

Katja Pietarinen

# TYÖN PSYKOSOSIAALINEN KUORMI- TUS VUOROTYÖSSÄ

Päivystysalueen hoitajien kokemuksia

Opinnäytetyö

Akuuttihoitotyön YAMK

Terveystenhoitaja (ylempi AMK)

2024



Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu

Tutkintonimike	Terveystenhoitaja (ylempi AMK)
Tekijä/Tekijät	Katja Pietarinen
Työn nimi	Työn psykososiaalinen kuormitus vuorotyössä - Päivystysalueen hoitajien kokemuksia
Toimeksiantaja	Kymenlaakson hyvinvointialue
Vuosi	2024
Sivut	32 sivua, liitteitä 13 sivua
Työn ohjaaja(t)	Niina Ervaala

## TIIVISTELMÄ

Tutkimusten mukaan työhyvinvointi hoitoalla on viime aikoina heikentynyt, ja työsuojeluviranomaiset saavat usein yhteydenottoja liittyen työn psykososiaaliseen kuormitukseen. Psykososiaaliset riskit ja niiden seuraukset saattavat vaikuttaa haitallisesti työntekijän terveyteen, ja sillä puolestaan voi olla negatiivisia seurauksia organisaatioiden ja kansantalouksien tehokkuuteen.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, kuinka usein päivystysalueella työskentelevät hoitajat kokevat työssään haitallista psykososiaalista kuormitusta, ja miten taustamuuttajat mahdollisesti vaikuttavat koettuun kuormitukseen. Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena, ja kyselyyn vastasi 63 hoitajaa. Tulokset analysoitiin käyttämällä SPSS-ohjelmaa.

Tulosten mukaan vähiten psykososiaalisesti kuormittavaksi koettiin vaihtelun puute työssä tai työn yksitoikkoisuus, liian vähäinen tuki työtovereilta ja esimieheltä työn tekemiseen, ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esimiehen kanssa, työyhteisössä ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu sekä syrjivä kohtelu. Eniten vastaajista kokivat kuormittaviksi asioiksi liiallisen työmäärän työaikaan nähden, työhön keskittymistä häiritsevät tekijät, kuten melu ja häly, työn tekemisen jatkuva keskeytyminen sekä työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt. Ainoastaan iällä todettiin olevan vaikutusta koettuun kuormitukseen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta toimimisen mukaan, mutta muuten taustamuuttujilla ei havaittu olevan merkitsevää yhteyttä vastauksissa.

Tutkimustulosten perusteella tulevaisuudessa olisi tärkeää keskittyä erityisesti työn järjestelyihin liittyviin haitallisiin kuormitustekijöihin, sillä eniten kuormitusta koettiin juuri näiden tekijöiden osalta. Sujuvalla yhteistyöllä esimiehen ja muiden työntekijöiden kanssa sekä saadulla tuella on merkittävä positiivinen vaikutus, ja myös psyykkisesti turvallinen työympäristö vähentää psykososiaalista kuormitusta. Tässä opinnäytetyössä saatujen tulosten perusteella työmäärään, työympäristöön sekä työhön keskittymiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota.

**Asiasanat:** psykososiaalinen kuormitus, vuorotyö

Degree title	Master of Health Care
Author (authors)	Katja Pietarinen
Thesis title	Psychosocial strain at shift work - Experiences of nurses in emergency reserve
Commissioned by	Wellbeing services county of Kymenlaakso
Time	2024
Pages	32 pages, 13 pages of appendices
Supervisor	Niina Ervaala

## ABSTRACT

Studies have shown that well-being at work within health care has impaired lately, and the official of work safety is frequently contacted concerning psychosocial strain. Psychosocial risks and the consequences of them might have a harmful effect on the employees' health, which might have negative consequences for effectivity of organizations and national economies.

The purpose of this thesis was to find out how often the workers in emergency reserve endure harmful psychosocial strain in their work and how the underlying variables possibly affect the perceived strain. The study was carried out as quantitative research and altogether 63 nurses answered in this query. These results were analyzed by using SPSS-program.

The results showed that the least harmful factors were the lack of variety or the monotonousness in the duties, too little support from colleagues or superiors, the problems in cooperation and interaction with superior, harassment or other continuing inappropriate or discriminative treatment in the work community. The most harmful factors were excessive workload compared to working time, factorizations which disturbed one's concentration on work like noise and commotion, the factors that lead continuously to interruptions and the faults, lacks or malfunctions in instruments or working environment. Age was the only affective factor when psychosocial strain was due to working with unclear directions or expectations, but otherwise there were no significant connections between the answers and other underlying variables.

Based on these results, in the future it would be important to focus especially to the factors that are related to the organisation on work, since these factors are more likely to cause strain than the others. Well-functioning collaboration with and support from colleagues and one's superior has a significant positive effect, and a psychologically safe working environment will also reduce psychosocial loading. Based on the results of this thesis more attention should be paid to workload, working environment and concentration on work.

**Keywords:** Psychosocial strain, shift work

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	6
1.1	Tiedonhaku.....	6
1.2	Työn psykososiaalinen kuormitus.....	7
1.3	Vuorotyö.....	10
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYS.....	13
3	OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄT.....	14
3.1	Aineiston keruu.....	14
3.2	Aineiston analyysi.....	16
3	TULOKSET.....	16
3.1	Haitallinen psykososiaalinen kuormitus eri osa-alueilla.....	17
3.2	Taustamuuttajien yhteys psykososiaaliseen kuormitukseen.....	21
4	POHDINTA.....	23
4.1	Tulosten pohdinta.....	23
4.2	Opinnäytetyön luotettavuus.....	25
4.3	Opinnäytetyön eettisyys.....	26
4.4	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset.....	27
	LÄHTEET.....	28

## LIITTEET

Liite 1. Kirjallisuuskatsaukseen valitut tutkimukset

Liite 2. Kyselylomake

Liite 3. Opinnäytetyön saatekirje

Liite 4. Vastauksien määrät sekä prosenttiosuudet

## 1 JOHDANTO

Lain mukaan työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä sekä ennaltaehkäistä työstä aiheutuvia haittoja. Työnantajan tulee arvioida työn fyysisiä kuormitustekijöitä sekä työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä kuormitustekijöitä, ja tarvittaessa ryhtyä toimenpiteisiin niiden välttämiseksi tai vähentämiseksi (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 2. luku.) Psykososiaaliset riskit ja niiden seuraukset vaikuttavat haitallisesti työntekijän terveyteen, ja sen lisäksi ne voivat vaikuttaa negatiivisesti organisaatioiden ja kansantalouksien tehokkuuteen. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2024.)

Viime vuosina hoitoalan ongelmat ovat olleet yksi yleisistä puheenaiheista sekä median että väestön keskuudessa. Hoitoalan palkkauksen lisäksi usein esillä ovat myös henkilöstöresurssit sekä terveydenhuoltoalan kuormitus. Terveydenhuoltoalalla työskentelyn ajatellaan yleisesti olevan rankkaa, ja usein hoitajat kokevat monenlaista kuormitusta työssään. Vuonna 2021 työsuojeluviranomainen sai lähes 2400 häirintään ja työn psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvää yhteydenottoa. Kolmasosa näistä yhteydenotoista tuli sosiaali- ja terveysalalta. Tyypillisiä yhteydenoton aiheita työn kuormitukseen liittyen olivat liiallinen työmäärä, aikapaine, kovat vaatimukset sekä yhteistyön, tiedonkulun ja vuorovaikutuksen ongelmat työyhteisössä. (Työsuojeluhallinto 2022.)

Tutkimuksen mukaan työhyvinvointi hoitoalalla on viime vuosina heikentynyt jonkin verran. Työuupumusta on hieman enemmän kuin muutama vuosi sitten, ja myös työkyky arvioidaan aiempaa heikommaksi. Useammat hoitajat ovat harkinneet jopa eroavansa nykyisestä työstään. (Työterveyslaitos 2022.) Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, kuinka paljon työntekijät kokevat haitallisista psykososiaalista kuormitusta työssään päivystysalueella ja miten taustamuuttajat mahdollisesti vaikuttavat asiaan.

## 2 TOOREETTINEN VIITEKEHYS

Tämän opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat työn psykososiaalinen kuormitus ja vuorotyö. Teoreettisessa viitekehyksessä on hyödynnetty lakeja, kirjallisuutta, tilastoja, internetin työterveyteen liittyviä sivustoja, systemaattista tiedonhakua, menetelmälähteitä sekä aiempia tutkimustuloksia.

### 2.1 Tiedonhaku

Tiedonhaku aloitettiin opinnäytetyön ideointivaiheessa, mutta sitä jatkettiin vielä tuloksien analyysi- ja raportointivaiheessa. Tiedonhakua toteutettiin suomalaisista ja ulkomaalaisista tietokannoista sekä lisäksi käytettiin manuaalista tiedonhakua (taulukko 1). Haut tehtiin pääasiassa käyttämällä Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun tietokantojen hakusivustoja. Tiedonhakua suoritettiin Medic-, Cinahl- ja Medline-tietokannoista sekä lisäksi käytettiin manuaalista tiedonhakua. Keskeisinä käsitteinä hakuja tehtäessä olivat psykososiaalinen kuormitus sekä vuorotyö. Myös 12-tuntiseen työvuorojärjestelmään liittyvää tutkimustietoa etsittiin vuorotyön lisäksi. Käsitteiden perusteella löytyi runsaasti pro gradu -tutkimuksia, mutta niitä ei hyödynnetty tässä opinnäytetyössä. Myöskään ennen vuotta 2013 tehtyjä tutkimuksia ei otettu mukaan. Tiedonhaun rajauksia tehtäessä valittiin vertaisarvioituja sekä englanninkielisiä lähteitä kotimaisten lisäksi, ja opinnäytetyöhön hyödynnetyt tutkimukset valittiin pääasiassa otsikon sekä tiivistelmän perusteella. Manuaalista hakua käytettiin pääasiassa muista aineistoista löytyneiden aiheeseen sopivien tutkimuksien etsimiseen. Medic-tietokannasta opinnäytetyöhöni valikoitui 4 tutkimusta: Cinahlista tai Medlinesta 10 sekä manuaalisen tiedonhaun kautta 2 lähdeä, jotka ovat merkittynä erilliseen taulukkoon (ks. liite 1).

Taulukko 1. Tiedonhaun tulokset

Tietokanta	Hakusanat	Rajaukset	Tulokset	Valitut
Medic	psykososiaal* AND kuormit*	2013-	25	2
	kuormit* AND vuorotyö*	2013-	22	1
	psykososiaal* AND työ*	2013-	80	1

Cinahl, Medline	psychosocial strain* OR workload AND shift work* OR work shift* AND nurse*	English v. 2013- psychosocial strain* OR workload otsikossa  vertaisarvioitu	80	8
	psychosocial strain* AND shift work*	English 2013- vertaisarvioitu	6	1
	stress* OR psychosocial* AND twelve-hour* OR 12-hour*	English 2013- twelve-hour* OR 12-hour* otsikossa  vertaisarvioitu	33	1
Manuaalinen haku				2

## 2.2 Työn psykososiaalinen kuormitus

Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, johon sisältyvät työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen, ja hyvinvoinnin lisääntyessä työhön sitoutuminen lisääntyy sekä sairauspoissaolojen määrä vähenee. (Sosiaali- ja terveysministeriö s.a.) Työn kuormitus on yksi osa työhyvinvointia, ja se voidaan jakaa fyysiseen sekä psykososiaaliseen kuormitukseen. Ivzidun ym. (2022) mukaan olisi tärkeää selvittää työn kuormitukseen liittyvät fyysiset, henkiset ja emotionaaliset vaatimukset, sillä kuormitus vaikuttaa eri tavalla riippuen aiheuttajasta. Fyysinen kuormitus saattaa aiheuttaa vammoja ja poissaoloja, henkinen kuormitus häiritsee työtehtävän suoritusta, ja emotionaalinen kuormitus puolestaan voi vähentää työn imua tai aiheuttaa tyytymättömyyttä työympäristöön. Heidän tutkimukses-

saan havaittiin, että työkokemuksella oli vaikutusta fyysiseen ja emotionaaliseen kuormitukseen, mutta ei henkiseen kuormitukseen. Tässä opinnäytetyössä käsiteltävä aihe rajautuu kuitenkin ainoastaan psykososiaaliseen kuormitukseen.

