s.a.)

Koskenrinne tuottaa palveluita iäkkäille ihmisille. Ryhmäkodeissa asuvat vanhukset tarvitsevat ympärivuorokautista hoivaa. Koskenrinteen ryhmäkodeissa asuu 64 asukasta. Palveluiden tarve määritellään yksilöllisesti. Omien huoneiden lisäksi palvelutaloissa on ulkoilumahdollisuus sekä yhteisiä ruokailu- ja oleskelutiloja. (Koskenrinne s.a.)

Koskenrinne tuottaa myös palveluita vanhuksille koteihin. Näiden palveluiden piirissä on noin 200 asiakasta. Palveluita on saatavilla perushoidosta siivoukseen, ulkoiluun ja lääkehoitoon. Yhdistyksellä on myös tarjolla päiväkeskustoimintaa. (Koskenrinne s.a.)

### **4.2 Tutkimusmenetelmä**

Valittava tutkimusmenetelmä riippuu siitä, mitä tutkitaan. Jos tutkittava ilmiö on uusi ja vähän tutkittu, on syytä käyttää kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, koska sen avulla voidaan selvittää ilmiön koostumista ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Jos taas tutkittava ilmiö on paljon tutkittu, tiedetään siihen vaikuttavat tekijät aiemmista tutkimuksista. Kvantitatiivisella tutkimuksella voidaan selvittää näiden tunnettujen tekijöiden yleisyyttä ja keskinäistä vuorovaikutusta. (Kananen 2011, 12.)

Työhyvinvointi ja työnkuormitukseen vaikuttavat psykososiaaliset tekijät ovat laajasti tutkittu ilmiö. Erilaisista kuormitustekijöistä ja niihin vaikuttavista syistä on olemassa paljon tutkittua tietoa ja ohjeistusta virallislähteissä. Tutkittaessa

yksittäisessä työyksikössä tai yrityksessä esiintyviä psykososiaalisia kuormitustekijöitä kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä auttaa selvittämään, mitkä kuormitustekijät mahdollisesti korostuvat juuri kyseisessä työyhteisössä.

Tiedonkeruun toteutimme kyselynä. Kyselyt ovat Survey-tutkimuksen keskeisiä menetelmiä. Survey tarkoittaa sellaista kyselyä, haastattelun tai havainnoinnin muotoa, jossa aineisto kerätään standardoidusti valitusta otoksesta. Otoksella tarkoitetaan tutkimuksen kohdehenkilöitä, jotka on valittu tietyistä perusjoukosta. Jotta kysely on tehty standardoidusti, pitää jokaiselta vastaajalta kysyä samat asiat ja täsmälleen samalla tavalla. (Hirsjärvi ym. 2012, 188–190.) Työssämme otos muodostui kohdeyrityksen työntekijöistä, ja teimme kyselyn Webropol-kyselylomakkeella, jossa jokaiselle vastaajalle esitettiin samat kysymykset.

Kyselyn etuna tutkimusmenetelmänä on se, että voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto ja laajankin aineiston keruu ja käsittely on tutkijalle kohtuullisen vaivatonta verrattuna esimerkiksi haastatteluina tai havainnointina kerättyihin aineistoihin. Lisäksi kyselyssä voidaan esittää enemmän kysymyksiä kuin esimerkiksi haastatteluissa ja vastaaminen vie vähemmän vastaajan aikaa. Tutkijat eivät myöskään läsnäolollaan, äänenpainoillaan tai muulla sellaisella vaikuta kyselyn tuloksiin, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta. Kyselyn haasteina tutkimusmenetelmänä pidetään muun muassa sitä, että saatu tieto on usein pinnallisempaa; ei voida tietää, ovatko vastaajat vastanneet huolellisesti ja rehellisesti, ei voida tietää, kuinka onnistuneiksi vastausvaihtoehdot on koettu ja onko kysymykset ymmärretty oikein. Lisäksi vastaamattomien osuus nousee joissakin tapauksissa suureksi. (Valli 2015; Hirsjärvi ym. 2012, 188–190.) Kyselymme aihe ja osa kysymyksistä oli luonteeltaan sellaisia, että oli etua siitä, että vastaajat saivat vastata niihin anonyymeina ja omassa rauhassa ilman, että haastattelijan olemus tai mahdollinen ryhmähaastattelutilanne vaikuttaisi vastauksiin. Toisaalta yleisen elämänkokemuksen mukaan kyselyihin vastataan joskus nopeasti ja huolimattomasti asiaan paneutumatta, mikä voi vähentää kyselymme luotettavuutta.

### 4.3 Kyselylomakkeen laadinta

Kyselyllä voidaan kerätä tietoa esimerkiksi tosiasioista, käyttäytymisestä, tiedoista, arvoista, asenteista ja mielipiteistä. Kun selvitetään täsmällisiä tosiasioita ne kannattaa kysyä suoraan joko avoimilla kysymyksillä tai monivalintakysymyksillä. Tällaisia asioita ovat muun muassa vastaajaa koskevat taustakysymykset. Kysymyksissä voidaan käyttää myös avoimen ja strukturoidun kysymyksen välityyppiä, jossa yksi monivalintakysymyksen vaihtoehtoista on ”muu, mikä...” -tyyppinen vastausvaihtoehto. (Hirsjärvi ym. 2012, 192–195.)

Kyselylomaketta laatiessa pitää kiinnittää huomiota lomakkeen pituuteen ja kysymysten lukumäärään. Lomakkeen sopiva pituus riippuu osittain kyselyn aiheesta ja vastaajajoukosta. On tärkeää, että vastaajien mielenkiinto säilyy kyselyn loppuun asti. Jos lomake on kovin pitkä, jättää moni todennäköisemmin vastaamatta tai vastaa huolimattomasti. Kyselylomakkeen ulkonäöllä ja selkeydellä on vastaavia vaikutuksia. Kyselylomakkeen kysymykset kannattaa muotoilla henkilökohtaisiksi ja kysymykset kannattaa asetella niin, että kysely aloitetaan helpoilla kysymyksillä ja arkaluontoisemmat tai vaikeammat sijoitetaan kyselyn loppupuolelle. Kyselyyn vastaamisesta pitää luoda vastaajalle miellyttävä ja motivoiva kokemus. (Valli 2015.)

Asteikkoihin perustuvat kysymykset sopivat hyvin mielipiteiden kartoittamiseen. Näissä kysymyksissä esitetään väittämä tai adjektiivipari ja vastaaja valitsee, kuinka paljon hän on samaa tai eri mieltä tai kuinka lähellä adjektiiviparin toista päätä hänen mielipiteensä on. Asteikko voi olla viisi-, seitsemän- tai yhdeksänportainen, mutta portaita pitää olla pariton määrä, jotta keskimmäisen vastausvaihtoehdon neutraalius säilyy. Likertin asteikko on yksi asteikkoon perustuva kysymystyyppi, jossa jokainen vastausporras on erikseen nimetty. (Valli 2015; Hirsjärvi ym. 2012, 192–195.)

Kyselymme kysymysalueet (ks. liite 3 muuttujataulukko) nousivat psykososiaalisia kuormitustekijöitä koskevasta teoriasta. Taustakysymyksiin valitsimme muuten monivalintakysymykset, mutta koulutukseen valitsimme avoimen ja strukturoidun kysymyksen välityyppin, koska vastaajien koulutustausta voi olla moninaisempi kuin tarjotut vaihtoehdot. Eri kuormitustekijöiden esiintymistä mittaamaan valitsimme asteikkoon perustuvan kysymystyyppin. Muodostimme

teoriasta nousseista kuormitustekijöistä väittämiä ja teimme niistä Likert-asteikolla arvioitavia kysymyksiä. Viisiportaisen Likert-asteikon valitsimme, koska sitä on helppo käyttää, siinä on neutraali vastausvaihtoehto ja koska oletamme sen olevan vastaajille tuttu sen yleisyyden vuoksi.

Kuormittavuuden määrää mittasimme kysymysalueittain viisiportaisella adjektiivipariin perustuvalla kysymyksellä. Kuormittavuuden määrää mittaavat kysymykset sijoitimme aina kutakin kuormitustekijää koskevan kysymysalueen loppuun, jotta vastaajien olisi helpompi hahmottaa, minkä tekijöiden kuormittavuutta missäkin kysymyksessä pyydetään arvioimaan. Kysymysjärjestyksellä pyrimme myös luomaan kyselyn, joka alkaa helpoilla kysymyksillä ja jossa arkaluonteisemmat kysymykset sijoitettiin kyselyn loppupuolelle. Pyrimme luomaan kyselystä riittävän lyhyen ja vastaamaan houkuttavan.

#### **4.4 Aineiston keruu ja analyysi**

Tutkimus rajattiin Palvelutaloyhdistys Koskenrinteen vakituista hoitotyötä tekevää henkilökuntaa koskeviin kuormitustekijöihin ja aiemmissa tutkimuksissa esiin nousseisiin sosiaalsiin, psyykkisiin, eettisiin ja kognitiivisiin kuormitustekijöihin sekä niitä vähentäviin tekijöihin. Tutkimusongelman ulkopuolelle rajattiin muutosjohtaminen ja muutosjohtamisen psykososiaalisia kuormitustekijöitä lisäävä ja vähentävä vaikutus. Työn fyysinen kuormitus on rajattu tutkimuksen ulkopuolelle.

Aineisto kerättiin Webropol-kyselytutkimuksella internetin välityksellä. Lisäksi tarjosimme mahdollisuuden vastata kyselyyn paperilla, joka palautettiin suljettuun palautuslaatikkoon. Paperisia kyselylomakkeita ja palautuslaatikot toimitettiin kolmeen Koskenrinteen toimipisteeseen. Kyselyyn haettiin tutkimuslupa ja se osoitettiin Palvelutaloyhdistys Koskenrinteen vakituiselle hoitotyötä tekeväälle henkilökunnalle. Saatekirjeen ja linkin Webropol-kyselyyn Koskenrinne toimitti sähköpostitse 59 vakituiselle työntekijälleen. Tutkimusaika oli 18.3.-31.3.19, jonka ajan sekä Webropol-linkki että paperiset kyselylomakkeet olivat henkilökunnan saatavilla.

Henkilökohtaisella monivalinta- ja avoimia kysymyksiä sisältävällä kyselylomakkeella saatiin henkilökunnan kokemuksia ja mielipiteitä koskevat näkemykset esiin. Kyselylomake esitettiin kahdella ulkopuolisella henkilöllä ja näin varmistettiin sen toimivuus ja sen täyttämiseen kuluva aika.

Tutkimuksen suljettujen, määrällisten kysymysten analysoinnissa käytettiin matemaattisia ja tilastollisia analyysimenetelmiä ja niistä laskettiin etenkin frekvenssejä ja prosenttiosuuksia. Avointen kysymysten vastausten analyysimenetelmänä käytettiin deduktiivista sisällönanalyysia. Sisällönanalyysissä vastauksia ensin pelkistetään ja karsitaan tutkimusongelman kannalta epäolennaista informaatiota, samalla tutkimusaineistoa pilkotaan ja tiivistetään. Tämän jälkeen vastaukset ryhmitellään. Ryhmittely perustuu siihen, mitä analyysiaineistosta ollaan etsimässä. Me ryhmittelimme saamiamme avointen kysymysten vastauksia eri teoriasta nousseiden psykososiaalisten kuormitustekijöiden mukaan. Analyysin tuloksena avointen kysymysten vastauksista muodostettiin luokitteluja. (Vilka 2015.)

## **5 TULOKSET**

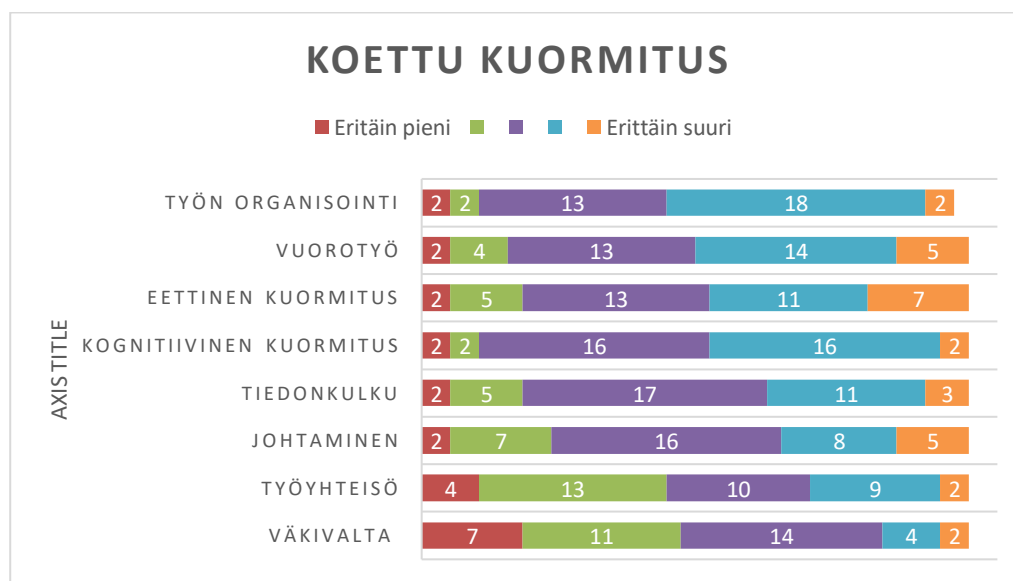
24 henkilöä vastasi kyselyyn internetin välityksellä Webropolissa. Lisäksi 14 henkilöä vastasi paperisella kyselylomakkeella (liite 6). Kaksi tekijää kirjasi paperilla saadut vastaukset Webropoliin. Yhteensä vastauksia kertyi siis 38 kappaletta tutkimusajan puitteissa. Vastausprosentiksi muodostui 64 %.

### **5.1 Vastaajat**

Koulutustausta kaikilla vastaajilla oli yhtenäinen. Kaikki vastaajat olivat lähi- tai perushoitajia, lisäksi yksi vastaaja oli sosionomi tai geronomi ja yksi vastaaja sairaanhoitajaopiskelija. Vastaajista 60 %:lla oli yli 10 vuoden kokemus hoitotyöstä, 34 %:lla 6–10 vuoden kokemus ja yhdellä hoitajalla oli 2–5 vuotta työkokemusta samoin kuin yhdellä työkokemusta oli alle 2 vuotta. Vastaajista 50 % oli työskennellyt Koskenrinteen palveluksessa yli 10 vuotta, 42 % 6–10 vuotta ja yhteensä 3 vastaajaa oli työskennellyt Koskenrinteellä 5 vuotta tai vähemmän.

## 5.2 Eri kuormitustekijöiden koettu kuormittavuus

Kyselylomakkeessa kysymykset oli jaoteltu eri teoriasta nousseiden kuormitusalueiden mukaan siten, että ensin kysyttiin kunkin kuormitustekijän kohdalla tarkempia kysymyksiä kyseiseen kuormitustekijään liittyvästä kuormituksesta ja sen jälkeen pyydettiin vastaajia arvioimaan kyseisen kuormitustekijän kokonaiskuormitusta heidän työssään asteikolla 1–5, jossa 1 oli nimetty ”erittäin pieni” ja 5 ”erittäin suuri.” Työn organisointiin liittyvään kysymykseen oli vastannut 37 vastaajaa, muihin olivat kaikki 38 vastaajaa vastanneet. Tutkituista tekijöistä psyykkiset kuormitustekijät eli työn organisointi, vuorotyö, eettinen kuormitus ja kognitiivinen kuormitus olivat neljä kuormittavinta tekijää ja niiden kuormittavuus oli lähellä toisiaan. Niiden kaikkien kuormituksen keskiarvoksi muodostui koko vastaajajoukossa 3,4. Tiedonkulun kuormittavuudeksi arvioitiin 3,2 samoin kuin johtamisen. Työyhteisön kuormittavuuden keskiarvo oli 2,8 ja väkivallan 2,6. Kuvassa 1 on esitelty vastausten jakautuminen eri osa-alueiden kuormittavuutta koskeneissa kysymyksissä.



Kuva 1. Koettu kuormitus eri kuormitustekijöiden suhteen. Kuvassa esitetty numeroin eri vastausten frekvenssi.

Kuormittavimpia tekijöitä käsiteltiin myös avoimissa kysymyksissä 32, 33 ja 34. Kysymyksessä 32 kysyttiin muita kuormittavia tekijöitä ja siihen vastasi 8 vastaajaa, joista yksi ei ollut kokenut muita kuormittavia tekijöitä. Muiden vastauksissa nousi esiin lisää työn organisointiin ja kognitiivisiin kuormitustekijöihin liittyviä tekijöitä. Kolme mainintaa tuli jatkuville muutoksille ja uuden oppimiselle, yksi työntekijöiden vaihtuvuudelle. Lisäksi mainittiin tasa-arvoon,

haastaviin asiakkaisiin, epäasialliseen työpaikkakäyttäytymiseen ja omiin riittämättömyyden tunteisiin liittyviä asioita. Alla on suoria lainauksia kysymyksen 32 vastauksista.

