

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma / Sosiaalinen kuntoutus

Sari Hänninen

KEHITYSVAMMATYÖN PSYYKKINEN KUORMITTAVUUS
Kymenlaakson erityishuollon kuntayhtymän työntekijöiden kokemana

Opinnäytetyö 2010

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma

HÄNNINEN, SARI

Kehitysvammatyön psyykkinen kuormittavuus
– Kymenlaakson erityishuollon kuntayhtymän työntekijöiden kokemana

Opinnäytetyö

45 sivua + 5 liitesivua

Työn ohjaaja

Lehtori Pirjo Ojala

Toimeksiantaja

Kymenlaakson erityishuollon kuntayhtymä

Tammikuu 2010

Avainsanat

kehitysvammaisuus, kehitysvammatyö, työhyvinvointi, psyykkinen kuormittavuus

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kehitysvammatyössä esiintyviä psyykkisiä kuormittavuustekijöitä, miten työntekijä kokee ne ja miten psyykkistä kuormittavuutta voidaan vähentää. Näitä asioita tutkittiin kehitysvammatyöntekijöiden subjektiivisena kokemuksena heidän näkökulmastaan.

Tutkimus oli kvalitatiivinen eli laadullinen. Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelulla. Haastattelut nauhoitettiin nauhurilla, jonka jälkeen ne litteroitiin. Tutkimusaineisto analysoitiin sisällönanalyysillä. Haastatteluihin osallistui 10 kehitysvammatyöntekijää.

Tämän tutkimuksen perusteella kehitysvammatyössä esiintyvät kuormittavuustekijät liittyvät työn sisältöön, työn organisointiin ja työtapoihin sekä työyhteisöön. Asiakkaiden moniongelmaisuudesta johtuvat tekijät (väkivalta, melu, aggressiivisuus) aiheuttivat myös kuormittavuutta. Työntekijät kokivat psyykkisen kuormittavuuden muun muassa väsymyksenä, turhautumisena ja päänsärkynä. Psyykkisen kuormittavuuden vähentämisen keinoiksi mainittiin muun muassa sosiaalisen tuen tärkeys, vaikutusmahdollisuudet ja päätösvalta oman työn kehittämisessä.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Social Care

HÄNNINEN, SARI

Employees' Experiences of Mental Strain Caused by
Working with Mentally Disabled Persons in Kymenlaakso
Special Care Services

Bachelor's Thesis

45 pages+ 5 pages of appendices

Supervisor

Pirjo Ojala, Senior Lecturer

Commissioned by

Special Care for the Mentally Disabled among the Municipalities in Kymenlaakso

January 2010

Keywords

mental disability, work with the mentally disabled, well-being at work, mental strain

The purpose of this study was to examine factors of mental strain present in work with mentally disabled persons, how an employee experiences them and how mental strain could be reduced. These issues were explored as a subjective experience of the employees and from their point of view.

The study was a qualitative one, and the research material was collected by thematic interviews. Employees who were working with mentally disabled persons participated in the interviews which were recorded on tape and transcribed. The content analysis was used as a method in the study.

The study shows that the factors of strain present in work with mentally disabled persons are linked to the contents, the organization, the methods and the community of work. Strain was caused also by clients' multiple problems (violence, noise, aggressiveness). The employees felt the mental strain, for example, as tiredness, frustration and headache. It was suggested among other things that mental strain could be reduced by stressing the importance of social support, by enabling employees to affect and take decisions related to their work.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO	6
2 KEHITYSVAMMAHUOLTO	7
2.1 Kehitysvammainen asiakas	7
2.2 Kehitysvamma palvelut ja lainsäädäntö	9
2.3 Kehitysvammatyöntekijät	10
2.4 Kehitysvammatyön haasteet	10
3 TYÖHYVINVOINTI	11
3.1 Mitä työhyvinvointi on?	12
3.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat osa-alueet	12
3.3 Psykkinen hyvinvointi	14
4 TYÖN PSYKKINEN KUORMITTAVUUS	14
4.1 Työn aiheuttama kuormitus	15
4.2 Työntekijän kuormittuminen	16
4.3 Työn hallinta	18
4.4 Työn vaatimukset	19
4.5 Sosiaalinen tuki	20
4.6 Psykkisen kuormittavuuden vähentämisen keinot	21
5 TUTKIMUSONGELMAT	23
6 TUTKIMUKSEN KULKU	23
6.1 Kymenlaakson erityishuolto piiri	24
6.2 Kohderyhmä	24
6.3 Tutkimusmenetelmät	24
6.4 Aineiston keruu	25
6.5 Aineiston analyysimenetelmä	26

