

# Vanhusten hoitotyön henkiset kuormitustekijät

---

TUULA PUTUS

TURUN YLIOPISTO



## Hoitoalan vahvuudet ja haasteet

---

### VAHVUUKSIA

Työntekijä on usein kutsumustyössä

Vertaistuki on vahva

Vahva ammatillinen identiteetti johon kasvetaan koulutuksen aikana

Vahva eettinen pohja

Sisäinen tyydytys työn merkityksellisyydestä

### HAASTEITA

Niukkenevat resurssit omalla alalla

Julkiseen sektoriin yleisesti kohdistettava kritiikki

Tehokkuusvaatimukset


'Huono' tai ristiriitainen johtaminen

Johdon loitontuminen käytännön työn ongelmista

Väestön ikääntyminen, oma ikääntyminen

Kyynistyminen, väsyminen, työuupumus

Kielteinen julkisuus



## Henkisen kuormituksen yleisyys

---

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan runsas neljännes (28 %) työssä olleista koki vuonna 2012 työnsä henkisesti kuormittavaksi.

Työn henkisesti kuormittavaksi kokevien määrä on laskenut vuodesta 1997 lähtien, jolloin sitä koki 40 % vastaajista. (Kivekäs & Ahola 2013.) Poikkeuksena vanhusten hoito.

Vastuu työyhteisön ihmisistä, asiakkaista ja työtovereista, kuormittaa viidennestä sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä (Laine ym. 2011).

Myös epävarmuus oikeasta toimintatavasta ja joutuminen rikkomaan omia eettisiä tai moraalisia periaatteita esimerkiksi työpaikan rajallisten resurssien vuoksi kuormittavat työntekijöitä (Kuokkanen 2010; Laine ym. 2011).

Henkisesti kuormittavaksi voidaan myös kokea omien ja organisaation arvojen välinen ristiriita (Huhtala ym. 2010), huonoksi koettu tai epäoikeudenmukainen johtainen, työpaikkakiusaaminen tai muu epäasiallinen kohtelu (Westerholm 2012).

## Henkisen kuormituksen yleisyys

---

Kiire, lisääntyneet vaatimukset, huonot vaikuttamis- ja kehittymismahdollisuudet ja huono työilmapiiri voivat aiheuttaa psyykkistä kuormitusta.

Vuonna 2012 työnsä henkisesti melko tai hyvin rasittavaksi koki runsas neljännes kaikista työssä olevista ja sosiaali- ja terveysalalla lähes puolet.

Työn henkisesti raskaaksi kokevien määrä on kuitenkin laskenut vuodesta 1997 alkaen. (Kivekäs & Ahola 2013.)

Julkisen keskustelun perusteella muodostunut melko kielteinen kuva työhyvinvoinnin kehityksestä ei siis saa tukea väestötason tuloksista.

Ruokkiiko negatiivinen uutisointi negatiivista kuvaa alan sisällä?

Onkin esitetty, että käyty keskustelu ei niinkään heijastaisi työoloja vaan työntekijöiden suhdetta työelämän nykyisiin pelisääntöihin (Alasoini 2011).

## Henkisen kuormituksen syitä

---

Hoitotyöntekijät kokevat eniten kiirettä ja rooliristiriitoja silloin, kun hoidettavien asiakkaiden fyysinen toimintakyky on heikko (vrt. hoito – hoiva)

Kun yksikön toiminta on suunniteltu tietynlaista hoitoa vaativille asiakkaille, toimintakyvyltään erilaisten asiakkaiden – vaikka parempikuntoistenkin – hoitaminen lisää kuormittavuuden kokemusta. (Pekkarinen ym. 2004; Pekkarinen 2007)

Vähäinen sosiaalinen tuki ja huono työilmapiiri liittyvät moniin terveysongelmiin ja lisäävät työkyvyn menettämisen riskiä myös naisvaltaisella hoitoalalla, vaikka naiset kokevatkin saavansa miehiä enemmän sosiaalista tukea sekä esimieheltä ja työtovereilta että yksityiselämässä.

Vähäinen sosiaalinen tuki on yhteydessä masennukseen ja ahdistuneisuushäiriöihin (Sinokki 2011).

