

HOITO- JA HOIVATYÖN FYYSINEN JA PSYKKINEN KUORMITTAVUUS

Kristiina Hellstén, hankejohtaja, FT
Turun kaupunki

**Kotihoitotyön ergonomian ja työturvallisuuden
kehittäminen –seminaari 15.4.2015, Turku**

Hoito- ja hoivatyö kuormittavaa



Laitokset ja palvelutalot ovat asuin- ja hoitoympäristö reilulle 40 000 suomalaiselle 75 vuotta täyttäneelle

- **Työ on kuormittavinta hoitopaikoissa, joissa huolehditaan huonosti liikkuvien perushoidosta**
- **Hoitotilat, apuvälineet ja hoitajien ohjaus- ja avustustaidot eivät vastaa asiakkaiden tarpeita**
- **82 % selkätapaturmista tapahtuu käsin tehtävien nostojen ja siirtojen yhteydessä**
- **> 37 % sairauspoissaoloista johtuu tuki- ja liikuntaelinsairauksista**

Fyysisen kuormituksen vähentäminen

- Apuvälineiden hankinta ja käyttö
- Ergonomiset työtavat



Fyysisten riskien hallintamalli hoitoalalla



Hoito- ja hoivatyö on kuormittavaa myös psyykkisesti

- Hoito- ja hoivatyö on, erityisesti vanhustenhoidossa, sekä fyysisesti että psyykkisesti erittäin kuormittavaa
- Fyysisen ja psyykkisen kuormittavuuden samanaikaisia mittauksia raportoitu vähän



- Työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin vaikuttaa työkokonaisuudessaan: työn sisältö ja vaatimukset, työolosuhteet, työyhteisö ja organisaatio sekä johtaminen ja esimiestyö

Työkykytalo (Ilmarinen 2006)

TOIMINTAYMPÄRISTÖ

TYÖKYKY

JOHTAMINEN

TYÖYHTEISÖ

TYÖOLOJAT

LÄHIYHTEISÖ

ARVOT

PERHE

ASENTEET

MOTIVAATIO

OSAAMINEN

TYÖ-
TERVEYS-
HUOLTO

TYÖ-
SUOJELU

TERVEYS JA TOIMINTAKYKY

TYÖN FYYSINEN JA PSYKKINEN KUORMITTAVUUS VANHUSTENHOIDOSSA

- seurantatutkimus ergonomisen kehittämistyön tuloksista
(Hellstén 2014 <http://www.doria.fi/handle/10024/98971>)

Tutkimuksen tavoitteet

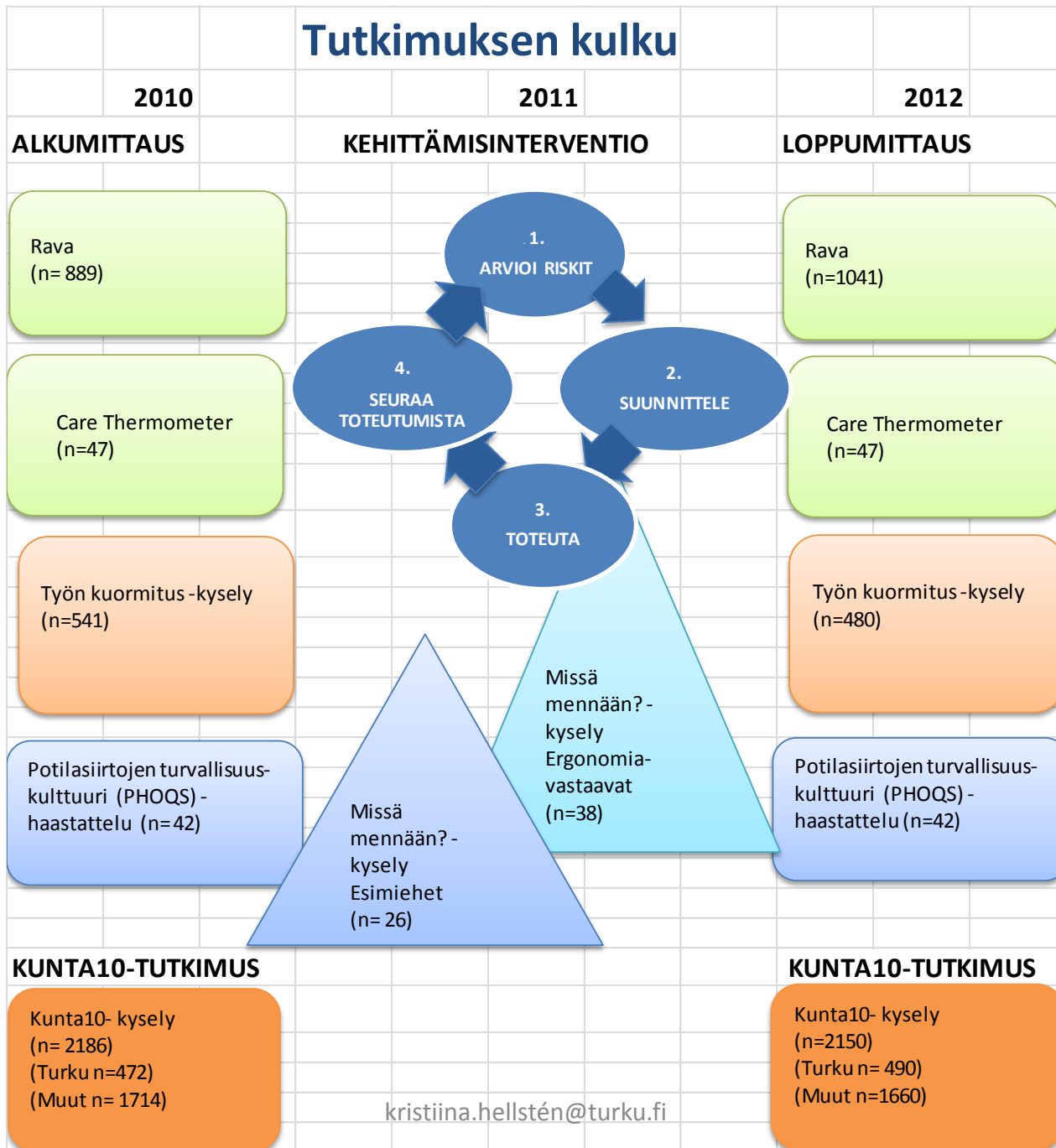
Saada tietoa

- vanhusten ympärivuorokautisen hoidon yksiköissä työskentelevien työntekijöiden työn fyysisestä ja psyykkisestä kuormittavuudesta ja työhön liittyvistä riskeistä
- millaisin toimenpitein fyysistä kuormittavuutta voidaan vähentää