6.6 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	26
7 TULOSTEN ESITTELY	28
7.1 Taustatiedot	28
7.2 Työn kuormittavat tekijät	28
7.3 Psykkisen kuormittavuuden kokeminen	34
7.4 Keinot psyykkisen kuormittavuuden vähentämiseksi	35
8 POHDINTA	38
LÄHTEET	42
LIITTEET	
Liite 1. Tiedote haastateltaville	
Liite 2. Haastattelukysymykset	

1 JOHDANTO

Yhteiskunnan kehittyminen sekä muutokset tuovat tullessaan vaatimuksia työssä oleville. Työ on muuttunut kiireellisemmäksi ja työntekijöiltä edellytetään tehokkuutta. Työolojen muutokset ovat näkyneet myös työn rasittavuuden muutoksina. Monilla aloilla psyykinen rasitus on kasvanut fyysisen rasituksen vähentyessä. Lyhytnäköinen hyödyn tavoittelu on johtanut henkilöstön vähentämiseen monilla aloilla yli inhimillisen sietorajan, työn vaatimukset sekä työntekijän suorituskyky eivät enää vastaa toisiaan. Tämän seurauksena esiintyy terveydelle haitallista rasittumista, kuormittuneisuutta lisäten sairauspoissaoloja ja vaikuttaen myös tuottavuuteen. (Waris 2001, 7.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia kehitysvammatyön psyykkisiä kuormittavuustekijöitä, miten kuormittavuus koetaan sekä kuormittavuutta vähentäviä keinoja. Tutkimuksessani tulee esille työn psyykinen kuormittavuus työntekijöiden näkökulmasta sekä heidän kokemuksistaan käsin. Opinnäytetyön aloittamisen aikaan työskentelin kehitysvamma-alalla ja halusin tehdä opinnäytetyöni juuri tältä alalta. Aiheen löysin koulumme verkkosivustoilta, jonne Socom oli jättänyt aiheesta tutkimuspyynnön. Aihe oli mielestäni erittäin kiinnostava, päätin ottaa haasteen vastaan. Haastattelut kehitysvammatyöntekijät työskentelevät Kymenlaakson erityishuollon kuntayhtymän palveluksessa.

Tässä tutkimuksessa mukana ollut Kymenlaakson erityishuollon kuntayhtymä on yhdistymässä Kymenlaakson sairaanhoitopiirin kanssa vuoden 2010 alusta. Tutkimuksen haastattelut tein huhti- ja toukokuussa 2009. Tutkimuksessani esiintyvät asiat yhdistymisen osalta ovat siis keväälle sijoittuvia, joten moni asia lienee puolen vuoden aikana muuttunut.

Kehitysvammatyön psyykkistä kuormittavuutta käsittelevää tutkimusta en ole löytänyt. Muilta hoitoaloilta on kyseessä olevia tutkimuksia löytynyt. Teoriaosuuden olen jakanut kolmeen osaan: kehitysvammahuoltoon, työhyvinvointiin ja työn psyykkiseen kuormittavuuteen.

2 KEHITYSVAMMAHUOLTO

Suomessa on arviolta 30 000 kehitysvammaista. Yleisten palvelujen lisäksi kehitysvammaiset henkilöt voivat tarvita myös omia erityispalveluja. Kehitysvammaisten palvelujen painopiste on siirtynyt lähiyhteisössä järjestettyihin palveluihin, laitospaikoja on asteittain vähennetty. Tulevaisuuden haasteita kehitysvammaisissa tulee olemaan monipuolisten asumispalvelujen järjestäminen, perusopetuksen jälkeinen koulutus, työtoiminnan monipuolistaminen ja kehitysvammaisten työsuhteisen työllistymisen lisääminen. (Kehitysvammahuolto.)

2.1 Kehitysvammainen asiakas

Kehitysvamma tarkoittaa vammaa ymmärtämis- ja käsityskyvyn alueella. Vamma saattaa johtua syntymää edeltävistä syistä, synnytyksen yhteydessä sattuneista vaurioista, lapsuusiän sairauksista tai tapaturmista. Osa syistä voi jäädä selvittämättä. Kehitysvamma ilmenee ennen 18 vuoden ikää. Kehitysvammaisuuden kriteereinä pidetään alle 70 älykkyydosamäärää (ÄÖ). (Ihalainen & Kettunen 2007, 155; American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.) Normaalina pidetään 100 älykkyydosamäärää (ÄÖ), suurin osa väestöstä asettuu 80–120 älykkyydosamäärän tietämille. (Älykkyydosamäärä ja kehitysvamma.)