Psykososiaalinen kuormitus voidaan jakaa työn järjestelyihin, työn sisältöön ja työn sosiaaliseen toimivuuteen liittyviin kuormitustekijöihin. Työn järjestelyihin liittyvää haitallista kuormitusta voivat aiheuttaa muun muassa liiallinen tai liian vähäinen työn määrä, kohtuuton aikapaine, työajoista johtuvat haittatekijät, liikkuva työ, puutteet työvälineissä tai työskentelyolosuhteissa, epäselvät työnkuvat tai tavoitteet sekä vastuuseen ja työnjakoon liittyvät epäselvyydet. Työn sisällön kuormittavuuteen haitallisesti vaikuttavat esimerkiksi työn sirpaleisuus tai yksitoikkoisuus, jatkuva valppaana olo, työn laadulliset vaatimukset, liiallinen tiedon määrä, jatkuva työn keskeytyminen, kohtuuton vastuu sekä toistuvat hankalat vuorovaikutustilanteet. Yksin työskentely, sosiaalinen tai fyysinen eristäminen, yhteistyön tai vuorovaikutuksen toimimattomuus, huono tiedonkulkua, puutteellinen tuki työkavereiden tai esimiehen taholta sekä epäsiällinen tai tasapuolisuuden vastainen kohtelu ovat puolestaan työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä kuormitustekijöitä. (Työsuojeluhallinto 2017.)

Työmäärän on todettu olevan yksi suurimmasta työstressin syistä, ja se puolestaan vaarantaa hoitajien fyysisen ja psyykkisen terveyden. Mm. ylikuormitus, toimintavapauden alhaisuus ja pitkät työvuorot aiheuttavat stressiä sekä väsymystä, mikä puolestaan altistaa henkilökohtaisille ongelmille ja mielenterveyden häiriöille. (Saedpanah ym. 2023.) Myös Turanin ja Ançelin (2020) tutkimuksen perusteella suuri työmäärä aiheuttaa stressiä ja sen myötä psyykkisiä oireita. Olanrewajun (2019) tutkimuksen mukaan hoitajien työkuormituksella on lisäksi todettu olevan merkittävä yhteys unihäiriöihin. Suurempi työmäärä saattaa aiheuttaa vuorotyöhäiriöitä, jotka ilmenevät mm. uneliaisuutena tai unettomuutena, ja liian suuri työn määrä saattaa näkyä myös nukahtamisvaikeuksina.

Työn keskeytyminen on yksi hoitotyössä psykososiaalisesti kuormittava tekijä. Forsythin ym. (2018) tutkimuksessa todettiin, että työn jatkuva keskeytyminen vie usein keskittymisen pois sen hetkisestä työtehtävästä, mikä puolestaan altistaa virheiden tekemiselle. Ensiapuyksiköissä keskeytyksiä tapahtuu yleensä



jatkuvasti, mikä lisää työn kuormitusta. Iällä ja työkokemuksella ei kyseisen tutkimuksen perusteella ole vaikutusta koettuun keskeytysten määrään. Keskeytysten lukumäärän noustessa työvuoron loppua kohti koettiin kuitenkin enemmän henkistä kuormitusta kuin vuoron alkaessa, ja myös reaktioaikojen todettiin pidentyneen.

Psykososiaalisia riskejä työoloissa aiheuttavat mm. liiallinen työmäärä, ristiriitaiset vaatimukset ja epäselvyydet tehtävänkuvuissa, johdon tai kollegoiden tuen puuttuminen, psykologinen tai seksuaalinen häirintä sekä vaikeat potilaat. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2024.) Sote-alalla on jo työvoimapula, mikä puolestaan voi pahentaa psykososiaalisia kuormitustekijöitä, kuten esimerkiksi liian suurta työmäärää tai eettistä kuormitusta. Työhön sisältyy paljon psykososiaalisia kuormitustekijöitä, jotka saattavat altistaa työntekijän mielenterveyden häiriöille. Epäsuhta työn vaatimusten ja työn hallinnan välillä on yleistä, ja suuret vaatimukset yhdessä heikon työn hallinnan kanssa saattavat johtaa työkuormituksen lisääntymiseen sekä terveyshaittoihin. Etenkin työstressi, epäoikeudenmukainen johtaminen sekä eettinen kuormitus ovat yhteydessä heikompaan mielenterveyteen. (Laitinen, Nikunlaakso & Koivisto 2023.)

Työn organisoinnilla on merkittävästi vaikutusta hoitotyön kuormitukseen. Koska hoidontarpeen määrään ja resursseihin ei aina pystytä vaikuttamaan, voitaisiin työn organisointiin liittyviin häiriöihin puuttumalla parantaa työntekijän fyysistä ja psyykkistä työkokemusta. Tutkimuksessa on tullut esille, että työkokemuksella on vaikutusta tehtävien määrittelyyn, suunnitteluun sekä toteutukseen. Kokemattomammat hoitajat ovat siksi usein alttiimpia suuremmalle koettulle työmäärälle, koska alhaisemmat työskentelytaidot sekä kollegoiden kanssa neuvottelu saattavat aiheuttaa lisätyötä. (Ferramosca ym. 2023.)

Nuoremmat työntekijät kokevat työn raskauden, työaikojen ja johtajuuden vaikuttavan merkittävästi psykososiaaliseen kuormitukseen, kun iäkkäämmät työntekijät kokevat merkittävänä mahdollisuuden muokata työntekoa (Selder ym. 2023). Onkin todettu, että joustavilla ja vaihtoehtoisilla työjärjestelyillä voidaan parantaa ikääntyvien hoitajien terveyttä sekä hyvinvointia, ja siten pidentää uran pituutta. Joustavat työajat, muokatut tehtävät sekä mentorointi

saattavat vaikuttaa positiivisesti ikääntyvien aikeisiin pysyä töissä. (Montayre 2023.)

Työstressi ja työyhteisön psykologinen turvallisuus ovat yhteydessä työstä palautumiseen, joten työstä palautumista voidaan edistää vähentämällä ja hallitsemalla työn psykososiaalista kuormitusta sekä vahvistamalla taitoja huolehtia palautumisesta haastavissa työoloissa (Laitinen, Selander ym. 2023, 3–10). Työyhteisön psykologinen turvallisuus puolestaan tukee työstä palautumista, minkä myötä työn kuormitustekijöiden haitallinen vaikutus sosiaali- ja terveysalalla vähenee, joten siksi työyhteisön toimivuus on tärkeää (Laitinen, Nikulaakso & Koivisto 2023). Laukkalan ym. (2020) mukaan terveydenhuollon ammattilaisen usein vahvan työroolin vuoksi työntekijän voi olla vaikea hakea apua kuormitustilanteessa. Siksi usein työkavereilla tai toimivalla työyhteisöllä ja sosiaalisilla kontakteilla on merkittävä vaikutus työntekijän tukemisessa. Myös Ferramoscan ym. (2023) mukaan työympäristöön ja sosiaalisiin suhteisiin liittyen yhteistyösuhteet ovat tärkeitä. Hyvän yhteistyön ja keskinäisen kunnioituksen on todettu parantavan palvelujen tehokkuutta sekä hoidon laatua. Hankalien vuorovaikutussuhteiden myötä saattavat työsuoritukset huonontua, tehtävien suorittaminen viivästyä ja työntekijöiden psykologinen terveys heikentyä.

Työolobarometrin (Lyly-Yrjänäinen 2022) tulosten mukaan työntekijät kokevat aiempaa useammin, että työ rasittaa henkisesti ainakin jonkin verran. Lähes viidennes vastaajista oli samaa mieltä siitä, että työ rasittaa henkisesti, ja lähes puolet vastaajista oli väittämästä jokseenkin samaa mieltä. Nuoremmat eli 18–34-vuotiaat kokivat työnsä muihin verrattuna henkisesti raskaammaksi, sillä 67 % vastaajista oli asiasta täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä. Tuoreiden tutkimusten mukaan yhä useammat alle 35-vuotiaat kokevat työkykynsä huonoksi ja työmäärän lisääntyneeksi eikä heillä ole tarpeeksi keinoja työstä palautumiseen. Myös yli puolet 20–29-vuotiaista on huolissaan jaksamisestaan ja omasta psyykkisestä hyvinvoinnistaan. (Karjalainen 2022.)

## **2.3 Vuorotyö**

Vuorotyössä työntekijä tekee eri työvuoroja, ja vuorot vaihtuvat säännöllisesti sekä muuttuvat ennalta sovituin aikajaksoin. Kyseessä on työaikajärjestely,

jossa työntekijöiden vuorot tehdään samassa työpisteessä tietyn työvuoro-suunnitelman mukaisesti. Vuorotyössä eri työvuorojen työtehtävien tulee olla samankaltaisia, ja pääasiassa työnantaja määrittää työvuorojärjestelyt. Vuoro-työtä voidaan tehdä kahdessa tai useammassa vuorossa, ja se mahdollistaa myös yötyön tekemisen. (Hietala ym. 2022, 100–101.)

Työaika vaikuttaa työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Erityisesti vuoro-työ vaikuttaa työntekijään kokonaisvaltaisesti. Sillä on vaikutuksia mm. työntekijän terveyteen, perhe-elämään, vapaa-ajanviettoon, työn tuottavuuteen sekä sairauspoissaoloihin ja työuran pituuteen. Hyvät työajat lisäävät työtyytyväisyyttä ja työn vetovoimaa. (Työterveyslaitos. Työaika s.a.) Sairaaloissa ja terveyskeskuksien vuodeosastoilla yleisesti käytössä olevassa jaksotyössä yleisin jakson pituus on kolme viikkoa. Viikoittainen työaika useimmissa työehtosopimuksissa on 38 h 15 min, jolloin jakson työaika on 114 h 45 min. (Tehy s.a.) Jaksotyössä päivittäinen työaika on pääasiallisesti enintään 10 tuntia, mutta yövuoro voi olla kestoltaan 11 tuntia. Paikallisesti on mahdollista sopia yleisesti määrätyistä työajoista poikkeavaa työaikajärjestelyä, mutta silloin asiasta on sovittava työntekijän, organisaation ja asianomaisen sopijajärjestön kesken. (Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat 2021.)

Työvuorojärjestelyiden on todettu vaikuttavan työn kuormittavuuteen. Karhulan ym. (2023) tutkimuksessa arvioitiin hoitajien uneliaisuutta, koettua työmäärää sekä palautumista. Tulosten perusteella yksittäiset vapaapäivät ja lyhyet palautumisajat olivat yhteydessä koettuun kuormitukseen, sillä lyhyellä palautumisajalla työskentelevät hoitajat kokivat työmäärän henkisesti ja fyysisesti korkeammaksi sekä palautumisen heikommaksi. Abed Al Ahadin ym. (2021) tutkimuksessa työn määrä vaikutti negatiivisesti myös koettuun työtyytyväisyyteen, ja yövuorossa työskentelevät olivat tyytyväisempiä kuin päivävuorossa työskentelevät. Tämä kuitenkin selittyi ainakin osittain sillä, että työmäärä koettiin yövuoroissa pienemmäksi kuin päivävuoroissa.

Eräässä tutkimuksessa selvitettiin eri työvuorojärjestelmien vaikutuksia työntekijöiden uneen, hyvinvointiin, terveyteen, turvallisuuteen ja sairauspoissaoloihin. Lisäksi tutkimuksen avulla kartoitettiin 12-tuntisen työvuorojärjestelmän työhyvinvointia tukevia käytäntöjä ja toimintamalleja. 12 tunnin järjestelmässä työskentelevät olivat selvästi useammin tyytyväisiä työvuorojärjestelmäänsä,

ja he ilmoittivat selvästi vähemmän työvuorojärjestelmän aiheuttamia terveyteen, työhyvinvointiin ja työn sujumiseen liittyviä haittoja sekä raportoivat vähemmän univaikeuksia. 12-tuntisten työvuorojen aikainen vireystila arvioitiin paremmaksi kuin 8-tuntisessa työvuorossa, ja myös työstä hyvin palautuvien osuus oli suurempi. (Karhula ym. 2016.) Costa ym. (2014) tutkimuksen mukaan 12-tuntisessa työvuorojärjestelmässä työskentelevät kokivat vähemmän univaikeuksia kuin 8-tuntista 3-vuorotyötä tekevät. 12 tunnin työskentelymallissa koettiin myös palautuminen vuorojen välillä paremmaksi kuin 3-vuorotyössä pidemmän lepoajan vuoksi. Dall’Oran ym. (2016) mukaan 12 tunnin työvuorot puolestaan voivat vaikuttaa negatiivisesti henkilökunnan hyvinvointiin, mutta toisaalta työ- ja perhe-elämän tasapaino saatetaan kokea paremmaksi pidemmissä työvuoroissa työskennellessä. Ingstadin (2016) tutkimustulosten perusteella 12 tunnin vuorot lisäävät työn jatkuvuutta ja vastuullisuutta, ja jopa vähentävät työ aiheuttamaa stressiä. 12-tuntisten vuorojen positiiviset vaikutukset kuitenkin korostuvat silloin, jos koko yksikön henkilökunta työskentelee tällaisissa pidennetyissä vuoroissa.

