

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Nisula, E., Rintamäki, E. & Laaksonen, H. (2020) Kuormitustekijät ja työn hallinta perusterveydenhuollossa. TAMKjournal, 14.5.2020.

URL: <http://tamkjournal.tamk.fi/kuormitustekijat-ja-tyon-hallinta-perusterveydenhuollossa/>

Kuormitustekijät ja työn hallinta perusterveydenhuollossa

in [Kehittäminen ja soveltava tutkimus](#) · [Sosiaali- ja terveysala](#) — 14 touko, 2020

Työelämässä työhyvinvoinnin ja työn hallinnannan merkitys on yksilölle keskeinen. Työhyvinvoinnilla ja työn hallinnalla on yhtenäisiä vaikutuksia toisiinsa, ja ne yhdessä muodostavat hyvinvoivan työyhteisön. Artikkelissa esitetään tuloksia Etänä enemmän -sote-työ uudistuu -hankkeen (2019–2021) alkukartoituksesta, jossa muun muassa tarkasteltiin esimiesten ja työntekijöiden työn kuormitusta ja hallintaa. Tulosten mukaan esimiehet kokivat työnsä henkisesti raskaammaksi kuin työntekijät. Esimiehet pystyivät vaikuttamaan eniten oman työnsä laatuun, työaikoihin ja työmenetelmiin. Työntekijät pystyivät vaikuttamaan eniten oman työnsä laatuun, työaikoihin ja työtahdin määräytymiseen. Työntekijöiden kohdalla tulisi kehittää erityisesti päätöksentekoon osallistumisen mahdollisuuksia. Tuloksia hyödynnetään valtakunnallisen Etänä enemmän -hankkeen toteutuksessa. Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaa hanketta koordinoi Tampereen ammattikorkeakoulu.

Kirjoittajat: Emmi Nisula, Elina Rintamäki ja Hannele Laaksonen

Kuormitustekijät ja työn hallinta

Sote-uudistus ja monet jatkuvat alan muutokset ovat lisänneet paineita alan työpaikoissa työnhyvinvoinnin ja työn hallinnan näkökulmasta. Hyvinvoiva työntekijä tekee työnsä paremmin ja laadukkaammin sekä on tuottavampi kuin huonosti voiva työntekijä. Työllä on vaikutusta myös yksilön onnellisuuden tunteeseen, ja siksi työssä tulisi voida hyvin sosiaalisesti, fyysisesti ja psyykkisesti (Johnson, Robertson & Cooper 2017, 3).

Työ ei motivoi, mikäli sen kuormitustaso on liian suuri. Karasekin (1979) mukaan liian suuri työstä aiheutuva kuormitus lisää muun muassa stressiä ja erilaisia sairauksia. Tällöin työn vaatimustaso ei vastaa yksilön kykyjä eikä hän näin ollen pysty hallitsemaan työtään. Työn vaatimustason ollessa optimaalinen yksilö kokee työn hallintaa sekä haluaa kehittää työtään. (Karasek 1979, 288.)

Työn hallinta tarkoittaa yksilön mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä. Tällöin hän kykenee päättämään työnsä menettelytavoista, aikatauluista sekä kokee työnsä vapaana ja itsenäisenä. (Manka & Manka 2016.) Suomessa työn hallintaa koetaan työssä muita Euroopan maita enemmän (Työolotutkimus 2013, 2), mutta erityisesti sote-alalla esiintyvä kiire ja vähäiset resurssit heikentävät sitä huomattavasti (Tehy 2019). Työn hallinta mielletään siis yksilön mahdollisuutena vaikuttaa omaan työhönsä. Parhaimmillaan työn hallinta lisää innovatiivisuutta sekä motivoi työntekijää kehittämään työtään. (Malinowska, Tokarz & Wardzichowska 2018, 445–447.) Työn hallintaa edistävät työn vaikutusmahdollisuuksien lisääminen sekä vaihtelevat työtehtävät (Parvikko 2010, 20).

Tutkimuksen toteutus

Kartoituksessa selvitettiin Pirkanmaan perusterveydenhuollossa työskentelevien työntekijöiden ja esimiesten työn kuormitustekijöitä ja työn hallintaa. Tutkimusmittarina

käytettiin valmista validoitua kyselylomaketta (Syvänen ym. 2015), joka lähetettiin osallistujille keväällä 2019. Kyselylomakkeen 170 väittämästä osa oli Likert-asteikollisia monivalintakysymyksiä ja osa avoimia kysymyksiä, joissa vastaajat pääsivät kertomaan mielipiteensä väittämästä (Heikkilä 2014).

Kysely lähetettiin sähköisesti 103 henkilölle, joista 61 vastasi. Kyselyyn vastanneista 30 oli työntekijöitä ja 31 esimiehiä. Tulokset analysoitiin SPSS-ohjelmalla. Lineaaristen riippuvuuksien testaamiseen käytettiin Spearmanin järjestyskorrelaatiota ($=r$) ja ryhmien välisten erojen tilastolliseen testaamiseen Mann-Whitneyn U-testiä. Tilastollisen merkitsevyyden rajana pidettiin 5 %:n tasoa. (Heikkilä 2014, 180–181.)