Vuonna 1995 Suomessa otettiin käyttöön Maailman terveysjärjestön WHO:n tautiluokitus ICD-10. Tämän luokituksen mukaan kehitysvamma on tila, jossa henkinen suorituskyky on estynyt tai epätäydellinen. Kehityksen puutteet koskevat pääasiassa kehitysiässä ilmaantuvia taitoja eli yleiseen suorituskykyyn vaikuttavia kognitiivisia, kielellisiä, motorisia ja sosiaalisia taitoja. Älyllinen kehitysvamma voi esiintyä yksinään tai yhdessä minkä tahansa fyysisen tai psyykkisen tilan kanssa. (Kaski, Manninen & Pihko 2009, 16.)

AAIIDD (the *American Association on Intellectual and developmental Disabilities*) määritelmässä kehitysvammaisuus tarkoittaa tämänhetkisen toimintakyvyn huomattavaa rajoitusta, joka ilmenee niin älyllisissä toiminnoissa kuin itsenäisen elämän taitojen alueella. Nämä rajoitukset saattavat ilmetä käsitteellisissä, sosiaalisissa sekä käytännön taidoissa. AAIIDD:n määrittelyssä ratkaisevia ovat ihmisen edellytykset, ympäristö ja toimintakyky. (Kaski ym.2009, 16; American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.)

Kehitysvamman aste on vaikeasta vammasta lievään oppimisvaikeuteen. Kehitysvammaisuuden asteen määrittelyä vaikeuttavat kehitysvammaan liittyvät lisävammat, jotka vaikeuttavat liikkumista, puhetta tai vuorovaikutusta. (Ihalainen & Kettunen 2007, 155; Mitä on kehitysvammaisuus?.) Verrattuna muuhun väestöön, kehitysvammaisilla henkilöillä on suurempi riski sairastua mielenterveyden häiriöihin. Joillakin saattaa esiintyä pitkäaikaista ärtyisää masentuneisuutta. Psykkisten oireiden taustalla voivat olla aivovaurio, reaktiiviset syyt, neuroottinen kehitys, vakava psyykkinen sairaus tai luonnehäiriö. Kehitysvammaisella psyykkinen häiriö ilmenee yleisesti rauhattomuutena, huonona keskittymiskykynä, metelöintinä ja ajoittaisena huutamisena ilman näkyvää syytä. Kehitysvammaisen henkilö saattaa lyödä itseään tai muita. (Kaski ym. 2009, 112–113.) Aggressiivinen väkivalta voi olla ennalta arvaamatonta ja äkillistä tai pitkäaikaista ja ennakoitavissa olevaa toistuvaa väkivaltaa (Kivi & Rakkolainen 2008, 11).

Toimintakyky muotoutuu henkilön älyllisten toimintojen, niiden rajoitusten, muiden ominaisuuksien ja elinympäristön vuorovaikutuksessa. *Lievä älyllinen kehitysvamma* ilmenee esimerkiksi eriasteisina oppimisvaikeuksina. Lievästi kehitysvammaisen on omatoiminen henkilökohtaisissa toimissaan sekä kykenee asumaan aikuisena itsenäisesti tai hieman tuettuna. Hän saattaa tarvita tukea ja ohjausta esimerkiksi asioimisessa, tarvitsemiensa palveluiden hankkimisessa sekä työllistymisessä. (Ihalainen & Kettunen 2007, 154–155; Kaski ym. 2009, 20–21.)

Keskivaikea älyllinen kehitysvamma aiheuttaa lapsen kehityksessä merkittäviä viiveitä. Koulussa lapsi tarvitsee erityisopetusta. Useimmat selviävät itsenäisesti tai melko itsenäisesti henkilökohtaisista toimista sekä he kykenevät saavuttamaan riittävän kommunikaatiokyvyn. Aikuiset tarvitsevat tukea asumisessa sekä ohjausta työssä. (Ihalainen & Kettunen 2007, 154–155; Kaski ym. 2009, 21.)

Vaikea tai syvä älyllinen kehitysvamma aiheuttaa yksilölle jatkuvan tuen, ohjauksen tai hoivan tarpeen. Vaikeassa tai syvässä älyllisessä kehitysvammassa esiintyy vakavia puutteita kommunikaatiossa, liikkumisessa sekä kyvyssä huolehtia henkilökohtaisista toimista. Heidän kuntouttamisessaan sekä opettamisessaan tähdätään päivittäisiin elämäntilanteisiin liittyvien asioiden oppimiseen, liikunnallisen sekä kommunikaation tarvittavien perusvalmiuksien kehittymiseen. Asumisessa he tarvitsevat ympärivuorokautista valvontaa. (Ihalainen & Kettunen 2007, 154–155; Kaski ym. 2009, 21–22.)