Yövuoroja tekevät kärsivät enemmän väsymyksestä ja unihäiriöistä kuin vuorotyötä ilman yövuoroja tekevät. Iltatyö puolestaan aiheuttaa vaikeuksia työn ja muun elämän yhteensovittamisessa ja ennustaa myös erimittaisia sairauspoissaoloja. Myös alle 11 tunnin työvuorovälit vaikuttavat haitallisesti väsymykseen, työn ja muun elämään yhteensovittamiseen sekä sairauspoissaoloihin. Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun todettiin vähentävän sairauspoissaoloja 6–10 %, kun työn ja muun elämän yhteensovittaminen parantuu. Myös kiireelliseksi koettu työ lisäsi väsymysoireita, ja samalla lisäsi aikomusta siirtyä eläkkeelle. Yli 50-vuotiaita kuormittivat eniten pitkät kokonaistyöajat, ja he hyötyivät eniten kuormittavien vuoropiirteiden vähentämisestä. Tuloksissa todettiin kuitenkin, että 2- tai 3-vuorotyön tekemisellä ei ollut yhteyttä psyykkiseen kuormitukseen neljän vuoden seurannan aikana. Ikä ja työaikamuoto yhdessä kuitenkin vaikuttivat niin, että 2-vuorotyö oli yhteydessä psyykkiseen kuormitukseen yli 50-vuotiaiden keskuudessa. 40–49-vuotiaiden joukossa puolestaan havaittiin merkitsevä yhteys yksittäisten vapaapäivien ja psyykkisen kuormituksen välillä. (Härmä ym. 2019.)

Ikääntymiseen liittyy kroonisten sairauksien lisääntyminen ja elimistön uni-valverytmin aikaistuminen, minkä vuoksi palautuminen erityisesti yövuorojen jälkeen heikkenee ja työn yleinen kuormittavuus saattaa lisääntyä (Työterveyslaitos. Työaikojen kuormittavuuden arviointi s.a.). Useiden tutkimusten mukaan psykososiaalinen ympäristö saattaa olla haitallisempi vuorotyön tekijöille kuin päivätyöläisille, sillä vuorotyöläisten osalta työn hallinta koetaan huonompana, fyysiset vaatimukset korkeampina ja esimiehen tuki alhaisempana (Fischer ym. 2019).

Kymenlaakson hyvinvointialueen päivystysalueella eli Kymenlaakson keskussairaalan ja Ratamokeskuksen päivystyksissä sekä Akuuttiyksiköissä aloitettiin helmikuussa 2023 12-tuntisen työvuorojärjestelmän pilotointi. Osa henkilöstöstä jatkoi normaalisti 3-vuorotyössä, ja osa puolestaan alkoi tehdä 12-tuntisia työvuoroja. Lisäksi osalla työntekijöistä oli mahdollisuus tehdä yksittäisiä 12-tuntisia työvuoroja eli käytössä on niin sanotusti hybridimalli.

### **3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYS**

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää hoitajien kokemuksia haitallisista psykososiaalisista kuormitustekijöistä. Tavoitteena oli tuottaa tietoa hoitajien kokemasta haitallisesta psykososiaalisesta työn kuormituksesta ja siihen mahdollisesti vaikuttavista taustamuuttujista. Kyselyn avulla voitaisiin saada tietoa, jonka avulla pystyttäisiin jatkossa vähentämään hoitajien kokemaa haitallista kuormitusta vaikuttamalla tulosten perusteella eniten kuormittaviin tekijöihin. Etenkin kyselyyn osallistuneissa yksiköissä voitaisiin hyödyntää tuloksia keskittymällä yksiköissä esille nousseiden kuormitustekijöiden hallintaan.

Tutkimuskysymykset:

1. Kuinka usein hoitajat kokevat työssään haitallista kuormitusta psykososiaalisen kuormituksen eri osa-alueilla?
2. Miten työntekijän ikä, työkokemus päivystystyöstä sekä käytössä oleva työvuorojärjestelmä ovat yhteydessä työntekijän kokemaan työn psykososiaaliseen kuormitukseen?

## 4 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄT

Tilastollisia menetelmiä käytetään usein, kun tehdään tutkimusta eri ryhmien ja tekijöiden välisistä yhteyksistä tai eri ilmiöiden esiintymisestä sekä niihin vaikuttavista tekijöistä. Kvantitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on mitattavien määreiden avulla tutkia empiiristä ilmiötä. Kyselylomake puolestaan sopii aineiston keruumenetelmäksi silloin, kun halutaan tietoa vastaajien mielipiteistä, arvoista, asenteista ja kokemuksista. (Tähtinen ym. 2020, 14, 26–27.) Tässä opinnäytetyössä haluttiin selvittää psykososiaalisen kuormituksen määrää sekä taustamuuttujien vaikutusta asiaan, joten menetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen kysely.

### 4.1 Aineiston keruu

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin käyttämällä määrällistä eli kvantitatiivista menetelmää. Kyseisessä menetelmässä perusjoukosta valitaan tutkimukseen joko kaikki perusjoukon havaintoyksiköt tai valitaan edustava otos (Vilkkä 2021.) Tämä tutkimus toteutettiin kokonaisotantaa käyttäen, jolloin kaikki perusjoukon edustajat ( $N = 184$ ) otettiin mukaan tutkimukseen. Kokonaisotannalla on mahdollisuus saada paljon vastauksia, jolloin yksiköiden kokemaa työn psykososiaalista kuormitusta pystytään arvioimaan luotettavammin.

Kyselylomakkeella toteutettava tutkimus sopii hyvin suurelle joukolle hajallaan olevia ihmisiä. Menetelmän etuna on myös se, että vastaaja jää tutkijalle tuntemattomaksi. Kyselylomakkeen haittana puolestaan on se, että vastausprosentti saattaa jäädä alhaiseksi. (Vilkkä 2021.) Aineistonkeruumenetelmän valintaan tässä opinnäytetyössä vaikutti se, että sähköistä kyselylomaketta käyttämällä tutkimus on helppo toteuttaa suurelle vastaajamäärälle. Vastaaminen ei vie paljon aikaa, jolloin kyselyyn todennäköisesti saadaan enemmän vastaajia. Vastaajien määrän näkee reaaliaikaisesti, jolloin voidaan arvioida, onko vastauksia saatu riittävästi. Tarvittaessa kyselystä voi muistuttaa työntekijöitä ja pyytää halutessaan osallistumaan tutkimukseen.

Aineistonkeruu toteutettiin aluehallintoviraston valmiilla kyselylomakepohjalla: ”Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely” (ks. liite 2). Aluehallintoviraston valmista kyselylomaketta on lupa käyttää ja muokata, kun lähde ja kyselyn

toteuttaja ilmoitetaan. Jos muokkauksia tehdään, tulee ilmoittaa mitkä ovat kyselyn toteuttajan omia muokkauksia (Aluehallintovirasto 2022.) Tässä opinäytetyössä kysymykset ja vastausvaihtoehdot siirrettiin muuten samanlaisina Forms-kyselypohjaan kuin ne ovat alkuperäisessä lomakkeessa, paitsi kuuden kuukauden sijaan kysymyksiin on vaihdettu ajaksi neljä kuukautta. Tutkimuksessa kysyttiin kokemuksia neljän kuukauden ajalta siksi, että taustamuuttujissa on otettu mukaan 12-tuntinen työvuorojärjestelmä, joka on ollut kohdeyksiköissä kyselyä tehtäessä käytössä noin neljä kuukautta. Kysymyksiä käytettävässä kyselylomakkeessa on 23. Näistä 22:ssa on kuusi vastausvaihtoehtoa ja yhdessä viisi. Kyselylomakkeessa vastausvaihtoehdot on määritetty likertin asteikon mukaisesti, jolloin keskikohtaan verrattuna saman mielisyys lisääntyy toiseen ja vähenee toiseen suuntaan edetessä (Vilkkä 2021).

Muuttujilla tarkoitetaan ominaisuuksia, jotka liittyvät havaintoyksiköihin, ja ne voivat olla mitä tahansa havaintoyksikön ominaisuuksia, joita voidaan luotettavasti mitata (Vilkkä 2021). Tässä tutkimuksessa taustamuuttujia ovat vastaajan ikä, työkokemus päivystystyöstä sekä käytössä oleva työvuorojärjestelmä.

Tässä tutkimuksessa kokonaisotantana oli 184 Kymenlaakson keskussairaalan ja Ratamokeskuksen päivystyksen sekä Akuuttiyksikön hoitajaa. Heistä 112 työskenteli Kotkan keskussairaalassa ja 72 Ratamokeskuksessa. Kyselylomakkeessa ei työpistettä kuitenkaan kysytty, koska henkilökunta osittain kiertää yksiköstä toiseen, ja lisäksi jossakin tietyssä yksikössä työskentelevien vastaajien osuus olisi saattanut jäädä todella pieneksi. Kyselylinkki lähetettiin kaikille Kymenlaakson hyvinvointialueen päivystysalueella työskenteleville hoitajille (N = 184). Työntekijöistä suuri osa on sairaanhoitajia, mutta osa vastaajista voi olla myös lähihoitajia. Kyselylomake oli kaikille vastaajilla samanlainen, ja vastaaminen oli vapaaehtoista. Kyselylomakkeen yhteydessä lähetettiin myös saatekirje (liite 3), jossa perustettiin tutkimuksen tärkeyttä ja yritettiin motivoida vastaamaan kyselyyn. Yksiköiden palveluesimiehet lähettivät linkin kyselyyn saatekirjeineen päivystysalueiden hoitajille, ja aikaa kyselyyn vastaamiseen oli 4 viikkoa. Kohderyhmälle lähetettiin muistutusviesti kyselyyn osallistumisesta kahden viikon jälkeen kyselyn avautumisesta. Kyselyn vastausaika jatkettiin vielä kahdella viikolla, jotta vastausprosenttia saataisiin paremmaksi.