Tutkimusongelmat

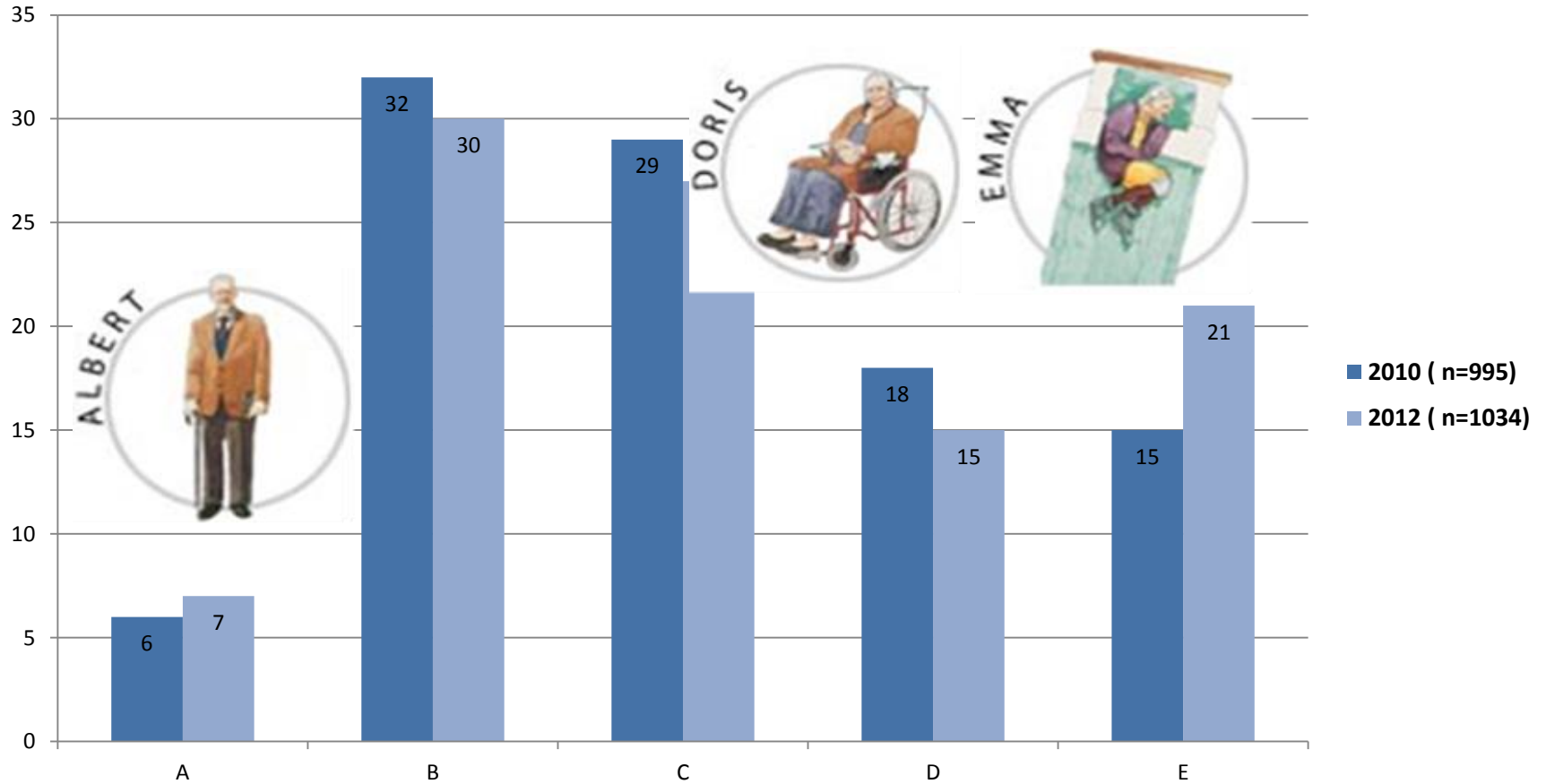
- 1. Miten kuormittavaa työ on vanhusten ympärivuorokautisessa hoidossa?**
- 2. Millaisia vaikutuksia fyysistä kuormittavuutta vähentävillä toimenpiteillä saatiin aikaan?**
- 3. Millaisia muutoksia vanhusten ympärivuorokautisen hoidon työyksiköjen työssä, työyhteisöissä ja johtamisessa tapahtui?**
- 4. Mitkä tekijät ovat yhteydessä vanhusten hoidossa tehtävän työn koettuun fyysiseen ja psyykkiseen kuormittavuuteen?**