2.2 Kehitysvamma palvelut ja lainsäädäntö

Keskeisiä lakeja jotka koskevat kehitysvammaisia ovat mm. perustuslaki 1999/731, hallintolaki 2003/434, laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 2000/812, kehitysvammaisten erityishuollosta annettu laki 1977/519, laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987/380, laki omaishoidon tuesta 2005/937, sosiaalihuoltolaki 1982/710 sekä sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista annettu laki 1992/734. (Kaski ym. 2009, 296 – 305.)

Yleiset sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut ovat kehitysvammaisille ensisijaisia, mutta he ovat myös oikeutettuja vamman luonteesta johtuen vammaispalvelulain mukaisiin palveluihin ja tukitoimiin (Malm, Matero, Repo & Talvela 2004, 380). Vammaispalvelulain ohessa vammaisten palveluja määrittelee laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977. Tämän lain mukaan erityishuollon palveluja annetaan henkilölle, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt joko synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden, vian tai vamman vuoksi ja joka ei voi saada tarvitsemiaan palveluja muun lain nojalla. (Ihalainen & Kettunen 2007, 160.)

Kehitysvammalain mukaan kehitysvamma palvelujen järjestäminen kuuluu ensisijaisesti kunnille. Tarvittavat palvelut kunta voi järjestää itse tai ostaa ne toiselta kunnalta, kuntayhtymältä, valtiolta tai yksityisiltä palveluntuottajilta. Erityishuoltopalvelujen järjestämiseksi kunnan tulee kuulua erityishuoltopiiriin. Suomessa erityishuoltopiirejä on 17, näistä yhdessä ovat jäseninä ruotsinkieliset ja kaksikieliset kunnat. (Malm ym. 2004, 380; Kehitysvammahuolto.) Kunta- ja palvelurakennemuutoksen mukaan maa jaetaan laajaa väestöpohjaa edellyttävien palveluiden turvaamiseksi kuntayhtymiin, jotka on lueteltu erikoissairaanhoidon lain 7 §:ssä. Erityishuoltopiirien osalta tulee muuttoksia, koska kunnan tulee kuulua yhteen kuntayhtymään. (Kehitysvammahuolto.) Tässä tutkimuksessa mukana oleva Kymenlaakson erityishuollon kuntayhtymä ja Kymenlaakson sairaanhoitopiiri yhdistyvät vuonna 2010.

Kehitysvammalain mukaan kunnan tulee järjestää kehitysvammaisille kuuluvia palveluita, kuten tutkimuksen, joka käsittää lääketieteellisen, psykologisen ja sosiaalisen selvityksen sekä yksilöllisen palvelujen suunnittelun. Annettaviin palveluihin kuuluvat myös neuvonta- ja ohjauspalvelut, työtoimintaa ja toiminnallista valmennusta, asumispalveluita ja yksilöllistä hoitoa ja huolenpitoa. (Kettunen & Ihalainen 2007, 160.)

Erityishuollon palveluiden saamista varten on laadittava yksilöllinen erityishuolto-ohjelma. Tämä määrittää kehitysvammalain mukaiset palvelut, jotka kunnan tulee järjestää kehitysvammaiselle henkilölle. Kehitysvammaiselle henkilölle on myös laadittava palvelusuunnitelma, jossa hänellä on mahdollisuus tuoda näkemyksiään palvelujen ja tuentarpeistaan. Kunnalta haetaan palveluita palvelusuunnitelman mukaisesti. Palveluiden saaminen perustuu kunnan päätökseen. (Asumista koskeva lainsäädäntö.)

Vammaispalvelulaki uudistui 1.9.2009, jolloin vammaispalvelulaista tuli ensisijainen kehitysvammalakiin nähden. Lakimuutoksen myötä kuitenkin kehitysvammalain tarkoitusta sekä soveltamisalaa ja palveluita koskevat pykälät jäävät voimaan. Kehitysvammalakia sovelletaan mm. silloin, kun vammaispalvelulain mukaiset palvelut eivät ole asiakkaalle sopivia tai riittäviä. Erityishuolto-ohjelmaan kirjataan palvelut, jotka järjestään kehitysvammalain nojalla. Vammaispalvelulain muutoksen myötä henkilökohtaisesta avusta tulee vaikeavammaisen henkilön subjektiivinen oikeus, myös asiakkaan oikeudet vahvistuvat, kuten esimerkiksi palvelutarpeen selvittäminen määräajassa sekä yksilöllinen palvelusuunnitelman laatimisvelvoite sekä päätöksenteko viivytyksettä. (Vammaispalvelulaki ja kehitysvammalaki.)