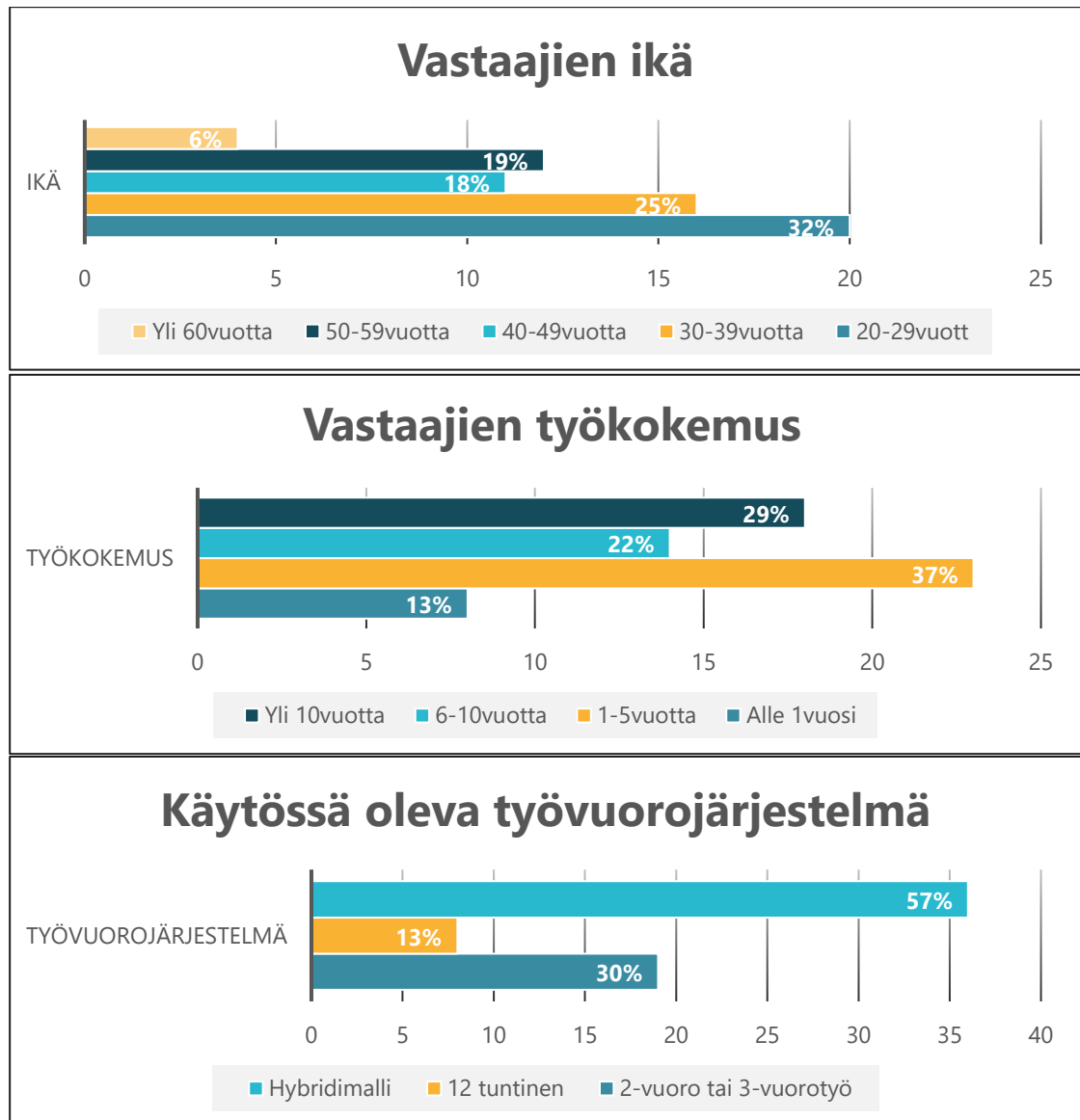
## 4.2 Aineiston analyysi

Tutkimusaineisto analysoitiin käyttäen apuna SPSS-ohjelmaa. SPSS-ohjelman avulla voidaan tehdä tilastollisia analyysejä tutkimusaineistolle sekä toteuttaa graafisia esityksiä (Duodecim Tutkijaportti 2021). Tässä opinnäytetyössä vertailtiin SPSS-ohjelman avulla eri taustamuuttujien eli iän, työkokemuksen ja käytössä olevan työvuorojärjestelmän vaikutusta työntekijöiden kokemaan psykososiaaliseen kuormitukseen haitallisten kuormitustekijöiden osalta. Analyysissä tarkasteltiin muun muassa vastauksien määrää kysymyksittäin sekä vastauksien keskiarvoja ja keskihajontaa. (Ks. liite 4). Varianssi-analyysin avulla selvitettiin, onko eri vastausryhmien välisissä tuloksissa merkitseviä eroja. Kyselylomakkeen perusteella analysointi voidaan jakaa työn järjestelyyn, työn sisältöön ja työn sosiaaliseen kuormitukseen liittyvään kuormitukseen sekä terveyttä heikentävään työkuormitukseen. Analyysivaiheessa tarkasteltiin muuttujien, eli tässä tapauksessa vastaajan iän, työkokemuksen ja käytössä olevan työvuorojärjestelmän vaikutusta työn kuormituksen eri osaluoiisiin. Tulokset raportoidaan neljässä eri osassa, ja ne on jaoteltu samoin kuin kyselylomakkeessa, ja raportoinnissa huomioidaan myös tutkimuskysymykset.

## 5 TULOKSET

Kyselyyn vastasi yhteensä 63 hoitajaa Kymenlaakson hyvinvointialueen päivystysalueelta. Kysely lähetettiin 184 hoitajalle eli vastausprosentti oli 34,24 %. Kyselyyn vastanneiden hoitajien ikä vaihteli 20 ja 69 vuoden välillä. Lähes kolmasosa vastaajista oli alle 30-vuotiaita (32 %). Eniten vastanneissa oli hoitajia, joilla on työkokemusta päivystystyöstä 1–5 vuotta (37 %). Yli puolet vastanneista (57 %) teki sekä 12-tuntisia työvuoroja että 2- tai 3-vuorotyötä eli käytössä oli hybridimallinen työvuorojärjestelmä. (Ks. kuva 1.)





Kuva 1. Taustamuuttujien jakauma iän, työkokemuksen ja käytössä olevan työvuorojärjestelmän mukaan

Kyselyn vastausvaihtoehdoissa on käytetty asteikkoa 1–6 (1 = lainkaan, 2 = harvoin, 3 = silloin tällöin, 4 = melko usein, 5 = erittäin usein, 6 = ei koske työtäni). Koska vastausta 6 (ei koske työtäni) oli vain muutama yksittäinen koko kyselyssä, on kyseiset vastaukset jätetty pois tuloksista. Vastauksia oli yhteensä 63, ja tuloksia on tarkasteltu kysymyksittäin (liite 1).

## 5.1 Haitallinen psykososiaalinen kuormitus eri osa-alueilla

### Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät

Työn järjestelyihin liittyvistä kuormitustekijöistä selkeästi vähiten kuormittavana koetaan työskentely työajan ulkopuolella, sillä vastauksien keskiarvo

(ka.) on 2,05 ja keskihajonta (s) 1,18. Enemmän kuormittavana koetaan työn kuvaan ja työaikoihin liittyvät tekijät, sillä epäselvyydet tehtävänkuivissa tai vastuissa (ka. 2,76; s 0,93), epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet (ka. 2,83; s 0,93) sekä epäsäännölliset työajat, vuorotyö tai yötyö (ka. 2,84; s 1,07) koetaan tulosten perusteella keskenään lähes yhtä kuormittavina tekijöinä. Selkeästi eniten kuormitusta kuitenkin aiheuttavat työolosuhteisiin liittyvät tekijät, sillä työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt (ka. 3,35; s 0,88), työhön keskittymistä häiritsevät tekijät, kuten melu ja häly (ka. 3,49; s 1,03) sekä liiallinen työ määrä työaikaan nähden (ka. 3,63; s 1,03) kuormittavat psykososiaalisesti huomattavasti enemmän kuin muut kuormitustekijät. (Taulukko 2).

TAULUKKO 2. Työn psykososiaalinen kuormittavuus, työn järjestelyihin liittyvä kuormitus

Haitallisesti kuormittava tekijä	keskiarvo (ka. )	keskihajonta (s)
työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella	2,05	1,18
epäselvyydet tehtävänkuivissa tai vastuissa	2,76	0,93
epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet	2,83	0,93
epäsäännölliset työajat, vuorotyö tai yötyö	2,84	1,07
työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt	3,35	0,88
työhön keskittymistä häiritsevät tekijät, kuten melu ja häly	3,49	1,03
liiallinen työ määrä työaikaan nähden	3,63	1,03

(vaihteluväli 1 paljon - 5 ei lainkaan)

### Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät

Tulosten perusteella työ koetaan melko vaihtelevaksi, sillä työn sisältöön liittyvistä kuormitustekijöistä selkeästi vähiten kuormittavana koetaan vaihtelun puute työssä tai työn yksitoikkoisuus (ka. 1,70; s 0,71). Työtehtävät aiheuttavat kuormitusta enemmän kuin työn vaihtelevuus, sillä haastavat tai vaikeat työtehtävät (ka. 2,59; s 0,73) koetaan selkeästi enemmän kuormittavana. Haastavat tai vaikeat tilanteet asiakastyössä kuormittavat vielä enemmän (ka. 2,83; s 0,69), mutta työhön liittyvä väkivallan uhka (ka. 2,40; s 0,75) ei ole kuitenkaan yhtä kuormittava tekijä. Jonkin verran kuormitusta aiheuttavat myös

tietoon ja ohjeisiin liittyvät tekijät, sillä toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta (ka. 2,98; s 0,96) sekä liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva (ka. 3,00; s 1,02) kuormittavat enemmän kuin esimerkiksi asiakastilanteet. Lähes yhtä kuormittavana koetaan kuitenkin työn suuri vastuullisuus eli esimerkiksi vastuu muiden turvallisuudesta ja terveydestä tai taloudellinen vastuu (ka. 3,05; s 0,97). Selkeästi eniten kuormitusta aiheuttaa kuitenkin työn luonteeseen tai työtahtiin liittyvät tekijät, sillä usean asian tekeminen samanaikaisesti (ka. 3,24; s 1,00) sekä työn tekemisen jatkuva keskeytyminen (ka. 3,52; s 0,88) aiheuttavat vastausten perusteella eniten psykososiaalista kuormitusta. (Taulukko 3).

TAULUKKO 3. Työn psykososiaalinen kuormittavuus, työn sisältöön liittyvä kuormitus

Haitallisesti kuormittava tekijä	keskiarvo (ka. )	keskihajonta (s)
vaihtelun puute työssä tai työn yksitoikkoisuus	1,70	0,71
työhön liittyvä väkivallan uhka	2,40	0,75
haastavat tai vaikeat työtehtävät	2,59	0,73
haastavat tai vaikeat tilanteet asiakastyössä	2,83	0,69
toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta	2,98	0,96
liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tieto tulva	3,00	1,02
työn suuri vastuullisuus (esim. vastuu muiden turvallisuudesta ja terveydestä tai taloudellinen vastuu)	3,05	0,97
usean eri asian tekeminen samanaikaisesti	3,24	1,00
työn tekemisen jatkuva keskeytyminen	3,52	0,88

(vaihteluväli 1 paljon - 5 ei lainkaan)

### **Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät**

Työyhteisön sosiaaliseen kuormitukseen liittyvistä tekijöistä selkeästi yksi erottuu muista. Ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa koetaan huomattavasti enemmän kuormittavana (ka. 2,48; s 0,74) kuin muut tekijät. Myös toiseksi eniten kuormittava tekijä liittyy työkaveriihin, sillä liian vähäisen tuen työtovereilta työn tekemiseen koettiin kuormittavan jonkin verran (ka. 1,95; s 0,71). Syrjivää kohtelua tai häirintää ei kuitenkaan

ole koettu kuormittavina tekijöinä, sillä syrjivä kohtelu iän, terveydentilan, alkuperän, mielipiteen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (ka. 1,49; s 0,64) ja työyhteisössä ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu (ka. 1,54; s 0,59) koettiin selkeästi vähemmän kuormittavina kuin työntekijöiden välisiin suhteisiin liittyvät tekijät. Esimieheen liittyvät tekijät eivät myöskään aiheuttaneet merkittävää kuormitusta, sillä ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esimiehen kanssa (ka. 1,44; s 0,56), ja liian vähäinen tuki esimieheltä työn tekemiseen (ka. 1,60; s 0,71) koettiin vastausten perusteella pääasiassa kuormittavan vain harvoin tai ei lainkaan. (Taulukko 4).

TAULUKKO 4. Työn psykososiaalinen kuormittavuus, työyhteisön sosiaalinen kuormitus

Haitallisesti kuormittava tekijä	keskiarvo (ka. )	keskihajonta (s)
ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esimiehen kanssa	1,44	0,56
syrjivä kohtelu iän, terveydentilan, alkuperän, mielipiteen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella	1,49	0,64
työyhteisössä ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu	1,54	0,59
liian vähäinen tuki esimieheltä työn tekemiseen	1,60	0,71
liian vähäinen tuki työtovereilta työn tekemiseen	1,95	0,71
ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa	2,48	0,74

(vaihteluväli 1 paljon - 5 ei lainkaan)

### **Terveyttä heikentävä kuormitus**

Fyysiseen ja henkiseen terveyteen vaikuttavaa haitallista kuormitusta vastaan 11 % ei kokenut lainkaan, 41 % koki harvoin, 38 % silloin tällöin ja 8 % melko usein. Vastauksien keskiarvo oli 2,48 ja keskihajonta 0,86. (Taulukko 5).