*Kiralliset tehtävät lisäävät kuormitusta, kun tulee paljon uutta opittavaa.*

*Jatkuvat muutokset. Pelottaa tai jännittää tulla töihin, kun ei tiedä, mitä taas on keksitty. Tuntuu, että hoitajat pelinappuloita. Vaikutusvaltaa ei ole.*

*Vastuunkanto yksin, kun osastolla joko epäpätevä tai työntekijä joka ei kanna vastuuta*

*ylimääräinen paskan jauhaminen ja selän takana puhuminen*

*Oma epävarmuus ja stressinsietokyky.*

Kysymyksessä 33 vastaajia pyydettiin vastaajia kertomaan vapaasti, millaiset asiat he kokevat työssään kaikkein kuormittavimmiksi. Vastauksia kysymykseen saatiin 23 kappaletta. Tässäkin kysymyksessä nousi esiin eniten työn organisointiin, eettiseen kuormitukseen, kognitiiviseen kuormitukseen ja vuoro-työhön liittyviä asioita. 11 vastaajaa toi esiin joko työ tai henkilöstömäärän, toiseksi yleisin yksittäinen asia oli riittämättömyyden tunne, jonka toi esiin 7 vastaajaa. Nämä kaksi vastauskategoriaa liittyivät toisiinsa siten, että työ- ja henkilöstömäärän koettiin aiheuttavan kiirettä, joka taas aiheutti riittämättömyyden tunnetta ja tunnetta siitä, että työtä ei pystynyt tekemään riittävän hyvin. Näin työn organisointiin liittyvä kuormitus aiheutti myös eettistä kuormitusta vastaajissa.

*Ainainen kiire, valtava työmäärä ja kaikki pitäisi ehtiä tehdä työvuorossa.*

*Työmäärä, ei aikaa asukkaille niin paljon kuin tarvitsisi.*

*Liian vähän työvoimaa, ei ole aikaa tehdä työtä kunnolla.*

*Kiire, väsymys, jos joutuu tehdä työt sinnepäin mutta ei niin hyvin kuin haluaisi, jatkuva sijaisen kanssa työskentely jolloin vastuu, enimmäkseen työt ja kirjaaminen jää itselle*

*Kun ei pysty tekemään työtään niin hyvin kun haluaisi.*



*Henkinen vastuu. Mukana on epäpäteviä ja kollegoja jotka eivät kannu vastuuta. Myös työn määrä sitä kautta kasvaa ja lisäksi kaivattaisiin, että kerkeää tehdä kaiken.*

*Hyvä hoito...näillä resursseilla?*

Työn organisointiin ja sisältöön liittyviksi katsottiin myös työn muutoksiin (5), joko vaihtuviin työkavereihin tai työympäristöihin (3) ja työn vaativuuteen (2) liittyvät vastaukset.

*Uuden toiminnanohjausjärjestelmän, joka vie aikaa asukkailta.*

*Paljon koulutuksia ja muutoksia samanaikaisesti*

*Työtä ei saa tehdä omassa yksikössä vaan hyppytellään muille osastoille.*

*usein vaihtuvat työntekijät*

*Vaatimukset lisääntyneet ja työ pysyy samana. Pelkään, että en montaa vuotta jaksa.*

*asiakkaat huonompi kuntoisia jo muuttaessaan*

Muutokset ja niihin liittyvä uuden oppiminen linkittyvät myös kognitiiviseen kuormitukseen, johon analyysissämme liitimme vastaukset, jotka koskevat usean asian tekemistä yhtä aikaa (5) ja kirjaamista (1):

*Kesken eräiset asiat, hopasujen päivitys, RAI-kartoitukset joihin ei oikein aika tunnu riittävän aiheuttavat stressiä*

*monta asiaa samaan aikaan teon alla*

*Kirjaamiseen pitäisi jäädä enemmän rauhallista aikaa..*

Vuorotyötä koski viisi mainintaa ja tiedonkulkua kaksi. Lisäksi johtaminen, työyhteisö ja väkivalta saivat kukin yhden maininnan.

Tutkimme yhdellä kysymyksellä kuormitusta myös toisesta näkökulmasta ja pyysimme vastaajia kertomaan, mitkä asiat heidän työpaikallaan tukivat heidän työhyvinvointiaan. Kysymykseen vastasi 19 vastaajaa ja sisällönanalyysissä totesimme, että kaikki mainitut työhyvinvointia tukevat asiat kuuluivat sosiaalisiin tekijöihin, joiden osalta vastaajat muuallakin kyselyssä raportoivat vähemmän kuormitusta kuin psyykkisten kuormitustekijöiden osalta. Ylivoimaisesti useimmin tuli mainituksi työyhteisö, se sai 15 mainintaa.

*Ihanat työkaverit, työyhteisö*

*Hyvä tiimi henki, yhteen hiileen puhatamien..*

*Tiimityöskentely, hyvät työkaverit*

*Parhaiten työhyvinvointiani tukevat työkaverit ja hyvä tiimityöskentely.*

Asiakkaat saivat työhyvinvoinnin edistäjinä 5 mainintaa, esimiestyö 4 ja tiedonkulkuun liittyvät asiat 2.

*asukkailta ja omaisilta saatu positiivinen palaute*

*2ystävälliset asukkaat*

*Esimiehen tuki. Että pyritään aktiivisesti kuuntelun lisäksi ratkaisemaan haasteet, että nopeasti reagoidaan. Näin saadaan asiat myös ratkaistua.*

*2 krt vuodessa saatavat tyky setelit*

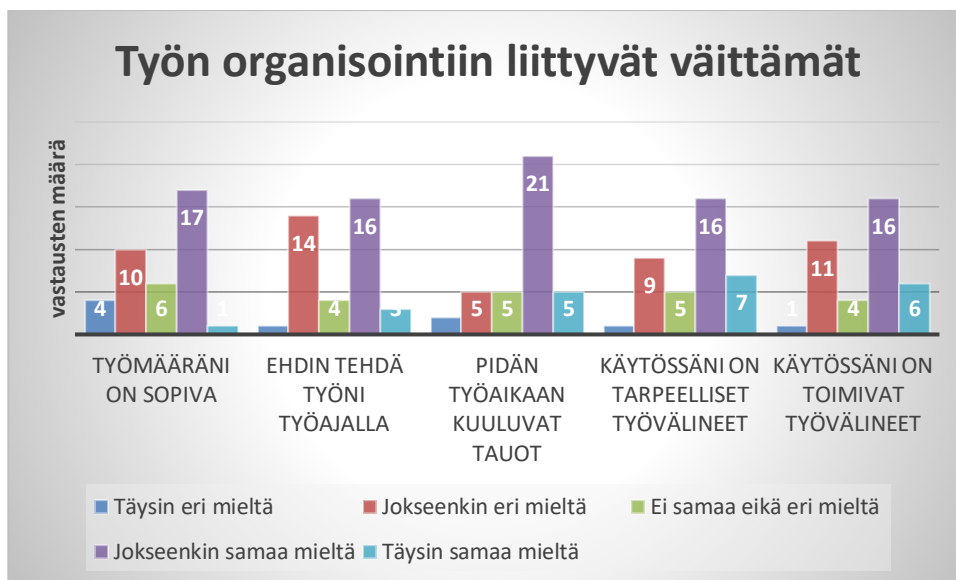
*Tiedon jakaminen työntekijöiden kanssa, kaikkia tiimin jäseniä kuunnellaan*

### **5.3 Psyykkiset kuormitustekijät**

Kysymyslomakkeen kysymykset 5 ja 6 käsittelivät työn organisointiin liittyviä tekijöitä. Kysymyksessä 5 esitettiin työn organisointiin liittyviä väittämiä, joihin vastaukset annettiin 5-portaisella Likert-asteikolla, jossa 1 oli "Täysin eri mieltä" ja 5 "Täysin samaa mieltä." Väitteen "Työmääräni on sopiva" kanssa samaa tai jokseenkin samaa mieltä oli puolet vastaajista ja eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä 37 % vastaajista. Väitteen "ehdin tehdä työni työajalla" kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä oli myös puolet vastaajista ja jokseenkin tai täysin eri mieltä 39 % vastaajista. Väitteen "pidän työaikaani kuuluvat tauot" kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä oli kaksi kolmasosaa vastaajista ja jokseenkin tai täysin eri mieltä joka viides vastaaja.

Käytettävissä olevia työvälineitä käsiteltiin kahdella väittämällä. Tarpeellisten työvälineiden saatavilla olosta jokseenkin tai täysin samaa mieltä oli 61 % vastaajista ja jokseenkin tai täysin eri mieltä oli 26 % vastaajista. Toimivina työvälineitään piti hieman harvempi eli 58 % vastaajista ja 31 % oli väitteestä eri

mieltä. Kuvassa 2 on esitetty työn organisointia koskevien väitteiden vastausten jakauma.

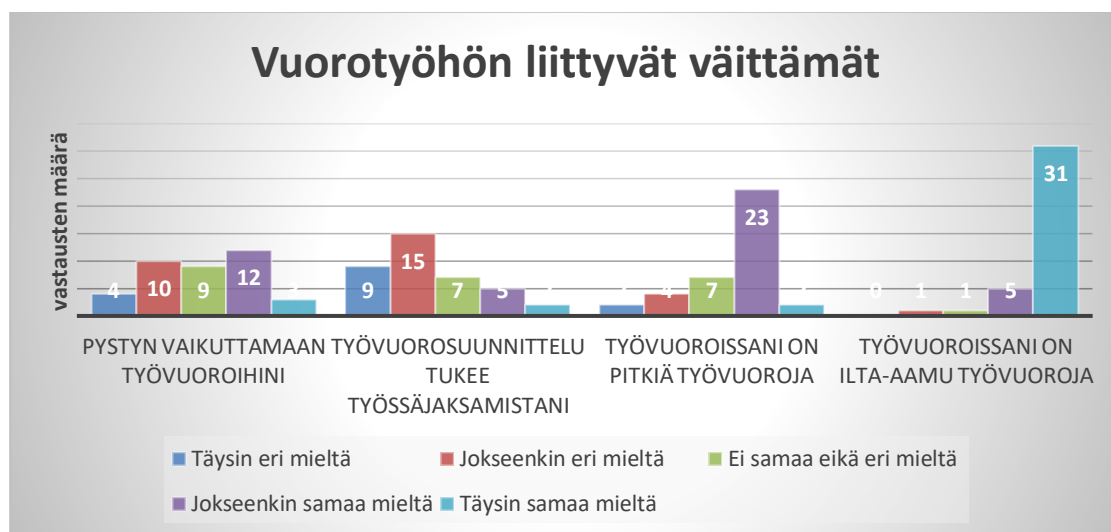


Kuva 2. Työn organisointiin liittyvien väittämien vastausten jakauma

Vuorotyöhön liittyviä kuormitustekijöitä käsitelimme kysymyksissä 10, 11 ja 12, joista kysymyksessä 10 esitettiin vuorotyöhön liittyviä väittämiä, kysymyksessä 11 pyydettiin vastaajia omin sanoin arvioimaan työvuorojärjestelyihin liittyviä kuormittavia tekijöitä ja kysymyksessä 12 arvioimaan työvuorojärjestelyjen kokonaiskuormittavuutta. Lähes kaikki vastaajat olivat jokseenkin tai täysin samaa mieltä väitteen “Työssäni on ilta-aamu työvuoroja” kanssa. Vastaajat mainitsivat usein myös avoimessa kysymyksessä 11 ilta-aamut ja etenkin yhdistelmät, joissa iltavuoroa seurasi klo 6 alkanut aamuvuoro, kuormittavana työvuorojärjestelynä. Kysymykseen 11 vastasi 27 henkilöä, ja heistä 16 eli 60 % nosti ilta-aamut esiin erityisen kuormittavana työvuorojärjestelynä.

Noin neljäsosa vastaajista koki, että työvuorosuunnittelu tukee heidän työssäjaksamistaan. Väitteen kanssa täysin tai jokseenkin eri mieltä oli sen sijaan lähes kaksi kolmasosaa vastaajista. Työvuoroihin koki pystyvänsä vaikuttamaan 39 % vastaajista ja 37 % oli täysin tai jokseenkin eri mieltä väitteen kanssa. Noin neljäsosa vastaajista valitsi neutraalin vaihtoehdon ja ei ollut samaa eikä eri mieltä väitteen kanssa. Väitteen “Työvuoroissani on pitkiä työvuoroja” kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä oli kaksi kolmasosaa vastaajista.

Kuvassa 3 on eritelty kunkin vaihtoehdon valinneiden määrä vuorotyötä koskevista väitteistä.



Kuva 3. Vuorotyöhön liittyvien väittämien vastaukset

Vuorotyöhön liittyvää kuormitusta kartoitettiin myös kysymyksessä 11: Millaisia mahdollisia työvuorojärjestelyihin liittyviä kuormittavia tekijöitä työssäsi esiintyy? Tähän avoimeen kysymykseen vastasi yhteensä 27 kyselyyn osallistujaa ja moni otti esille useampia kuormittavia tekijöitä. Yleisimmin kuormittaviksi tekijöiksi mainittiin työvuorojärjestelyihin liittyviä tekijöitä. Työvuorojärjestelyihin liittyvistä tekijöistä eniten mainintoja sai yhden vapaat ja lähes yhtä monta mainintaa tuli pitkistä työvuoroista, joilla tarkoitettiin erilaisia pidennettyjä vuoroja kuten esimerkiksi 6–15 aamuvuoroja ja 12 tunnin yövuoroja. Eriytyisen kuormittavina koettiin pidennetyt aamuvuorot (6–15) ja yövuorot, jotka jatkuvat aamuapuna klo 9 asti. Työvuorojen järjestystä kommentoitiin neljässä vastauksessa ja kolmessa mainittiin vähäinen vapaiden määrä. Työvuoroautonomia tuotiin esiin kahdessa vastauksessa.

*Yön jälkeinen 1 vapaa ja voi olla että tulee aamuun. Jää illasta 1 vapaalle ja tulet aamuun.*

*Pitkiä työputkia esim 6 töitä 1vp 5 töitä*

*6-15 (9h) työpäivät, 12 h yövuorot*

*Pystyy vaikuttamaan itse hyvin vähän. Pitkiä vuoroja (9 tunnin aamuvuoroja, 12 tunnin yövuoroja, yövuorosta jäädään aamuapuun 21-09)*

Toiseksi suurin yläkategoria oli vähäinen lepoaika, joka koostui kokonaan vastauksista, joissa kuormittaviksi mainittiin iltavuorosta aamuvuoroon siirtymiset ja ilta-aamun väliin jäävä vähäinen lepoaika. Erityisesti nostettiin esiin kello kuuden aamu iltavuoroa seuraavana päivänä.

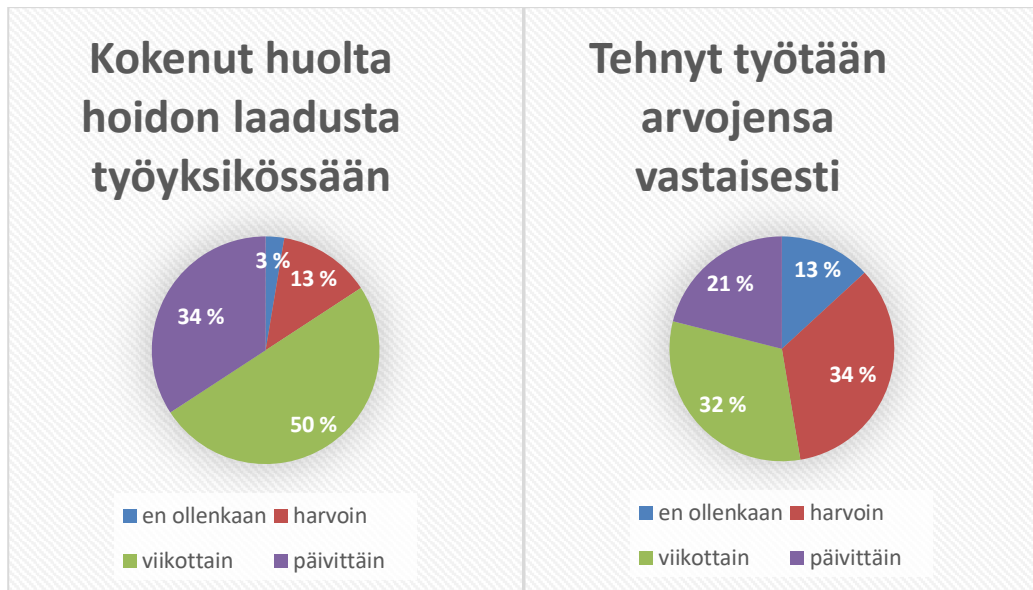
*Ilta -> aamu. Ei ehdi nukkua kuin 5-6 h. Illasta aamukuuteen, ei ehdi nukkua sitäkään.*

*Illavuoron jälkeen(21) kuuden aamuun. Yöunet jäävät luvattoman lyhkäisiksi. Sen tuntee kyllä voinnissaan.*