Riittävä sosiaalinen tuki ja oikeudenmukaiset palkitsemisjärjestelmät sekä mahdollisuus vaikuttaa omaa työtä koskevaan päätöksentekoon voivat puolestaan toimia puskurina raskaan työn haitallisille vaikutuksille (Josefsson ym. 2007; Pekkarinen ym. 2013).

## Myötävaikuttavia tekijöitä

---

Hoitotyöhön liittyvä väkivalta (esim. Heiskanen 2007) pahentaa etenkin pitkään jatkuessaan tuki- ja liikuntaelinvaivoista aiheutuvaa kipua, joka puolestaan aiheuttaa hankaluutta selvittää työtehtävistä, unettomuutta ja masentuneisuutta (Miranda ym. 2014)

Psykososiaalisten tekijöiden, kuten hoitotyön määrällisten vaatimusten, hoitajien vaikutusmahdollisuuksien ja kannusteiden puutteet vaikuttavat hoitajien kuormittuneisuuteen ja liikuntaelinvaivoihin jopa enemmän kuin huonot työasennot tai apuvälineiden käyttämättömyys (Simon ym. 2008)

Välittömästi työhön liittyvien tekijöiden lisäksi laaja-alaiset työpaikan ulkopuoliset tekijät, kuten esimerkiksi talouslamasta aiheutuva epävarmuus, voivat kuormittaa työntekijöitä (Virtanen ym. 2005).

# Henkisen pahoinvoinnin varhaiset merkit

---

Työn ilon katoaminen

Oman työn vähättely

Tunteiden kapea-alaistuminen

Kyvyttömyys ilmaista tunteita verbaalisesti, aleksitymia

Henkilöstön keskinäiset kahnaukset, riidat, erimielisyydet

Poissaolot yleistyvät (kaikista syistä)

Unihäiriöt

Syömishäiriöt

Epämääräiset / vaihtelevat / paikkaa vaihtavat somaattiset oireet

# Työuupumuksen oireita

---

Kynnistyminen

Perfektionismi

Runsaat ylityöt

Ärtyisyys ilman syytä

Vaikeus irtautua työasioista vapaa-ajalla (korvaamattomuus, asiat pyörivät mielessä ratkaisemattomana)

Elämä kapeutuu, energiaa ei riitä liikunnalle, harrastuksille tai sosiaaliselle elämälle

Tulevaisuus näyttäytyy synkkänä, 'en selviä töistäni, en millään jaksa eläkeikään asti'

Unihäiriöt vaikeutuvat, nukahtamisvaikeus, aamuöinen heräily, uni katkonaista, ei lepoa antavaa

Oman omaisen sairaus, avioero tai muu elämänkriisi voi laukaista oireiston

## Seurauksia jotka pahentavat oireita

---

Lääkkeiden väärinkäyttö

Alkoholi, muut päihteet

Liikkumattomuus

Huono uni ruokkii sekä kivun tuntemuksia, ruokahalun häiriötä, lohtusyömistä että depressiivistä mielialaa

Yleinen huononmuuden tunne

Lapsena koulukiusatusta tulee joskus aikuisena työpaikkakiusaamisen uhri



## Toimenpiteet

---

Pahasta työuupumuksesta toipuminen on todella pitkä prosessi

Se vaatii sekä esimiehen, työyhteisön että työterveyshuollon tukea että kuntouttavia toimia

Onko sairausloma tie parannukseen vai osa ongelmaa?

Työuupumus ei oikeuta sairauspäivärahaan, kuntoutukseen tai eläkkeeseen. Mukaan tulee muita diagnooseja, tavallisimmin depressio

## Ennaltaehkäisy helpompaa kuin hoito

---

Miten tuen hoitohenkilökunnan jaksamista?

Riittävät resurssit: henkilöresurssit ja laitteet

Riittävän väljä aikataulu

Tilaa poikkeustilanteille, lämpimälle aterialle ja tauoille, liikenne-esteille ja muille yllättäville tilanteille

Doktagonin tutkimuksen mukaan koettiin erinomaiseksi mahdollisuus konsultoida lääkäriä puhelimitse, mahdollisuus ottaa yksinkertaisia laboratoriotutkimuksia sekä ottaa EKG ilman että tarvitsee soittaa ambulanssia

Yksin työskentelystä huolimatta kokemus tiimiin kuulumisesta ja konsultaation mahdollisuudesta

OMAN TYÖN HALLINNAN TUNNE -> poissaolot vähenivät, työn palkitsevuus kasvoi

## Muita tekijöitä

---

Vanhuspotilaiden monisairaus

Huono tai pessimistinen ennuste, esim monisairailta ja muistisairailta potilailla.