TAULUKKO 5. Työn psykososiaalinen kuormittavuus, terveyttä heikentävä kuormitus

Haitallisesti kuormittava tekijä	keskiarvo ( $\bar{x}$ )	keskihajonta (s)
Aiheuttaako työsi sellaista kuormitusta, joka heikentää fyysistä tai henkistä terveyttäsi?	2,48	0,86

vaihteluväli 1 paljon - 5 ei lainkaan)

## 5.2 Taustamuuttujien yhteys psykososiaaliseen kuormitukseen

Tuloksista selvitettiin varianssianalyysin avulla taustamuuttujien vaikuttavuutta psykososiaaliseen kuormitukseen. Keskiarvovertailun perusteella viisi eniten ja viisi vähiten psykososiaalisesti kuormittavaa tekijää on listattu erikseen, ja taulukkoon on merkitty vastauksien keskiarvot taustamuuttujien mukaan (taulukko 6 ja taulukko 7).

Taulukko 6: Keskiarvovertailun mukaan eniten kuormittavat tekijät

Kuormittava tekijä	Työkokemus	$\bar{x}$	Ikä	$\bar{x}$	Työvuorojärjestelmä	$\bar{x}$
liiallinen työmäärä työaikaa nähden	Alle 1vuosi	3,00	20–29 v	3,60	2- tai 3-vuorotyö	3,26
	1-5 vuotta	3,90	30–39v	4,06	12-tuntinen pilotti	3,50
	6-10 vuotta	3,57	40–49v	3,45	Hybridimalli	3,86
	Yli 10 vuotta	3,61	50–59v	3,36		
			Yli 60v	3,25		
	ka. yhteensä	3,63		3,63		3,63
työn tekemisen jatkuva keskeytyminen	Alle 1vuosi	3,38	20–29 v	3,45	2- tai 3-vuorotyö	3,47
	1-5 vuotta	3,61	30–39v	3,94	12-tuntinen pilotti	2,86
	6-10 vuotta	3,69	40–49v	3,20	Hybridimalli	3,67
	Yli 10 vuotta	3,33	50–59v	3,50		
			Yli 60v	3,00		
	ka. yhteensä	3,52		3,52		3,52
työhön keskittymistä häiritsevät tekijät, kuten melu ja häly	Alle 1vuosi	3,13	20–29 v	3,40	2- tai 3-vuorotyö	3,58
	1-5 vuotta	3,65	30–39v	3,75	12-tuntinen pilotti	2,88
	6-10 vuotta	3,57	40–49v	3,55	Hybridimalli	3,58
	Yli 10 vuotta	3,39	50–59v	3,50		
			Yli 60v	2,75		
	ka. yhteensä	3,49		3,49		3,49
työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt	Alle 1vuosi	3,25	20–29 v	3,40	2- tai 3-vuorotyö	3,32
	1-5 vuotta	3,48	30–39v	3,19	12-tuntinen pilotti	3,50
	6-10 vuotta	3,00	40–49v	3,45	Hybridimalli	3,33
	Yli 10 vuotta	3,50	50–59v	3,50		
			Yli 60v	2,75		
	ka. yhteensä	3,35		3,35		3,35
usean eri asian tekeminen samanaikaisesti	Alle 1vuosi	3,25	20–29 v	3,60	2- tai 3-vuorotyö	3,16
	1-5 vuotta	3,52	30–39v	3,25	12-tuntinen pilotti	3,13
	6-10 vuotta	3,07	40–49v	3,18	Hybridimalli	3,31
	Yli 10 vuotta	3,00	50–59v	2,92		
			Yli 60v	2,50		
	ka. yhteensä	3,24		3,24		3,24

Taulukko 7: Keskiarvovertailun mukaan vähiten kuormittavat tekijät

Kuormittava tekijä	Työkokemus	$\bar{x}$	Ikä	$\bar{x}$	Työvuorojärjestelmä	$\bar{x}$
ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esimiehen kanssa	Alle 1vuosi	1,25	20–29v	1,35	2- tai 3-vuorotyö	1,47
	1-5 vuotta	1,43	30–39v	1,56	12-tuntinen pilotti	1,63
	6-10 vuotta	1,43	40–49v	1,36	Hybridimalli	1,39
	Yli 10 vuotta	1,56	50–59v	1,50		
	Yli 60v			1,50		
	ka. yhteensä	1,44		1,44		1,44
syrjivä kohtelu iän, terveydentilan, alkuperän, mielipiteen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella	Alle 1vuosi	1,38	20–29v	1,60	2- tai 3-vuorotyö	1,37
	1-5 vuotta	1,65	30–39v	1,31	12-tuntinen pilotti	1,88
	6-10 vuotta	1,36	40–49v	1,55	Hybridimalli	1,47
	Yli 10 vuotta	1,44	50–59v	1,42		
	Yli 60v			1,75		
	ka. yhteensä	1,49		1,49		1,49
työyhteisössä ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu	Alle 1vuosi	1,25	20–29v	1,55	2- tai 3-vuorotyö	1,42
	1-5 vuotta	1,65	30–39v	1,50	12-tuntinen pilotti	1,88
	6-10 vuotta	1,50	40–49v	1,73	Hybridimalli	1,53
	Yli 10 vuotta	1,56	50–59v	1,42		
	Yli 60v			1,50		
	ka. yhteensä	1,54		1,54		1,54
liian vähäinen tuki esimieheltä työn tekemiseen	Alle 1vuosi	1,13	20–29v	1,50	2- tai 3-vuorotyö	1,79
	1-5 vuotta	1,74	30–39v	1,75	12-tuntinen pilotti	1,63
	6-10 vuotta	1,50	40–49v	1,45	Hybridimalli	1,50
	Yli 10 vuotta	1,72	50–59v	1,83		
	Yli 60v			1,25		
	ka. yhteensä	1,60		1,60		1,60
vaihtelun puute työssä tai työn yksitoikkoisuus	Alle 1vuosi	1,38	20–29v	1,80	2- tai 3-vuorotyö	1,74
	1-5 vuotta	1,87	30–39v	1,56	12-tuntinen pilotti	2,00
	6-10 vuotta	1,43	40–49v	1,73	Hybridimalli	1,61
	Yli 10 vuotta	1,83	50–59v	1,58		
	Yli 60v			2,00		
	ka. yhteensä	1,70		1,70		1,70

Tulosten mukaan iällä ei havaittu olevan merkitystä työn järjestelyihin liittyvän kuormituksen osalta. Työn sisältöön liittyvistä kuormitustekijöistä iällä todettiin olevan merkittävä yhteys epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta toimimisen aiheuttamaan kuormitukseen ( $p = 0,03$ ). Tukeyn testissä havaittiin, että merkitsevä ero oli 30–39 vuotiaiden ja 40–49 vuotiaiden vastaajien välillä ( $p = 0,018$ ). Sen sijaan iällä ei havaittu olevan merkittävää yhteyttä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvien kuormitustekijöiden osalta. Myöskään terveyttä heikentävään kuormitukseen liittyen iällä ei todettu olevan yhteyttä.

Tulosten perusteella työkokemuksella ja työn järjestelyihin tai sisältöön liittyvillä kuormitustekijöillä ei havaittu olevan merkitsevää yhteyttä. Työkokemus ei myöskään vaikuttanut merkitsevästi työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvän kuormituksen tai terveyttä heikentävän kuormituksen osalta.

Työvuorojärjestelmällä ei todettu olevan merkittävää yhteyttä työn järjestelyihin tai työn sisältöön liittyvän kuormituksen osalta. Myöskään työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen tai terveyttä heikentävän kuormituksen osalta ei työvuorojärjestelmällä todettu olevan merkitsevää vaikutusta.

## **6 POHDINTA**

Tässä luvussa pohditaan kyselyn tuloksia, ja samalla verrataan niitä myös aiempaan tutkimustietoon. Lisäksi pohditaan opinnäytetyön luotettavuutta ja eettisyyttä. Lopuksi arvioidaan vielä tulosten hyödynnettävyyttä sekä mietitään miten opinnäytetyössä esille tulleita asioita voisi jatkossa kehittää.

### **6.1 Tulosten pohdinta**

Kyselyn tulosten perusteella haitallista kuormitusta aiheuttavien eri tekijöiden välillä on suuria eroja. Tulosten keskiarvovertailun mukaan vähiten psykososiaalisesti kuormittavaksi koettiin vaihtelun puute työssä tai työn yksitoikkoisuus, liian vähäinen tuki työtovereilta ja esimieheltä työn tekemiseen, ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esimiehen kanssa, työyhteisössä ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu sekä syrjivä kohtelu. Tämä kertoo siitä, että työyhteisön ilmapiiri on hyvä sekä yhteistyö työkavereiden ja esimiehen sujuu pääasiassa hyvin.

Työkavereilta saatu liian vähäinen tuki kuormitti haitallisesti vain harvoin eikä esimieheltä saadun tuen puute tai ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa myöskään aiheuttaneet haitallista psykososiaalista kuormitusta. Myöskään syrjintä ei aiheuttanut ongelmia tulosten perusteella. Nämä tulokset ovat samankaltaisia kuin Kevan (2022, 4) julkaisun, sillä tutkimustulosten mukaan hyvinvointialueilla työskentelevät kokevat työyhteisöjen ilmapiirin hyväksi tai erinomaiseksi, ja myös esihenkilötyöhön ollaan pääasiassa tyytyväisiä.

Eniten kuormittaviksi asioiksi vastaajat kokivat liiallisen työmäärän työaikaan nähden, työhön keskittymistä häiritsevät tekijät, kuten melu ja häly, työn tekemisen jatkuva keskeytyminen sekä työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt. Liiallisen työmäärän työaikaan nähden koettiin aiheuttavan haitallista psykososiaalista kuormitusta melko usein. Liial-

linen työmäärä on myös yksi yleisin syy, miksi työsuojeluviranomaiseen otetaan yhteyttä (Työsuojeluhallinto 2022). Myös Saedpanahin ym. (2022) sekä Turanin ja Ançelin (2020) mukaan liiallinen työmäärä on yksi suurimmista työstressin syistä, joten liiallisen työmäärän voidaan ajatella olevan merkittävästi kuormittava tekijä hoitoalalla. Lisäksi työhön keskittymistä häiritsevillä tekijöillä, kuten melulla ja hälyllä oli suuri vaikutus koettuun kuormitukseen. Työn jatkuvan keskeytymisen koettiin aiheuttavan kuormitusta usein. Myös Forsyt-hin ym. (2018) tulosten perusteella etenkin akuuttihoitossa tapahtuu keskeytyksiä jatkuvasti, mikä lisää työn kuormittavuutta. Vaihtelun puute työssä ei puolestaan ole tulosten perusteella ongelma akuuttihoitotyössä. Tämä kertoo siitä, että työ on vaihtelevaa eivätkä työpäivät ole samanlaisia keskenään, mikä sopiikin hyvin akuuttihoitotyön luonteeseen.

Sote-alalla psyykkisen oireilun on havaittu olevan yleistä, ja etenkin nuoret kokevat usein psyykkistä rasitusta. Alle 30-vuotiaista yli 40 % kokee itsensä psyykkisesti rasittuneeksi. (Varma 2023.) Tässä opinnäytetyössä nuorien osalta ei kuitenkaan havaittu eroa koettuun psykososiaaliseen kuormitukseen iäkkäämpiin vastaajiin verrattuna millään osa-alueella. Iällä todettiin olevan vaikutusta ainoastaan koettuun kuormitukseen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta toimimisen mukaan, mutta muuten taustamuuttujilla ei havaittu olevan merkitsevää yhteyttä vastauksissa.

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvä kuormitus on tulosten perusteella huomattavasti alhaisempaa kuin työn järjestelyihin tai työn sisältöön liittyvä kuormitus, joten näistä hyvin toteutuvista asioista tulee pyrkiä pitämään kiinni myös jatkossa. Vastausten perusteella voidaan tulevaisuutta ajatellen etsiä kehityskohteita ja miettiä, miten psykososiaalista kuormitusta voitaisiin vähentää jatkossa. Opinnäytetyön kyselyn tuloksia voidaan hyödyntää yleisesti arvioitaessa eri tekijöiden aiheuttamaa kuormittavuutta. Kymenlaakson hyvinvointialueen päivystysalueella tuloksia voitaisiin kuitenkin käyttää myös vertailukohtana, jos sama kysely toistettaisiin myöhemmin uudestaan. Näin voitaisiin arvioida, onko eniten kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin pystytty vaikuttamaan ja sitä kautta lisäämään työhyvinvointia.