Tutkimuksen kulku

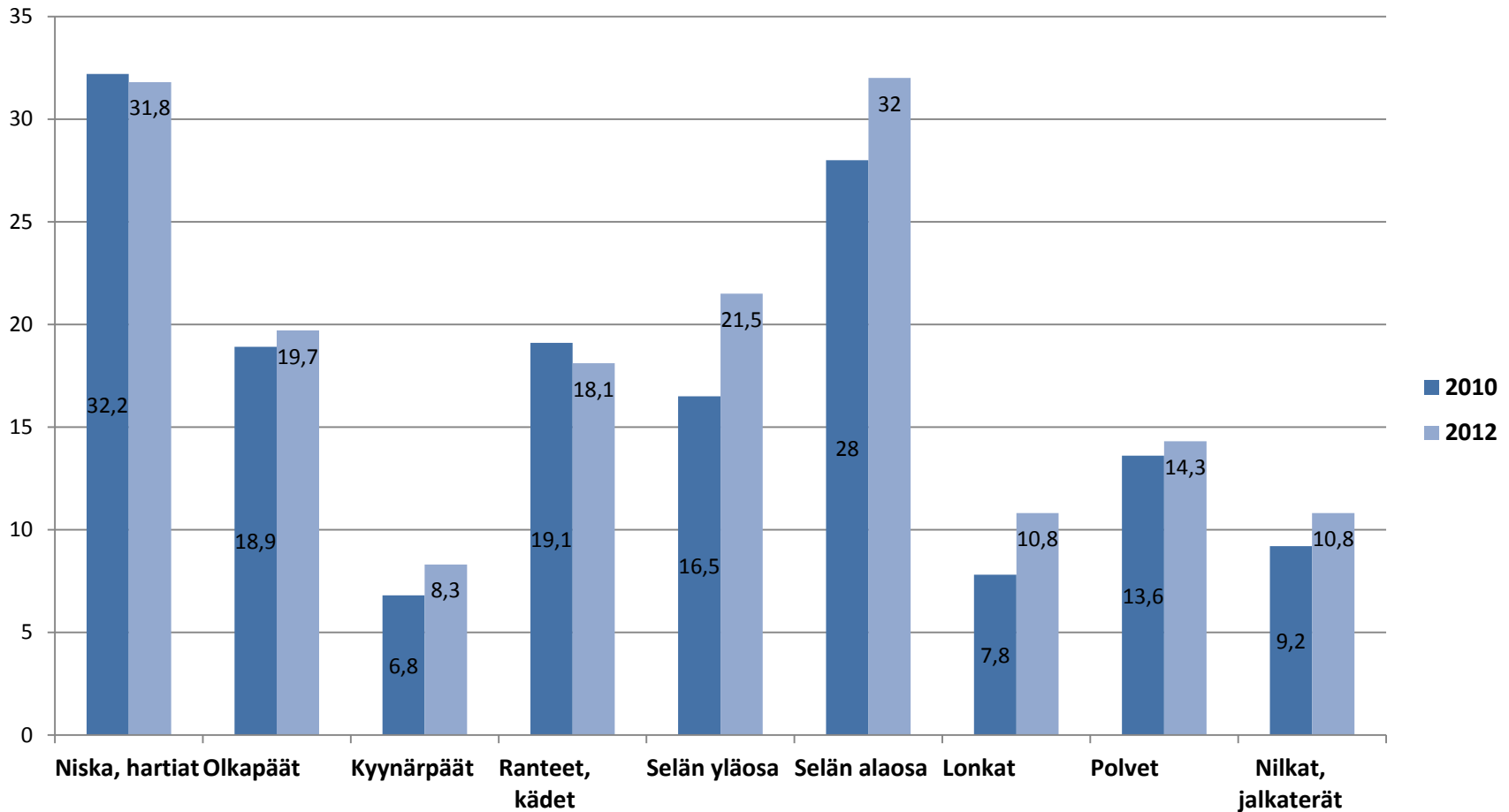


Asiakkaiden sijoittuminen (%) Care Thermometer™ - toimintakykyluokkiin (A–E) 2010 ja 2012

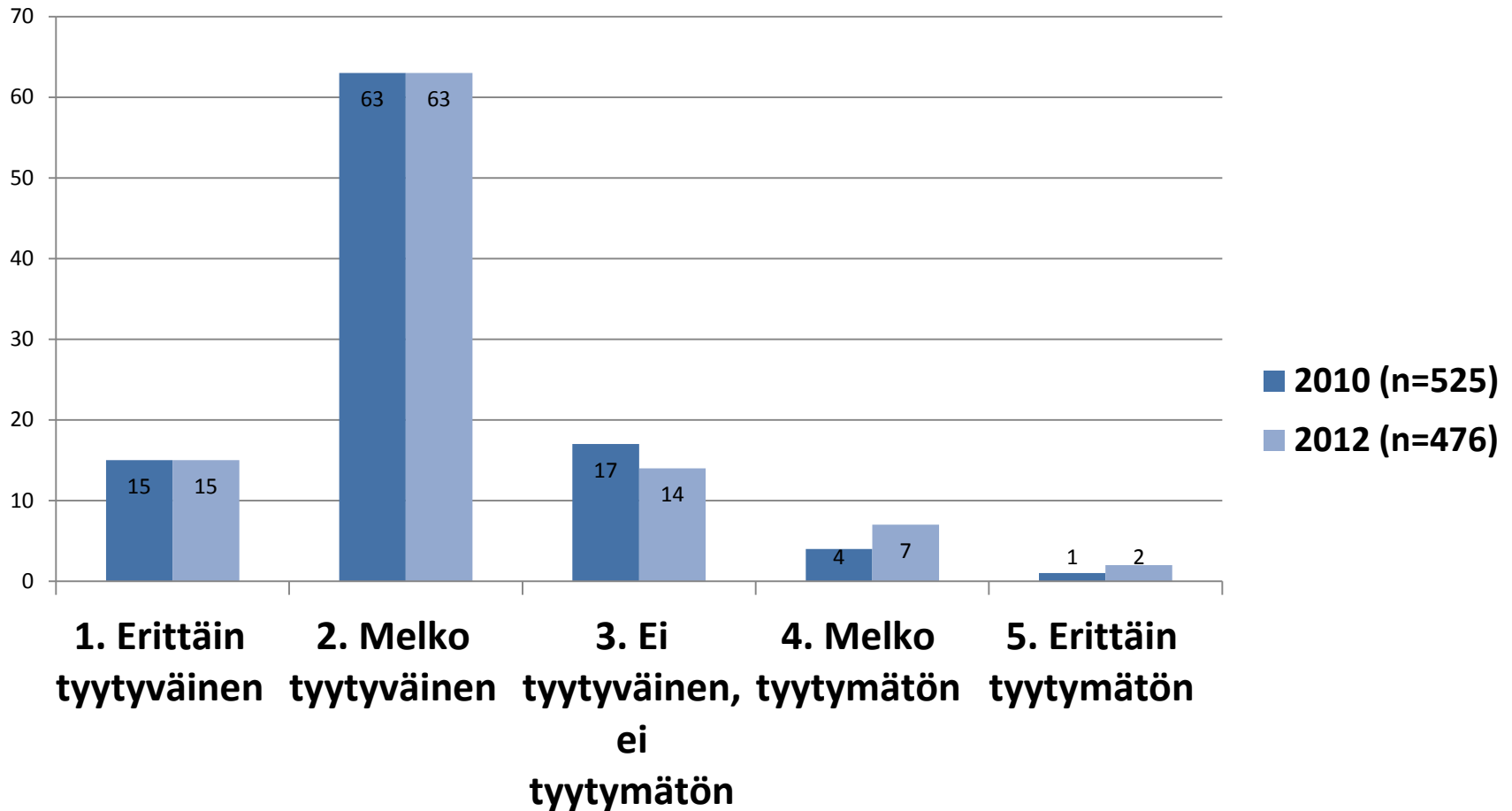
(Kuvat ArjoHungleigh, 2013)