Työn kuormitustekijät vaihtelevat esimiehillä ja työntekijöillä

Kyselyyn vastanneista työntekijöitä runsas puolet kokee työnsä erittäin tai melko kevyeksi fyysisesti ja yli 60 % kokee työnsä sekä henkisesti että sosiaalisesti melko tai erittäin raskaaksi. Sen sijaan esimiehistä 90 % kokee työnsä henkisesti ja 65 % sosiaalisesti melko tai erittäin raskaaksi. Työntekijöiden ja esimiesten välillä löytyy selkein tilastollinen ero työn fyysisessä raskaudessa (kuva 1). Iäkkäämmät työntekijät kokivat työn vähemmän kuormittavana kuin nuoremmat työntekijät ($r=-0,295$, $p=0,023^*$) ja pidempään sote-alalla työskennelleet kokivat työn vähemmän fyysisesti kuormittavana kuin vähemmän aikaa alalla olleet ($r=-0,344$, $p=0,007^{**}$). Fyysinen kuormitus oli korkeampaa vuorotyössä ($r=0,579$, $p=0,000^{***}$) sekä asiakas- ja potilastyössä ($r=-0,443$, $p=0,000^{***}$).

2.4. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten valmiuksiasi työssäsi?	Erittäin kevyttä /Melko kevyttä %		Melko raskasta / Erittäin raskasta %		Mann-Whitneyn U-testi
	Työntekijät (n=29–30)	Esimiehet (n=31)	Työntekijät (n=29–30)	Esimiehet (n=31)	
Työni on fyysisesti...	55	94	45	7	0,001^{***}
Työni on henkisesti...	33	10	67	90	0,025[*]
Työni on sosiaalisesti...	37	36	63	65	

Kuva 1 Työn kuormitustekijät työntekijöillä ja esimiehillä (n=61)

Merkittävimmät vaikutusmahdollisuudet kohdistuvat työn laatuun

Työntekijöiden ja esimiesten välillä oli eroja vaikutusmahdollisuuksien suhteen, sillä esimiehet pystyivät vaikuttamaan omaan työhönsä selkeästi enemmän kuin työntekijät. Esimiehet pystyivät vaikuttamaan eniten oman työnsä laatuun, työaikoihin, työmenetelmiin, työvälineiden hankintaan, työtehtäviin ja työn sisältöön ja työyksikköä koskeviin päätöksiin sekä omaa työtä koskeviin muutoksiin jo suunnitteluvaiheessa. Työntekijät sen sijaan pystyivät vaikuttamaan eniten oman työnsä laatuun, työtahtiin, työmenetelmiin ja työaikoihin. Tilastolliset erot vastauksissa nousivat esille päätöksentekoon vaikuttamisessa, työvälineiden hankinnassa, työaikoihin sekä työtehtäviin ja työn sisältöön vaikuttamisessa (kuva 2).

Kuinka paljon koet voitavasi vaikuttaa seuraaviin asioihin työssäsi?	Paljon / Melko paljon %		Mann-Whitney U-testi
	Työntekijät (n=29-30)	Esimiehet (n=30-31)	
Voin vaikuttaa			P-arvo
...työvälineiden hankintaan	23	61	0,001***
...työtehtäviini ja työn sisältöön	33	58	0,041*
...työaikoihin	47	68	0,028*
...tekemäni työn laatuun	87	93	
...työtahtiini	57	42	
...työmäärääni	24	26	
...työtehtävien ja työmäärän jakautumiseen	13	29	
...työmenetelmiin	52	61	
...oman työni muutoksiin jo suunnitteluvaiheessa	37	52	
...työtäni koskeviin päätöksiin	27	42	
...työyksikköä koskeviin päätöksiin	13	53	0,001***

Kuva 2 Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön

Organisaatiossa kauemmin työskennelleet pystyivät vaikuttamaan enemmän työtehtäviin ja työn sisältöön ($r = ,306$ $p = ,017$) ja työvälineiden hankintaan ($r = ,281$ $p = ,030$). Kauemmin sote-alalla työskennelleet pystyivät vaikuttamaan enemmän työtehtäviin ja työn sisältöön ($r = ,369$ $p = ,003$), työvälineiden hankintaan ($r = ,353$ $p = ,005$), työtehtävien määrän jakautumiseen ($r = ,342$ $p = ,007$) ja työmäärään ($r = ,335$ $p = ,009$).