*Ilta-aamu on painajainen*

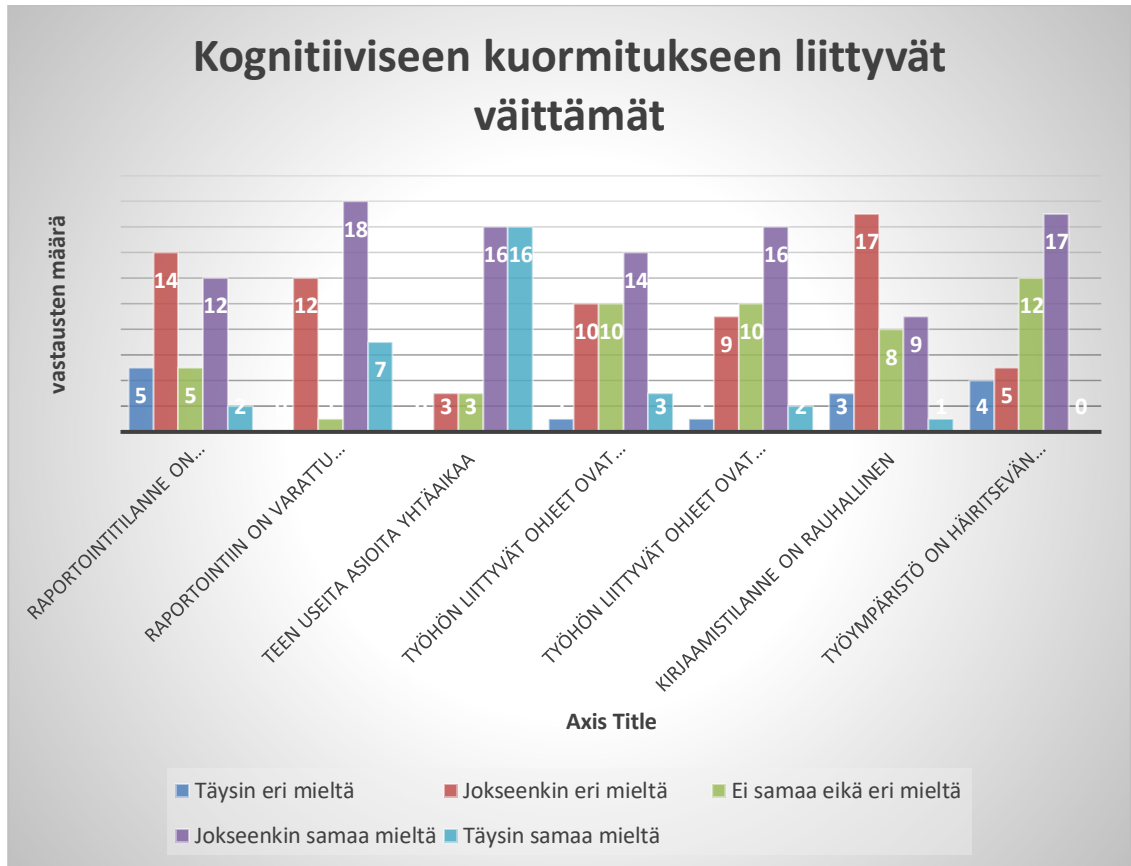
Muutamia mainintoja saivat myös vuorotyö yleisesti epäsäännöllisine työaikoi-  
neen ja työmäärä yllättävissä tilanteissa ja sijaisten saannin vaikeus.

Eettisiä kuormitustekijöitä käsittelevät suoraan kysymykset 13, 14 ja 15. Lisäksi huoli hoidon laadusta nousi esiin avoimessa kysymyksessä eniten kuormittavista asioista. Siellä esiin nousi huoli siitä, että asiakkaille ei riitä aikaa ja että koettu kiire vaikuttaa hoidon tasoon. 84 % vastaajista koki huolta hoidon tasosta viikoittain tai päivittäin ja puolet oli toiminut työssään omien arvojensa vastaisesti viikoittain tai päivittäin viimeisen kolmen kuukauden aikana. Kuvassa 4 esitetään, kuinka usein vastanneet hoitajat kertovat kokeneensa huolta hoidon laadusta, ja kuvassa 5 on esillä omien arvojen vastaisesti tehdyn työn yleisyys.



Kuva 4. Hoidon laadusta huolta kokeneet Kuva 5. Työn teko omien arvojen vastaisesti

Kognitiivisia kuormitustekijöitä käsiteltiin kysymyksissä 7, 8 ja 9. Kysymyksessä 7 esitettiin kognitiiviseen kuormitukseen liittyviä väittämiä. Kolme neljäsosaa vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”teen useita asioita yhtä aikaa” kanssa. Kysymyksessä 8 vastaajista 68 % kertoi kirjaavansa kerran vuoron aikana. Kahden kolmasosan mielestä raportointiin oli varattu riittävästi aikaa (jokseenkin tai täysin samaa mieltä). Puolet vastaajista piti raportointitilannetta rauhattomana. Myös kirjaamistilannetta noin puolet (52 % jokseenkin tai täysin eri mieltä väitteen kirjaamistilanne on rauhallinen kanssa) piti rauhattomana. Työympäristön meluisuutta koskevaan väitteeseen 45 % vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä ja 32 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. Työhön liittyviä ohjeita koskevissa väitteissä ajantasaisina niitä piti 47 % vastaajista ja 45 % koki niiden olevan helposti saatavilla. Kuvassa 6 on esitetty kognitiivisen kuormituksen väittämien vastausfrekvenssit.

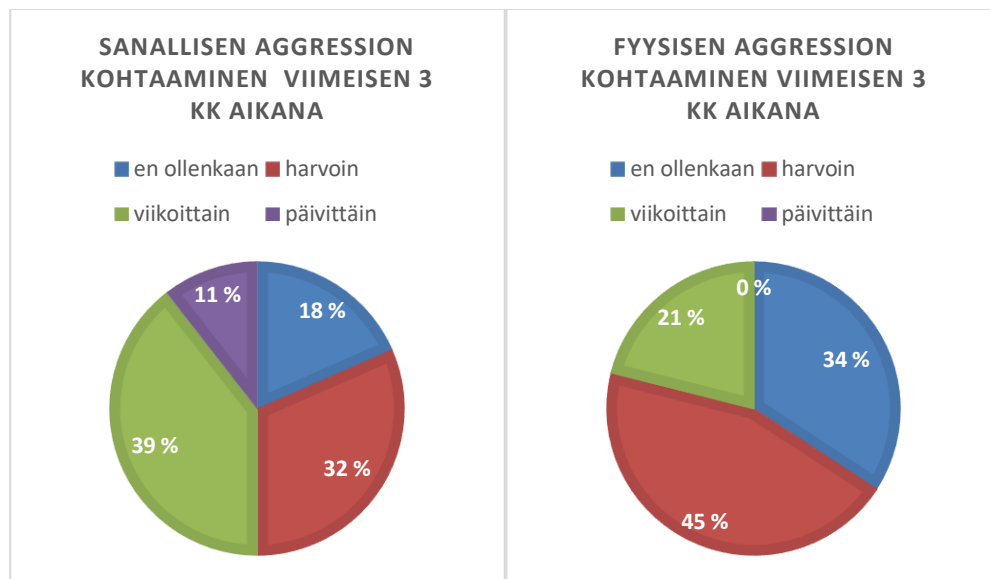


Kuva 6. Kognitiiviseen kuormitukseen liittyvät väittämät

#### 5.4 Sosiaaliset kuormitustekijät

Väkivaltaan liittyvän kokonaiskuormituksen vastaajat kyselyssä arvioivat tutkimistamme kuormitustekijöistä vähäisimmäksi. Toisaalta avoimessa kysymyksessä eniten kuormittavista asioista väkivalta tuli mainituksi. Kysymyksessä 28 kysyttiin, kuinka usein vastaajat ovat viimeisen kolmen kuukauden aikana kohdanneet fyysistä aggressiota asukkaiden taholta. Kolmannes hoitajista ei ollut kohdannut fyysistä aggressiota ollenkaan ja 45 % harvoin, mutta joka viidennelle aggressiotilanteita oli tullut vastaan viikoittain (kuva 8). Sanallista aggressiota asukkaiden taholta ei lähes neljäsosa ollut kohdannut ollenkaan ja kolmasosa harvoin (kuva 7). Toisaalta joka kymmenes kohtasi sanallista aggressiota asukkaiden taholta päivittäin. Omaisten taholta sanallista aggressiota oli viimeisen kolmen kuukauden aikana kohdannut myös kolmasosa hoitajista ja he kaikki harvoin.

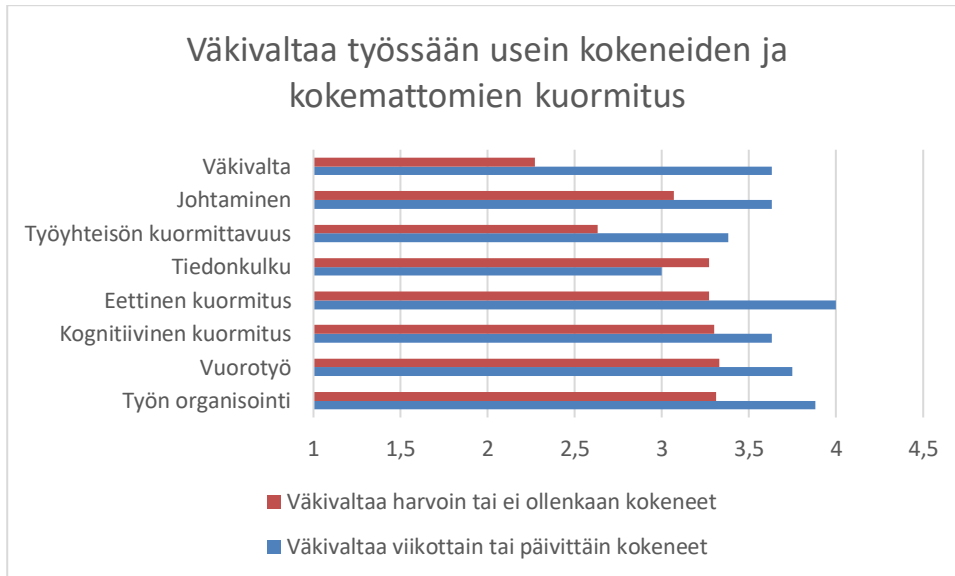
Väkivallan seurauksia koskeneeseen kysymykseen vastasi 17 hoitajaa. Kuukaan ei viimeisen kolmen kuukauden aikana ollut tarvinnut väkivallan seurauksena sairauslomaa tai lääkärikäyntiä. Vastanneista 35 % oli saanut näkyvän vamman, kipua tai särkyä oli kokenut 47 % ja 53 %:lle kohdattu väkivalta oli aiheuttanut pelkoa. Yhteensä 56 % kertoi raportoineensa kohtaamansa aggressiotilanteet aina tai usein, kun taas harvoin tai ei ollenkaan niitä oli raportoitu 14 %.



Kuva 7. Sanallisen aggression kohtaaminen Kuva 8. Fyysisen aggression kohtaaminen

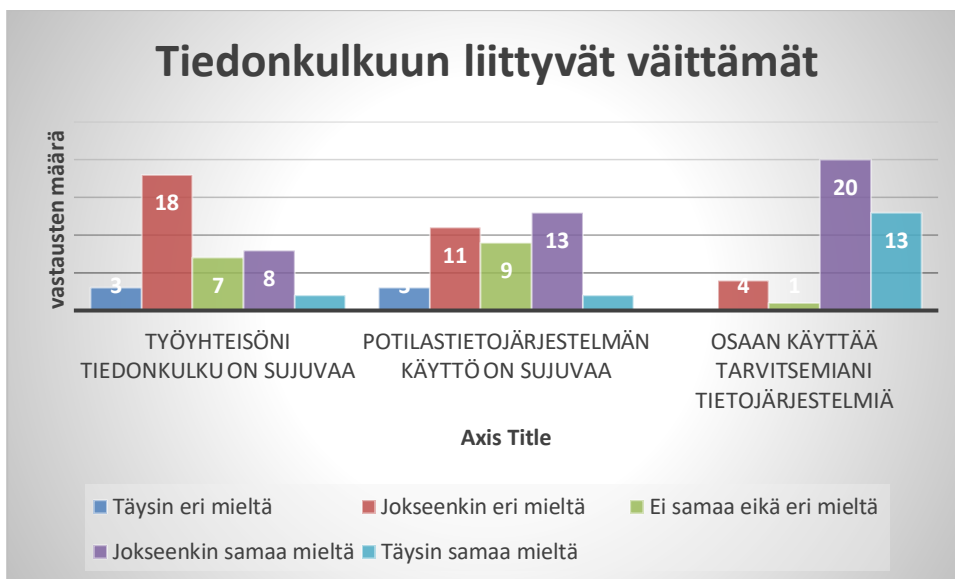
Jos valitaan vastanneiden keskuudesta ne hoitajat, jotka raportoivat kohdanneensa sekä sanallista että fyysistä aggressiota viikoittain tai useammin, nousee heidän keskuudessaan väkivallan kokonaiskuormitus keskiarvoon 3,63, joka on korkeampi kuin minkään kuormitustekijän arvioitu kuormittavuus koko otoksessa. Sen sijaan nämä väkivaltaa viikoittain tai useammin kohdanneet hoitajat raportoivat muitakin kuormitustekijöitä keskimäärin korkeammaksi kuin ne, jotka raportoivat kokeneensa sanallista tai fyysistä aggressiota asukkaiden taholta harvoin tai ei ollenkaan. Ainoastaan tiedonkulun osalta väkivaltaa kokeneet arvioivat olevansa vähemmän kuormittuneita, ja itse väkivaltaan liittyvän kuormituksen lisäksi erityisesti eettinen kuormitus korostui. Kun väkivaltaa harvoin tai ei ollenkaan kokeneiden eri kuormitustekijöiden yhdistetty keskiarvo oli 3,06, oli se väkivaltaa viikoittain tai useammin kokeneiden keskuudessa 3,61. Kuvassa 9 esitetään koetun kuormituksen eroja väkivaltaa kokeneiden ja sitä harvoin tai ei ollenkaan kokeneiden välillä.





Kuva 9. Väkivaltaa kokeneiden ja kokemattomien koetun kuormituksen keskiarvo eri tekijöiden suhteen 1 = hyvin pieni, 5 = hyvin suuri

Tiedonkulkuun liittyvää kuormitusta selvitettiin kolmella väittämällä ja yhdellä avoimella kysymyksellä. Jokseenkin tai täysin eri mieltä väitteen ”työyhteisöni tiedonkulku on sujuvaa” kanssa oli hieman yli puolet vastaajista (kuva 10). Potilastietojärjestelmän käytön sujuvuutta koskeneen väitteen suhteen jokseenkin tai täysin samaa mieltä oli 39 % vastaajista ja jokseenkin tai täysin eri mieltä 37 % vastaajista. Lähes yhdeksän vastaajaa kymmenestä koki osavansa käyttää tarvitsemiaan tietojärjestelmiä.



Kuva 10. Tiedonkulkuun liittyvien väittämien vastaukset

Kysymyksessä 17 kysyttiin tiedonkulkuun liittyviä haasteita. Siihen vastasi 22 vastaajaa. 15 vastauksessa esiin nousi raportointi, sen laatu ja kattavuus ja muut siihen liittyvät haasteet:

*Raportointi heikohkoa.*

*Vapaiden jälkeen, jos raprtointi jää vähäiseksi ja paljon muutoksi hoidossa, teidon kulku ei pelaa. saattaa hoidon jatkuvuus kärsiä siitä.*

*Kaikkia muutoksia/ohjeita ei kirjata minneen. Paljon ns. hiljaista tietoa, asiat "vain tiedetään."*

*Kirjaaminen kovin niukkaa, koska siihen ei juurikaan jää aikaa työajan puitteissa*

Kolme vastaajaa mainitsi, että johdolta tulevat viestit eivät aina tavoita työntekijöitä ja kirjaamisjärjestelmät saivat pari mainintaa. Puhtaasti tekniset ongelmat eli tietokoneiden toimimattomuus sai kolme mainintaa. Kirjaamisjärjestelmiin liittyvien muutosten kuormituksen mainitsi kaksi vastaajaa:

*Hoitajille kuuluva tieto ei aina tule perille asti tai se tulee myöhässä.*

*Joku tietää jotain mutta tieto ei kantaudu kaikille hoitajille -> tiedon panttaus*

*Life-care toimii kohtalaisesti. Muut asiakkaat, jotka eivät Life-Caren piirissä, tiedot hajallaan kansioissa ja eri tiedostoissa tietokoneella. Osalla vajavaisia tietoja.*

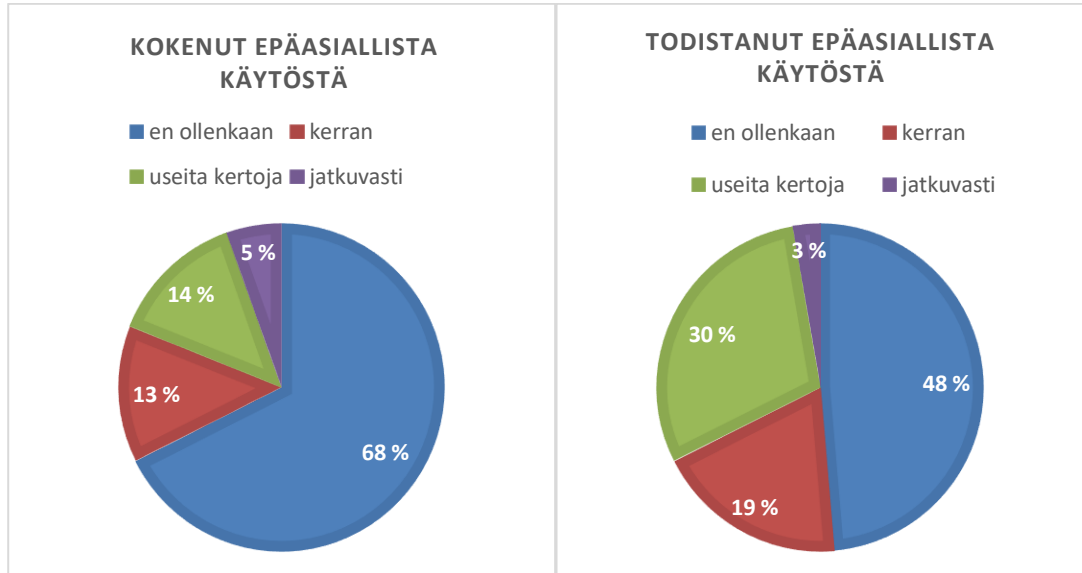
*Epämääräinen viestivihko, jossa kaikki viestit: tarvittavat lääkkeet, kotiutumiset sairaalasta, asiakkaiden kuulumiset, haavanhoito-ohjeet*

Työyhteisön kuormittavuutta koskevissa vastauksissa esiintyi hajontaa. Toisaalta osa vastaajista koki työyhteisön kovinkin kuormittavana ja toisaalta työyhteisö ja työkaverit olivat useimmin esiin noussut työhyvinvointia tukeva tekijä avointen kysymysten vastauksissa. Väitteen työyhteisö tukee työssäjaksamista kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä oli 63 % vastaajista mutta toisaalta 5 % täysin eri mieltä (kuva 11). Tasavertaisesti koki tulleen kohdelluksi 74 % vastaajista ja yli 92 % pyrki omilla toimillaan edistämään työyhteisön hyvinvointia.