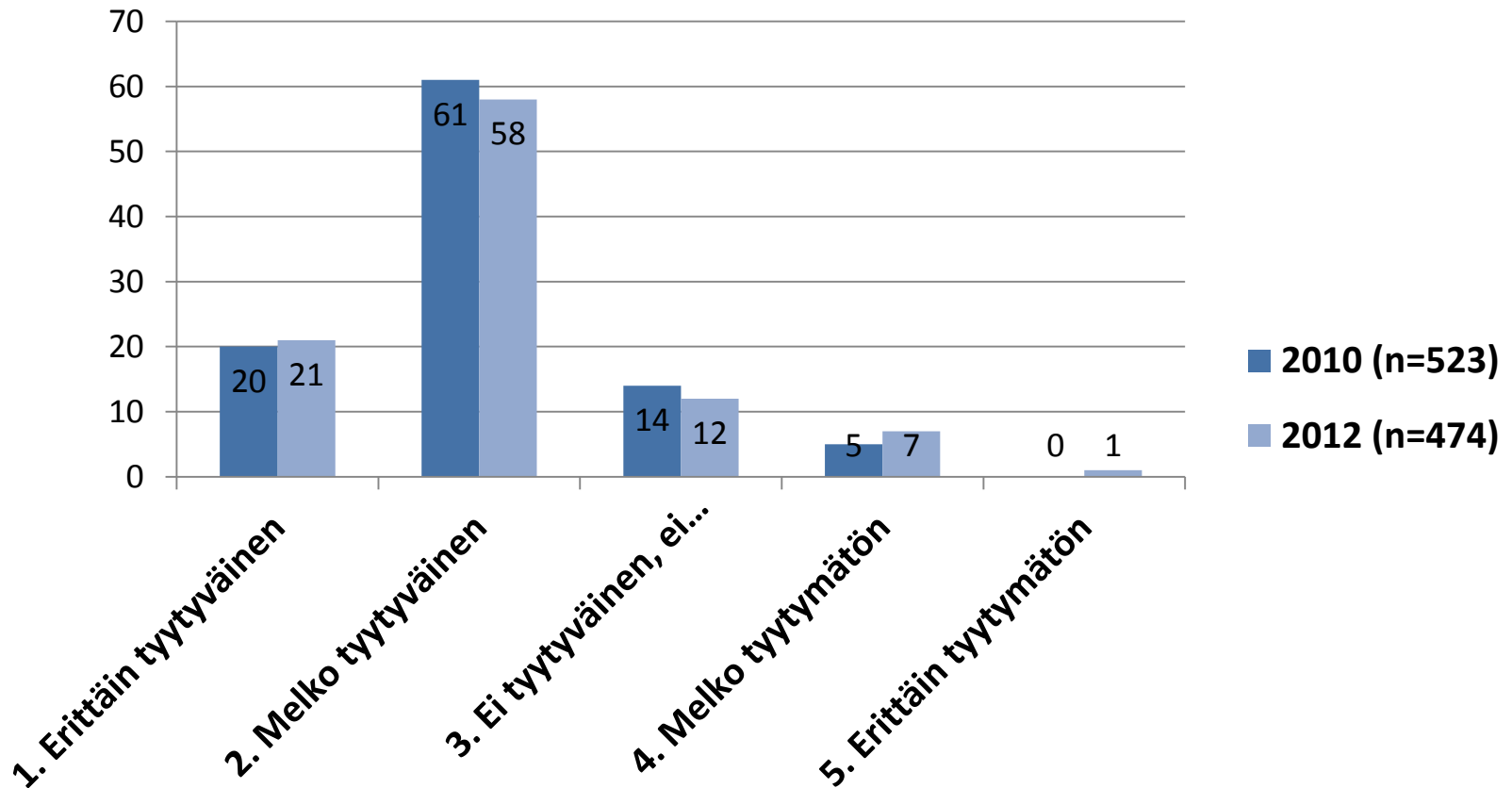
Tuki- ja liikuntaelinvaivojen määrä (%) vuosina 2010 ja 2012