## 6.2 Opinnäytetyön luotettavuus

Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa luotettavuuden arvioinnissa huomioidaan validiteetti sekä reliabiliteetti. Validiteettia arvioidessa pohditaan sitä, että mitataanko ja tutkitaanko tarkasti juuri sitä ilmiötä mitä on tarkoituskin tutkia. Reliabiliteetin osalta arvioidaan sitä, että tutkitaanko kohdeilmiötä siten, että mittaustilanne, mittaaja tai jotkin satunnaiset tekijät eivät vaikuta kyselyn vastauksiin. (Puusa & Juuti 2020.) Koska opinnäytetyön kysely on toteutettu sähköisellä kyselylomakkeella, ei opinnäytetyön tekijä ole puheillaan tai läsnäolollaan vaikuttavat vastauksiin. Kyselyn on voinut täyttää silloin, kun siihen on ollut sopiva hetki, joskin ei olla voitu järjestää keskeytymätöntä aikaa vastaukseen. Vehkalahden (2019) mukaan validiteettia voidaan kutsua pätevydeksi ja reliabiliteettia luotettavuudeksi tai toistettavuudeksi. Tässä tutkimuksessa kyselyssä on huomioitu eri psykososiaalista kuormitusta aiheuttavat tekijät, joten mielestäni mittarilla saadaan vastaukset juuri niihin asioihin mitä on tarkoitus tutkia. Kyselylomaketta on myös aiemmin käytetty muissa tutkimuksissa, mikä parantaa mittarin luotettavuutta.

Tyypillisesti kyselytutkimuksen vastausprosentit jäävät alle 50 %, mutta sen jäädessä kovin alhaiseksi voidaan puhua epäedustavasta otoksesta (Vehkalahti 2019, 40–42). Tarkkaa määritelmää hyvästä vastausprosentista ei teorialiedosta löytynyt, mutta esimerkiksi SurveyMonkeyn (2024) mukaan verkko-kyselytutkimuksissa vastausprosenttia 20-30 % voidaan pitää erittäin hyvänä, kun suhdetta vastaajiin ei ole entuudestaan. Vastausprosentin parantamiseksi kyselyyn vastaamisesta muistutettiin sähköpostitse kahden viikon kohdalla, ja lisäksi kyselyn vastausaikaa vielä jatkettiin kahdella viikolla, jotta otannasta saataisiin mahdollisimman suuri.

Tässä kyselyssä vastausprosentti oli noin 34 eli suunnilleen kolmasosa vastasi kyselyyn. Kyselytutkimuksen vastausprosentiksi luku on melko hyvä. Toisaalta vastausprosentti olisi saattanut olla vielä hieman parempi, jos kysely olisi toteutettu kesälomakauden ulkopuolella. Kyselyn ajankohtaan kuitenkin vaikutti 12-tuntisen pilotin aikataulu, johon opinnäytetyön tekijällä ei ollut mahdollisuutta vaikuttaa. Vastaajissa oli silti useampi hoitaja kaikista eri ikäryhmistä, ja myös eri työvuorojärjestelmien sekä työkokemuksen omaavat olivat edustettuina, joten se parantaa perusjoukon edustavuutta. Olisi kuitenkin ollut

kiva nähdä, olisiko taustamuuttujien vaikutuksessa nähty merkittävämpiä eroja, jos vastaajien määrä olisi ollut suurempi. Tuloksissa olisi saattanut tapahtua muutoksia, jos vastaajien määrä olisi ollut suurempi, ja myös eri taustamuuttujien väliset erot olisivat voineet nousta esille. Isommalla kokonaistotannalla oltaisiin voitu saada enemmän vastauksia, mutta tässä tapauksessa se olisi edellyttänyt kyselyn toteuttamista vielä useammassa yksikössä. Kyselyä ei kuitenkaan haluttu laajentaa Kymenlaakson Hyvinvointialueen ulkopuolelle eikä ottaa mukaan muita yksiköitä kuin päivystysalue eli päivystykset sekä Akuuttiyksiköt.

Testaamalla kyselylomaketta etukäteen voidaan arvioida kyselylomakkeen kysymyksiä ja mahdollisten korjausten myötä parantaa myös tutkimuksen reliabiliteettia sekä validiteettia. Kriteereinä hyvälle kyselylomakkeelle voidaan pitää ulkoasun selkeyttä, kysymysten ymmärrettävyyttä sekä kysymysten neutraalisuutta. (Tähtinen ym. 2020.) Tässä tutkimuksessa käytettävä lomake on ollut Aluehallintoviraston käytössä jo useissa työpaikkaselvityksissä, joten tämä parantaa tutkimuksen luotettavuutta mittarin osalta. Tuloksia analysoidessa tuli kuitenkin esille, että kyselyn kysymyksiin ei ollut pakko vastata päästäkseen eteenpäin kyselyssä. Tämä saattaisi heikentää tutkimuksen luotettavuutta. Kahdessa kysymyksessä vastaus oli jäänyt tyhjäksi, joten kyselylomakkeen laatimisessa olisi tullut olla huolellisempi.

### **6.3 Opinnäytetyön eettisyys**

Tutkimusprosessissa noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä. Se tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa on käytetty tiedeyhteisön määrittämiä toimintatapoja, kuten rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tulosten tallentamisessa, esittämisessä sekä arvioinnissa (TENK 2023). Tutkimusprosessissa on huomioitu tietosuojaan liittyvät ohjeistukset eli aineisto on kerätty sekä hävitetty asianmukaisesti (Tietoarkisto 2021).

Opinnäytetyön tekijä on toiminut rehellisesti, huolellisesti ja tarkasti koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimuslupa on haettu Kymenlaakson hyvinvointialueelta, ja se myönnetty maalikuussa 2023. Kyselyyn vastaaminen perustui vapaaehtoisuuteen. Kyselyn lähettäminen tapahtui yhteyshenkilön välityksellä,

joten opinnäytetyön tekijä ei ollut suoraan yhteydessä vastaajiin. Koska kyseessä oleva aineistonkeruu toteutettiin internetpohjaisella Forms-kyselyllä, ei vastaajan nimi tai sähköpostiosoite tulleet tutkijan tietoon. Kyselyn vastukset ovat olleet tietokoneella kahdella salasanalla suojattuna, joten tutkimusaineisto on ollut ainoastaan tutkimuksen tekijän käytössä. Muiden tekijöiden julkaisujen käytön yhteydessä on mainittu lähdemerkinnät, joten opinnäytetyön tekijä on huomionnut muiden tutkijoiden työn saavutuksen asianmukaisella tavalla. Opinnäytetyön raportin valmistuttua tulokset ovat julkisia, mutta ne eivät sisällä salassa pidettäviä tietoja. Kyselyn aineisto hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua.

#### **6.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset**

Tulosten perusteella työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvä kuormitus on melko vähäistä. Enemmän psykososiaalista kuormitusta työpaikalla aiheuttavat työn sisältöön tai järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät. Jatkossa tulisikin kiinnittää enemmän huomiota kyseisiin kuormitustekijöihin. Liialliseen työmäärään tai työn jatkuvaan keskeytymiseen vaikuttamalla voitaisiin vähentää huomattavasti näiden tekijöiden aiheuttamaa kuormitusta. Kiinnittämällä huomiota työympäristöön, ja huolehtimalla mahdollisista työympäristöön tai työvälineisiin liittyvistä epäkohdista, voidaan pyrkiä vähentämään työn aiheuttamaa kuormitusta ja sitä kautta lisäämään työhyvinvointia.

Jatkossa voitaisiin miettiä kehityskohteita tutkimustulosten pohjalta ja myöhemmin uusia sama kysely uudestaan. Näin nähtäisiin, onko psykososiaalisiin kuormitustekijöihin pystytty vaikuttamaan. Toisaalta voitaisiin tehdä henkilökunnalle kysely, jonka avulla pyrittäisiin selvittämään näkemyksiä, miten työn psykososiaalista kuormitusta voitaisiin vähentää? Esimiesten näkökulmaa aiheesta olisi myös hyvä tutkia ja selvittää esimerkiksi heidän näkemyksiään työpaikan psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja siitä, miten niihin voisi vaikuttaa. Ylläpitämällä ja kehittämällä psykososiaalista työhyvinvointia voidaan saada paljon hyvää aikaan sekä työntekijän että organisaation kannalta.

## LÄHTEET

- Abed Al Ahad, M., Elbejjani, M., Simon, M., Ausserhofer, D., Abu-Saad Huijer, H. & Dhaini, S. 2021. Variability, shift-specific workloads and rationed care predictors of work satisfaction among Registered nurses providing acute care: A longitudinal study. *Nursing open*. 2022; 9(2). WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1002/nop2.1160> [viitattu 25.4.2024].
- Aluehallintovirasto. 2022. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyoolo-suhdemittarit/tyon-psykososiaaliset-kuormitustekijat-kysely> [viitattu 10.11.2022].
- Costa, G., Anelli, M., Castelliini, G., Fustinoni, S. & Neri, L. 2014. Stress and sleep in nurses employed in "3x8" and "2x12" fast rotating shift schedules. *Chronobiology International*. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.3109/07420528.2014.957309> [viitattu 11.12.2022].
- Dall'Ora, C., Griffiths P & Ball J. 2016. Twelve-hour shifts: burnout or job satisfaction? *Macmillian Journals Nursing times* [Nurs Times] 2016 Mar 23-Apr 5; Vol. 112 (12-13), pp. 22-3. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.nursingtimes.net/roles/nurse-managers/twelve-hour-shifts-burnout-or-job-satisfaction-21-03-2016/> [viitattu 11.12.2022].
- Duodecim Tutkijaportti. 2021. Tilastolliset menetelmät. WWW-dokumentti. Päivitetty 2021. Saatavissa: <https://www.tutkijaportti.fi/syvarit/tilastolliset-menetelmat/> [viitattu 15.11.2022].
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2024. Työhön liittyvät psykososiaaliset riskit ja mielenterveys-. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://osha.europa.eu/fi/themes/psychosocial-risks-and-mental-health> [viitattu 13.2.2024].
- Ferramosca, F., De Maria, M., Ivziku, D., Raffaele, B., Lommi, M., Tolentino Diaz, M., Montini, G., Porcelli, B., De Benedictis, A., Tartaglioni, D. & Gualandi, R. 2023. Nurses' Organization of Work and Its Relation to Workload in Medical Surgical Units: A Cross-Sectional Observational Multi-Center Study. MDPI. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36673524/> [viitattu 25.4.2024].
- Fischer, F.M, Silva-Costa A, Griep RH, Smolensky MH, Bohle P. & Rotenberg L. 2019. Working Time Society consensus statements: Psychosocial stressors relevant to the health and wellbeing of night and shift workers. *Industrial health*. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6449638/> [viitattu 15.11.2022].
- Forsyth, K., Hawthorne, H., El-Sherif, N., Varghese, R., Ernste, V., Koenig, J. & Blocker, R. 2018. Interruptions Experienced by Emergency Nurses: Implications for Subjective and Objective Measures of Workload. *Journal of Emergency Nursing*. 2018; 44(6):614-623. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29655927/> [viitattu 25.4.2024].

Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön, E. 2022. Työaikalaki käytännössä. 3. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.229257?sid=4133140943> [viitattu 13.2.2024].

Härmä, M., Karhula, K., Ropponen, A., Koskinen, A., Turunen, J., Ojajärvi, A., Vanttola, P., Puttonen, S., Hakola, T., Oksanen, T. & Kivimäki, M. 2019. Työaikojen muutosten ja kehittämisinterventtioiden vaikutukset työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työhön osallistumiseen. Loppuraportti. PDF-dokumentti. Työterveyslaitos. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/handle/10024/137526> [viitattu 4.4.2024].

Ingstad, K. 2016. Less job stress with 12-hour shifts. *Journal of Nursing & Care*. 2026; 05-07. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.hilarispublisher.com/proceedings/less-job-stress-with-12hour-shifts-18136.html> [viitattu 25.4.2024].

Ivziku, D., De Maria, M., Ferramosca, F., Greco, A., Tartaglini, D. & Gualandi, R. 2022. What determines physical, mental and emotional workloads on nurses? A cross-sectional study. *Wiley*. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jonm.13862> [viitattu 25.4.2024].