2.3 Kehitysvammatyöntekijät

Kehitysvammatyössä työskentelee sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia, kuten esimerkiksi vajaamielahoitajia, kehitysvammahoitajia, lähihoitajia ja sairaanhoitajia. Vajaamielis- ja kehitysvammahoitajien tutkinnoista kummatkin on lakkautettu ja korvattu lähihoitajan tutkinnolla. Kehitysvammatyössä työskentelevien ammattinimikkeet ovat pääsääntöisesti hoitaja tai ohjaaja. (Kehitysvammahoitaja.)

Kuntatyönantaja (2004) kertoo kehitysvammahuollon työpaikkojen olevan asuntolat, laitokset, hoitokodit, pienryhmäkodit, tukikodit sekä työ- tai toimintakeskukset. Työministeriön (2004) mukaan ohjaajan työ sisältää kuntouttamista, opettamista ja harjaannuttamista sekä liikunnan ja askartelun ohjaamista. Ohjaaja huolehtii myös asiakkaan päivärutiinien sujumisesta. (Kehitysvammahoitaja.)

2.4 Kehitysvammatyön haasteet

Kehitysvammaisen ihmisen pitäisi pystyä vaikuttamaan mahdollisimman paljon elämänsä vaikuttaviin ratkaisuihin. Työntekijä joutuu pohtimaan, missä rajoissa hänellä

on oikeus ja velvollisuus päättää kehitysvammaisen ihmisen asioista, hoidosta, kuntoutuksesta ja elämää koskevista järjestelyistä. Kuntoutus ei välttämättä edisty vaan aiheuttaa pettymyksiä toisensa jälkeen. Kehitysvammaisten henkilöiden alentuneen ymmärrystason aiheuttaman yllätyksellisen käyttäytymisen vuoksi työhön liittyy jatkuva valppautta sekä varuillaan oloa. Ilmaisukyvyttömiä henkilöiden hyvinvoinnin seuranta tuo oman haasteensa työhön. Työntekijä joutuu kohtaamaan omat asenteensa ja käsittelemään itsessään syntyviä tunteita, joita vammaisuus aiheuttaa. (Kaski ym. 2009, 282.)

Kehitysvammahuollossa työntekijät ovat pitkäaikaisia. Työuupumista aiheuttavia tekijöitä saattavat olla esimerkiksi työn fyysinen tai psyykinen rasittavuus, omien odotusten tai asetettujen tavoitteiden saavuttamattomuus tai työyhteisön huonot ihmissuhteet. Työ saattaa tuntua yksitoikkoiselta samanlaisina toistuvien tehtävien vuoksi. Työpaineita helpottaa työn alkuvaiheessa hyvä perehdytys ja työnohjaus, joka helpottaa työntekijän ammatillista kasvua sekä oikean työotteen löytämistä. Työnohjaus auttaa ehkäisemään ja korjaamaan työtä tehdessä syntyviä ongelmia. Lisäkoulutus myös omalta osaltaan auttaa ajankohtaisten pulmien poistamiseen. Työn kiinnostavuuden takaa vastuunjaon tarkistaminen sekä mahdollisuus osallistua työnsuunnitteluun. (Kaski ym. 2009, 283.)

Omahoitajajärjestelmän hyvänä puolena voidaan mainita työn mielekkyyden ja työntekijän voimavarojen lisääminen. Omahoitajajärjestelmä tekee työn ihmisläheisemmäksi ja syntyy molemminpuolisia tunnesiteitä lisäten työn palkitsevuutta. (Malm ym. 2004, 418.) Pienemmillä hoitoyksiköillä voitaisiin vähentää työn fyysistä sekä psyykkistä rasittavuutta. Yksiköiden pitäisi vastata tiloiltaan ja henkilöstövoimavaroiltaan hoidettavien tarpeita. Tiedotuksen tehoon ja laatuun olisi kiinnitettävä huomiota, kuten myös yhteisten neuvottelujen ja keskustelutilaisuuksien tarkoituksen mukaisuuteen. Työyhteisön jäsenet voivat kukin omalla toiminnallaan luoda työpaikalle avoimen, innostavan ja luovan ilmapiirin, joka takaa kaikille työntekijöille mahdollisuuden itsensä kehittämiseen ja inhimilliseen kasvuun. (Kaski ym. 2009, 283.)