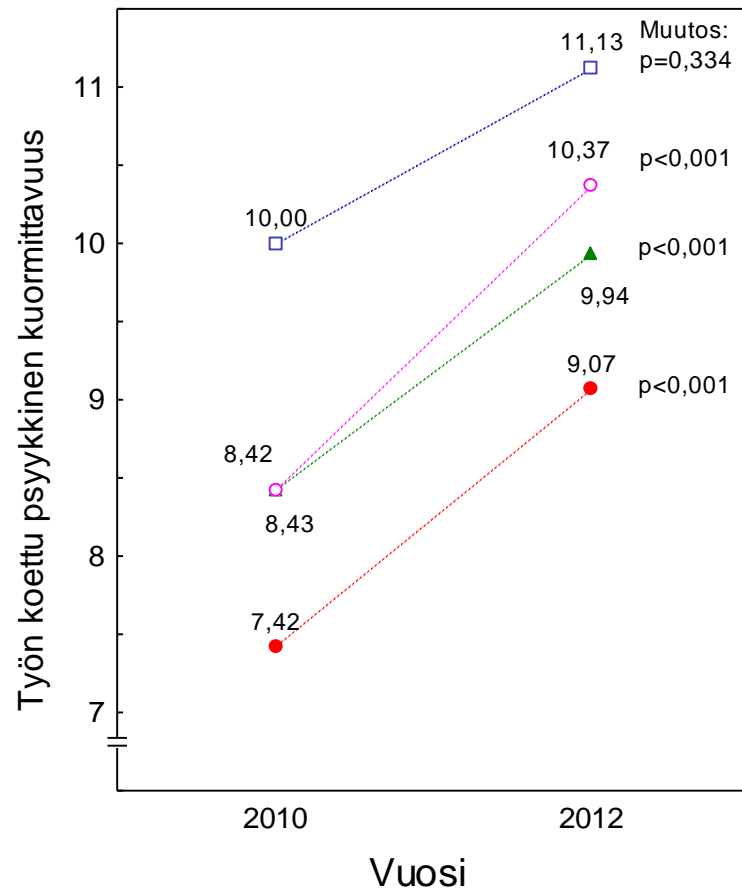
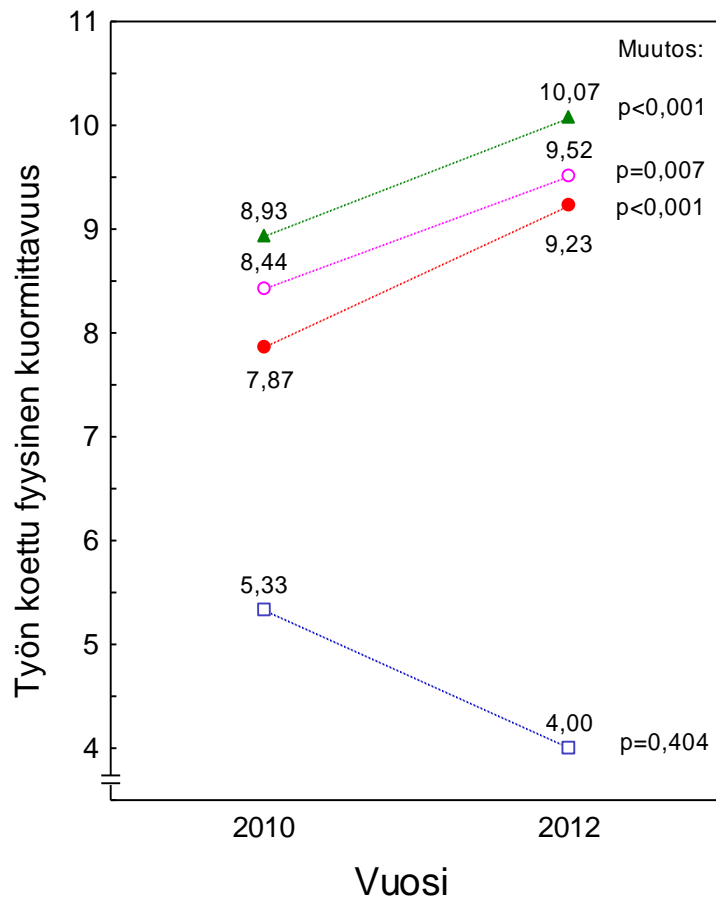
Tyytyväisyys työhön (%) 2010 ja 2012