Karhula, K., Härmä, M., Sallinen, M., Hublin, C., Virkkala, J., Kivimäki, M., Vahtera, J. & Puttonen, S. 2013. Association of job strain with working hours, shift-dependent perceived workload, sleepiness and recovery. *Ergonomics*. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://www.researchgate.net/publication/257248433\\_Association\\_of\\_job\\_strain\\_with\\_working\\_hours\\_shift-dependent\\_perceived\\_workload\\_sleepiness\\_and\\_recovery](https://www.researchgate.net/publication/257248433_Association_of_job_strain_with_working_hours_shift-dependent_perceived_workload_sleepiness_and_recovery) [viitattu 25.4.2024].

Karhula, K., Ropponen, A., Härmä, M., Hakola, T., Pöllönen, M., Sallinen, M. & Puttonen, S. 2016. 12 tunnin vuorojärjestelmien turvallinen ja työhyvinvointia edistävä toteuttaminen teollisuudessa. Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129785/TTL\\_12h\\_tyovuoroj%C3%A4rjestelmat.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129785/TTL_12h_tyovuoroj%C3%A4rjestelmat.pdf?sequence=1) [viitattu 11.12.2022].

Karjalainen, M. 2022. Jaksamisen rajat: psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Päivitetty versio. Helsinki: Basam Books. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.228864?sid=4133216030> [viitattu 13.2.2024].

Keva. 2022. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022. Kevan tutkimuksia 1/2023. Helsinki: Keva. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://kevatyonantajalle.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen\\_alan\\_tyohyvinvointi\\_2022.pdf](https://kevatyonantajalle.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen_alan_tyohyvinvointi_2022.pdf) [viitattu 13.2.2024].

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat. SOTE-sopimus 2021. 11 §. Työpäivän yhtäjaksoisuus ja työvuoron pituus. KT-lehti. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.kt.fi/sopimukset/sote/2021/luku-3-tyoaika/saannolliset-tyoajat> [viitattu 25.11.2022].

Laitinen, J., Nikunlaakso, R. & Koivisto T. 2023. Mielenterveyden edistäminen sote-työpaikoilla. *Duodecim*. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www-duodecimlehti-fi.ezproxy.xamk.fi/xmedia/duo/duo17972.pdf> [viitattu 19.4.2024].

Laitinen, J., Selander, K., Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Nevanperä, N. & Korkiakangas, E. 2023. b. Työyhteisön psykologinen turvallisuus tukee työstä palautumista ja vähentää työn kuormitustekijöiden haitallista vaikutusta sosiaali- ja terveysalalla. *Tutkiva Hoitotyö* 2023; 21(2).

Laukkala, T., Tuisku, K., Junttila, K., Haravuori, H., Kujala, A., Haapa, T. & Jylhä, P. 2020. COVID-19-pandemian aiheuttama psyykinen kuormitus terveydenhuollossa – seuranta on perusteltua. *Duodecim*. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www-duodecimlehti-fi.ezproxy.xamk.fi/xmedia/duo/duo15778.pdf> [viitattu 4.4.2024].

Lyly-Yrjänäinen, M. 2022. Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriö Helsinki. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164723>. [viitattu 7.3.2023].

Montayre, J., Knaggs, G., Harris, C., Li, W., Tang, L., de Almeida Neto, A. & Antoniou, M. 2023. What interventions and programmes are available to support older nurses in the workplace? A literature review of available evidence. *International Journal of Nursing Studies*. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.xamk.fi/science/article/pii/S0020748923000111?via%3Dihub> [viitattu 13.2.2024].

Olanrewaju, I. 2019. Influence of Workload Burden on Shift Work Disorder among Nurses in Selected Nigerian Teaching Hospitals. *International Journal of Caring Sciences; Nicosia Vol. 12*. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/20\\_olanrewaju\\_original\\_12\\_2.pdf](https://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/20_olanrewaju_original_12_2.pdf) [viitattu 25.4.2024].

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus Oy. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.225650?sid=4134114245> [viitattu 22.9.2023].

Saedpanah, K., Ghasemi, M., Akbari, H., Adibzadeh, A. & Akbari, H. 2022. Effects of workload and job stress on the shift work disorders among nurses: PLS SEM modeling. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10141747/> [viitattu 24.5.2024].

Selander, K., Nikunlaakso, R., Korkiakangas, E., Sinervo, T. & Laitinen, J. 2023. Association of poor perceived work ability and psychosocial work-related factors in health and social service worker age groups: a cross-sectional study. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://bmjopen.bmj.com/content/bmjopen/13/3/e066506.full.pdf> [viitattu 3.2.2024].

Sosiaali- ja terveysministeriö s.a. Työhyvinvointi. WWW-dokumentti. Saatavissa <https://stm.fi/tyohyvinvointi> [viitattu 12.11.2022].

SurveyMonkey. 2024. Kyselytutkimuksen otoskoko. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://fi.surveymonkey.com/mp/sample-size/> [viitattu 7.5.2024].

Tehy s.a. Jaksotyöaika. WWW-dokumentti. Saatavissa <https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyo aika/jaksotyo aika> [viitattu 25.11.2022].

Tietoarkisto (tuni.fi). 2021. Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/> [viitattu 10.11.2022].

Turan, N. & Ançel, G. 2020. Examination of the psychological changes in nurses due to workload in an intensive care unit: a mixed method study. *Contemporary Nurse*. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://acikeri-sim.ufuk.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.14065/2774/Examination%20of%20the%20psychological%20changes%20in%20nurses%20due%20to%20workload%20in%20an%20intensive%20care%20unit%20a%20mixed%20method%20study.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 25.4.2024].

Tutkimuseettinen neuvottelulautakunta (TENK). 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytando-htk> [viitattu 22.9.2023].

Työsuojeluhallinto. 2017. Psykososiaalinen kuormitus työpaikalla. Työsuojelu.fi. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. WWW-dokumentti. Saatavissa [https://tyosuojelu.julkaisuverkossa.fi/psykososiaalinen\\_kuormitus\\_tyopaikalla/#/article/2/page/1-1](https://tyosuojelu.julkaisuverkossa.fi/psykososiaalinen_kuormitus_tyopaikalla/#/article/2/page/1-1) [viitattu 22.11.2022].

Työsuojeluhallinto. 2022. Häirinnän ja työssä kuormittumisen asiakasaloitteinen valvonta vuonna 2021. Raportti. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://tyosuojelu.fi/documents/154017715/168016404/TSH\\_raportti\\_hairinnan\\_ja\\_tyossa\\_kuormittumisen\\_asiakasaloitteinen\\_valvonta\\_2021.pdf/fea02080-019b-ba5d-729b-4273f3d27642/TSH\\_raportti\\_hairinnan\\_ja\\_tyossa\\_kuormittumisen\\_asiakasaloitteinen\\_valvonta\\_2021.pdf?t=1653989494494](https://tyosuojelu.fi/documents/154017715/168016404/TSH_raportti_hairinnan_ja_tyossa_kuormittumisen_asiakasaloitteinen_valvonta_2021.pdf/fea02080-019b-ba5d-729b-4273f3d27642/TSH_raportti_hairinnan_ja_tyossa_kuormittumisen_asiakasaloitteinen_valvonta_2021.pdf?t=1653989494494) [viitattu 22.9.2023].

Työterveyslaitos. s.a., a. Työaika. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika> [viitattu 25.11.2022].

Työterveyslaitos. s.a., b. Työaikojen kuormittavuuden arviointi. WWW-dokumentti. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö/tyoaikojen-kuormittavuuden-arviointi> [viitattu 11.12.2022].

Työterveyslaitos. 2022. Miten Suomi voi –tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittymisen korona-aikana loppuvuoteen 2021 mennessä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi> [viitattu 11.12.2022].

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Brober, M. 2020. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkin perusteita. 2. uudistettu painos. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos. E-kirja. Saatavissa: <https://www.utupub.fi/handle/10024/149687> [viitattu 19.3.2024].

Varma. 2023. Tietoa työkyvystä. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.varma.fi/globalassets/tyonantaja/tietoa-tyokyvysta-sosiaali-ja-terveysala.pdf> [viitattu 13.2.2024].

- Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/items/43199892-332e-436d-9f31-2313e6780209> [viitattu 13.2.2024].
- Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.227023?sid=4133825006> [viitattu 22.9.2023].



## Kirjallisuuskatsaukseen valitut tutkimukset

Tietokanta	Hakusanat	Valittu tutkimus (tekijä/tekijät, vuosi, tutkimuk- sen nimi
Medic	psykososiaali* AND kuormit*	Laitinen, J., Nikunlaakso, R. & Koivisto T. 2023. Mielenterveyden edistäminen sote-työ- paikoilla.
	kuormit* AND vuorotyö*	Härmä, M., Karhula, K., Ropponen, A., Koski- nen, A., Turunen, J., Ojajärvi, A., Vanttola, P., Puttonen, S., Hakola, T., Oksanen, T. & Kivi- mäki, M. 2019. Työaikojen muutosten ja kehit- tämisen interventtioiden vaikutukset työhyvinvoin- tiin, työturvallisuuteen ja työhön osallistumi- seen.
	psykososiaali* AND työ*	Laukkala, T., Tuisku, K., Junttila, K., Haravuori, H., Kujala, A., Haapa, T. & Jylhä, P. 2020. CO- VID-19-pandemian aiheuttama psyykkinen kuormitus terveydenhuollossa – seuranta on perusteltua.
Cinahl, Medline	psychosocial strain* OR workload AND shift work* OR work shift* AND nurse*	Abed Al Ahad, M., Elbejjani, M., Simon, M., Ausserhofer, D., Abu-Saad Huijjer, H. & Dhaini, S. 2021. Variability, shift-specific wor- kloads and rationed care predictors of work sa- tisfaction among Registered nurses providing acute care: A longitudinal study.  Ferramosca, F., De Maria, M., Ivziku, D., Raf- faele, B., Lommi, M., Tolentino Diaz, M., Mon- tini, G., Porcelli, B., De Benedictis, A., Tar- taglini, D. & Gualandi, R. 2023. Nurses' Or- ganization of Work and Its Relation to Wor- kload in Medical Surgical Units: A Cross-Sectional Observational Multi-Center Study.  Forsyth, K., Hawthorne, H., El-Sherif, N., Varghese, R., Ernste, V., Koenig, J. & Blocker, R. 2018. Interruptions Experienced by Emer- gency Nurses: Implications for Subjective and Objective Measures of Workload.  Ivziku, D., De Maria, M., Ferramosca, F., Greco, A., Tartaglini, D. & Gualandi, R. 2022. What determines physical, mental and emoti- onal workloads on nurses? A cross-sectional study.  Karhula, K., Härmä, M., Sallinen, M., Hublin, C., Virkkala, J., Kivimäki, M., Vahtera, J. & Put- tonen, S. 2013. Association of job strain with

	<p>psychosocial strain* AND shift work*</p> <p>stress* OR psychosocial* AND twelve-hour* OR 12-hour*</p>	<p>working hours, shift-dependent perceived workload, sleepiness and recovery.</p> <p>Olanrewaju, I. 2019. Influence of Workload Burden on Shift Work Disorder among Nurses in Selected Nigerian Teaching Hospitals.</p> <p>Saedpanah, K., Ghasemi, M., Akbari, H., Adibzadeh, A. &amp; Akbari, H. 2022. Effects of workload and job stress on the shift work disorders among nurses.</p> <p>Fischer FM, Silva-Costa A, Griep RH, Smolensky MH, Bohle P. &amp; Rotenberg L. 2019. Working Time Society consensus statements: Psychosocial stressors relevant to the health and wellbeing of night and shift workers.</p> <p>Ingstad, K. 2016. Less job stress with 12-hour shifts.</p>
Manuaalinen haku		<p>Costa, G., Anelli, M., Castelliini, G., Fustinoni, S. &amp; Neri, L. 2014. Stress and sleep in nurses employed in "3x8" and "2x12" fast rotating shift schedules.</p> <p>Dall'Ora C, Griffiths P &amp; Ball J. 2016. Twelve-hour shifts: burnout or job satisfaction?</p>

**KYSELYLOMAKE**

Ikä:

- 20-29 vuotta
- 30-39 vuotta
- 40-49 vuotta
- 50-59 vuotta
- 60-69 vuotta

Työkokemus päivystystyöstä vuosina:

- Alle 1 vuosi
- 1-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- Yli 10 vuotta

Työvuorojärjestelmäsi:

- 2-vuorotyö (ei yövuoroja) tai 3-vuorotyö
- 12-tuntinen pilotti
- Hybridimalli (3-vuorotyö, mutta joitakin 12-tuntisia vuoroja)

**Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät**

Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät koskevat työn ja työtehtävien suunnittelua, jakamista ja työn tekemisen edellytyksistä huolehtimista.