3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on osoittautunut vaikeaksi määritellä sen moniulotteisuuden vuoksi. Olennaisena siinä voidaan pitää yksilön kokemusperäistä tunnetta siitä millaiseksi yksilö kokee olonsa töitä tehdessään. Yksilön kokonaishyvinvointiin vaikuttavat psyk-

kisen, fyysisen sekä sosiaalisen hyvinvoinnin osa-alueet. Työhyvinvointi on tila, missä työntekijä kokee tyytyväisyyttä sekä kokonaisvaltaista hyvää oloa, on aktiivinen, jaksaa töissä ja kotona sekä sietää epävarmuutta ja vastoinkäymisiä. (Kivioja 2004, 88.)

3.1 Mitä työhyvinvointi on?

Työhyvinvointi kuvaa töissä ja työpaikalla olevia ominaisuuksia ja piirteitä, jotka ylläpitävät ja edistävät hyvinvointia. Kyseessä ei ole ainoastaan puuttuminen epäkohtiin, terveysvaaroihin ja –haittoihin, vaan kyse on hyvinvoinnin edellytysten ylläpitämisestä ja luomisesta. (Työterveyslaitos 2006, 11.) Työ tarjoaa parhaimmillaan yhden merkittävimmistä elämänsisällöistä ja ylläpitää ihmisen hyvinvointia sekä terveyttä, mutta se voi olla myös raskas taakka. (Rauramo 2004, 12.)

Yksilön työkykyyn ja työhyvinvointiin vaikuttavia työyhteisöllisiä tekijöitä ovat johtaminen sekä esimiestoiminta, työn organisointiin liittyvät asiat, työpaikan vuorovaiikutussuhteet sekä -tavat, työilmapiiri, henkilöstön vaikutusmahdollisuudet ja työssä kehittyminen. (Riikonen ym. 2003, 12.) Työn tekemisen haasteellisuus ja tavoitteiden saavuttaminen edistävät työntekijän psyykkistä hyvinvointia. Työn asettamien haasteiden ja vaatimusten muuttuessa, työntekijän tulee muuttaa henkilökohtaisia tavoitteitaan näitä olosuhteita vastaavaksi säilyttääkseen hyvinvointinsa. (Nummelin 2008, 31.)

3.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat osa-alueet

Työhyvinvointiin vaikuttavat keskeisesti kuusi osa-aluetta, jotka ovat johtaminen, osaaminen, työyhteisö, motivaatio, elämäntilanne sekä terveys. Henkilöstön hyvinvoinnille suuren merkityksen luo *johtaminen*. Työkykyä ylläpitää esimiehen myönteinen suhtautuminen ja arvostus. Johtajien sekä organisaation tehtäviin kuuluu edistää työntekijän jaksamista sekä hyvinvointia. Työhyvinvoinnin perusedellytyksenä voidaan pitää työssä *osaamista*. Johtajien ja organisaatioiden keskeisenä haasteena voidaan pitää työntekijöiden osaamisen kehittämistä, vaikka toisaalta voidaan ajatella myös yksilön omaa vastuuta osaamisestaan ja jaksamisestaan. (Vesterinen 2006, 11.)

Työyhteisön henkinen hyvinvointi liittyy tapaan organisaatiossa käsitellä ja ratkaista ristiriitoja sekä työntekijöiden ammatilliseen arvostukseen ja tukemiseen. Työyhteisön rooli on merkityksellinen henkisen hyvinvoinnin edistäjänä, joka pystyy arvioimaan

tilaansa ja määrittämään tavoitteensa. Työyhteisöllä on keinonsa toimia ja selvittää kehittämisen esteitä. Työyhteisö toimii hyvinvoinnin ja jaksamisen perusyksikkönä. Työyhteisön tavoitteet ja toimintatavat toimivat vaikuttajina yksittäisen työntekijän työhön. Terveessä työyhteisössä on avoin ilmapiiri ja henkilöstöllä on tietoa riittävästi organisaation toiminnasta, jokainen tuntee oman sekä työyksikkönsä osuuden kokonaisuudesta. Terveessä työyksikössä keskustellaan säännöllisesti työasioista, suunnitellaan yhdessä yksikön toimintaa ja jokainen voi esittää mielipiteensä tullen kuulluksi. (Työsuojelun perusteet 2006, 77–78.)

Työhyvinvoinnin avainasioita ovat *terveys* ja toimintakyky. Toimintakykyä edesauttavat turvalliset työolosuhteet sekä terveelliset elämäntavat. Terveys sisältää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen terveyden osa-alueet. WHO:n määritelmän mukaan terveydessä ei ole kyse pelkästään sairauksien puuttumisesta, vaan mahdollisimman täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilasta. (Työsuojelun perusteet 2006, 11.)