Kuoleman läsnäolo jokapäiväisessä arjessa

Niukkenevat resurssit

Yhteiskunnallinen keskustelu, median esiinnostot: onko eduksi vai haitaksi

Rikostapaukset kuten hoitohenkilökunnan tekemät henkirikokset, valelääkäri- ja –hoitajatapaukset, jotka vaikuttanevat väestön käsityksiin henkilökunnasta ja henkilöstön omaan mielialaan

# Onko meillä hyviä mittareita henkisen jaksamisen arviointiin?

---

Määräaikaistarkastukset

Työkykyindeksit

Depressioseulat

Vajaakuntoisen työssä jatkamisen tukeminen

Varhainen puuttuminen, alkoholiongelmaisen hoitoonohjaus

Varhainen kuntoutus ja työkyvyn tuki

Unihäiriöiden ja masennuksen hyvä hoito

Työhyvinvoinnin mittaaminen ja yhteisöllisyyden tuki

Työpaikkakiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun nollatoleranssi

Oikeudenmukainen johtaminen, keskijohdon tukeminen



## Ulkoiset uhkatekijät

---

Niukkenevat resurssit

Julkisen sektorin tehokkuusvaatimukset

Tulossa oleva SOTE-uudistus ja muut hallinnolliset mullistukset

Kunta-, kuntayhtymä, erva-alueet, sote-alueet

Tietojärjestelmät ja niiden uusiminen, pääkaupunkiseudun APOTTI, Kanta-arkisto jne jne


Jatkuva uuden oppimisen vaatimus

Riittämättömyyden tunne

Työvoimapula

Vaatimukset työurien pidentämisestä

Oma ja lähiomaisten terveys



## Arvioita kyselyn avulla

---

Olisinko valmis suosittelemaan muille nykyistä työpaikkaani / työnantajaani?

Arvioinko jaksavani nykyisessä työssä eläkeikään asti?

Onko koskaan harkinnut ammatinvaihtoa (usein, joskus, ei koskaan)?

Kokeeko työnsä kiinnostavaksi ja innostavaksi?

Millaiseksi kokee vaikutusmahdollisuudet työhön ja työolosuhteisiin?

Onko työtä liian paljon?

Saako tarvitessaan apua työtovereilta?

Kokeeko työhön liittyvää tai muuta stressiä?



## Työn koettu rasittavuus

---

Henkinen ja fyysinen raskaus lisääntynyt (liittyvät toisiinsa!)

Haukka ym. (2011) totesivat tuki- ja liikuntaelinvaivojen ja psykososiaalisten tekijöiden vaikuttavan toinen toisiinsa: tuki- ja liikuntaelinvaivat lisäävät psykososiaalisia oireita ja päinvastoin.

Hellsténin väitöstutkimus osoitti että sekä henkinen että ruumiillinen kuormitus lisääntyvät vaikka apuvälineita oli hankittu.

Fagerströmin vk osoitti muutosvastarintaa apuvälineiden käyttöönotossa.

Suuria eroja eri työpisteiden välillä.

Hoidettavien hoitoisuuden vaikeusasteen väliset erot eivät selitä havaittuja eroja.

Oma ikä, työntekijän oma ylipainon mahdollisia selittäviä tekijöitä.

Johtamisen, työilmapiirin ja työhyvinvoinnin merkitys? Vaikeampia mitata.





# Ratkaisuja

---

Varhainen puuttuminen

Varhainen kuntoutus

Työnohjaus ja konsultaatiomahdollisuudet

Työnkierto

Tekniset apuvälineet, ergonomiavastaavien kouluttaminen, apuvälineiden käytön seuranta

Hyvä johtajuus, lähiesimiestyö (esimiesten tukeminen tärkeää), sijaisten käyttö

Kuormittavien tilanteiden ja läheltäpiti-tilanteiden jälkipuinti

Eettisten kysymysten avoin pohtiminen (esim Sairaanhoidajan eettiset ohjeet, 1996)

Muita ratkaisumalleja:

