



” Jos minä nyt
kuitenkin jaksan

SELVITYS LÄHI- JA PERUSHOITAJIEN
KOKEMASTA TYÖKUORMASTA 2016



SUPER

"Jos minä nyt kuitenkin jaksan"

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPerin selvitys
lähi- ja perushoitajien kokemasta työkuormasta 2016

Asiantuntija Sari Erkkilä
Asiantuntija Sara Simberg
Lakimies Merja Hyvärinen

Helsinki 2016

Copyright © SuPer ry | Kuvat © SuPer ry ja iStock

www.superliitto.fi

SISÄLLYS

JOHDANTO	4
1 KUORMITUS HOITOTYÖSSÄ	6
1.1 Psykososiaaliset kuormitustekijät	6
1.2 Fyysiset kuormitustekijät	7
1.3 Työväkivalta ja sen uhka	8
1.4 Kuormitustekijöihin puuttuminen	9
2 SELVITYKSEN TULOKSET	10
2.1 Taustamuuttujat	10
2.2 Työmäärä	11
2.3 Omat voimavarat	12
2.4 Kokemus työväkivallasta	14
3 TYÖN KEHITTÄMINEN	16
3.1 Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön	16
3.2 Halu kehittää työtä	19
JOHTOPÄÄTÖKSET	22
LÄHTEET	25

Johdanto

Työkuorma sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä kasvatusalalla on kasvanut. Tähän on useita syitä. Sosiaali- ja terveydenhuollossa hoidettavat ovat entistä useammin monisairaita ja raskashoitaisia. Opetustoimessa koulunkäynninohjaajia on vähennetty ja varhaiskasvatuksen ryhmäkokoja suurennetaan. Taloudellinen taantuma ohjaa säästämään henkilöstökuluissa.

Samaan aikaan jäsenten työkuormitusta koskevat yhteydenotot Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPeriin ovat lisääntyneet. Yhteydenotot koskevat muun muassa henkilöstön riittävyyttä, työaikoja ja johtamista. Jäsenistö kantaa myös huolta hoidon laadusta. Tämä aiheuttaa työntekijälle eettistä kuormaa, jota syntyy, kun omat arvot ja työelämän realiteetit ovat ristiriidassa.

Edellä mainituista syistä SuPer halusi selvittää jäsenistönsä työn kuormittavuutta lisääviä tekijöitä. Jäsenistölle tehtiin kysely Surveypal-verkkotyökalulla 18.1.–7.2.2016. Vastauksia saatiin yhteensä 1735 jäseneltä eli 75 prosentilta kyselyn vastaanottajista. Vastanneista 98 prosenttia vastasi suomeksi ja kaksi prosenttia ruotsiksi. Kieliryhmien välillä ei havaittu merkittäviä eroja. Vertailuaineistona on käytetty SuPerin tekemää *Lähi- ja perushoitajien työhyvinvointi 2012* -selvitystä.



Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer on Suomen suurin sosiaali- ja terveystieteiden sekä kasvatustieteiden toisen asteen tutkinnon suorittaneiden ja aloille opiskelevien ammattiliitto. Vuonna 1948 perustetussa liitossa on lähes 90 000 jäsentä. Superilaiset työskentelevät sosiaali- ja terveydenhuoltoalan sekä sivistystoimen työpaikoissa sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Superilaisia toimii myös alan yrittäjinä. SuPer on jäsentensä vahva ja rohkea edunvalvoja, ammatin ja koulutuksen kehittäjä sekä yhteiskunnallinen vaikuttaja, joka osallistuu myös kansainväliseen toimintaan. SuPerin keskeisiä tavoitteita ovat muun muassa, että työpaikoilla on riittävästi koulutettua hoitohenkilökuntaa, palkka vastaa työn vaativuutta ja että lähi- ja perushoitaja saa työssään käyttää koko osaamistaan. SuPer on yksi toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n jäsenliitoista.

1 KUORMITUS HOITOTYÖSSÄ

Hoitotyössä kuormitus on sekä fyysistä että psyykkistä. Erityispiirteensä on eettinen kuorma, joka syntyy muun muassa siitä, kun työntekijän omat ihanteet ja työelämän realiteetit ovat ristiriidassa.

Työturvallisuuslaki ja sen nojalla annetut säädökset edellyttävät, että työnantaja huolehtii työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Kun työolot ovat kunnossa, myös työn fyysinen ja psykososiaalinen kuormitus ovat hallinnassa ja sekä työn tuottavuus että laatu paranevat.

Suomessa reilut 110 000 ihmistä joutuu vuosittain uhkailun tai fyysisen väkivallan kohteeksi työssään. Riskialoilla, joihin sosiaali- ja terveystyö kuuluu, väkivallan kohtaaminen on jokapäiväistä, eikä vakavimmilta eli kuolemaan johtaneilta väkivaltilanteiltakaan ole vältytty.

Yksi olennainen tekijä kuormituksessa on työn organisointi. Kokemus liukuhihnaimaisesta samojen asioiden toistamisesta huoneesta toiseen on saatava purettua. Hallinnan tunne omaa työtä tehdessä on keskeinen tekijä työn motivoivuudessa, viihtyvyydessä ja kuormittavuudessa. Työn hallinta on ehkä laajimmin työ- ja organisaatiopsykologiassa tutkittu teoria. Tutkimus onkin tuottanut runsaasti tuloksia työn hallinnan myönteisistä vaikutuksista. Kun työntekijöillä on paljon vaikutusmahdollisuuksia, suurtakin kiirettä tai muita työn vaatimuksia voidaan sietää ilman, että stressi muuttuu haitalliseksi. Vaikutusmahdollisuuksien lisääminen ei kuitenkaan tarkoita sitä, että henkilöstömäärää voisi loputtomasti vähentää. Lähiesimiehillä on suuri vaikutus hoidon laatuun ja henkilöstön työssä viihtymiseen sekä työssä jaksamiseen. Johtamisen oikeudenmukaisuudella on jopa häkellyttävän voimakkaat yhteydet työssä viihtymiseen, sitoutumiseen, muutosten onnistumiseen, henkilöstön psyykkiseen hyvinvointiin ja sairauspoissaoloihin. Sairaaloissa tehty tutkimus osoitti, että niissä yksiköissä, joissa johtaminen koettiin oikeudenmukaiseksi, sairauspoissaoloja oli jopa 30 prosenttia vähemmän kuin yksiköissä, joissa johtaminen koettiin epäoikeudenmukaiseksi (Sinervo 2016).

1.1 PSYKOSOSIAALISET KUORMITUSTEKIJÄT

Psykososiaalisia riskitekijöitä voivat olla muun muassa liian suuret tai ristiriitaiset työn vaatimukset, vähäiset työn hallinnan mahdollisuudet, jatkuva kiire ja aikapaine, toimimaton viestintä ja tuen puute, kiusaaminen tai epäasiallinen kohtelu taikka huonosti hoidettu organisaatiomuutos ja työpaikan epävarmuus. Psykososiaalisesti

kuormittavalla työympäristöllä voi olla merkittäviä kielteisiä vaikutuksia työntekijän terveyteen. Työperäisen stressin on muiden psykososiaalisten riskien ohella arvioitu aiheuttavan noin puolet menetetyistä työpäivistä. Psykososiaalisten riskien hallinta kannattaa sekä työnantajan että kansantalouden näkökulmasta. Työperäisestä stressistä ja muista psykososiaalisista ongelmista aiheutuu työpaikoille merkittäviä kustannuksia. Hyvä psykososiaalisten riskien ehkäisy ja hallinta näkyy työpaikoilla muun muassa terveinä ja motivoituneina työntekijöinä, sairauspoissaolojen vähenemisenä, lisääntyneenä työhyvinvointina ja työtyytyväisyytenä.

Jokaisella työpaikalla on psykososiaalisia riskejä, mutta niitä voidaan arvioida ja hallita yhtä järjestelmällisesti kuin muitakin työturvallisuus- ja työterveysriskejä. Myös psykososiaalista kuormitusta vähentävät ja työhyvinvointia lisäävät työpaikan voimavaratekijät on hyvä kartoittaa. Työntekijän, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyöllä saadaan aikaan parhaat tulokset. Oman työpaikan riskien tunnistamisella, arvioinnilla ja suunnitelmallisilla toimenpiteillä voidaan merkittävästi vaikuttaa psykososiaaliseen työympäristöön ja työntekijöiden hyvinvointiin. (Työterveyslaitos 2015)

1.2 FYYSISET KUORMITUSTEKIJÄT

Työhön liittyvää fyysistä kuormitusta aiheuttavat muun muassa nostot ja siirrot käsin, toistotyö, näyttöpäätteellä tehtävä työ ja muu fyysinen rasitus, kuten hankalat ja staattiset työasennot. Haitalliseksi kuormitus muuttuu silloin, kun se aiheuttaa työntekijälle ylikuormittumista ja väsymistä ja hidastaa elimistön palautumista kuormitustilanteen jälkeen. (Työsuojeluhallinto 2015)

Jos henkilökuntaa ei ole riittävästi, työntekijä joutuu useammin tilanteeseen, jossa esimerkiksi asiakkaiden siirrot on tehtävä yksin. Kotihoidon lisääntyessä myös ergonomiset olosuhteet tulevat haastavammiksi.

Vuorotyössä esiintyvä väsymys johtuu unen häiriintymisestä, koska työtä tehdään vuorokausirytmien kannalta epäedulliseen aikaan, kuten yöllä, ja valvomisesta ennen aikaisia työvuoroja. Erityisesti ensimmäiseen yövuoroon mentäessä valvellaoloaika saattaa venyä pitkäksi, mikäli ennen yövuoroa ei ota nokosia. Myös muissa yövuoroissa edellinen unijakso on yleensä kauempina työvuoron alusta kuin aamu- ja päivävuoroissa. Ruoansulatuselimistön oireet, kuten närästys, vatsakivut ja ilmavaivat ovat yleisiä vuorotyössä. (Työterveyslaitos 2015)

1.3 TYÖVÄKIVALTA JA SEN UHKA

Työväkivalta on työterveyslaitoksen määritelmän mukaan tapahtuma, jossa työntekijää loukataan sanallisesti, uhataan tai pahoinpidellään työhön liittyvissä oloissa niin, että hänen turvallisuutensa, hyvinvointinsa ja terveytensä vaarantuu suorasti tai epäsuorasti. Työväkivalta voi olla sellaista uhkaavaa tai loukkaavaa käyttäytymistä, joka tapahtuu työpaikan ulkopuolella, mutta on selvästi sidoksissa työntekijän työhön tai ammatti-asemaan (esimerkiksi telehärinä, kotirauhan häirintä, työmatkalla kohdattu väkivalta). Se voi ilmetä uhkaavana käytöksenä, ahdisteluna ja pelotteluna tai fyysisenä väkivaltana, kuten tönimisenä, kiinnipitämisinä, lyömisenä, potkimisena, raapimisena tai ääritapauksessa aseiden käyttönä.

Työturvallisuuslaki edellyttää, että väkivalta työssä pyritään estämään ennakolta. Väkivalta ja sen uhka vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin, vaikka vain pieni osa tilanteista aiheuttaa työntekijälle fyysisiä vammoja. Väkivallan uhka voi aiheuttaa myös haitallista työkuormitusta, vaikka työpaikalla ei olisikaan sattunut väkivaltatilanteita. Väkivaltaa ja sen uhkaa esiintyy keskimääräistä enemmän terveydenhuoltoalan potilastyössä, sosiaalialan asiakastyössä sekä kasvatus- ja opetusalailla. (Työsuojeluhallinto 2015)

Työpaikoilla on oltava valmius välittömään jälkihoitoon. Jälkihoidolla tarkoitetaan tapaturman ja väkivalta- tai kriisitilanteen jälkeen tapahtuvaa kokemusten, aistimusten ja reaktioiden yksityiskohtaista käsittelyä. Jälkihoito on erittäin keskeisessä asemassa väkivaltatilanteista aiheutuvien haittojen minimoimisessa.

SuPerin vuoden 2012 työhyvinvointiselvityksen tulokset osoittivat, että työpaikkaväkivalta on kasvava ilmiö sosiaali- ja terveydenhuollossa. Liian monet työntekijät joutuvat tekemään työtään turvattomiksi koetuissa olosuhteissa. Vakavia vammoja ja kuolemaan johtaneita väkivaltatilanteita on jo ollut. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöiden ohella väkivallan uhka lisää turvattomuuden tunnetta myös asiakkaisissa ja potilaissa.

Työolosuhteet ja hoitoympäristö sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikoilla on järjestettävä niin turvallisesti kuin inhimillisesti katsoen on mahdollista. Rakenteellisten ja teknisten turvallisuusratkaisujen lisäksi on huolehdittava siitä, että työntekijät saavat asianmukaisen perehdytyksen ja koulutuksen väkivaltatilanteiden varalta. Lisäksi on kiinnitettävä huomiota toimivan jälkihoidon järjestämiseen sekä sattuneiden poikkeustilanteiden systemaattisen seuranta- ja palautejärjestelmän luomiseen. Työpaikoilla tulee teknisten apuvälineiden kuten hälytysjärjestelmien olla kunnossa. Myös vartiointia tulee lisätä.

1.4 KUORMITUSTEKIJÖIHIN PUUTTUMINEN

Luontevimmin kuormituksen selvittäminen ja arviointi tapahtuu työpaikalla säännöllisesti päivitettävässä työn vaarojen selvityksessä ja arvioinnissa. Haitallisen kuormituksen poistamiseksi tai vähentämiseksi suunnitelluille toimille laaditaan aikataulu ja toimenpiteiden toteutuksen vastuut kirjataan säännöllisesti päivitettävään työsuojelun toimintaohjelmaan. Työsuojelun toimintaohjelmaan kirjataan lisäksi jo toteutettujen toimien vaikutusten seuranta ja mahdolliset jatkotoimet.

Sekä vaarojen selvityksessä ja arvioinnissa että työsuojelun toimintaohjelman laatimissa kannattaa hyödyntää työterveyshuollon työpaikkaselvityksen raporttia ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa.

Jos vaarojen arviointi osoittaa, että jostakin kuormitustekijästä aiheutuva terveysvaara (riski) on merkittävä, tulee toimien kohdistua ensisijaisesti syihin eli haitallista kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin. Tällöin estetään se, että kuormitustekijästä aiheutuu vaaraa työntekijöille. Toimissa voi olla kyse henkilöstöresurssien varmistamisesta, työprosessien selkeyttämisestä, työn suunnittelusta ja mitoituksesta, esimiestyön kehittämisestä, tiedonkulkukanavien luomisesta ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien varmistamisesta.

Työpaikalla tulee myös varautua siihen, että työntekijä voi kuormittua työssään haitallisesti. Työnantajan velvollisuus on huolehtia, että haitallinen kuormittuminen havaitaan ajoissa ja työntekijä voi jatkaa työssään. Työnantajan pitää myös huolehtia siitä, että työterveyshuollon kanssa on sovittu toimintakäytännöistä työkyvyn ylläpitämiseen. (Työsuojeluhallinto 2015)

2 SELVITYKSEN TULOKSET

2.1 TAUSTAMUUTTUJAT (LUVUT % VASTAAJISTA)

Nainen.....98 Mies..... 2

IKÄ

alle 20 vuotta0,5 51–60 vuotta..... 24
21–35 vuotta.....28 61–63 vuotta..... 2
36–50 vuotta.....46 yli 63 vuotta..... 0,5

KOULUTUS

Lähihoitaja, perushoitaja tai apuhoitaja 98
Jokin muu 2

TYÖNANTAJA

Kunta / Kuntayhtymä.....72
Yksityinen.....25
Valtio0,3
Yksityisyrittäjä0,1
Jokin muu2,6

TYÖPAIKKA

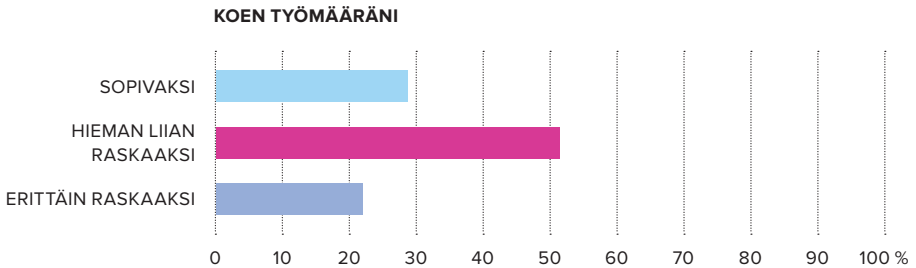
Vanhustenhuollossa.....41
Kotihoidossa.....20
Päiväkodissa13
Terveyskeskuksen vuodeosastolla6
Vammaishuollossa.....6
Erikoissairaanhoidossa3
Mielenterveys- / päihdetyössä3
Koulussa.....2
Vastaanottotyössä2
Ambulanssissa.....0,1
Laboratoriossa.....0,4
Jossain muualla, missä?.....4

TYÖSUHDE

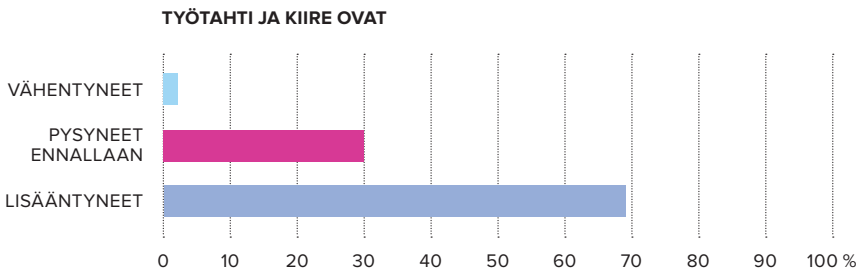
Toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen).....77
Määräaikainen (esim. sijaisuus).....22
En ole työsuhteessa.....1
Määräaikaisen työsuhteen syy
Ei halua vakituista työsuhdetta.....10
Työnantaja ei ole tarjonnut muuta90

Vastaajat edustivat laajasti koko Suomea. Pohjoisimmat vastaajat olivat Inarista ja eteläisimmät Hangosta. Eniten vastaajia oli Helsingistä.

2.2 TYÖMÄÄRÄ

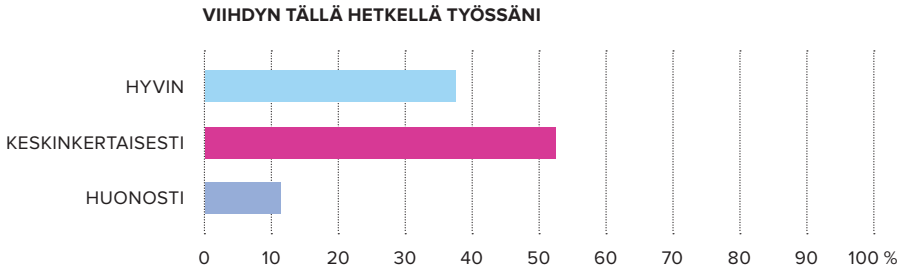


Vastaajista 29 prosenttia koki työ määränsä sopivaksi. Loput vastaajista koki työnsä raskaaksi ja heistä 22 prosenttia erittäin raskaaksi. Raskaimmaksi työ koettiin kotihoidossa ja sopivimmaksi koulussa. SuPerin vuoden 2012 työhyvinvointiselvitykseen verrattuna **raskaaksi työnsä kokevien määrä on noussut 49 prosentista 71 prosenttiin**. Suurin osa (68 %) koki, että työyksikössä on liian vähän henkilökuntaa. Kotihoidossa 80 ja vanhustyössä 75 prosenttia koki, että henkilökuntaa on liian vähän.



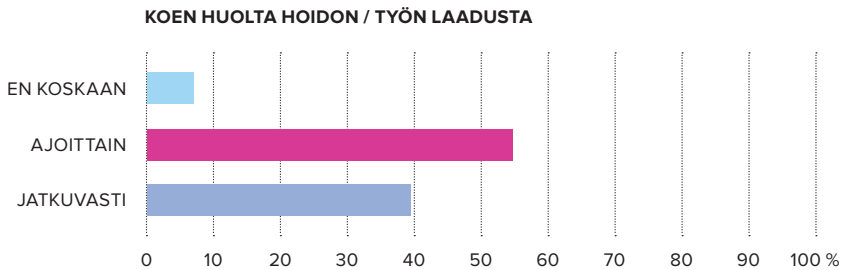
Vastaajista 69 prosentin mielestä työtahti ja kiire ovat lisääntyneet. Näin koetaan erityisesti kotihoidossa, vanhustyössä ja vastaanottotyössä. Työn fyysinen kuormitus on lisääntynyt 57:n ja henkinen kuormitus 75 prosentin mielestä. Näistä henkinen kuormitus oli lisääntynyt eniten kotihoidossa, terveyskeskuksen vuodeosastolla, erikoissairanhoidossa, vanhustyössä ja vammaishuollossa. Vuoden 2012 työhyvinvointiselvityksessä vastaajista 11 prosenttia kertoi, ettei sijaisia oteta säästösyistä. Nyt luku oli kaksinkertaistunut ja on jo 22 prosenttia. Vastaajista 18 prosentin mukaan sijaisia ei oteta alle kolmen päivän poissaoloihin säästösyistä. Sama osuus vastaajista kertoi, ettei sijaisia saada töihin. **Tämä tarkoittaa, että vastaajista 58 prosentin työpaikoilla ei oteta tai ei saada sijaista alle kolmen päivän poissaoloihin. Tämä on 15 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2012.**

2.3 OMAT VOIMAVARAT



Vuonna 2012 tehdyssä selvityksessä työssä kertoi viihtyvän hyvin 53 prosenttia vastaajista. Nyt vastaavan vastauksen antoi vain 37 prosenttia. Keskinertaisesti viihtyvien määrä oli 52 prosenttia eli 12 prosenttiyksikköä suurempi kuin vuoden 2012 selvityksessä. Huonosti viihtyvien määrä oli noussut 5 prosenttiyksikköä 11 prosenttiin. Eniten huonosti viihtyviä oli kotihoidossa, koulussa ja vammaishuollossa.

Jaksamisen rajoilla työssään on ajoittain 88 prosenttia vastaajista, joista viikoittain 41 ja päivittäin 8 prosenttia. Vastaavat luvut vuonna 2012 olivat viikoittain 22 ja päivittäin 3 prosenttia.



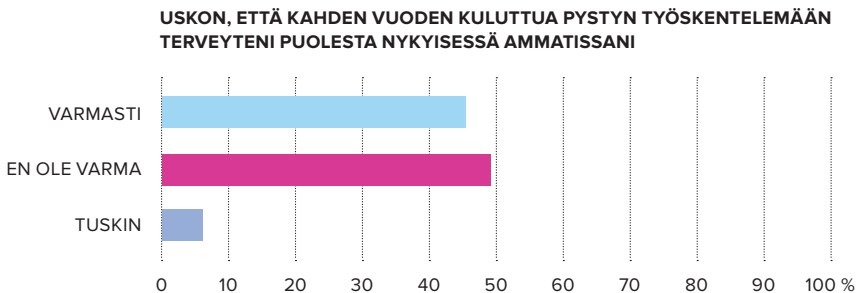
Huolta hoidon / työn laadusta koki 93 prosenttia vastaajista, joista 39 prosenttia jatkuvasti. Tämä tarkoittaa 18 prosenttiyksikön nousua vuodesta 2012. Jatkovaa huolta hoidon laadusta koki 62 prosenttia terveyskeskuksen vuodeosastoilla työskentelevistä ja 56 prosenttia kotihoidossa työskentelevistä. Tämä johtuu muun muassa siitä että vain 15 prosenttia kokee, että hoidettaville on riittävästi aikaa ja että 69 prosenttia pystyy huomioimaan liian harvoin hoidettavan yksilölliset tarpeet. Lisäksi vastaajista 70 prosenttia joutuu tekemään vähintään viikoittain asioita, jotka ovat ristiriidassa heidän arvojensa kanssa.

Yli puolet vastaajista (55 %) kertoi olleensa sairaana töissä viimeisten 12 kuukauden aikana. Sairaana töissä olleista 33 prosenttia kertoi, ettei uskalla olla pois töistä. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista näin vastasi 47 prosenttia. Avovastauksista kävi ilmi, että määräaikaisessa työsuhteessa olleet pelkäsivät, ettei työsuhde jatku, mikäli jää sairauslomalle. Lisäksi pelättiin esimiehen ja työkavereiden suhtautumista sairauslomaan sekä hoidon laadun heikkenemistä, kun sijaisia ei oteta. Vastaajista **27 prosenttia kertoikin tulleen sairaana töihin, koska he kokevat syyllisyyttä töiden kasaantumisesta työkavereille, koska sijaisia ei oteta.** Muita syitä olivat muun taloudelliset syyt sekä se, ettei työterveyshuollon toimimattomuuden vuoksi saatu poissaolotodistusta, omaa sairautta ei koettu poissaolon arvoiseksi ja kynnys jäädä sairauslomalle koettiin suureksi. Muutamat vastaajat kertoivat myös, että olivat olleet jo niin uupuneita, että sairauden-tunto oli kadonnut.

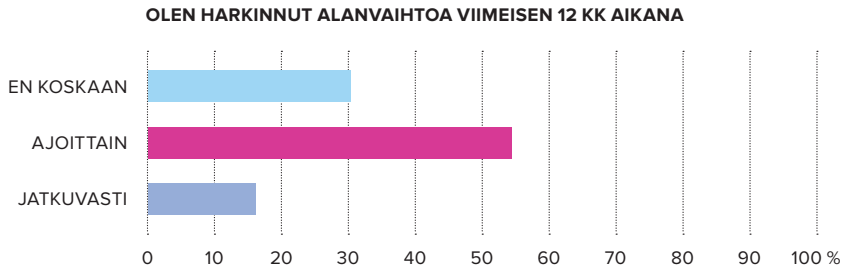
” Sijaisena korkea kynnys jäädä sairauslomalle. Ei oteta välttämättä enää töihin jos sairauslomia esiintyy.

” Sijaisia ei oteta, työkaverit ja asukkaat kärsivät.

” Niin kauan kuin vähänkin jaksaa.

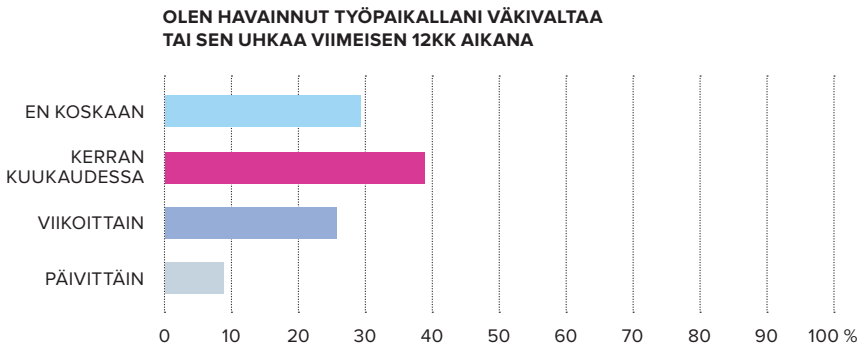


Vastaajista 55 prosenttia epäili, ettei pysty työskentelemään nykyisessä ammatissaan terveytensä puolesta kahden vuoden kuluttua. Tämä on 20 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2012 (35 %).



Alanvaihtoa on harkinnut 70 prosenttia vastanneista, joista 16 prosenttia jatkuvasti. Alanvaihtoa harkitsevien määrä on noussut vuodesta 2012, jolloin ajoittain harkitsevia oli 44 ja jatkuvasti 9 prosenttia. Eniten alanvaihtoa harkitsevat 21–30-vuotiaat (77 %).

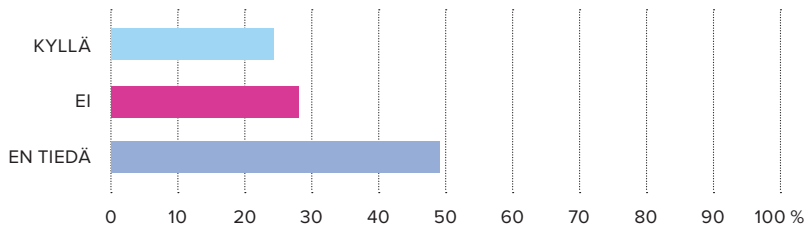
2.4 KOKEMUS TYÖVÄKIVALLASTA



Vastaajista 72 prosenttia on havainnut työpaikallaan väkivaltaa tai sen uhkaa viimeisen vuoden aikana. Pääsääntöisesti se on tullut asiakkaan taholta (94 %). **Vastaajista 61 prosenttia oli itse kokenut työpaikallaan väkivaltaa tai sen uhkaa. Heistä sitä koki päivittäin 5 prosenttia.** Näissäkin tapauksissa vastapuoli oli pääsääntöisesti asiakas (95 %) ja useimmiten vammaishuollossa, vanhustyössä ja koulussa. Työväkivaltaa tai sen uhkaa koetaan myös asiakkaan läheisten, työkavereiden, esimiesten ja täysin ulkopuolisten taholta. Työväkivaltaa tai sen uhkaa kokeneita oli vuonna 2012 tehdyssä selvityksessä 54 prosenttia eli nousua on 7 prosenttiyksikköä.



**TYÖPAIKALLANI ON JÄRJESTETTY JÄLKIHOITO
ESIM. TYÖTERVEYSHUOLLOSSA TYÖPAIKKAVÄKIVALLAN
TAI SEN UHAN KOHTEEKSI JOUTUNEELLE**



Vastaajista 60 prosenttia kertoo, että työväkivaltaa on pyritty ehkäisemään työpaikalla. Neljännes vastanneista ei tiedä, onko näin tehty. **Lähes 50 prosenttia vastaajista ei tiedä, onko työpaikalla järjestetty jälkihoitoa vai ei ja liki 30 prosenttia kertoo, ettei sitä ole järjestetty.** Parhaiten jälkihoito oli järjestetty mielenterveys- ja päihdetyössä.

3 TYÖN KEHITTÄMINEN

3.1 MAHDOLLISUUS VAIKUTTAA OMAAN TYÖHÖN

Vastaajat kertoivat, että pääsääntöisesti heillä on mahdollisuus vaikuttaa työpäivänsä suunnitteluun. Tämä tarkoittaa **työtehtävien järjestystä** työvuoron aikana. Tätä ohjaavat kuitenkin aina asiakkaiden tarpeet ja käytettävissä olevat henkilöstöresurssit. Useimmat vastaajista saivat vaikuttaa jollain tasolla myös **työvuorosuunnitteluun**. Vaikutusmahdollisuudet vaihtelivat autonomisesta työvuorosuunnittelusta siihen, että työvuorot suunniteltiin ilman toiveita. Työaika-autonomialla tarkoitetaan yhteisöllistä työvuorojen suunnittelukäytäntöä, jossa jokainen työntekijä suunnittelee omat työvuoronsa yhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa. Myös **osa-aikatyön** koettiin tuoneen helpotusta työn kuormitukseen.

- ” *Autonominen lista auttaa työssäjaksamista.*
- ” *Saan tehdä pyynnöstä useampia yövuoroja listalla, koska tykkään yövuoroista.*
- ” *Voin esittää työvuorotoiveita, pääsääntöisesti ne huomioidaan.*
- ” *Teen puolikasta työaikaa, joka vaikuttaa työssäjaksamiseen.*
- ” *Suunnittelemme työvuorot työkavereiden kesken ja laskemme, että kaikkiin vuoroihin on tarvittava määrä työntekijöitä.*

Omaan työhön koettiin voitavan vaikuttaa myös **omalla asenteella**, kohtaamalla asiakkaat ja työkaverit positiivisella mielellä ja tekemällä työnsä hyvin, vaikka se on kuormittavaa.

- ” *Työilmapiiriin itse kukin voi vaikuttaa.*
- ” *Positiivisella asenteella ja huumorilla jaksaa työssä. Työkavereiden kanssa toimeen tuleminen vaikuttaa myös jaksamiseen.*

- ” Iloinen mieli töihin mentäessä ja mieluummin myös pois lähtiessä.
- ” Olemalla ihminen ihmiselle.
- ” Tekemällä työni parhaalla mahdollisella tavalla.
- ” Yritän jättää työasiat työpaikalle, mutta kyllä ne välillä tulee kotiin mukaan.

Omaan työhön vaikutti myös **mahdollisuus puuttua työpaikan sisäisiin ongelmiin ja työn kehittämiseen**. Näitä tekijöitä olivat työyksikön avoin ilmapiiri, helposti lähestyttävä esimies, kehityskeskustelut, kehittämispäivät, työyksikön kokoukset, kehittämiss ryhmät ja yhteydenotot työpaikan johtoon sekä SuPeriin.

- ” Hyvä ja avoin työyhteisö sekä lähiesimies, joiden kanssa avoin vuorovaikutus on mahdollista. Päivittäiset keskustelut työyhteisössä sekä kuukausittaiset palaverit mahdollistavat tarvittavat muutokset. Epäkohtiin halutaan puuttua ja haluamme tehdä hyvin työtämme ja meillä on onneksi siihen mahdollisuus!
- ” Mielipiteitä kysytään usein ja niihin tartutaan.
- ” Pienetkin parannusehdotukset otetaan huomioon ja niistä keskustellaan ja kokeillaan käytännössä.
- ” Tekemällä ilmoitukset vaaratilanteista.
- ” Olen päättänyt pyrkiä luottamusmieheksi.

Itsestään huolehtiminen ja ammattitaidon ylläpitäminen nousi esiin useassa vastauksessa.

” Pitämällä huolta omasta fyysisestä ja henkisestä hyvinvoinnista.

” Riittävä uni ja lepo.

” Osallistumalla koulutuksiin.

” En suostu ylitöihin vapaapäivinä.

Useat vastaajista kertoivat, etteivät koe voivansa vaikuttaa omaan työhönsä millään tavalla. Tämä johtui liian vähäisestä henkilökunta määrästä, jolloin työpäivästä oli tullut pakkotahtista suorittamista.

” Mitä vähemmän henkilökuntaa, sitä enemmän työ on välttämättömien rutiinien kiireistä suorittamista. Eli näin ollen työhön ei voi vaikuttaa.

” Työpäivästä selviää, kun vaan tekee eikä mieli.

” Olemalla hiljaa ja tekemällä työni annetuilla resursseilla parhaani mukaan, niin hyvin kuin mahdollista.

” En mitenkään. Vaihtamalla alaa.

” Hakeutumalla osa-aikaeläkkeelle.