Kuva 11. Työyhteisöön liittyvät väittämät

68 % ei ollut kokenut (kuva 12) ja 48 % ei ollut todistanutkaan (kuva 13) epäasiallista käytöstä, kuten työpaikkakiusaamista tai häirintää, työyhteisössään viimeisen kolmen kuukauden aikana. Toisaalta sitä on useita kertoja kokenut 14 % ja todistanut 30 % vastaajista. Jatkuvasti epäasiallista käytöstä oli kokenut 2 vastaajaa ja todistanut 1.

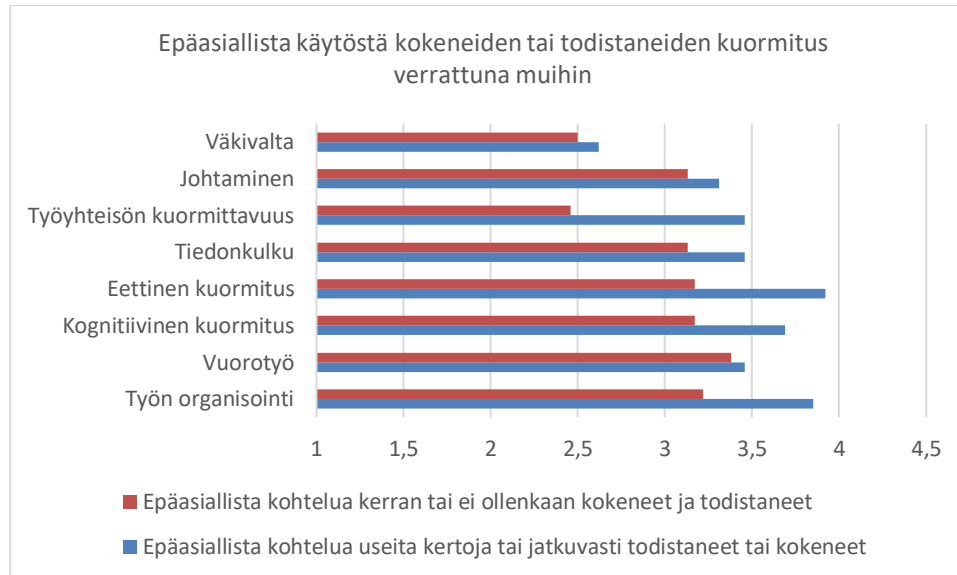


Kuva 12. Epäasiallista käytöstä kokeneet

Kuva 13. Epäasiallista käytöstä todistaneet

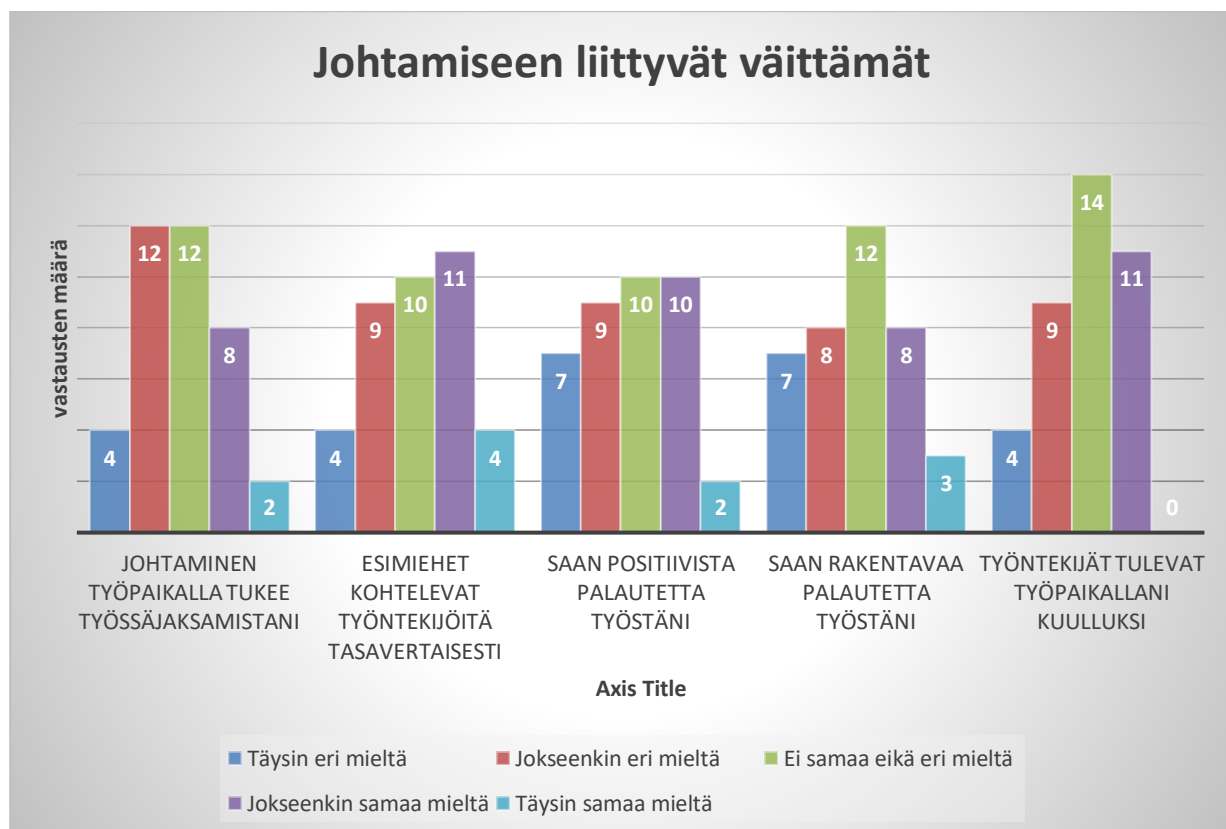
Myös epäasiallista käytöstä työyhteisössään useita kertoja tai jatkuvasti kokeneet tai todistaneet olivat muidenkin kuormitustekijöiden suhteen kuormittuneempia kuin ne, jotka olivat kokeneet tai todistaneet epäasiallista käytöstä korkeintaan kerran (kuva 14). Työyhteisön aiheuttaman kuormituksen lisäksi epäasiallista käytöstä kokeneiden tai todistaneiden kohdalla korostuivat muihin verrattuna erityisesti eettinen, kognitiivinen ja työn organisointiin liittyvä

kuormitus. Kokonaiskuormitus epäasiallista käytöstä kokeneiden tai todistaneiden kohdalla oli 3,47, kun se epäasiallista käytöstä kokemattomilla tai todistamattomilla oli 3,02.



Kuva 14. Epäasiallista käytöstä kokeneiden tai todistaneiden kuormitus eri tekijöiden suhteen verrattuna muihin

Johtamiseen liittyvää kuormitusta tutkittiin kysymyksissä 23, 24 ja 25. Kysymyksessä 23 esitettiin johtamiseen liittyviä väittämiä (kuva 15.) 42 % vastaajista oli täysin tai jokseenkin eri mieltä väittämän ”johtaminen tukee työssäjaksamistani” kanssa. Väitteessä ”esimiehet kohtelevat työntekijöitä tasavertaisesti” vastaukset jakautuivat tasaisesti: 39 % oli väitteen kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä, 34 % jokseenkin tai täysin eri mieltä ja 26 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. Vastaajista 29 % koki, että työntekijät tulevat heidän työpaikallaan kuulluksi ja 34 % oli väitteen kanssa eri mieltä. Työntekijöiden kokemusta saamastaan palautteesta kartoitettiin väittämillä ”saan positiivista palautetta työstäni” ja ”saan rakentavaa palautetta työstäni.” Positiivista palautetta koki saavansa 32 % ja rakentavaa palautetta 29 % vastaajista. 18 % vastaajista oli kummankin väitteen kanssa täysin eri mieltä eikä siis kokenut saavansa sen enempää positiivista kuin rakentavaakaan palautetta. Lisäksi 24 % oli jokseenkin eri mieltä positiivista palautetta koskevan väitteen kanssa ja 21 % rakentavaa palautetta koskevan väitteen kanssa. Kehityskeskusteluun oli viimeisen vuoden aikana osallistunut 63 % vastaajista.



Kuva 15. Johtamiseen liittyvien väittämien vastaukset

## 6 POHDINTA

Tällä tutkimuksella on pyritty tuottamaan tietoa Palvelutaloyhdistys Koskenrinteen käyttöön. Koskenrinteen tavoitteena on edistää työhyvinvointia ja voidakseen tehdä niin, he tarvitsevat tietoa heillä korostuvista työn psykososiaalisista kuormitustekijöistä. Tutkimuksessa on saatu tietoa eri kuormitustekijöiden merkityksestä Koskenrinteen henkilökunnalle ja tätä tietoa voidaan käyttää hyväksi pyrkimyksissä parantaa työhyvinvointia.

### 6.1 Tulosten tarkastelu

Tuloksissa psyykkiset kuormitustekijät korostuivat sosiaalisia kuormitustekijöitä enemmän. Työn organisointiin liittyvä kuormitus, eettinen kuormitus, kognitiivinen kuormitus ja vuorotyöhön liittyvä kuormitus koettiin lähes täysin saman suuruisiksi ja koko vastaajajoukossa niiden kaikkien kuormitus oli 3,4 asteikolla 1–5.

Koskenrinteellä on aiemmin tehty muutoksia työvuorokäytäntöihin ja muun muassa niin sanotuista vakiyököistä on luovuttu. Työn työelämäohjaaja enna-koikin työn kuluessa käydyissä keskusteluissa, että vuorotyötä koskevaan avoimeen kysymykseen tulisi paljon vastauksia, ja tämä teema nousisi tutkimuksessa selvästi esille. Vuorotyö tosiaan oli neljän kuormittavimmaksi koetun tekijän joukossa, ja kuormittavista työvuoroista korostuivat erityisesti ilta-aamut ja pidennetyt yövuorot. Hieman ehkä yllättäen vastauksissa ei niinkään korostunut se, että uudistuksen jälkeen kaikki tekevät kaikkia vuoroja, kun aiemmin oli totuttu, että vakiyököt hoitavat yövuorot. Tutkimuksessa tuli ilmi, että lepoaikojen vuorojen välissä ei aina koettu olevan riittäviä etenkin illasta aamuun siirtymisissä, mutta ei myöskään työputkien välisissä yhden vapaissa. Työvuoroihin moni koki pystyvänsä vaikuttamaan, mutta useat kokivat vaikutusmahdollisuudet liian pieniksi, ja toive autonomisesta työvuorosuunnittelusta nousi myös esiin avoimissa kysymyksissä.

Vuorotyöhön liittyvissä väittämässä kysyttiin, onko vastaajan työvuoroissa pitkiä vuoroja. Tähän väitteeseen noin kaksi kolmasosaa vastaajista vastasi joko-seenkin tai täysin samaa mieltä. Tämän väitteen kohdalla kuitenkin huoma-simme avoimista vastauksista, että väite oli hieman epätasaisesti muotoiltu. Avoimien kysymysten vastauksista on pääteltävissä, että kuormittavina koe-taan pidennetyt aamuvuorot (6–15) ja erityisesti yövuorot, jotka jatkuvat aa-muapuna klo 9 asti. Tutkijoiden väittämällä alun perin tarkoittamia tuplavuoroja Koskenrinteellä sen sijaan ei ilmeisesti paljoakaan tehdä.

Satakunnan sairaanhoitopiirissä tehdyssä kognitiivisen ergonomian kehittä-mishankkeeseen liittyvässä tutkimuksessa erityisen kuormittaviksi koettiin häi-riöisyys, ristiriitaiset tai puutteelliset ohjeet, useiden tehtävien päällekkäinen tekeminen ja muistaminen (Kalakoski ym. 2018.) Tämän tutkimuksen mukaan Koskenrinteellä korostui useiden tehtävien päällekkäinen tekeminen ja siihen liittyvä muistaminen. Myös kirjaamiseen toivottiin aikaa ja rauhaa. Suurin osa (68 %) kyselyyn vastanneista Koskenrinteen työntekijöistä kirjasi vain kerran vuorossa, mikä lisää huomattavasti muistettavaa asiaa. Raportteihin koettiin olevan riittävästi aikaa, mutta niiden koettiin olevan hieman rauhattomia ja tie-donkulkua käsittelevissä kysymyksissä tulikin esiin raportoinnin laatuun liitty-

vät pulmat. Ohjeiden saatavuuteen ja ajantasaisuuteen oltiin kohtalaisen tyytyväisiä, mutta toisaalta koettiin, että muutoksia ja uusia asioita on paljon, mikä lisää uuden oppimisen vaatimuksia ja siten kognitiivista kuormitusta.

Kuten aiemmissa, lähinnä Lähi- ja perushoitajaliitto Superin teettämässä, tutkimuksissa hoivatyössä toimivien lähihoitajien keskuudessa, niin myös Koskenrinteen hoitajilla eettinen kuormitus koettiin suureksi. Kuitenkin verrattuna Superin selvitykseen vuodelta 2016, jossa 70 % lähi- ja perushoitajista kertoi tekevänsä viikoittain työtään arvojen vastaisesti, Koskenrinteen hoitajista niin koki tekevänsä 53 %. ("Jos minä nyt kuitenkin jaksan" 2016; Lähi- ja perushoitajien työhyvinvointi 2012.) Tässä tutkimuksessa, etenkin avoimissa vastauksissa liitettiin työn organisointiin liittyvä kuormitus vahvasti eettiseen kuormitukseen. Koettiin kiirettä ja riittämättömyyden tunnetta ja oltiin huolissaan hoidon tasosta. Viidesosa koki joutuvansa tekemään työtään arvojen vastaisesti päivittäin. Toisaalta asukkaat auttoivat vastaajia myös jaksamaan työssään.

Sinänsä moni koki työmääränsä sopivaksi, suurempi osa koki ehtivänsä tehdä kaikki työnsä työaikansa puitteissa kuin ei kokenut ja suurin osa myös kertoi pystyvänsä ainakin suurimman osan aikaa pitämään työhönsä kuuluvat tauot. Tarpeellisten ja toimivien työvälineiden saatavuudesta näkemykset hajaantuivat. Vaikka fyysinen kuormitus ja esimerkiksi potilassiirtojen ergonomia oli rajattu tämän tutkimuksen ulkopuolelle, kuormittaa niihin liittyvä kuormitus myös psyykkisesti, jos työntekijä kokee työnsä sen takia vaikeaksi, pelkää satuttavansa itsensä tai tarvittavien apuvälineiden haku koetaan työlääksi ja aikaa vieväksi. Ja jos työntekijä kiireessä oikaisee tietämistään oikeista työtavoista, se voi jäädä kolkuttamaan omaatuntoa, jos esimerkiksi kuntouttava työote on saanut väistyä 'tehokkaan työotteen' tieltä.