Tyytyväisyys työyhteisöön (%) 2010 ja 2012



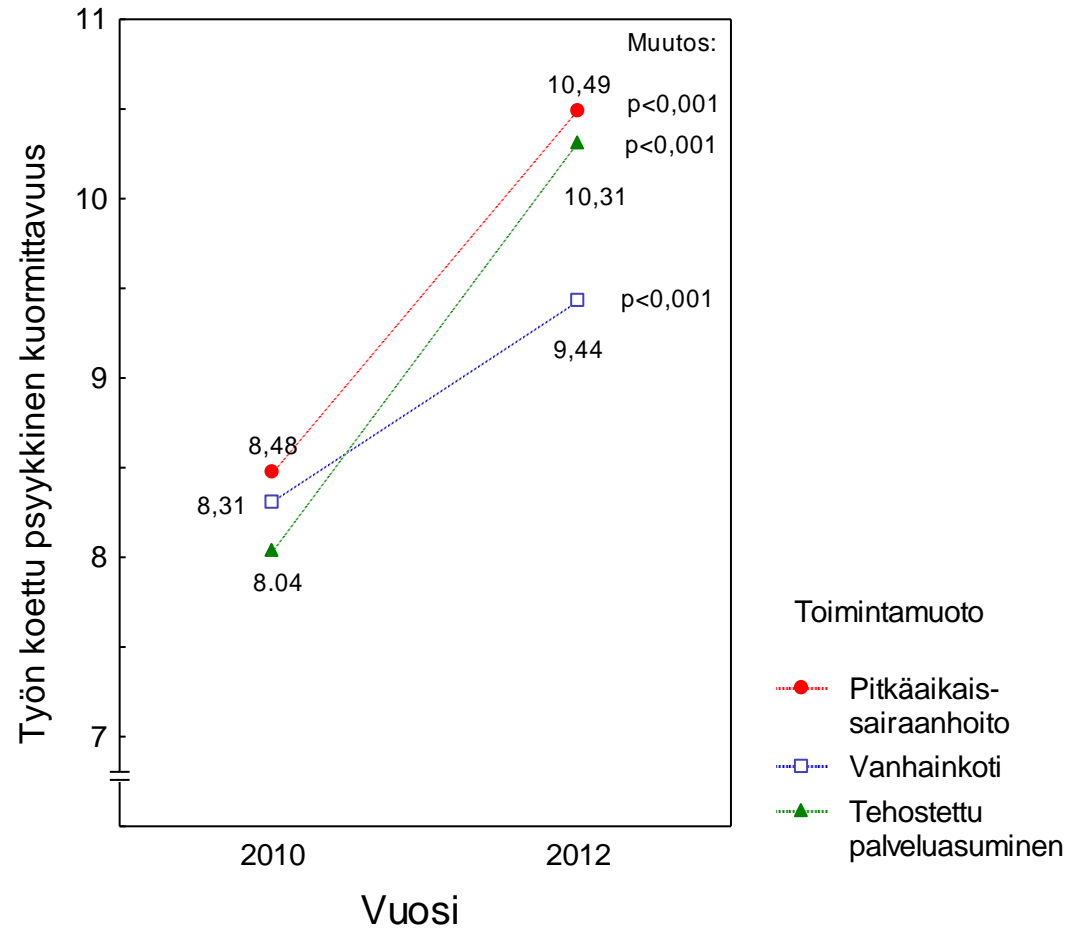
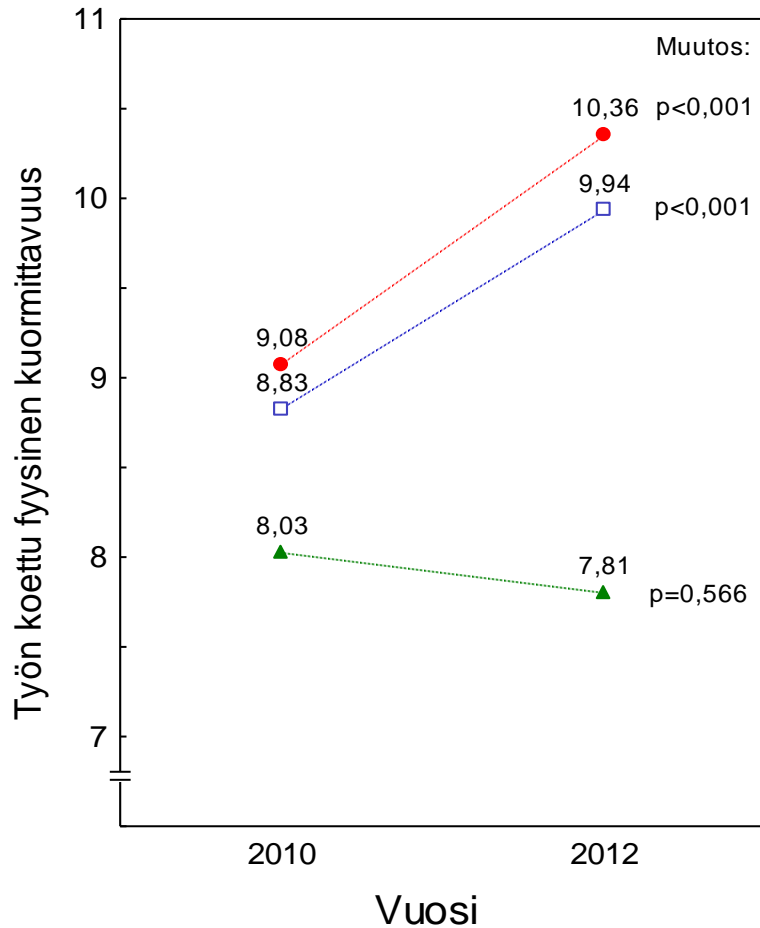
Koetun fyysisen ja psyykkisen kuormittavuuden muutos ammattiryhmittäin 2010-2012



Ammattinimike

- Hoitotyötä avustavat
- Lähijohtajat
- ▲ Lähihoitajat / perushoitajat
- Sairaanhoitajat

Koetun fyysisen ja psyykkisen kuormittavuuden muutos toimintamuodoittain 2010-2012



Ergonomiavastaavien (n = 38) raportoimat kuormitustekijät

| | Asiakkaat (pisteet) | Hoitajat (pisteet) | Apuvälineet (pisteet) | Tilat (pisteet) |
|--|------------------------|-----------------------|--------------------------|--------------------|
| Vanhainkodit (n = 15) | 68 | 63 | 9 | 35 |
| Pitkäaikaikais- sairaanhoito (n = 12) | 66 | 44 | 24 | 12 |
| Tehostettu palvelu- asuminen (n = 11) | 52 | 23 | 38 | |
| Yht. (pisteet) | 186 | 130 | 71 | 79 |

Ergonomiavastaavien (n=38) työtä tukevat tai haittaavat/estävät tekijät (kysely 11/2011)

| Tukevat tekijät | pisteet | Haittaavat/estävät tekijät | pisteet |
|---|---------|---|---------|
| oma tieto, taito, osaaminen | 60 | asenteet ja piintyneet tavat | 59 |
| työtoverien tuki, yhteistyö osastolla | 42 | henkilökunnan vähyys ja kiire, ei haluta käyttää apuvälineitä | 28 |
| esimiehen tuki | 18 | rahan ja apuvälineiden puute | 24 |
| oma kiinnostus | 15 | ajanpuute ja omat poissaolot | 21 |
| yhteistyö muiden ergonomiavastaavien kanssa | 14 | osaamisen puute; ei ergonomiakorttikoulutusta | 14 |

Fyysisten riskien hallintakeinot

| | Esimieskysely (n = 26) | | Ergonomiavastaavien kysely (n = 38) | |
|---|---------------------------|-----|--|-----|
| Kyselyn ajankohta | Huhtikuu 2011 | | Marraskuu 2011 | |
| Interventio-toimenpide | kyllä | % | kyllä | % |
| Hankittu potilassiirron apuvälineitä | 21 | 81 | 38 | 100 |
| Hankittu ergonomisia kalusteita | 12 | 46 | 20 | 53 |
| Muutettu työtapoja | 26 | 100 | 28 | 74 |
| Muutettu kirjaamista | 22 | 85 | 20 | 53 |
| Toteutettu ergonomiakoulutusta | 23 | 88 | 26 | 68 |
| Muut toimenpiteet | 25 | 96 | 27 | 71 |
| Tehty jatkosuunnitelma | 26 | 100 | 33 | 87 |
| Potilassiirtotaidot puheeksi kehityskeskusteluissa | 7 | 27 | - | - |