Oman *elämäntilanteensa* sekä työelämän yhteensovittaminen on jokaiselle haaste. Ihanteena voidaan pitää ihmistä, joka löytää sujuvasti paikkansa niin työssä, kotona kuin vapaa-aikanakin. (Muutos haastaa työhyvinvoinnin opas). Ongelmat yksityiselämässä vaikuttavat väistämättä työhön ja työkuormitus puolestaan kotona sekä ystäväpiirissä. Ongelmat vaikuttavat myös oppimiseen, luovuuteen ja itsensä toteuttamiseen. (Rauramo 2004, 39.)

Motivoitunut työntekijä on innostunut työstään sekä haluaa saavuttaa asetettuja tavoitteita. *Työmotivaatio* koostuu niin sisäisistä kuin ulkoisista tekijöistä. Työn sisältö ja kiinnostavuus, työhön liittyvä päätöksenteko sekä osaamisen hyödyntäminen kuuluvat sisäisiin motivaatiotekijöihin. Työn merkitykselliseksi kokeminen ja kehittyminen edistävät sisäistä motivaatiota. Työn sisäiseen motivaatioon vaikutetaan vuorovaikutuksen kautta, jossa tärkein motivoiva tekijä on palaute. Työntekijä voi saada palautetta esimieheltä, työtovereilta sekä muilta sidosryhmiltä. Hyvin perusteltu ja myönteisessä hengessä annettu palaute edistää kehittymistä, sen sijaan epämääräisesti annettu palaute voi synnyttää psyykkistä kuormitusta ja heikentää siten työssä suoriutumista. Motivaatio heijastuu yksilön suhtautumisessa työhönsä, työympäristöönsä, muihin jäseniin työyhteisössä, esimiehiin ja työolosuhteisiin. Motivaation rakentumiseen vaikuttavat yksilön kokemukset työpaikan sopivuudesta, työn luonteesta, mahdollisuuk-

sista osallistua työn suunnitteluun, työstä saatuihin palautteisiin, työntekoa tukeviin rakenteisiin sekä organisaation että omien arvojen yhteneväisyyksiin. Työn ulkoisissa motivaatiotekijöissä sen sijaan korostuu työstä saadut aineelliset palkkiot. (Nummelin 2008, 37–39.)

3.3 Psyykkinen hyvinvointi

Psyykkinen hyvinvointi on ollut työsuojelun keskeisenä tavoitteena 1980-luvulta lähtien. Psyykkisen hyvinvoinnin kannalta työelämä on kehittynyt myönteiseen suuntaan, työ on monipuolistunut, vaikutusmahdollisuudet ovat parantuneet ja esimiestuki on lisääntynyt. Samaan aikaan on tapahtunut myös kielteistä kehitystä, työtahti on kiristynyt, kiire lisääntynyt ja pysyvät työsuhteet ovat vähentyneet. (Työsuojelun perusteet 2006, 74.)

Psyykkinen hyvinvointi esiintyy kiinnostuksena ja jaksamisena työssä. Työn sujuminen ja aikaansaamisen tunne ovat olennaisia hyvinvoinnin kannalta. Ihmiselle työ merkitsee erilaisia asioita esimerkiksi toimeentuloa, ihmissuhteita, itsetuntoa, ajan jäsentymistä sekä elämän tarkoituksellisuutta. (Työsuojelun perusteet 2006, 81.) Psyykkisen hyvinvoinnin tunnusmerkkeinä pidetään tyytyväisyyttä elämään sekä työhön, aktiivisuutta, myönteistä perusasennetta ja kykyä sietää kohtuullisessa määrin epävarmuutta ja vastoinkäymisiä. Psyykkiseen hyvinvointiin kuuluu kyky hyväksyä itsensä puutteineen ja vahvuuksineen. (Henkinen hyvinvointi.)

Työ, joka vastaa työntekijän tavoitteita ja ammatillisia kykyjä tukee psyykkistä hyvinvointia. Työntekijän kannalta työn pitäisi olla haastavaa ja kehittävää. Työn sujumisen ja aikaansaamisen tunne ovat merkittäviä työntekijän hyvinvoinnille. Työ antaa mahdollisuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen ja on keskeinen itsensä toteuttamisen ja kehittämisen muoto. Työntekijän voimavaroja tukemalla sekä työyhteisöä, yhteistyötä ja työpaikan toimintatapoja kehittämällä voidaan parantaa työntekijän psyykkistä hyvinvointia. (Työsuojelun perusteet 2006, 75.)