Tiedonkulkua ei tutkimuksen mukaan pidetty yleisesti kovin sujuvana, vaikka siihen liittyvää kuormitusta ei pidettykään yhtä suurena kuin edellä mainittuihin tekijöihin liittyvää. Esiin nousi, että Koskenrinteellä on viime aikoina ollut muutoksia käytetyissä tietojärjestelmissä. Silti vastaajat kokivat, että osasivat käyttää tarvitsemiaan järjestelmiä ja järjestelmiin kohdistuvaa turhautumista ei tutkimuksessamme noussutkaan kovin paljon esille. Itse tietokoneiden huono toi-

mivuus sen sijaan mainittiin useissa vastauksissa. Paljon tuli esiin myös tiedonkulun kangertelua eri rajapinnoissa. Mainittiin, että raportointi yksiköiden välillä ei oikein toiminut, Lifecareen kuulumattomien asiakkaiden tietojen kirjaus koettiin hankalaksi ja riskialttiiksi. Lisäksi koettiin, että hiljainen tieto ei oikein siirtynyt paperille ja että tieto ei tavoita kaikkia, kun tehdään epäsäännöllisiä vuoroja ja ollaan vapailla. Erityisesti esiin nousi huoli raportoinnin tasosta. Tärkeää tietoa menetettiin raportista, ennen kuin öistä tai lomalta palaava sen kuuli tai joskus se ei raportoitiin edes päätynyt. Myös kirjaamisen tasosta ja niukkuudesta oli joillakin vastaajalla huoli.

Johtamiseen liittyvä kuormitus oli Koskenrinteellä verrattain vähäistä. Parhaiten esimiehet ovat onnistuneet siinä, että työntekijät kokivat tulevansa ainakin kohtalaisesti kuulluksi ja tulevansa kohdelluiksi tasapuolisesti. Sen sijaan moni kaipasi lisää niin positiivista kuin rakentavaakin palautetta. Vaikka vastaajat olivat Koskenrinteen vakituisia työntekijöitä, yli kolmasosa ei ollut osallistunut viimeisen vuoden aikana kehityskeskusteluihin. Hyvin toteutetuilla kehityskeskusteluilla voitaisiinkin saada työntekijät kokemaan äänensä vielä paremmin kuulluksi ja esimiesten tietoon tulisi mahdolliset työyhteisön epäkohdat.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että asukkaiden taholta koettu väkivalta ja työtovereiden taholta koettu epäasiallinen käytös koskettaa säännöllisesti vain pienehköä osaa Koskenrinteen työntekijöistä ja näiden kuormitusalueiden kuormitus jäi koko vastaajajoukossa alhaiseksi. Koskenrinteellä on kuitenkin useita toimipisteitä, joiden asiakasprofiilit ovat osittain erilaisia. On siis mahdollista, että osassa toimipisteistä väkivalta on hyvin harvinainen ongelma ja silti toisessa toimipisteessä se voidaan kokea hyvinkin kuormittavaksi tekijäksi.

Huolestuttavaa sen sijaan on, että nämä kaksi ryhmää, jotka kokivat joko väkivaltaa asukkaiden taholta tai epäasiallista käytöstä työtovereiden taholta ja jotka eivät juurikaan olleet päällekkäisiä, vaan erillisistä vastaajista koostuneet kaksi ryhmää, olivat työssään hyvin kuormittuneita. Kuormitus ei koskenut ainoastaan kyseistä kuormitustekijää, vaan näihin ryhmiin kuuluvat hoitajat kokivat lähes kaikki kuormitustekijät selvästi muita suurempina. Näissä molemmissa ryhmissä suurimmaksi kuormitustekijäksi koettiin eettinen kuormitus ja onkin mahdollista, että koettu korkea kuormitus kanavoituu riittämättömyyden tunteeksi ja sitä kautta eettiseksi kuormitukseksi.



Väkivaltaa säännöllisesti kokeneiden ryhmä oli pienehkö, noin viidesosa vastaajista, ja on hyvin todennäköistä, että riski asukkaiden taholta tulevan väkivallan säännölliseen kohtaamiseen vaihtelee työpisteittäin paljonkin. Yli puolet hoitajista kertoi raportoineensa väkivallan aina tai usein ja vain joka kymmenes ei raportoinut, joten voimme olettaa, että väkivaltariskin kannalta haastavimmat työyksiköt ovat Koskenrinteellä tiedossa.

Koska kyselymme oli anonyymi, eikä eri työyksiköiden tuloksia mitenkään eritelty, ei vastauksista voi päätellä, raportoitiko epäasiallisen työpaikkakäytöksen kohteeksi joutumista ja sen todistamista joistain tietyistä työyksiköistä, vai tulivatko vastaukset tasaisesti eri yksiköistä. Kuitenkin työkavereita ja hyvää tiimityöskentelyä pidettiin myös ylivoimaisesti tärkeimpänä työhyvinvointia lisäävänä asiana, joten on hyvin mahdollista, että työilmapiirin ongelmatkin ovat kasautuneet johonkin tai joihinkin yksiköihin. Kuten väkivaltaa kokeneetkin, ovat epäasiallista käytöstä kokeneet tai todistaneet myös selvästi muita kuormittuneempia lähes kaikkien kuormitustekijöiden suhteen. Selvittämättömät työilmapiiriongelmat ovatkin erittäin suuri psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvä riski. Yhdysvaltalaisessa Mooren ym. tutkimuksessa, jossa oli haastateltu yhdysvaltalaisia hoitajia työilmapiiristä ja työtovereiden välisistä suhteista, oli puolet hoitajista vaihtanut tai harkinnut vaihtavansa työpaikkaa huonojen hoitajien välisten suhteiden vuoksi ja 20 % harkinnut samasta syystä alanvaihtoa (Moore ym. 2013). Kun otetaan huomioon, kuinka tärkeäksi tässäkin tutkimuksessa nousi työtovereiden merkitys työhyvinvoinnin edistäjinä, on ymmärrettävää, että hoitajat, jotka eivät koe työtovereiden tukevan heitä, kuormittuvat kovasti.

## **6.2 Eettisyys ja luotettavuus**

Opinnäytetyössä, kuten missä tahansa muussakin tutkimuksessa, on noudatettava tutkimusetiikkaa. Työtä tehdessä on huomioitava niin eettiset tekijät kuin saatujen tulosten luotettavuuteen liittyvät näkökohdat. Tutkimusetiikka edellyttää eettisten toimintatapojen noudattamista tutkimusta tehtäessä. Tutkimuslupa on haettava ennen tutkimuksen tekemistä (Tutkimuseettinen neuvot-

telukunta 2012, 4–6.) Tähän tutkimukseen tutkimuslupa haettiin ennen kyselytutkimuksen aloittamista Koskenrinne ry:ltä, koska tutkimus koski heidän työntekijöitään.

Opinnäytetyössämme noudatimme tutkimuseettisiä ohjeita eli olimme huolellisia, rehellisiä ja tarkkoja. Tutkimuksessa käytettiin tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Opinnäytetyössämme lähteitä on käytetty huolellisesti, teoriaosuus on kerätty kattavasti. Kyselylomake on tehty pohjautuen teoriasta esiin nousseisiin kuormitustekijöihin kts. muuttujataulukko (liite 3). Tutkimuksen vastaukset on julkaistu sellaisinaan, ilman vastausten tai tulosten poisjättämistä. Olimme työn teon aikana aktiivisessa vuorovaikutuksessa työn tilaajan ja ohjaavan opettajan kanssa.

Kysely on muotoiltu niin, että vastaajien anonyymiteetti säilyy. Samoin vastausten raportoinnissa ja käsittelyssä on toimittu niin, että yksittäistä vastaajaa ei pysty tutkimuksesta tunnistamaan. Vastaaminen kyselyyn on ollut täysin vapaaehtoista, eikä vastaamista ole kontrolloitu millään tavalla. Saadut vastaukset on hävitetty kyselyn tulosten analysoinnin jälkeen.

Tutkimuksen pätevyydellä eli validiudella tarkoitetaan käytetyn mittarin kykyä mitata sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. Tähän liittyy esimerkiksi se, että tutkimukseen vastanneet ovat ymmärtäneet kysymykset siten, kun tutkijat ovat ne tarkoittaneet. (Vilka 2015.) Tässä tutkimuksessa tutkijat huomasivat vastauksia käsitellessään, että kysymyksen 10 kohta ”Työvuoroissani on pitkiä työvuoroja”, oli ymmärretty eri tavalla kuin tutkijat olivat tarkoittaneet. Kysymys ei siis mitannut haluttua asiaa, joka oli tuplavuorojen yleisyys. Saman aihealueen avoimessa kysymyksessä tulikin sitten esiin toisenlaisia pitkiä työvuoroja, jotka tutkimukseen vastanneet henkilöt kokivat kuormittavina.

Tutkimuksen luotettavuudella eli reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten tarkkuutta ja mittarin kykyä antaa ei sattumanvaraisia tuloksia ja tutkimuksen toistettavuutta tutkijasta riippumatta. (Vilka 2015.) Tämä tutkimus on toistettavissa identtisenä tutkijasta riippumatta. Tutkimuksen perusjoukkona oli Koskenrinneen koko vakituinen henkilökunta ja saatujen vastausten määrä oli tämän

tyyppisessä tutkimuksessa hyvä. Vastausprosentti oli 64 %, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta. Kyselylomake esiteltiin ja esiteltäytöksellä tarkistettiin vastaamiseen kuluva aika sekä se, että kysymykset ovat ymmärrettäviä.

Tutkimuksen luotettavuutta lisäsi kyselyn pääasiallinen toteutus internetissä täytettävän kyselylomakkeen avulla, jolloin manuaalista purkua ei näiden vastausten osalta tarvittu. Paperilomakkeelle saatujen vastausten purkuun osallistui kaksi tekijää, joka vähentää purkuvirheiden mahdollisuutta. Myös tekijöiden määrä (3) lisää aineiston käsittelyn luotettavuutta. Oletimme mahdollisuuden vastata kyselyyn paperilomakkeella nostavan vastaajien määrää ja näin tapahtuikin. Vastauksista 14 saatiin paperilomakkeella. Suurempi vastausten määrä lisäsi tutkimuksen luotettavuutta, joten päätös mahdollistaa paperilomakkeella vastaaminen oli perusteltavissa. Toisaalta mahdollisuus paperilomakkeen käyttöön lisäsi mahdollisuuden siihen, että joku vastaaja saattoi vastata kyselyyn kahdesti tai kyselyyn saattoi päästä vastaamaan joku rajatun vastaajajoukon ulkopuolinen henkilö, mikä vähentää saatujen tulosten luotettavuutta.

### **6.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet**

Tutkituista psykososiaalisista kuormitustekijöistä psyykkiset kuormitustekijät, työn organisointi, vuorotyö, eettiset ja kognitiiviset kuormitustekijät nousivat sosiaaliasia kuormitustekijöitä keskeisemmiksi Koskenrinteen työntekijöiden keskuudessa. Kun kuormitusta arvioitiin asteikolla 1–5, missä viisi oli erittäin suuri, tuli psyykkisten kuormitustekijöiden keskiarvoksi 3,4 kaikkien vastanneiden keskuudessa. Sosiaalisten kuormitustekijöiden kokemisessa oli enemmän hajontaa. Osa kuvasi työyhteisön aiheuttamaa kuormitusta hyvin korkeaksi ja suurin osa toisaalta hyvin matalaksi. Väkivaltaan liittyneessä kuormituksessa oli nähtävissä vastaava hajonta.

Kognitiiviseen kuormitukseen liittyen nousi voimakkaasti esiin useiden samanaikaisten tehtävien tekeminen ja tämä saattaa ollakin hoivatyössä osin väistämätöntä. Tehtävää ja muistettavaa on paljon, ja tehtäviä joutuu usein keskeyttämään kiireellisemmän tehtävän tultua tielle. Olisi kuitenkin hyvä miettiä erilaisia, päivittäisi hoitotyön prosesseja ja työn organisointia niin, että yhtäaikaiset

tehtävät jäisivät hieman vähemmäksi. Muistikuormaa olisi mahdollista keventää rohkaisemalla asioiden tiheämpään ja laadukkaampaan kirjaamiseen, jolloin vuoron lopussa ei enää olisi tarpeen muistaa kaikkia aamun töiden yksityiskohtia. Laadukkaampi kirjaaminen parantaisi tiedonkulkua. Toisaalta työn sujuvuutta ja potilasturvallisuutta voidaan turvata erilaisilla tarkistus- ja työlistoilla, joilla voidaan tarkistaa, että kaikki tärkeät työvaiheet ovat tulleet tehdyiksi, eikä työntekijän tarvitse luottaa vain muistiinsa.

Kirjaamistilanteet osa Koskenrinteen työntekijöistä koki rauhattomiksi ja näiden tilanteiden rauhoittamiseen yksi mahdollisuus olisi monin paikoin lääkkeidenjakoa rauhoittamassa oleva yhdessä sovittu merkki, josta muut työntekijät havaitsevat, että kyseinen työntekijä on tekemässä keskittymistä vaativaa työtä. Lääkkeidenjaossa käytetään paikoin esimerkiksi huomioliiviä, mutta kirjaamisrauhaa turvaamaan saattaisivat paremmin sopia esimerkiksi kuulosuojaimet, jotka toisaalta sulkisivat hälyä pois kirjaamassa olevan korvista ja toisaalta toimisivat merkinä siitä, että kirjaamassa oleva on tekemässä keskittymistä vaativaa työtä. Koskenrinteen kognitiivisen ergonomian kehittäminen onkin yksi jatkotutkimusehdotuksistamme.

Tutkimuksessamme tuli myös esiin, että moni työntekijä koki kuormitusta liittyen raportoinnin tasoon. Koettiin, että tärkeää, asukkaita koskevaa tietoa ei aina saatu varsinkin, jos tuli vapaapäiviltä. Muutenkin raportoinnin tasosta koettiin huolta. Toinen jatkotutkimusehdotuksemme onkin selvitys Koskenrinteen työntekijöiden nykyisistä raportointitavoista ja kehittämistehtävänä sen miettiminen, miten raporteista saataisiin kattavampia ja tehokkaampia ja miten tarpeelliset hoito-ohjeet ja muutokset hoidossa eivät katoaisi hoitajien tiedosta, vaikka hoitaja tulisikin töihin vapailta tai lomalta tai yövuoroputken jälkeen.

Vuorotyöhön liittyvässä kuormituksessa esiin nousivat varsinkin ilta-aamu työvuorot ja varhennetut aamut illan jälkeen. Lisäksi moni koki, ettei pystynyt vaikuttamaan työvuoroihinsa tai työvuorotoiveita ei toteutettu. Työvuorosuunnittelun kehittäminen ergonomisemmaksi ja työntekijöiden toiveet paremmin huomioonottavaksi voisi vähentää työntekijöiden kokemaa kuormitusta. Kehitystyö Koskenrinteen organisatoriset tarpeet huomioon ottavasta ergonomisemmasta ja autonomisemmasta työvuorosuunnittelumallista onkin yksi mahdollisista jatkotutkimusaiheista.

Tutkimuksessa nousi esiin kaksi erityisen kuormittunutta hoitajaryhmää: väkivaltaa säännöllisesti kokevat ja epäasiallista käytöstä työtovereidentalta kokeneet tai todistaneet. Näiden ryhmien työhyvinvoinnin parantaminen on tärkeää, koska heidän kokonaiskuormituksensa on jo nyt selkeästi kohonnut. Työilmapiiriongelmiin paikallistamiseen ja ratkaisemiseen avaimet ovat esimiestyön käsissä. Kehityskeskustelujen tehostaminen koskemaan koko henkilökuntaa voisi tuottaa esimiehille tärkeää tietoa työhyvinvoinnista ja kunkin työyhteisön työilmapiiristä. Mikäli ilmenee, että työilmapiirin ongelman kohdistuvat yhteen tai harvaan työpisteeseen, voidaan muiden toimipisteiden hyvät käytännöt ja esimiestyön toimintatavat kopioida ainakin osin kyseiseen toimipaikkaan.

Niiden yksiköiden, joissa hoitajiin kohdistuu asukkaiden taholta enemmän väkivaltaa, nimeäminen lienee tätäkin helpompaa. Näissä yksiköissä työskentelevien hoitajien työssä jaksamiseen olisi hyvä kiinnittää erityistä huomiota ja pyrkiä kouluttamalla hoitajia ja kehittämällä työtapoja vähentämään väkivallan esiintymisen tiheyttä.

Työhyvinvoinnin kehittämisessä on myös hyödyllistä seurata, miten tehdyt kehityshankkeet ja toimenpiteet vaikuttavat työhyvinvointiin. Siksi tätä tutkimusta vastaavan seurantatutkimuksen tekeminen myöhemmässä vaiheessa antaisi tietoa työhyvinvoinnin kehittymisestä ja mahdollisten hankkeiden onnistumisesta.

## LÄHTEET

- Elovainio, M., Kaarlela-Tuomaala, A., Keinänen, M., Kokkinen, L., Laine, M., Suomi, R. & Valtanen, E. 2011. Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010. Työterveyslaitos.PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.researchgate.net/profile/Lauri\\_Kokkinen/publication/49288122\\_Sosiaali\\_ja\\_terveysalan\\_tyoolot\\_2010/links/5466265d0cf25b85d17f59b5/Sosiaali-ja-terveysalan-tyoolot-2010.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Lauri_Kokkinen/publication/49288122_Sosiaali_ja_terveysalan_tyoolot_2010/links/5466265d0cf25b85d17f59b5/Sosiaali-ja-terveysalan-tyoolot-2010.pdf) [viitattu 25.5.2018].
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2012. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hyvinvointivaltion rajat. 2006. Stakes. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77670/M229-VERKKO.pdf?sequence=1> [viitattu 2.4.2019].
- ”Jos minä nyt kuitenkin jaksan” – Selvitys lähi- ja perushoitajien kokemasta työkuormasta 2016. 2016. Suomen perus- ja lähihoitajien liitto. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.superliitto.fi/site/assets/files/64616/tyohyvinvointiselvitys\\_verkko\\_07062016.pdf](https://www.superliitto.fi/site/assets/files/64616/tyohyvinvointiselvitys_verkko_07062016.pdf) [viitattu 9.1.2019].
- Juuti, P. 2018. Huono johtaminen: Tuhon tieltä toimivaan työyhteisöön. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 14.1.2019].
- Järvelin-Pasanen, S. 2014. Työajat ja sykevälivaihtelu opetus- ja hoitotyötä tekevillä naisilla. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Väitöskirja.
- Järvinen, P. 2013. Onnistu esimiehenä. Helsinki: SanomaPro.
- Kalakoski, V., Käpykangas, S., Valtonen, T., Selinheimo, S., Koivisto, T., Paa-janen, T. & Louhimo, R. 2018. Kognitiivisen ergonomian parantaminen hoitotyössä. Satakunnan sairaanhoitopiirin kehittämishanke. Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.tsr.fi/documents/20181/303551/116505-loppuraportti-Kognitiivisen\\_ergonomian\\_parantaminen\\_hoitotyossa\\_VERSIO\\_2018-03-02.pdf](https://www.tsr.fi/documents/20181/303551/116505-loppuraportti-Kognitiivisen_ergonomian_parantaminen_hoitotyossa_VERSIO_2018-03-02.pdf) [viitattu 27.5.2018].
- Kallio, S. 2015. Pellolla johtamisen vaikutus organisaatioon. Pro Gradu. Oulun yliopisto.
- Kananen, J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Karlöf, B. 1999. Johtamisen käsitteet ja mallit. Porvoo. WSOY.
- Koskenrinne s.a. Palvelutaloyhdistys Koskenrinne ry. Pääsivu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.koskenrinne.fi/fi/> [viitattu 21.5.2018].
- Kunta10-tutkimus. 2016. Työterveyslaitoksen internetsivu. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/kunta10-tutkimus/> [viitattu 28.5.2018].
- Lagersted, R. 2015. Vuorotyöhön liittyvät uniongelmat ikääntyessä: Käypä hoito –suositus. Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. WWW-dokumentti.

Saatavissa: <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituksset/suositus;jsessionid=1FD111264DA253A689D4F0F8D482C875?id=nix02236> [viitattu 7.2.2019].

Lähi- ja perushoitajien työhyvinvointi 2012. 2012. Superin selvitys- PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4691/l\\_hi-\\_ja\\_pe\\_rushoitaja.pdf](https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4691/l_hi-_ja_pe_rushoitaja.pdf) [viitattu 28.5.2018].

Mattila, L. & Pääkkönen, M. 2016. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. 2. painos. Kerava: Painojussit Oy.

Moore, L. W., Leahy, C., Sublett, C., & Lanig, H. 2013. 'Understanding Nurse-to-Nurse Relationships and Their Impact on Work Environments'. *MED-SURG Nursing*, vol. 22, no. 3, pp. 172-179.

Ojanen, P & Tarkkonen, J. 2012. Psykososiaalinen kuormitus ja sen hallinta työssä. 2. painos. Kerava: Painojussit.

Pappinen, K., Laitila-Özkoc, L. & Kiviniemi, L. 2016. Kuuluuko? Kuuntelen! Työyhteisöviestinnällä työhyvinvointia. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 8. Saatavissa: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe201603108705> [viitattu 11.1.2019].

Partiainen, M. 2012. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Duodecim Terveyskirjasto. WWW-dokumentti. Saatavissa: [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk01013](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013) [viitattu 28.5.2018].

Prima-EF: Eurooppalaisia linjauksia psykologisten riskien hallintaan. 2009. Opaskirja työnantajille ja työntekijöiden edustajille. Hyvinkää: Suomen Printman Oy.

Psykososiaalinen kuormitus s.a. Työturvallisuuskeskuksen internetsivu. WWW-dokumentti. Saatavissa [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen\\_kuormitus](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus) [viitattu 27.5.2018].

Psykososiaalisen työkuormituksen valvonta. 2018. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2018. Sosiaali- ja terveysministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/198601/Psykososiaalisen\\_tyokuormituksen\\_valvontaohje/](https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/198601/Psykososiaalisen_tyokuormituksen_valvontaohje/) [viitattu 8.1.2019].

Psykososiaalinen työympäristö s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/toimialakohtaista\\_tietoa/asiantuntija-\\_ja\\_toimistotyö/psykososiaaliset\\_kuormitustekijät](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/asiantuntija-_ja_toimistotyö/psykososiaaliset_kuormitustekijät) [viitattu 28.5.2018].

Rahunen, N. 2013. Työkyky ja siihen vaikuttavat psykososiaaliset kuormitustekijät – kirjallisuuskatsaus. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Pro gradu.

Ronkainen, T. 2013. Vuorotyötä tekevän hoitotyöntekijän elintapojen vaikutus työstä palautumiseen. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Pro gradu.

Sato, K., Wakabayashi, T., Kiyoshi-Teo, H. & Fukahori, H. 2013. Factors associated with nurses' reporting of patients' aggressive behavior: A cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, 50(10), pp. 1368-1376. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0020748912004397> [viitattu 28.5.2018].

Sosiaalihuoltolaki 2014. 30.12.2014/1301.

Stressi ja työuupumus s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/> [viitattu 18.2.19].

Suosituksia työvuorojen suunnitteluun s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuoroty/suosituksia-tyovuorojen-suunnitteluun/> [viitattu 28.5.2018].

Terveystieteiden tutkimuskeskus 2010. 30.12.2014/1301.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. WWW-julkaisu. Saatavissa: [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf) [viitattu 13.4.2019].

Työhyvinvointi s.a. Työterveyslaitoksen internetsivut. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> [viitattu 28.5.2018].

Työsuojeluhallinto s.a. Väkivallanuhka. WWW-dokumentti. Päivitetty 4.10.2017. Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/vakivallan-uhka> [viitattu 28.5.2018].

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. 2. uudistettu painos. e-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vartia, M. Kandolin, I., Toivanen, M., Bergbom, B., Väänänen, A., Pahkin, K., Vesala, H., Haapanen, A. & Viluksela, M. 2012. Psykososiaaliset tekijät suomalaisessa työyhteisössä. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012:14. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74112/URN:NBN:fi-fe201504224815.pdf> [viitattu 27.5.2018].

Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vehko, T., Hyppönen, H., Ryhänen, M., Tuukkanen, J., Ketola, E., Heponiemi, T. 2018. Tietojärjestelmät ja työhyvinvointi – terveydenhuollon ammattilaisten näkemyksiä. *Finnish Journal of eHealth and eWelfare* [1798-0798] v:2018 vol:10 s:143.

Vuorotyö s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuoroty/> [viitattu 28.5.2018].



## KUALUETTELO

Kuva 1. Koettu kuormitus eri kuormitustekijöiden suhteen. Kuvassa esitetty numeroin eri vastausten frekvenssi. ....	23
Kuva 2. Työn organisointiin liittyvien väittämien vastausten jakauma .....	27
Kuva 3. Vuorotyöhön liittyvien väittämien vastaukset .....	28
Kuva 4. Hoidon laadusta huolta kokeneet Kuva 5. Työn teko omien arvojen vastaisesti.....	30
Kuva 6. Kognitiiviseen kuormitukseen liittyvät väittämät.....	31
Kuva 7. Sanallisen aggression kohtaaminen Kuva 8. Fyysisen aggression kohtaaminen.....	32
Kuva 9. Väkivaltaa kokeneiden ja kokemattomien koetun kuormituksen keskiarvo eri tekijöiden suhteen 1= hyvin pieni, 5=hyvin suuri .....	33
Kuva 10. Tiedonkulkuun liittyvien väittämien vastaukset .....	33
Kuva 11. Työyhteisöön liittyvät väittämät.....	35
Kuva 12. Epäasiallista käytöstä kokeneet Kuva 13. Epäasiallista käytöstä todistaneet.....	35
Kuva 14. Epäasiallista käytöstä kokeneiden tai todistaneiden kuormitus eri tekijöiden suhteen verrattuna muihin .....	36
Kuva 15. Johtamiseen liittyvien väittämien vastaukset.....	37

## TUTKIMUSTAULUKKO

Tutkimuksen julkaistutiedot	Tutkimuskohde	Otoskoko, analyysimenetelmä	Keskeiset tulokset
<p><b>Järvelin-Pasanen, Susanna 2014. Työajat ja sykevälivaihtelu opetus- ja hoitotyötä tekevillä naisilla. Kansanterveystieteen ja kliinisen ravitsemustieteen yksikkö Lääketieteen laitos, Terveystieteiden tiedekunta, väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto. Kuopio</b></p>	<p>Työaikojen vaikutusta autonomisen hermoston kuormittumiseen ja palautumiseen opetus- ja hoitotyötä tekevillä naisilla.</p>	<p>Otoskoko yhteensä 167 eri osajulkaisuissa. Kyselytutkimus ja sykkeen seuranta. Tilastollinen analyysi sykevaihteiluista.</p>	<p>Työvuorojen lyhyet välit kuormittavia. Yksittäiset pitkät työvuorot eivät kuormittaneet. Syytä suosia eteenpäin kiertävää työvuorosuunnittelua.</p>
<p><b>Moore, LW, Leahy, C, Sublett, C, &amp; Lanig, H 2013, 'Understanding Nurse-to-Nurse Relationships and Their Impact on Work Environments', <i>MEDSURG Nursing</i>, vol. 22, no. 3, pp. 172-179.</b></p>	<p>Hoitajien välistä vuorovaikutusta USA:laiset Sigma Theta Tau-opiskelijajärjestöihin kuuluneiden hoitotyötä tekevien sairaanhoitajien keskuudessa.</p>	<p>Otoskoko 82. Kyselytutkimus. Kvalitatiivinen sisällönanalyysi.</p>	<p>N. 20 % harkinnut alanvaihtoa hoitajien välisten suhteiden ongelmien vuoksi. Noin puolet vaihtanut tai harkinnut vaihtavansa työpaikkaa samasta syystä. Osastonhoitajien roolia pidettiin keskeisenä hyvin hoitajien välisten suhteiden luomiseksi.</p>
<p><b>Tu vesson, H.; Eklund, M. Psychosocial Work Environment, Stress Factors and Individual Characteristics among Nursing Staff in Psychiatric In-Patient Care. <i>Int. J. Environ. Res. Public Health</i> 2014, 11, 1161-1175.</b></p>	<p>Psykososiaalinen työympäristö psykiatrisissa sairaaloissa Etelä-Ruotsissa. Tutkittu sairaanhoitajia ja lähihoitajia.</p>	<p>Otoskoko 93.</p>	<p>Eettinen kuormitus yhteydessä koettuun vähäisiin vaikutusmahdollisuuksiin. Stressaantuneet kokivat työympäristön kuormittavammaksi. Työroolin selkeys vähensi kuormitusta.</p>

<p><b>Virpi Kalakoski, Sari Käpykangas, Teppo Valtonen, Sanna Seilinheimo, Tiina Koivisto, Teemu Paajanen, Riku Louhimo.</b> Kognitiivisen ergonomian parantaminen hoitotyössä. Satakunnan sairaanhoitopiirin kehittämisshanke. Työterveyslaitos 2018.</p>	<p>Kognitiivisen ergonomian ongelmakohtien selvittäminen ja kehittäminen Satakunnan sairaanhoitopiirin alueella</p>	<p>Aivotyöindeksi. Kyselytutkimus. Otoskoko 1017.</p> <p>Aivotyö toimivaksimenetelmällä kognitiivisen ergonomian selvittäminen. Puolistrukturoidut haastattelut. Otoskoko 32.</p> <p>Kehitystehtävä.</p>	<p>Erityisen kuormittaviksi koettu häiriöisyys, ristiriitaiset tai puutteelliset ohjeet, useiden tehtävien päällekkäinen tekeminen ja muistaminen.</p>
<p><b>Viotti, S, Gilardi, S, Guglielmetti, C, &amp; Converso, D 2015,</b> 'Verbal Aggression from Care Recipients as a Risk Factor among Nursing Staff: A Study on Burnout in the JD-R Model Perspective', BioMed Research International, vol. 2015, pp. 1-17. Available from: 10.1155/2015/215267. [27 May 2018].</p>	<p>Tutkia asiakkaiden taholta tulevan aggression yhteyttä hoitajien ja hoitopulaisten loppuunpalamiseen. Tehty neljässä pohjoisitalialaisessa sairaalassa hoitajille ja apuhoitajille.</p>	<p>Otoskoko 630. Tilastollinen analyysi. Kvantitatiivinen kyselytutkimus.</p>	<p>Koettu verbaalinen aggressio asiakkaiden taholta ennustaa loppuunpalamista.</p>
<p><b>Nina Rahunen.</b> <b>Työkyky ja siihen vaikuttavat psykososiaaliset kuormitustekijät: kirjallisuuskat- saus.</b>  <b>Pro Gradu –tutkielma. Hoitotiede. Hoitotyön johtaminen. Itä-Suomen Yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Hoitotieteen laitos.</b>  <b>Toukokuu 2013</b></p>	<p>Työkyky ja siihen vaikuttavat psykososiaaliset kuormitustekijät.</p>	<p>24 eri tutkimusta. Induktiivinen eli aineistolähtöinen sisällönanalyysi.</p>	<p>Pitkä työkokemus, turvallinen työympäristö, työn ja perheen yhteensovittaminen, sosiaalinen tuki, parisuhde, työnkuva ja oman terveyden hallintaan liittyvät uskomukset koettiin parantavan työkykyä.</p>

<p><b>Sato, K. 2013. Factors associated with nurses' reporting of patients' aggressive behavior: A cross-sectional survey. <i>International Journal of Nursing Studies</i>, 50(10), pp. 1368-1376.</b></p>	<p>Syyt, jotka vaikuttavat siihen, raportoivatko hoitajat potilaiden heihin kohdistuvaa väkivaltaa eteenpäin.</p>	<p>Otoskoko 1953. Kvantitatiivinen kyselytutkimus</p>	<p>Lievää väkivaltaa potilaiden taholta kohdanneista hoitajista 70 % ei raportoinut tapahtunutta. Raportointihalukkuutta vähensi hoitajien kokemat väkivaltaa selittävät tekijät, vähäinen työkokemus sekä kokemus siitä, että johto ei ottaisi asiaa vakavasti.</p>
<p><b>Anne Mohn. Yli 45-vuotiaiden hoito- ja opetusalan työntekijöiden psykososiaaliset kuormitustekijät ja niiden yhteys itsearvioituun työkykyyn. Pro Gradu -tutkielma Hoitotiede. Turun yliopisto. Hoitotieteiden laitos. Huhtikuu 2015</b></p>	<p>Tutkittu mitkä negatiiviset ja positiiviset psykososiaaliset kuormitustekijät ovat tulleet esille yli 45-vuotiaiden hoito- ja opetusalan työntekijöiden terveystarkastuksissa ja miten ne vaikuttavat itsearvioituun työkykyyn.</p>	<p>Otoskoko 106. Kuvaileva ja vertaileva laadullinen tutkimus. Analyysi tehty deduktiivisella päättelyllä.</p>	<p>Negatiivisia kuormitustekijöitä oli enemmän kuin positiivisia. Työmäärä ja työtahti olivat työympäristön ja välineiden kanssa selkeimmät kuormitustekijät.</p>
<p><b>Jari Haapala. Työnohjaus ja hyvinvointi kyselytutkimus sairaanhoitajille. Pro gradu -tutkielma Hoitotiede Itä-Suomen yliopisto Terveystieteiden tiedekunta Toukokuu 2012</b></p>	<p>Tutkittu voiko työnohjauksella edistää sairaanhoitajien työhyvinvointia</p>	<p>Otoskoko 103. Kyselytutkimus</p>	<p>Työnohjauksella on positiivisia yhteyksiä mm. työn haasteellisuuteen, vaikutusmahdollisuuksiin työssä, työ ilmapiiriin ja organisaation kulttuuriin ja työmotiiveihin.</p>
<p><b>Suomen lähi- ja perushoitajaliitto. 2012. Lähi-</b></p>	<p>Tutkittu lähihoitajien työssä jaksamista ja</p>	<p>Otoskoko 2109. Kyselytutkimus</p>	<p>Henkilöstön määrää piti riittämättö-</p>