1. Kuinka usein edeltävän neljän kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti **epäselvyydet tehtäväkuvissa tai vastuissa?**

- Ei lainkaan
- Harvoin
- Silloin tällöin
- Melko usein
- Erittäin usein
- Ei koske työtäni

2. Kuinka usein edeltävän neljän kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti **epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet?**

- Ei lainkaan
- Harvoin
- Silloin tällöin
- Melko usein
- Erittäin usein
- Ei koske työtäni

3. Kuinka usein edeltävän neljän kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **liiallinen työmäärä työaikaan nähden?**

- Ei lainkaan
- Harvoin
- Silloin tällöin
- Melko usein
- Erittäin usein
- Ei koske työtäni

4. Kuinka usein edeltävän neljän kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella?**

- Ei lainkaan
- Harvoin
- Silloin tällöin
- Melko usein
- Erittäin usein
- Ei koske työtäni

5. Kuinka usein edeltävän neljän kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti **epäsäännölliset työajat, vuorotyö tai yötyö?**

- Ei lainkaan
- Harvoin
- Silloin tällöin
- Melko usein
- Erittäin usein
- Ei koske työtäni

6. Kuinka usein edeltävän neljän kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti **työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt?**

- Ei lainkaan
- Harvoin
- Silloin tällöin
- Melko usein
- Erittäin usein
- Ei koske työtäni

7. Kuinka usein edeltävän neljän kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti **työhön keskittymistä häiritsevät tekijät, kuten melu ja häly?**

- Ei lainkaan
- Harvoin
- Silloin tällöin
- Melko usein
- Erittäin usein
- Ei koske työtäni

### **Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät**

Työn sisältöön liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn luonteeseen ja työtehtäviin liittyviä tekijöitä.

8. Kuinka usein edeltävän neljän kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **vaihtelun puute työssä tai työn yksitoikkaisuus?**

- Ei lainkaan
- Harvoin
- Silloin tällöin
- Melko usein
- Erittäin usein
- Ei koske työtäni

9. Kuinka usein edeltävän neljän kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta?**

- Ei lainkaan
- Harvoin
- Silloin tällöin
- Melko usein
- Erittäin usein
- Ei koske työtäni

10. Kuinka usein edeltävän neljän kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva?**

- Ei lainkaan
- Harvoin
- Silloin tällöin
- Melko usein
- Erittäin usein
- Ei koske työtäni

11. Kuinka usein edeltävän neljän kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **usean eri asian tekeminen samanaikaisesti?**

- Ei lainkaan
- Harvoin
- Silloin tällöin
- Melko usein
- Erittäin usein
- Ei koske työtäni

12. Kuinka usein edeltävän neljän kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **työn tekemisen jatkuva keskeytyminen?**

- Ei lainkaan
- Harvoin
- Silloin tällöin
- Melko usein
- Erittäin usein
- Ei koske työtäni

13. Kuinka usein edeltävän neljän kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **työn suuri vastuullisuus (esim. vastuu muiden turvallisuudesta ja terveydestä tai taloudellinen vastuu)**?
- Ei lainkaan
  - Harvoin
  - Silloin tällöin
  - Melko usein
  - Erittäin usein
  - Ei koske työtäni
14. Kuinka usein edeltävän neljän kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti **haastavat tai vaikeat työtehtävät**?
- Ei lainkaan
  - Harvoin
  - Silloin tällöin
  - Melko usein
  - Erittäin usein
  - Ei koske työtäni
15. Kuinka usein edeltävän neljän kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti **haastavat tai vaikeat tilanteet asiakas-työssä**?
- Ei lainkaan
  - Harvoin
  - Silloin tällöin
  - Melko usein
  - Erittäin usein
  - Ei koske työtäni
16. Kuinka usein edeltävän neljän kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **työhön liittyvä väkivallan uhka**?
- Ei lainkaan
  - Harvoin
  - Silloin tällöin
  - Melko usein

- Erittäin usein
- Ei koske työtäni

### **Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät**

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työyhteisön yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä.

17. Kuinka usein edeltävän neljän kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti **ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa?**

- Ei lainkaan
- Harvoin
- Silloin tällöin
- Melko usein
- Erittäin usein
- Ei koske työtäni

18. Kuinka usein edeltävän neljän kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **liian vähäinen tuki työtovereilta työn tekemiseen?**

- Ei lainkaan
- Harvoin
- Silloin tällöin
- Melko usein
- Erittäin usein
- Ei koske työtäni

19. Kuinka usein edeltävän neljän kuukauden aikana sinua ovat työssäsi kuormittaneet haitallisesti **ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esimiehen kanssa?**

- Ei lainkaan
- Harvoin
- Silloin tällöin
- Melko usein
- Erittäin usein
- Ei koske työtäni



20. Kuinka usein edeltävän neljän kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **liian vähäinen tuki esimieheltä työn tekemiseen?**

- Ei lainkaan
- Harvoin
- Silloin tällöin
- Melko usein
- Erittäin usein
- Ei koske työtäni

21. Kuinka usein edeltävän neljän kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **työyhteisössä ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu?**

- Ei lainkaan
- Harvoin
- Silloin tällöin
- Melko usein
- Erittäin usein
- Ei koske työtäni

22. Kuinka usein edeltävän neljän kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti **syrjivä kohtelu iän, terveydentilan, alkuperän, mielipiteen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella?**

- Ei lainkaan
- Harvoin
- Silloin tällöin
- Melko usein
- Erittäin usein
- Ei koske työtäni

### **Terveyttä heikentävä työkuormitus**

23. Aiheuttaako työsi sellaista kuormitusta, joka heikentää fyysistä tai henkistä terveyttäsi?

- Ei lainkaan
- Harvoin

- Silloin tällöin
- Melko usein
- Erittäin usein
- Ei koske työtäni

## OPINNÄYTETYÖN SAATEKIRJE

Hei,

Olen sairaanhoitaja Katja Pietarinen, ja työskentelen Kymenlaakson hyvinvointialueella Ratamokeskuksessa Kouvolan päivystysalueella. Suoritan YAMK-opintoja Akuutti hoitotyön koulutusohjelmassa, ja siihen liittyen teen opinnäytetyötä työn psykososiaalisesta kuormituksesta Kymenlaakson hyvinvointialueen päivystysalueella.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää hoitajien kokemuksia haitallisista psykososiaalisista kuormitustekijöistä. Tavoitteena on tuottaa tietoa päivystysalueen hoitajien kokemasta haitallisesta psykososiaalisesta työn kuormituksesta, ja sitä kautta saada tietoa mahdollisista organisaation kehityskohteista.

Tutkimukseen otetaan mukaan kaikki Kymenlaakson hyvinvointialueella, Kymenlaakson keskussairaalan ja Kouvolan Ratamokeskuksen päivystyksissä sekä Akuuttiyksiköissä työskentelevät hoitajat. Tutkimus toteutetaan webropol-kyselyn avulla, ja siihen vastaaminen kestää n. 10-15 minuuttia. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, ja vastaaminen tapahtuu nimettömänä. Kysely toteutetaan kesä-heinäkuussa 2023.

Tutkimusprosessissa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Vastaukset säilytetään, käsitellään ja analysoidaan asianmukaisesti, ja tutkimuksen valmistuttua aineisto hävitetään. Opinnäytetyö julkaistaan ammattikorkeakoulujen tietokannassa.

Jokainen vastaaja on tärkeä, jotta saadaan mahdollisimman kattavasti tietoa hoitajien työn psykososiaalisesta kuormituksesta päivystysalueella. Tulosten perusteella organisaatiossa voidaan arvioida kehitystarpeita työn psykososiaalisen kuormituksen eri osa-alueilla.

Kiitos jo etukäteen yhteistyöstä.

Jos haluat lisätietoja opinnäytetyöhön liittyvistä asioista, voit olla minuun yhteydessä.

Tietosuojaselosteen saa tarvittaessa sähköpostitse pyytämällä.

Katja Pietarinen  
Sairaanhoitaja, Akuutti hoitotyön YAMK  
akapi003@xamk.fi

Niina Ervaala  
Yliopettaja, opinnäytetyön ohjaaja, XAMK  
[niina.ervaala@xamk.fi](mailto:niina.ervaala@xamk.fi)

## Liite 1. Vastauksien määrät sekä prosentiosuudet

Vastauksien määrä sekä osuus prosentteina (%)					
Kuinka usein edeltävän neljän kuukauden aikana sinua on työssäsi kuormittanut haitallisesti...	1 = (ei lainkaan)	2 = (harvoin)	3 = (silloin tällöin)	4 = (melko usein)	5 = (erittäin usein)
epäselvyydet tehtäväkuissa tai vastuissa	4 (6%)	21 (33%)	27 (43%)	8 (13%)	3 (5%)
epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet	2 (3%)	24 (38%)	23 (37%)	11 (17%)	3 (5%)
liiallinen työmäärä työaikaan nähden	2 (3%)	5 (8%)	21 (33%)	20 (32%)	14 (22%)
työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella	23 (37%)	24 (38%)	12 (19%)	1 (2%)	0 (0%)
epäsäännölliset työajat, vuorotyö tai yötyö	7 (11%)	16 (25%)	24 (38%)	12 (19%)	4 (6%)
työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt	1 (2%)	8 (13%)	28 (44%)	20 (32%)	6 (10%)
työhön keskittymistä häiritsevät tekijät, kuten melu ja häly	2 (3%)	7 (11%)	24 (38%)	18 (29%)	12 (19%)
vaihtelun puute työssä tai työn yksitoikkoisuus	28 (44%)	26 (41%)	9 (14%)	0 (0%)	0 (0%)
toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta	2 (3%)	19 (30%)	24 (38%)	14 (22%)	4 (6%)
liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tieto tulva	2 (3%)	22 (35%)	17 (27%)	18 (29%)	4 (6%)
usean eri asian tekeminen samanaikaisesti	1 (2%)	14 (22%)	25 (40%)	15 (24%)	8 (13%)
työn tekemisen jatkuva keskeytyminen	1 (2%)	7 (11%)	19 (30%)	29 (46%)	6 (10%)
työn suuri vastuullisuus (esim. vastuu muiden turvallisuudesta ja terveydestä tai taloudellinen vastuu)	2 (3%)	18 (29%)	22 (35%)	17 (27%)	4 (6%)
haastavat tai vaikeat työtehtävät	2 (3%)	29 (46%)	25 (40%)	7 (11%)	0 (0%)
haastavat tai vaikeat tilanteet asiakastyössä	1 (2%)	17 (27%)	38 (60%)	6 (10%)	1 (2%)
työhön liittyvä väkivallan uhka	7 (11%)	27 (43%)	26 (41%)	3 (5%)	0 (0%)
ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa	6 (10%)	24 (38%)	30 (48%)	3 (5%)	0 (0%)

liian vähäinen tuki työtovereilta työn tekemiseen	15 (24%)	38 (60%)	8 (13%)	2 (3%)	0 (0%)
ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esimiehen kanssa	37 (59%)	24 (38%)	2 (3%)	0 (0%)	0 (0%)
liian vähäinen tuki esimieheltä työn tekemiseen	33 (52%)	22 (35%)	8 (13%)	0 (0%)	0 (0%)
työyhteisössä ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu	32 (51%)	28 (44%)	3 (5%)	0 (0%)	0 (0%)
syрjivä kohtelu iän, terveydentilan, alkuperän, mielipiteen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella	37 (59%)	21 (33%)	5 (8%)	0 (0%)	0 (0%)
Aiheuttaako työsi sellaista kuormitusta, joka heikentää fyysistä tai henkistä terveyttäsi?	7 (11%)	26 (41%)	24 (38%)	5 (8%)	1 (2%)

(Vaihteluväli 1 ei lainkaan - 5 erittäin usein)