3.2 HALU KEHITTÄÄ TYÖTÄ

Suurin osa vastaajista halusi kehittää työtä niin, että **asiakkaille jäisi enemmän aikaa**. Työ haluttiin luoda **asiakas- / lapsilähtöiseksi**. Vastaajat kokivat, ettei tähän ole mahdollisuutta, jollei **henkilöstöä lisätä**. **Sijaisjärjestelyjä** tulisi kehittää niin, ettei vajeamiehitystä työvuoroissa pääsisi syntymään.

- ” *Toivoisin, että asiakkaille riittäisi enemmän aikaa.*
- ” *Olisi aikaa tehdä hoidettavan elämästä arvokasta.*
- ” *Aina sijaiset poissaolijoiden tilalle. Kuormittaa liikaa tehdä useamman ihmisen työt.*
- ” *Ei yksi pysty tekemään kahden ihmisen töitä.*
- ” *Tunnetta, ettei mikään riitä, ei pitäisi tuntea, vaikka itse kokee tehneensä kaikkensa.*
- ” *Ennaltaehkäisyä olisi työn kuormittavuuden vähentäminen oikealla määrällä henkilöstöä.*
- ” *Haluaisin olla hyvä työkaveri, mutta ajoittain tunnen olevani ”mörkö”. Rahkeet eivät riitä. Sijaisia ei oteta.*
- ” *En halua kehittää enää mitään!*
- ” *En oikeastaan jaksa ajatella kehittämistä. Menen töihin, teen työni ja toivon, että päivä päättyisi pian.*

Moniammatillista yhteistyötä ja verkostoitumista pitäisi vastaajien mielestä hyödyntää entistä tehokkaammin. Tästä hyötyisivät sekä asiakkaat että työntekijät. Työtä pitäisi organisoida siten, että **työnkuviin tulisi selkeyttä**. Lisäksi **tiedonkulkua pitäisi parantaa**.

- ” Miten saisi esimiehen ymmärtämään, että kaikki muu kuin hoidollinen työ (siivoukset, pyykinpesu) on pois ajasta, jonka voisi käyttää asiakkaiden parempaan hoitoon.
- ” Siivoustyö kuuluu siistijälle.
- ” Osasto ja tiimipalaverit edes kerran kuussa.
- ” Yhteistyörinkiä kolmannen sektorin kanssa tulisi kehittää.

Esimiehillä pitäisi olla kyky läsnä olevaan johtamiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun. Esimiehen pitäisi olla **työntekijöiden puolella ja helposti lähestyttävä**.

- ” Esimiehellä ei saisi olla niin paljon tekemistä. Olisi kiva jos esimies olisi talossa paikalla enemmän kuin yhden päivän viikossa.
- ” Esimies voisi joskus tsempata työntekijöitä.
- ” Esimiehen kuuluu huolehtia omalta osaltaan omien alaistensa asioista, ottaa ne vakavasti, eikä siirtää asioita myöhempään ajankohtaan.
- ” Toivoisin, että esimieheen ja ylempään asteeseen olisi joku keskusteluyhteys, eikä pelkkää sanelupolitiikkaa.
- ” Kehityskeskustelut säännölliseksi toimintatavaksi.

Työvuorosunnittelun pitäisi tukea työssäjaksamista ja huomioida yksilölliset tarpeet.

- ” *Jaksamisen vuoksi pitäisi olla viiden työpäivän jälkeen vapaat, mieluummin kaksi perättäistä.*
- ” *Työvuorot ergonomisemmiksi.*

Työn pitäisi olla turvallista ja työntekijöitä tulisi tukea **työnohjauksella**.
Apuvälineiden tulisi olla asianmukaiset.

- ” *Väkivalta pitäisi ottaa todesta. Nyt vain hyssytellään. Tehdään ilmoituksia, mutta se ei johda mihinkään. Pakko jaksaa. Itse olet ammattisi valinnut.*
- ” *Apuvälineiden päivittäminen ja opastus.*

Työhyvinvointia voisi kehittää kiinnittämällä huomiota lähihoitajien **ammatin arvostamiseen, osaamisen hyödyntämiseen ja lisäämällä vaikutusmahdollisuuksia** työyhteisössä.

- ” *Haluaisin kehittää siten, että meitä kentällä olevia hoitajia kuunneltaisiin ja uskottaisiin, miten asiat todellisuudessa on.*
- ” *Kehitämme tiimikohtaisesti työtämme yhdessä.*
- ” *Työolosuhteita ei voida kehittää paremmiksi, koska kukaan ei uskalla avata suutaan tai se on lähtö.*

Johtopäätökset

Sosiaali- ja terveydenhuollon sekä kasvatusalan laatua ja lisääntyvää kuormaa on pyritty ratkaisemaan muun muassa työtä organisoimalla, lainsäädännöllä, suosituksilla, hankkeilla ja teknologialla. Edellä mainitut toimenpiteet eivät ole kuitenkaan ratkaisseet perimmäistä ongelmaa. Kun asiakkaiden hoidon tarve ja asiakasmäärät kasvavat, **tarvitaan heitä auttamaan enemmän ihmisiä**. Tähän eivät työnantajat ole riittävästi reagoineet. Nyt työssä olevalla henkilökunnalla pyritään selviytymään huomattavasti kasvaneesta työmäärästä. Lähi- ja perushoitajien kokema **työkuorma on kasvanut oleellisesti**.

Kasvaneesta kuormasta kertovat vastaajien arviot omasta työstään. **Raskaaksi työnsä kokevien määrässä oli neljässä vuodessa nousua 22 prosenttiyksikköä**. Henkilökunnan määrä koetaan liian pieneksi ja entistä useamman superilaisen työpaikalla ei lyhyiden poissaolojen ajaksi sijaisia oteta tai saada. Se, ettei sijaisia saada, kertoo ongelmista työn houkuttelevuudessa. **Ei haluta tulla työhön, joka on eettisesti niin kuormittavaa, että omien ajatustensa kanssa joutuu painimaan vielä pitkään työvuoron jälkeen**. Hyvin työssään viihtyvien määrä on laskenut edellisestä selvityksestä 16 prosenttiyksiköllä ja **lähes kaikki vastaajat (93 %) kokivat huolta hoidon / työn laadusta**. Työntekijöillä on kuitenkin vahva halu tehdä työnsä laadukkaasti asiakkaan parhaaksi.