Lopuksi

Tulokset osoittavat työn hallinnan olevan joiltain osin riittävää, mutta sitä tulisi kehittää niin työntekijöiden kuin esimiesten osalta. Suunnittelemalla työtä etukäteen pystytään työtä hallitsemaan paremmin ja näin välttämään etenkin työstä aiheutuvaa stressiä (Jacobsen ym. 2017). Kuten työntekijät myös esimiehet pystyivät vaikuttamaan eniten oman työnsä laatuun (93 %). Lisäksi vaikutusmahdollisuuksia oli erityisesti työaikoihin (68 %) ja työmenetelmiin (61 %). Työhön vaikuttaminen lisää merkittävästi esimiesten työssä jaksamista sekä työhyvinvointia (Salo 2009; Hankonen 2015), kasvattaa luottamusta (Virtanen & Sinokki 2014, 148–149) sekä edistää työtyytyväisyyttä (Persson ym. 2018, 5).

Vain neljännes esimiehistä ja työntekijöistä koki voitavansa vaikuttaa työmäärään. Liiallinen työmäärä on yksi esimiestyön epäedullisimpia kuormitustekijöitä (Aluehallintovirasto 2018) ja voi vahvasti madaltaa työn hallinnan kokemista (Järvensivu ym. 2011,10). Luomalla vaikutusmahdollisuuksia pystytään ylläpitämään sekä työntekijöiden että esimiesten työn hallintaa, mikä auttaa koko organisaatiota voimaan hyvin.

Lähteet

Aluehallintovirasto. 2018. Esimiestehtävän kuormituksen tunnistaminen ja hallinta vaikuttaa sosiaali- ja terveydenhuollon työssä koko työyhteisön toimivuuteen. Tiedotteet 2018. Luettu 18.6.2019. <https://www.avi.fi/web/avi/-/esimiestehtavan-kuormituksen-tunnistaminen-ja-hallinta-vaikuttaa-sosiaali-ja-terveydenhuollon-tyossa-koko-tyoyhteison-toimivuuteen>

Hankonen, R. 2015. Esimies, huolehdi itsestäsi! Tehy-lehti 9/2011. Luettu 18.6.2019. <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/esimies-huolehdi-itsestasi>

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Jacobsen, F., Day, S., Laxer, K., Lloyd, L., Szebehely, M., Choiniere, J. & Rosenau, P. 2017. Job Autonomy of Long-Term Residential Care Assistive Personnel: A Six Country Comparison. *Ageing International* 43 (1), 4–19.

Johnson, S., Robertson, I. & Cooper, C.L. 2017. Well-Being: Productivity and Happiness at Work. 2. painos. Sveitsi: Springer International Publishing.

Järvensivu, A., Kervinen, H. & Syrjä, S. 2011. Esimiehen työhyvinvointi. Tampereen yliopisto. Työelämän tutkimuskeskus. Tampere: Tampereen yliopisto.

Karasek, R. 1979. Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-designing. *Administrative science quarterly* 24 (2), 285–308.

Malinowska, D., Tokarz, A. & Wardzichowska, A. 2018. Job autonomy in relation to work engagement and workaholism: mediation of autonomous and controlled work motivation. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 31 (4), 445–458.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent Oy.

Nisula E. & Rintamäki E. 2020. Työhyvinvointi ja työn hallinta Pirkanmaan sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöillä ja esimiehillä. Etänä enemmän – sote-työ uudistuu -hanke. Sosiaali- ja terveystieteiden johtaminen YAMK koulutusohjelma. Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Parvikko, O. 2010. Työn psykososiaalisen kuormittavuuden hallinta. Teoksessa Kantolahti, T. & Tikander, T. (toim.) Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta. Työhyvinvointifoorumi. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Persson, S., Lindstöm, P., Pettersson, P., Andersson, I. & Blomqvist, K. 2018. Relationships between healthcare employees and managers as a resource for well-being at work. *Society, health and vulnerability* 9 (1), 1–9.

Salo, M. 2009. Esimiesten jaksaminen arjen myllerryksessä. Luettu 18.6.2019. https://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00612#s1

Syvänen, S., Tikkamäki, K., Loppela, K., Tappura, S., Kasvio, A. & Toikko, T. 2015. Dialoginen Johtaminen. Avain tuloksellisuuteen, työelämän laatuun ja innovatiivisuuteen. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Tehy. 2019. Tehyn näkemyksiä sote-palveluiden uudistamisesta. Luettu 11.6.2019.
https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/muu_dokumentti/tehy_nakemyksia_sote-palveluiden_uudistamisesta_id_1570.pdf

Työolotutkimus. 2013. Tilastokeskus. Luettu 11.6.2019.
https://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/tyoolot_2013_2014-11-26_fi.pdf

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä: Työhyvinvoinnin kehittäminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Kirjoittajat

***Emmi Nisula**, fysioterapeutti (YAMK), Treili Oy, Tampere, nisula.emmi@gmail.com*

***Elina Rintamäki**, fysioterapeutti (YAMK), Fysios Oy, Tampere,
elina.rintamaki@hotmail.com*

***Hannele Laaksonen**, terveysalan yliopettaja, TAMK, hannele.laaksonen@tuni.fi*

Kuvituskuva: Unsplash