<p><b>ja perushoitajien työhyvinvointi 2012. ”Jaksamisen rajat tulee työssä vastaan. Huoli hoidon laadusta painaa.” Helsinki: SuPer ry.</b></p>	<p>työn kuormitustekijöitä. Satunnaisotanta SuPerin työelämässä olevista jäsenistä.</p>		<p>mänä n. 2/3 vastaajista. N. 80 % koki kiireen lisääntyneen työssä, samoin henkisen rasittavuuden. 2/3 koki huolta hoidon laadusta.</p>
<p><b>Ronkainen, T. 2013. Vuorotyötä tekevän hoitotyöntekijän elintapojen vaikutus työstä palautumiseen. Pro gradu – tutkielma. Itä-Suomen yliopisto.</b></p>	<p>Selvitetty voiko säännöllisillä terveystottumuksilla vaikuttaa hoitotyöntekijän työvuoroista palautumisen kokemiseen. Hoitajille jaettiin tutkimusjakson alussa rytmityskortti.</p>	<p>Pro gradu -tutkimus</p>	<p>Säännöllinen liikunnan ja ruokavalion rytmitys oli helposti toteutettavissa eri työvuoroissa ja se lisäsi hoitajien motivaatiota pitää yllä terveystottumuksiaan.</p>
<p><b>Kallio, S. 2015. Pellolla johtamisen vaikutus organisaatioon. Pro Gradu. Oulun yliopisto.</b></p>	<p>Pelolla johtamisen positiiviset ja negatiiviset vaikutukset organisaatioon empiirisen aineiston perusteella.</p>	<p>Pro gradu -tutkimus</p>	<p>Pelolla johtamisella saavutetaan hyviäkin taloudellisia tuloksia, mutta sillä voidaan lamauttaa työntekijä, vahingoittaa organisaatiota ja ääripäuksissä katkeroituneesta työntekijästä muodostuu uhka yritykselle.</p>
<p><b>Tutkimuksen julkaisutiedot</b></p>	<p>Tutkimuskohde</p>	<p>Otoskoko, analyysimenetelmä</p>	<p>Keskeiset tulokset</p>

## Muuttujataulukko

Tutkimusongelma	Kysymysalue	Teoreettinen tarkastelu ja sivunumero	Kysymykset ja väittämät
Mitkä psykososiaaliset tekijät koetaan kuormittaviksi Koskenrinteen työpaikoilla?	Taustamuuttujat	Taustatekijät s. 16	1-4
Mitkä psykososiaaliset tekijät koetaan kuormittaviksi Koskenrinteen työpaikoilla?	Mitkä työn organisointiin liittyvät tekijät kuormittavat henkilökuntaa?	Työn organisointi ja sisältö s. 8	5.1-5.5
Mitkä psykososiaaliset tekijät koetaan kuormittaviksi Koskenrinteen työpaikoilla?	Mitkä kognitiiviset tekijät kuormittavat henkilökuntaa?	Kognitiiviset kuormitustekijät s. 10	7.1-7.7, 8
Mitkä psykososiaaliset tekijät koetaan kuormittaviksi Koskenrinteen työpaikoilla?	Työvuorojärjestelyiden vaikutus henkilökunnan koettuun kuormitukseen?	Vuorotyö s. 8	10.1-10.4, 11
Mitkä psykososiaaliset tekijät koetaan kuormittaviksi	Mitkä eettiset tekijät kuormittavat henkilökuntaa?	Eettiset kuormitustekijät s. 10	13,14

Koskenrin- teen työpai- koilla?			
Mitkä psyko- sosiaaliset te- kijät koetaan kuormittaviksi Koskenrin- teen työpai- koilla?	Mitkä tiedonkul- kuun liittyvät teki- jät kuormittavat henkilökuntaa?	Tiedon- kulku s. 13	16.1-16.3, 17
Mitkä psyko- sosiaaliset te- kijät koetaan kuormittaviksi Koskenrin- teen työpai- koilla?	Mitkä työyhteisöön liittyvät teki- jät kuormittavat henkilökuntaa?	Työyhteisö s.14	19.1-19.3, 20, 21
Mitkä psyko- sosiaaliset te- kijät koetaan kuormittaviksi Koskenrin- teen työpai- koilla?	Mitkä johtami- seen liittyvät teki- jät kuormittavat henkilökuntaa?	Johtami- nen s.15	23.1-23.5, 24
Mitkä psyko- sosiaaliset te- kijät koetaan kuormittaviksi Koskenrin- teen työpai- koilla?	Mitkä aggres- sio-tilanteisiin liit- tyvät tekijät kuor- mittavat henkilö- kuntaa?	Väkivalta s.12	26-30
Kuinka mer- kittävästi työ- hyvinvointiin vaikuttaviksi eri kuormitus- tekijät koe- taan?	Kunkin kuormi- tustekijän koettu merkittävyys		6, 9, 12, 15, 18, 22, 25, 31
Mitkä psyko- sosiaaliset te- kijät koetaan kuormittaviksi	Vapaat kysymyk- set muista mah- dollisista kuormi- tustekijöistä ja		32-34

Koskenrin- teen työpai- koilla?	työhyvinvointia tukevista asioista		
---------------------------------------	---------------------------------------	--	--

Liite 4





Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

HENKILÖTIEDOT

Nimi Marjaana Niemelä; Ina-Riitta Lampela, Sini Jokela	
Puhelin 040 703 0013 / Sini Jokela	Postinumero ja -toimipaikka 48600 Kotka
Lähiosoite Vallusmannintie 4 as 7	
Korkeakoulu / tiedekunta Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu	
Tutkimustyön / projektin aihe Psykososiaaliset kuormitustekijät hoivatyössä	
Tutkimuskohde / projekti (kuvattava tarkasti ja yksiselitteisesti) Kyselylomakkeella tarkoitetaan psykososiaalisia kuormitustekijöitä palvelotaloyhtiöissä kassanriemu- ja vakavissa työsuhteissa olevien hoivatyötä tekevien työntekijöiden työssä.	
Tutkimustyön / projektin ohjaaja Sari Engeldhardt	
Alustava tutkimus-/projektisuunnitelma (kirjoitetaan lyhyesti tähän) Toteutetaan webropol- ja paperikysely kahden työssä esiintyvän psykososiaalisia kuormitustekijöitä kassanriemu- ja vakavissa työsuhteissa olevien työntekijöillä. Liitteenä tutkimussuunnitelma.	
Tutkimuksen / projektin arvioitu valmistumisaika Toukokuu 2019	Empiirisen osuuden toteutusaikataulu 3-4/2019
Tulosten esittäminen toimeksiantajalle Alustava ajankohta Toukokuun alku 2019	Hakemuksen liitteiden lukumäärä 1

PAIKKA, PÄIVÄYS JA HAKIJAN ALLEKIRJOITUS

Kotka 6.3.2019 *Sini Jokela* *Ina-Riitta Lampela*

HAKEMUS ON

HYVÄKSYTTY

HYLÄTTY

PAIKKA, PÄIVÄYS JA KÄSITTELIJÄN ALLEKIRJOITUS SEKÄ NIMENSELVENNYS

Kotka 7.3.2019 *Sari Engeldhardt*

KÄSITTELIJÄ

Hyvinvointi: koulutusalaohjaaja Katri Ryttyläinen-Korhonen

Talous- ja kulttuuri: koulutusalaohjaaja Petteri Ikonen

Tekniikka: koulutusalaohjaaja Mika Ruponen

HAKIJA

Allekirjoita hakemus ja liitä tutkimussuunnitelma hakemukseen.

Lähetä hakemus ja liitteet osoitteeseen:

Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulu Oy

PL 68

Hei!

Työnantajanne Palvelutaloyhdistys Koskenrinne ry on halunnut selvittää työnne psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Olemme XAMK:in Kotkan kampuksen sairaanhoitajaopiskelijoita ja teemme aiheesta opinnäytetyön: Psykososiaaliset kuormitustekijät hoivatyössä.

Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työntekijöille haittaa aiheuttavia, työstä johtuvia psyykkisiä tai sosiaalisia tekijöitä.

Toivomme, että vastaatte aihetta koskevaan kyselyyn. Vastaaminen vie noin 10 minuuttia. Kysely on kohdistettu Koskenrinteen vakituiselle, hoitotyötä tekevälle henkilökunnalle.

Kyselyyn pääset tästä linkistä <https://link.webpolsurveys.com/S/083FEEA432EBC57B>

Toivomme vastauksia ensisijaisesti tämän linkin kautta, mutta voit myös vastata kyselyyn paperiversiona. Kyselylomakkeita ja palautuslaatikot löytyvät Koskenrinteen Kodin kahvihuoneesta, Karhula-Kodin kahvihuoneesta ja Kotka-Kodin toimistosta.

Kyselyaika on 18.3-31.3.2019.

Yhteistyöterveisin sairaanhoitajaopiskelijat

Sini Jokela

Ina-Riikka Lampela

Marjaana Niemelä

Kysely

## Kuormitustekijät

### 1. Ikä

- 24 tai alle       25-35       36-45  
 46-55       56 tai yli

### 2. Koulutuksesi

- lähi- tai perushoitaja  
 sairaanhoitaja  
 sosionomi tai geronomi  
 hoiva-apulainen  
 muu, mikä \_\_\_\_\_

### 3. Työkokemuksesi alalta

- alle 2 vuotta       2-5 vuotta       6-10 vuotta  
 yli 10 vuotta

### 4. Työkokemuksesi Koskenrinteellä

- alle 2 vuotta       2-5 vuotta       6-10 vuotta  
 yli 10 vuotta

Työn organisointi

### 5. Vastaa seuraaviin väittämiin

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työmääräni on sopiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ehdin tehdä työni työajalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän työaikaan kuuluvat tauot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käytössäni on tarpeelliset työvälineet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käytössäni on toimivat työvälineet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 6. Koen työn organisointiin liittyvän kuormituksen olevan työssäni

	1	2	3	4	5	
Erittäin pieni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erittäin suuri

Kognitiiviset kuormitustekijät

### 7. Vastaa seuraaviin väittämiin

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Raportointitilanne on rauhallinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Raportointiin on varattu riittävästi aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen useita asioita yhtäaikaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhön liittyvät ohjeet ovat helposti saatavilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhön liittyvät ohjeet ovat ajantasaisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kirjaamistilanne on rauhallinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristö on häiritsevän meluisa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 8. Kirjaatko pääosin

- kerran vuoron aikana
- kahdesti vuoron aikana
- useita kertoja vuoron aikana

## 9. Koen kognitiivisen kuormituksen olevan työssäni

1    2            3            4            5

Erittäin pieni      Erittäin suuri

Työvuorojärjestelyt

## 10. Vastaa seuraaviin väittämiin

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Pystyn vaikuttamaan työvuoroihini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvuorosuunnittelu tukee työssäjakamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvuoroissani on pitkiä työvuoroja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvuoroissani on ilta-aamu työvuoroja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Millaisia mahdollisia työvuorojärjestelyihin liittyviä kuormittavia tekijöitä työssäni esiintyy?

---



---



---



---



---

**12. Koen työvuorojärjestelyihin liittyvän kuormituksen olevan työssäni**

1 2 3 4 5

Erittäin pieni      Erittäin suuri

Eettiset kuormitustekijät

**13. Koen huolta hoidon laadusta työyksikössäni**

- en ollenkaan
- harvoin
- viikottain
- päivittäin

**14. Olen joutunut tekemään työtäni arvojeni vastaisesti viimeisen kolmen kuukauden aikana**

- en ollenkaan
- harvoin
- viikottain
- päivittäin

**15. Koen eettisen kuormituksen olevan työssäni**

1 2 3 4 5

Erittäin pieni      Erittäin suuri

Tiedonkulkuun liittyvät kuormitustekijät

### 16. Vastaa seuraaviin väittämiin

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työyhteisöni tiedonkulku on sujuvaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Potilastietojärjestelmän käyttö on sujuvaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan käyttää tarvitsemiäni tietojärjestelmiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 17. Millaisia tiedonkulkuun liittyviä haasteita työssäni mahdollisesti esiintyy?

---



---



---



---



---

### 18. Tiedonkulkuun liittyvä kuormitus on työssäni

1    2    3    4    5

---

Erittäin pieni      Erittäin suuri

Työyhteisöön liittyvät kuormitustekijät

### 19. Vastaa seuraaviin väittämiin

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työyhteisöni tukee työssäjaksamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulen kohdelluksi tasaver- taisesti työyhteisössäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pyrin omilla toimillani edistämään työyhteisön hyvinvointia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20

**20. Olen kokenut työyhteisössäni epäasiallista käytöstä (esim. työpaikkakiusaamista tai häirintää) viimeisen kolmen kuukauden aikana**

- en ollenkaan
- kerran
- useita kertoja
- jatkuvasti

**21. Olen todistanut työyhteisössäni epäasiallista käytöstä (esim. työpaikkakiusaamista tai häirintää) viimeisen kolmen kuukauden aikana**

- en ollenkaan
- kerran
- useita kertoja
- jatkuvasti

**22. Koen työyhteisöön liittyvän kuormituksen olevan**

1    2    3    4    5



Erittäin pieni ○○○○○○ Erittäin suuri

Johtaminen

### 23. Vastaa seuraaviin väittämiin

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Johtaminen työpaikalla tukee työssäjaksamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiehet kohtelevat työntekijöitä tasavertaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan positiivista palautetta työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan rakentavaa palautetta työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijät tulevat työpaikallani kuulluksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 24. Olen osallistunut kehityskeskusteluun viimeisen vuoden aikana

kyllä

ei

### 25. Koen johtamiseen liittyvän kuormituksen olevan työssäni

1 2 3 4 5

Erittäin pieni ○○○○○○ Erittäin suuri

Väkivalta

**26. Olen viimeisen kolmen kuukauden aikana kohdannut sanallista aggressiota asukkaiden taholta?**

- en ollenkaan
- harvoin
- viikoittain
- päivittäin

**27. Olen viimeisen kolmen kuukauden aikana kohdannut sanallista aggressiota omaisten taholta?**

- en ollenkaan
- harvoin
- viikoittain
- päivittäin

**28. Olen viimeisen kolmen kuukauden aikana kohdannut fyysistä aggressiota asukkaiden taholta?**

- en ollenkaan
- harvoin
- viikoittain
- päivittäin

**29. Jos olet viimeisen kolmen kuukauden aikana kohdannut fyysistä aggressiota asukkaiden taholta, onko sinulle aiheutunut**

- sairausloman tarvetta
- lääkärikäynti
- näkyvä vamma (esim. ruhje- tai viiltovamma tai naarmu)
- kipua tai särkyä

pelkoa

**30. Oletko raportoinut mahdolliset kohtaamasi aggressiotilanteet**

- aina
- usein
- joskus
- harvoin
- en ollenkaan
- en ole kohdannut aggressiotilanteita

**31. Koen aggressiotilanteisiin liittyvän kuormituksen olevan työssäni**

1    2            3            4            5

---

Erittäin pieni           Erittäin suuri

**32. Onko työssäsi muita ja millaisia psykososiaalisia kuormitustekijöitä?**

---



---



---



---



---

**33. Kerro vapaasti, millaiset asiat koet työssäsi eniten kuormittaviksi?**

---



---



---



---



---

**34. Kerro vapaasti, mitkä asiat työpaikallasi tukevat parhaiten työhyvinvointiasi?**

---



---



---



---



---

**Sisältöanalyysi kyselylomakkeen kysymyksestä 11. Millaisia mahdollisia työvuorojärjestelyihin liittyviä kuormittavia tekijöitä työssäsi esiintyy? Vastajien määrä: 27**

Alkuperäinen ilmaisu	Alakategoria	Yläkategoria
Useammin voisi olla pidempiä vapaita	Yhden vapaa	Työvuorojärjestelyt
Esim. yhden vapaa päiviä 4 kertana peräkkäin ennen kuin tulee 2päivän peräkkäiset vapaat. yhden vapaat ei palvele	Yhden vapaa	
-usein yhden pvän vapaita	Yhden vapaa	
yhden vapaat	Yhden vapaa	
Useamman päivän työputki ja sen jälkeen vain yksi vapaa.	Yhden vapaa	
Yön jälkeinen 1 vapaa ja voi olla että tulee aamuun. Jäät illasta 1 vapaalle ja tulet aamuun.	Yhden vapaa	
Yhden vapaat.	Yhden vapaa	
Pitkiä putkia yhden vapaalla	Yhden vapaa	
Pitkiä työputkia esim 6 töitä 1vp 5 töitä	Yhden vapaa	
Pitkiä päiviä 9-11h	Pitkät työvuorot	
Pystyy vaikuttamaan itse hyvin vähän. Pitkiä vuoroja (9 tunnin aamuvuoroja, 12 tunnin yövuoroja, yövuorosta jäädään aamuapuun 21-09)	Pitkät työvuorot	
Yllättävät pitkät työvuorot	Pitkät työvuorot	
1yön tekevänä joudun tekemään asmuvuorot 16 asti!	Pitkät työvuorot	
12 h yövuorot, 9 h aamuvuorot (6-15)	Pitkät työvuorot	
6-15 (9h) työpäivät, 12 h yövuorot	Pitkät työvuorot	
Yövuoro pitkä n. 10 h	Pitkät työvuorot	
Viikonloppujen 12 tuntiset yövuorot	Pitkät työvuorot	
vähän vapaita, koska ei pitkiä päiviä	Vapaapäivien määrä	
Yövuorojen jälkeen liian vähän vapaita. Ei palaudu!	Vapaapäivien määrä	
Yövuorojen jälkeen liian lyhyt palautuminen.	Vapaapäivien määrä	
vapaalta tullaan aamuun ja usein illasta lähdetään yhdelle vapaalle	Työvuororakenne	
Ennen yövuoroja iltavuoro, aamu olisi parempi.	Työvuororakenne	
Työlista on usein iltapainotteinen. Toisten perhe-elämän vaatimusten vuoksi muiden lista on älytön. Tasapuolisuutta kaipaam.	Työvuororakenne	
Aamu klo: 6 vuorot koetaan rankoiksi.	Työvuororakenne	
Usein vapaa toiveita ei saa läpi, vaikka estettä ei sille olisi.	Autonomia	
-ei ole autonomista listasuunnittelua käytössä	Autonomia	
Ilta-aamu vuoroja	Ilta-aamu	
Ilta-aamu yhdistelmät.	Ilta-aamu	
-usein ilta-aamu työvuoroja	Ilta-aamu	
Illasta aamuun tulo.	Ilta-aamu	
Ilta-aamut	Ilta-aamu	
Iltaavuorosta aamuvuoroon tulo	Ilta-aamu	
Ilta-aamu vaihdot	Ilta-aamu	
Illasta aamuun vuorot väsyttäviä.	Ilta-aamu	
Ilta-aamu	Ilta-aamu	
Illasta aamuun siirtymiset	Ilta-aamu	
Ilta-aamuvuorojen erittäin huono yhdistelmä.	Ilta-aamu	