Yli puolet vastaajista on käynyt viimeisen vuoden aikana sairaana töissä. Työkavereita ei haluta jättää pulaan, kun sijaisia ei oteta. Realistista on ymmärtää, ettei yksi ihminen voi tehdä kahden ihmisen töitä. Kolmasosa myös kertoi, ettei uskalla olla sairauslomalla. Näistä puolet oli määräaikaisessa työsuhteessa. Vaikutusmahdollisuudet oman työn kehittämiseen koetaan vähäisiksi.

Luonnollinen seuraus työkuorman kasvusta on, että **70 prosenttia vastaajista kertoi harkinneensa alan vaihtoa. Yli puolet vastaajista pelkää, ettei terveytensä vuoksi pysty työskentelemään nykyisessä työssään kahden vuoden kuluttua. Tässä oli 20 prosenttiyksikön lisäys verrattuna vuoteen 2012.**

Työväkivalta on lisääntynyt viime vuosina. Omakohtaisia kokemuksia väkivallasta tai sen uhasta on viimeisen vuoden sisällä ollut yli 60 prosentilla vastaajista, eniten vammaishuollossa. Samansuuntaisia tuloksia väkivallan lisääntymisestä on saatu myös muista työhyvinvointikyselyistä, kuten työ- ja elinkeinoministeriön työolo-barometrissa 2015.

Väkivallan yleisyydestä huolimatta siihen ei ole vastausten valossa suhtauduttu sellaisella vakavuudella, jota työturvallisuuslaki edellyttää. Vastaajista neljännes ei tiedä, onko väkivaltaa mitenkään pyritty ennaltaehkäisemään työpaikalla ja liki 16 prosenttia kertoo, ettei ennaltaehkäiseviä toimia ole tehty. Väkivallan ennaltaehkäisystä tietämättömien määrästä ei suoraan voida tehdä sitä johtopäätöstä, ettei väkivaltaa ole pyritty ennaltaehkäisemään näiden vastaajien työpaikoilla. Luku kertoo kuitenkin siitä, ettei ainakaan perehdytys väkivalta-asioiden osalta ole tyydyttävällä tasolla. Myös työpaikalla järjestetty jälkihoito väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutuneille on epäselvä lähes puolelle vastaajista.

Sattuneeseen väkivaltaan tai läheltä piti -tilanteisiin tulee työpaikalla puuttua. Valitet-tavan monen lähi- ja perushoitajan työpaikalla väkivaltilanteista tehdyt ilmoitukset eivät johda toimenpiteisiin, vaikka työturvallisuuslaki edellyttää tätä työnantajalta. Asenteiden korjaamista tarvitaan edelleen, jotta sosiaali- ja terveys sekä kasvatust-sektorilla mielletään aidosti, ettei väkivallan kohteeksi joutuminen kuulu kenenkään toimenkuvaan.

Yhteenvedona voidaan todeta, että lähi- ja perushoitajien työkuorma kulminoituu vähäiseen henkilöstön määrään, jolla on kerrannaisvaikutuksia moniin muihin tekijöihin. Kokemus työn kuormittavuudesta on yleistynyt huomattavasti neljässä vuodessa. Viime kädessä kärsijöinä ovat hoidettavat kansalaiset.

Säästöpainneissa toivoisi valtiovalta ja työnantajilta julkituloa hoitotyön laadun laskemisesta. Olisi rehellistä todeta, että nykyisillä resursseilla ei ole mahdollista antaa yhtä laadukasta hoitoa kuin kymmenen vuotta sitten. Nyt koulutetut hoitajat pyrkivät oman terveytensä kustannuksella samaan laatuun kuin aiemminkin ja sitä heiltä odottavat myös hoidettavat, vanhemmat, omaiset, työnantaja, valtiovalta sekä hoitajat itse. Suomen lakia pitää noudattaa, mutta esimerkiksi vanhustalvalain noudattamiseen ei henkilökunnalle anneta tosiasiallista mahdollisuutta. Lähi- ja perushoitajat kantavat eettisen kuormansa yksin.

LÄHTEET

Sinervo Timo. Henkilöstön hyvinvointi ikäihmisten palveluissa.
<http://www.muistiasiantuntijat.fi/memo.php?udpview=read&src=db25114&sid=110&issue=2011-02&lang=fi>



Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer. 2012.
Lähi- ja perushoitajien työhyvinvointi 2012. SuPerin selvityksiä. Helsinki.
www.superliitto.fi/viestinta/selvitykset



Työsuojeluhallinto. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu.
<http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot>



Työterveyslaitos. Psykososiaalinen kuormitus.
Työterveyslaitoksen verkkosivut.
http://www.ttl.fi/partner/riskithaltuun/stressi_hallinnassa/psykososiaalinen_kuormitus/sivut/default.aspx



Työterveyslaitos. Vuorotyö ja terveys. Työterveyslaitoksen verkkosivut.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoajat_terveys_hyvinvointi/sivut/default.aspx



A series of 25 horizontal dotted lines spanning the width of the page, providing a guide for handwriting practice.

A series of 25 horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for writing or drawing.

TYÖTÄ LÄHELLÄ IHMISTÄ

SuPer on Suomen suurin sosiaali- ja terveysalan sekä kasvatusalan toisen asteen tutkinnon suorittaneiden ja aloille opiskelevien ammattiliitto.

SUOMEN LÄHI- JA PERUSHOITAJALIITTO SUPER RY

Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki

puh. 09 2727 910

faksi 09 2727 9120

www.superliitto.fi

facebook.com/superliitto

Twitter ja Instagram @superliitto



SUPER