Interventiotöimenpiteiden vaikutukset fyysiseen ja psyykkiseen kuormittumiseen

| | | | | | |
|----------|--------------------------------|----------|-----------|----------|----------------------------------|
| 1 | lisännyt paljon kuormittumista | 3 | neutraali | 4 | vähentänyt jkv kuormittumista |
| 2 | lisännyt jkv kuormittumista | | | 5 | vähentänyt paljon kuormittumista |

Ergonomia-panostukset

Johtaminen

Ergonomiakoulutus

| | 1. hankittu apuvälineitä | | 2. hankittu ergonomisia kalusteita | | 3. muutettu työtapoja | | 4. muutettu kirjaimista | | 5. kehityskeskustelujen käynti | 6. tehty suunnitelmia | | 7. tehty muuta | 8. koulutus ergonomiavastaaville | | 9. koulutus osa henkilökuntaa | | 10. koulutus koko henkilökunta | | |
|----------|--------------------------|---|------------------------------------|----|-----------------------|----|-------------------------|---|--------------------------------|-----------------------|---|----------------|----------------------------------|----|-------------------------------|---|--------------------------------|----|----|
| | e | e | | | e | e | e | e | | e | e | e | | e | e | e | e | | |
| | m | v | em | ev | m | ev | m | v | em | m | v | m | ev | em | v | m | ev | em | ev |
| F | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| P | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |

em = esimies; ev = ergonomiavastaava; F = fyysinen kuormitus; P= psyykinen kuormitus

Työssä, työyhteisöissä ja johtamisessa tapahtuneet muutokset 2010-2012 (Kunta10-kysely; interventio- ja vertailuyksiköt)

Muutujat (n=24)

Muutos 2010 - 2012: keskiarvo ≥ 0.08 tai $\geq 1,5$ %

| Muutoksen laatu | Hyvä | | Heikko | | Neutraali | | | | | | | |
|---|-------------------------|--------|-----------------|-----------|----------------------------|-------|-----------------|-------|--------------------|--------|-----------------|-------|
| | Hyvä | Heikko | Heikko | Neutraali | Neutraali | Hyvä | Hyvä | Hyvä | Hyvä | Hyvä | Hyvä | Hyvä |
| Toimiala | Pitkäaikaissairaanhoito | | | | Tehostettu palveluasuminen | | | | Vanhainkoti | | | |
| Kohdejoukko | Interventioyksiköt | | Vertailuyksiköt | | Interventioyksiköt | | Vertailuyksiköt | | Interventioyksiköt | | Vertailuyksiköt | |
| Vuosi | 2010 | 2012 | 2010 | 2012 | 2010 | 2012 | 2010 | 2012 | 2010 | 2012 | 2010 | 2012 |
| Vastaaajat (n) | 119 | 104 | 658 | 590 | 133 | 135 | 264 | 347 | 220 | 251 | 792 | 723 |
| Työaikojen hallinta (1-5) | 2,60 | 2,64 | 2,54 | 2,52 | 2,71 | 2,57 | 2,62 | 2,57 | 2,40 | 2,66 | 2,59 | 2,59 |
| Työpaineet (1-5) | 3,24 | 3,51 | 3,70 | 3,67 | 3,29 | 3,50 | 3,29 | 3,36 | 3,46 | 3,38 | 3,68 | 3,67 |
| Työn hallinta (1-5) | 3,27 | 3,30 | 3,37 | 3,40 | 3,45 | 3,44 | 3,54 | 3,45 | 3,30 | 3,44 | 3,32 | 3,38 |
| Työhön panostaminen (1-4) | 2,84 | 3,05 | 3,15 | 3,21 | 2,89 | 3,11 | 2,93 | 2,99 | 2,99 | 3,04 | 3,09 | 3,16 |
| Työn palkitsevuus (1-4) | 2,16 | 2,23 | 2,19 | 2,19 | 2,26 | 2,20 | 2,34 | 2,38 | 2,16 | 2,37 | 2,19 | 2,23 |
| Väkivalta: lyöminen, potkiminen | 56,14 | 53,06 | 49,33 | 54,94 | 27,43 | 35,16 | 50,00 | 59,82 | 52,85 | 53,91 | 54,37 | 61,75 |
| Täydennyskoulutus riittävä (%) | 47,46 | 68,27 | 50,31 | 59,86 | 52,46 | 59,09 | 64,73 | 70,43 | 45,75 | 73,09 | 59,67 | 61,85 |
| Halu jatkaa omassa työssä (%) | 29,66 | 27,88 | 38,83 | 40,38 | 47,11 | 50,00 | 51,97 | 43,48 | 43,54 | 48,80 | 40,75 | 41,57 |
| Työnantajan suositteleminen (%) | 69,49 | 74,04 | 65,95 | 68,10 | 77,87 | 68,42 | 82,95 | 81,50 | 70,00 | 77,82 | 66,62 | 70,27 |
| Työyhteisötaidot: Auttaminen ja huomaavaisuus (1-5) | 3,40 | 3,52 | 3,61 | 3,58 | 3,51 | 3,51 | 3,70 | 3,73 | 3,71 | 3,66 | 3,61 | 3,60 |
| Työyhteisötaidot: Innovatiivisuus (1-5) | 3,01 | 3,08 | 3,15 | 3,08 | 3,28 | 3,18 | 3,37 | 3,38 | 3,28 | 3,31 | 3,22 | 3,20 |
| Työyhteisötaidot: Tavoitteellisuus (1-5) | 3,67 | 3,78 | 3,79 | 3,72 | 3,84 | 3,73 | 3,92 | 3,80 | 3,85 | 3,80 | 3,79 | 3,77 |
| Työyhteisötaidot: Kehittäminen (1-5) | 3,32 | 3,39 | 3,42 | 3,38 | 3,37 | 3,40 | 3,49 | 3,50 | 3,43 | 3,41 | 3,44 | 3,40 |
| Työyhteisötaidot: Yhteistyö esimiehen kanssa (1-5) | 3,26 | 3,53 | 3,51 | 3,44 | 3,84 | 3,50 | 3,64 | 3,61 | 3,59 | 3,61 | 3,50 | 3,44 |
| Työpaikan ilmapiiri (1-5) | 3,16 | 3,31 | 3,41 | 3,39 | 3,36 | 3,18 | 3,56 | 3,54 | 3,45 | 3,48 | 3,42 | 3,39 |
| Tyky-toiminta (%) | 70,09 | 84,31 | 64,62 | 65,13 | 69,11 | 63,85 | 60,15 | 65,50 | 66,82 | 81,22 | 57,90 | 65,73 |
| Esimiestuki (1-5) | 3,35 | 3,70 | 3,43 | 3,40 | 3,85 | 3,34 | 3,50 | 3,46 | 3,38 | 3,79 | 3,43 | 3,33 |
| Kohtelun oikeudenmukaisuus (1-5) | 3,55 | 3,89 | 3,70 | 3,61 | 4,07 | 3,46 | 3,68 | 3,69 | 3,69 | 3,95 | 3,69 | 3,57 |
| Päätöksenteon oikeudenmukaisuus (1-5) | 2,97 | 3,08 | 2,93 | 3,00 | 3,22 | 2,97 | 3,34 | 3,29 | 3,05 | 3,22 | 3,03 | 3,05 |
| Yksilö- tai ryhmäkehityskeskustelun käyminen (%) | 43,22 | 59,62 | 62,08 | 55,61 | 45,53 | 67,41 | 62,84 | 70,64 | 33,02 | 77,20 | 52,94 | 61,22 |
| Kehityskeskustelun hyödyllisyys (%) | 31,58 | 35,59 | 38,01 | 37,31 | 59,18 | 43,59 | 46,05 | 43,52 | 35,85 | 55,50 | 38,75 | 38,50 |
| Keskustelun sisältö: kehityssuunnitelma (%) | 17,31 | 16,95 | 35,63 | 36,16 | 19,15 | 43,24 | 44,83 | 51,66 | 28,57 | 43,46 | 38,28 | 39,08 |
| Muutosten laatu (-3 - +3) | -0,36 | -0,46 | -0,29 | -0,35 | -0,17 | -0,43 | 0,40 | 0,12 | -0,26 | 0,14 | -0,31 | -0,32 |
| Huonot vaikutusmahdollisuudet muutoksiin (%) | 55,56 | 63,11 | 58,71 | 63,28 | 44,72 | 48,87 | 43,36 | 45,82 | 52,13 | 44,90 | 52,38 | 57,26 |
| Sijaluvun keskiarvo | 10,04 | 7,33 | 7,71 | 8,63 | 4,79 | 7,71 | 3,17 | 3,83 | 7,04 | 3,29 | 7,33 | 7,46 |
| Muutos 2010-2012 (erotus) - muutoksen merkitsevyys | 2,71 | *.002 | -0,92 | No | 2,54 | *.024 | -0,67 | No | 3,75 | *<.001 | -0,13 | No |