Ilta -> aamu. Ei ehdi nukkua kuin 5-6 h. Illasta aamukuuteen, ei ehdi nukkua sitä-kään.	Ilta-aamu	Vähäinen lepoaika
Pitkästä illasta aamuun tulo.	Ilta-aamu	
Iltavuoron jälkeen(21) kuuden aamuun. Yöunet jäävät luvattoman lyhkäisiksi. Sen tuntee kyllä voinnissaan.	Ilta-aamu	
Ilta-aamu on painajainen	Ilta-aamu	
Aikainen klo 6 vuoro työläs, jos edellinen ilta 13-21 vuoro.	Ilta-aamu	
Iltavuorosta aamuvuoroon siirtyminen	Ilta-aamu	Vuorotyö
-Epäsäännöllinen kolmivuorotyö	Työn epä-säännöllisyys	
Unenpuute	Työn epä-säännöllisyys	
Yötyö, olen huono valvomaan mutta silti jokaisen tehtävä yötyötä joka siihen kykenee.	Yötyö	Työn organi-sointi ja sisältö
Välillä hankaluus saada sijaisia.	Työmäärä	
Jos ilmaantuu jotain erikoista ja odottamatonta, silloin kuormitus on suurempi, työt on kuitenkin hoidettava.	Työmäärä	

<b>Sisältöanalyysi kyselylomakkeen kysymyksestä 17. Millaisia tiedonkulkuun liittyviä haasteita työssäsi mahdollisesti esiintyy?</b>		
<b>Vastaajien määrä: 22</b>		
<b>Alkuperäinen ilmaisu</b>	<b>Alakategoria</b>	<b>Yläkategoria</b>
Asiat lähinnä hoitajien raportointien suhteen eivät aina saavuta kaikkia hoitajia.	Raportointi	Tiedonkulku
Eri aikaan yöt, vapaat, jolloin ei näe muita. Kaikki kollegat ei satsaa tiedonkulkuun	Raportointi	
Raportointi heikohkoa.	Raportointi	
Aina tieto ei kulje kaikille hoitajille. Toisinaan tiedot vaihtuvat, mikä niistä on sitten tuorein. Paljon pitäisi muistaa.	Raportointi	
Ei aina muisteta kertoa uusista asioista seuraavalle vuorolle.	Raportointi	
Kirjaaminen kovin niukkaa, koska siihen ei juurikaan jää aikaa työajan puitteissa	Raportointi	
Vapaiden jälkeen, jos raprtointi jää vähäiseksi ja paljon muutoksi hoidossa, teidon kulku ei pelaa. saattaa hoidon jatkuvuus kärsiä siitä.	Raportointi	
Raporteilla osa henkilökunnasta kokee omien asioiden kertomisen tärkeämmäksi kun työ asioista raportoinnin. Yleinen vastaus asioista kysyttäessä en tiedä.	Raportointi	
Kommunikaatiokatkokset kun 3-vuoron takia ihmiset ovat eri aikaan töissä. Kaikki eivät ymmärrä kommunikaation tärkeyttä työn kannalta.	Raportointi	
Asioista ei ehditä/muisteta tiedottaa, kun on niin paljon töitä. Aina ei tiedä, kuka hoitaa mitäänkin.	Raportointi	
Kaikkia asioita ei ole kirjattu ja unhdetaan kertoa asioista	Raportointi	
Raportointi talojen välillä huonoa. Huhuja kulkee paljon.	Raportointi	
Kaikkia muutoksia/ohjeita ei kirjata minneen. Paljon ns. hiljaista tietoa, asiat "vain tiedetään."	Raportointi	
Pitkät poissaolot päivävuo-roista (yöt + vapaat) on moni tärkeä asia jo poistunut raportista ja välillä yllätyt, kun joku asia putkahtaa taas esiin, mikä olisi pitänyt hoitaa. Usein myös jätetty kirjaamatta vuorossa kokonaan eikä asioita ole puhuttu raportillakaan.	Raportointi	
unohdetaan välittää tärkeitä asioita eteenpäin	Raportointi	
Hoitajille kuuluva tieto ei aina tule perille asti tai se tulee myöhässä. Joku tietää jotain mutta tieto ei kantaudu kaikille hoitajille -> tiedon panttaus	Johdon viestintä	
tieto ei kulje johtoportasta työntekijöille.	Johdon viestintä	
-ohjeistuksia ei tule riittävästi	Johdon viestintä	
Life-care toimii kohtalaisesti. Muut asiakkaat, jotka eivät Life-Caren piirissä, tiedot hajallaan kansioissa ja eri tiedostoissa tietokoneella. Osalla vajavaisia tietoja.	Järjestelmät	Työn organisointi ja sisältö
Epämääräinen viestivihko, jossa kaikki viestit: tarvittavat lääkkeet, kotiutumiset sairaalasta, asiakkaiden kuulumiset, haavanhoito-ohjeet	Järjestelmät	
Tietokoneet eivät toimi kunnolla	Työvälineet	
Koneet ei aina pelaa	Työvälineet	
kone ei toimi	Työvälineet	
Uudet järjestelmät esim. Hilkan käyttö, lifecare on uusi	Muutokset	
-muuttuvat järjestelmät, ei saa opastusta	Muutokset	
Hyvin suunniteltu	Muutokset	

**Sisältöanalyysi kyselylomakkeen kysymyksestä 32. Onko työssäsi muita psykososiaalisia kuormitustekijöitä? Vastaajien määrä: 8**

<b>Alkuperäinen ilmaisu</b>	<b>Alakategoria</b>	<b>Yläkategoria</b>
Jatkuvasti muuttuvat asiat, epäselvä ohjeistus	Muutokset	Työn organisointi ja sisältö
Kiireelliset tehtävät lisäävät kuormitusta, kun tulee paljon uutta opittavaa.	Muutokset	
Jatkuvat muutokset. Pelottaa tai jännittää tulla töihin, kun ei tiedä, mitä taas on keksitty. Tuntuu, että hoitajat pelinappuloita. Vaikutusvaltaa ei ole.	Muutokset	
työntekijöiden vaihtuvuus useasti.	Vaihtuva työympäristö ja/tai työkaverit	
Ei	Ei muita kuormitustekijöitä	
Vastuunkanto yksin, kun osastolla joko epäpätevä tai työntekijä joka ei kannu vastuuta	Työ- ja/tai henkilöstömäärä	
Tasa-arvoisuus ei toteudu. Eri arvoisuutta hoitajien kesken.	Tasa-arvo	Sosiaaliset kuormitustekijät
Psyykkisen tasapainon ongelmia muutamilla asukkailla!	Asukkaat	
ylimääräinen paskan jauhaminen ja selän takana puhuminen	Epäasiallinen kohtelu	Työyhteisö
Oma epävarmuus ja stressinsietokyky.	Riittämättömyyden tunne	Eettiset kuormitustekijät

<b>Sisältöanalyysi kyselylomakkeen kysymyksestä 33. Kerro vapaasti, millaiset asiat koet työsäsi eniten kuormittaviksi? Vastaaajien määrä: 23</b>		
<b>Alkuperäinen ilmaisu</b>	<b>Alakategoria</b>	<b>Yläkategoria</b>
Liian vähäinen henkilöstömäärä.	Työ- ja/tai henkilöstömäärä	Työn organisointi ja sisältö
Jos ei saa tehtyä kaikkea mitä pitäisi työvuoron aikana, silloin työt tulevat vapaa-ajalle.	Työ- ja/tai henkilöstömäärä	
Ainainen kiire, valtava työmäärä ja kaikki pitäisi ehtiä tehdä työvuorossa.	Työ- ja/tai henkilöstömäärä	
-kiiretilanteet	Työ- ja/tai henkilöstömäärä	
-säästöt, työntekijöitä vähennetään, yksin työvuorossa olo	Työ- ja/tai henkilöstömäärä	
Suuret sairauspoissaolot -> ensikertalaiset sijaiset	Työ- ja/tai henkilöstömäärä	
Työvoiman vähennykset, työn lisäykset ja ainainen kiire	Työ- ja/tai henkilöstömäärä	
Liian vähän henkilökuntaa tai aika ei riitä tehdä työtä hyvin	Työ- ja/tai henkilöstömäärä	
Työmäärä, ei aikaa asukkaille niin paljon kuin tarvitsisi.	Työ- ja/tai henkilöstömäärä	
Liian vähän työvoimaa, ei ole aikaa tehdä työtä kunnolla.	Työ- ja/tai henkilöstömäärä	
Kiire, väsymys, jos joutuu tehdä työt sinnepäin mutta ei niin hyvin kuin haluaisi, jatkuva sijaisen kanssa työskentely jolloin vastuu, enimmäkseen työt ja kirjaiminen jää itselle	Työ- ja/tai henkilöstömäärä	
Liikaa uusia asioita, ei ehdi edellistäkään sisäistää, kun jo tulee uusia.	Muutokset työssä	
Uuden toiminnanohjausjärjestelmän, joka vie aikaa asukkailta.	Muutokset työssä	
Uusia opittavia asioita tulee jatkuvasti, koulutukset.	Muutokset työssä	
Työtä ei saa tehdä omassa yksikössä vaan hyppyytellään muille osastoille.	Vaihtuva työympäristö ja/tai työkaverit	
Siirrot. Vaihtuvat työkaverit.	Vaihtuva työympäristö ja/tai työkaverit	
usein vaihtuvat työntekijät	Vaihtuva työympäristö ja/tai työkaverit	
asiakkaat huonompi kuntoisia jo muuttaessaan	Työn vaativuus	



Vaatumukset lisääntyneet ja työ pysyy samana. Pelkään, että en montaa vuotta jaksa.	Työn vaativuus	
Vastuun kasvaessa työssäni, koen lähinnä, että en ehdi aina riittävän hyvin huolehtimaan minulle annetuista tehtävistä.	Riittämättömyyden tunne	Eettiset kuormitustekijät
Henkinen vastuu. Mukana on epäpäteviä ja kollegoja jotka eivät kannu vastuuta. Myös työn määrä sitä kautta kasvaa ja lisäksi kaivattaisiin, että kerkeää tehdä kaiken.	Riittämättömyyden tunne	
Kun ei pysty tekemään työtään niin hyvin kun haluaisi.	Riittämättömyyden tunne	
Hyvä hoito...näillä resursseilla?	Riittämättömyyden tunne	
Kiireeltä ei kerkeä aina tekemään hyvää ja laadukasta työtä.	Riittämättömyyden tunne	
Oma epävarmuus ja epäpätevyyden tunne.	Riittämättömyyden tunne	
Kiire, väsymys, jos joutuu tehdä työt sinnepäin mutta ei niin hyvin kuin haluaisi, jatkuva sijaisen kanssa työskentely jolloin vastuu, enimmäkseen työt ja kirjaaminen jää itselle	Riittämättömyyden tunne	
Kesken eräiset asiat, hopasujen päivitys, RAI-kartoitukset joihin ei oikein aika tunnu riittävän aiheuttavat stressiä	Usean asian tekeminen samanaikaisesti	
Osastonhuono tilanne. Asiat olleet pitkään rempallaan ja nyt pitäisi normaalin työn lisäksi laittaa kaikki osaston asiat kuntoon.	Usean asian tekeminen samanaikaisesti	
Kun pitää tehdä raskaan hoitotyön lisäksi kaiken laisia mittareita ja suunnitelmia koneella, plus siivoukset, ulkoilutukset, virikkeet, pyykkihuolto yms.....	Usean asian tekeminen samanaikaisesti	
Paljon koulutuksia ja muutoksia samanaikaisesti	Usean asian tekeminen samanaikaisesti	
monta asiaa samaan aikaan teon alla	Usean asian tekeminen samanaikaisesti	
Kirjaamiseen pitäisi jäädä enemmän rauhallista aikaa..	Kirjaaminen	
Työniloa ei tunne enää niin paljon kuin aikaisemmin. Kolmivuorotyön myötä työajat muuttuneet huonommaksi	Vuorotyön kuormittavuus	Vuorotyö
-epäsäännölliset ja kuormittavat työvuorot, joihin ei juurikaan voi itse vaikuttaa	Vuorotyön kuormittavuus	
Ilta aamu.	Vuorotyön kuormittavuus	
Kolmivuoro	Vuorotyön kuormittavuus	
Yövuoroista palautuminen	Vuorotyön kuormittavuus	

Tiedon kulku	Viestintä ja avoimuus	Tiedonkulku
Tiedon panttaaminen!	Viestintä ja avoimuus	
Esimisten välinpitämättömyys.	Esimiestyö	Johtaminen
Työyhteisö on tällä hetkellä rankka.	Työilmapiiri	Työyhteisö
Aggressiiviset asiakkaat	Väkivaltaiset asiakkaat	Väkivalta

**Sisältöanalyysi kyselylomakkeen kysymyksestä 34. Kerro vapaasti, mitkä asiat työpaikallasi tukevat parhaiten työhyvinvointiasi? Vastaajien määrä: 19**

Alkuperäinen ilmaisu	Alakategoria	Yläkategoria
Hyvä yhteishenki on erittäin tärkeä osa työhyvinvointia.	Työilmapiiri	Työyhteisö
työyhteisö	Työilmapiiri	
Ihanat työkaverit	Työilmapiiri	
Ihanat työkaverit, työyhteisö	Työilmapiiri	
Hyvä tiimi henki, yhteen hiileen puhatamien..	Työilmapiiri	
-hyvät työkaverit	Työilmapiiri	
Hyvä tiimi työskentely.	Työilmapiiri	
työkavereiden osallistuminen asioiden tekemiseen.	Työilmapiiri	
Hyvä työympäristö, hyvä ja toimiva työtiimi.	Työilmapiiri	
Tiimityöskentely, hyvät työkaverit	Työilmapiiri	
Mukavat työkaverit	Työilmapiiri	
Ihanat työkaverit -> hyvä tiimi	Työilmapiiri	
Hyvä työporukka	Työilmapiiri	
Työyhteisö	Työilmapiiri	
Parhaiten työhyvinvointiani tukevat työkaverit ja hyvä tiimityöskentely.	Työilmapiiri	
-asukkailta ja omaisilta saatu positiivinen palaute	Asiakkaat	Sosiaaliset tekijät
Hyvä suhde asiakkaisiin, positiivinen asenne elämään, huumorintaju, jotkut työkaverit	Asiakkaat	
Ihanat asukkaat	Asiakkaat	

ystävälliset asukkaat	Asiakkaat	
asukkaat	Asiakkaat	
Esimiesten asenne.	Esimiestyö	Johtaminen
Esimiehen tuki	Esimiestyö	
Esimiehen tuki. Että pyritään aktiivisesti kuuntelun lisäksi ratkaisemaan haasteet, että nopeasti reagoidaan. Näin saadaan asiat myös ratkaistua.	Esimiestyö	
2 krt vuodessa saatavat tyky setelit	Esimiestyö	
Ja saamani palaute ylemmältä taholta ja riittävä tuki ja neuvonta omien työtehtävieni osalta. Myös hyvin järjestetyt työvuorot ja riittävä lepo.	Kannustus	Tiedonkulku
Tiedon jakaminen työntekijöiden kanssa, kaikkia tiimin jäseniä kuunnellaan	Viestintä	

## Aikataulu

4/2018 Aiheen valinta, sopimus opinnäytetyöstä

11/2018 Idea- ja suunnitelmaseminaari 14.11.2018

3/2019 Toteutusvaiheen seminaari 6.3.2019

3/2019 Tutkimuslupa Toteutusvaiheen seminaarin jälkeen

3/2019 Tutkimusaika 18.3-31.3.19

4/2019 Tutkimusaineiston analyysi

5/2019 Julkaisuseminaari 7.5.2019, kypsyysnäytteet