Kuormittavuuden muutoksiin yhteydessä olleet tekijät

| Kuormittavuuteen vaikuttaneet tekijät | Fyysinen kuormittavuus Standardoitu regressiokerroin (p-arvo) | Psyykinen kuormittavuus vaikutus (p-arvo) |
|---------------------------------------|---|---|
| Nykyinen työkyky | -0,35 (0,010) | -0,51 (0,001) |
| Ergonomiakoulutus | -0,46 (0,001) | |
| Kehityskeskustelun käyminen | | -0,34 (0,019) |
| Kehityskeskustelun hyödyllisyys | -0,48 (0,007) | |
| Työaikojen hallinta | | -2,49 (0,018) |
| Työn palkitsevuus | 0,69 (<0,001) | |
| Esimiestuki | | 0,34 (0,044) |

Työkykytalo rakentuu – keskeiset tulokset

| TYÖKYKY-arviot nousivat | |
|--|---|
| Johtaminen Työyhteisö Työolot | <ul style="list-style-type: none">• Riskienarviointi ja -hallintasuunnitelmat käytössä• Turvallisuusjohtaminen osaksi johtamiskulttuuria• Potilassiirron turvallisuuskulttuurin PHOQS-pisteet nousivat• Asiakkaat iäkkäitä (keski-ikä₂₀₁₂ naisilla 86 vuotta, miehillä 81 vuotta)• Asiakkaiden toimintakyky heikkeni ja avuntarve lisääntyi |
| Arvot, asenteet ja motivaatio | <ul style="list-style-type: none">• Apuvälineitä hankittiin ja niiden käyttö lisääntyi• Suurin osa tyytyväinen työhönsä ja työyhteisöönsä |
| Osaaminen | <ul style="list-style-type: none">• Ergonomiakoulutusta• Ergonomiavastaava jokaisessa työyksikössä• Kirjaamisessa työturvallisuutta tukevia muutoksia |
| Työntekijän terveys ja toimintakyky | <ul style="list-style-type: none">• Keski-ikä nousi 43:sta 44,5 vuoteen• Lähes puolella ainakin vähäistä ylipainoa• Vaivoja (kipua, särkyä tai epämiellyttäviä tuntemuksia) eniten niska-hartiaseudussa, selän alaosassa ja selän yläosassa; myös olkapäävaivat sekä ranteiden ja käsien vaivat yleisiä• Eniten lisääntyivät vaivat yläselässä, alaselässä ja lonkissa• Lähes puolella oli ollut selästä alaraajaan säteileviä vaivoja• Työskentelyä haittasivat eniten selän alaosan vaivat, toiseksi eniten niska-hartiavaivat ja kolmanneksi eniten ranne- ja käsivaivat• Sairauspoissaoloista ei tarkkaa tietoa |

SUOSITUKSET

(= turvallisuusjohtaminen)

- Vaarojen ja riskien tunnistaminen + arviointi
- Fyysisten riskien hallintamalli + Ergonomics – Manual handling of people in healthcare sector (ISO Technical Report 12296:2012)
- Työturvallisuus/potilasturvallisuus/hoidon laatu
- Koulutus – ergonomiakortti
- Kehityskeskustelut
- Yhdessä arviointi/suunnittelu (osallistuminen)