4 TYÖN PSYKKINEN KUORMITTAVUUS

Työ kuormittaa tekijäänsä psyykkisesti. Tämä kuormitus voi olla lieväästeista tai vakavampaa, joka voi ilmetä eriasteisina oireiluina. Työperäinen psyykkinen kuormitus syntyy organisaation toimintatavoista. Psyykkinen kuormitus voi vaikuttaa toiminta-

kykyyn tai työntekijän terveyteen haitaten työsuoritusta ja uhaten hyvinvointia. Lieväasteinen tai tilapäinen psyykkinen kuormittuneisuus, joka on yksilön mielen ja elimistön hallittavissa, saattaa käynnistää voimavaroja sekä johtaa suorituskyvyn että kestävyden asteittaiseen paranemiseen. Työn hyvällä hallinnalla on keskeinen rooli psyykkisen kuormituksen säätelyssä. (Kivioja 2004, 89.)

4.1 Työn aiheuttama kuormitus

Työkuormitus tarkoittaa ihmisen fyysisten ja psyykkisten toimintojen ja ominaisuuksien käyttöä työssä sekä työprosessissa. Kuormitustekijät voivat olla itse työhön, työprosesseihin, työn organisointiin, työyhteisön ja organisaation toimintatapoihin, työympäristöön sekä työaikaan liittyviä tekijöitä. (Lindström, Elo, Hopsu, Kandolin, Ketola, Lehtelä, Leppänen, Mukala, Rasa & Sallinen 2005, 5.) Työtilanteissa kuormittumien voi olla joko kehittävä, sopiva, alikuormittavaa tai ylikuormittavaa. Ylikuormittumiseen vaikuttavat työntekijän vajavaiset edellytykset selviytyä työtehtävistään. Sopiva kuormittuminen sen sijaan ylläpitää ja edistää terveyttä. (Nuikka 2002, 22.)

Työn kuormitustekijät saattavat olla laadullisia tai määrällisiä. Työ kuormittaa määrällisesti, jos työtä on liikaa tai sen tekemiseen liittyy kiire. Laadullisesta työn aiheuttamasta kuormituksesta puhutaan, jos työ kuormittaa muistia, vaatii jatkuvaa tarkkaavaisuutta, nopeaa reagointia ja ihmisten kohtaamista. (Ohjeita kuormittumisen hallintaan 2006.) Kuormittuminen voi olla lyhyt- tai pitkäkestoista. Lyhytkestoinen kuormittuminen aiheutuu työpäivän aikana kertyneestä työssä aiheutuneesta kuormittuneisuudesta. Pitkäkestoinen kuormittuminen on seurauksena työpäivän aikana alkaneesta kuormitusprosessista, mikä ei lakkaa työpäivän jälkeen, vaan ajatukset ovat työasioissa, myös vapaa-aikana. (Waris 2001, 26.)

Psyykkinen kuormitus saattaa johtua työn liiallisista tai liian vähäisistä vaatimuksista. Kuormitustekijöiksi nimitetään työn vaatimuksia, niiden vaikutusta työntekijään nimitetään kuormittuneisuudeksi. Työtilanne kokonaisuudessaan, siihen liittyvät työn vaatimukset ja erilliset kuormitustekijät yhdessä vaikuttavat psyykkiseen kuormittumiseen. (Työsuojelun perusteet 2006, 75.) Psyykkisiä kuormitustekijöitä työssä ovat työn psyykkiset vaatimukset (työtahti, kiire, työn henkinen raskaus), työn sisältö (laatu, määrä, vastuu) sekä työn sisällön muutokset, ammattitaito, osaaminen, oppimismahdollisuudet, vaikuttamismahdollisuudet ja epävarmuustekijät, kuten esimerkiksi lomautukset ja lyhyet työsuhteet. (Työsuojelun perusteet 2006, 83.)

Työ ja siihen liittyvät tekijät vaikuttavat ihmiseen fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti. Työ voi olla ihmisen elämässä merkittävä kehittymistä tukeva tekijä. Sen tarjoamat haasteet antavat mahdollisuuden uusien asioiden oppimiseen ja kehittymiseen. Positiivinen työkuormitus voi luoda hyvinvointia. (Lindström ym. 2005, 5.) Työn vaihtelevuus tarjoaa kehittymismahdollisuuksia, sen sijaan jatkuvat muutokset voivat vaatia liikaa. Työntekijän vaikuttamismahdollisuudet omaan työhönsä auttavat hallitsemaan työtilannetta sekä säätelemään itseensä kohdistuvaa kuormitusta. Vaikutusmahdollisuudet työmäärään auttaa säätelemään kiirettä. Työn etukäteissuunnittelulla ja työtapojen valinnalla voidaan vähentää kuormittumista (Työsuojelun perusteet 2006, 75–83).

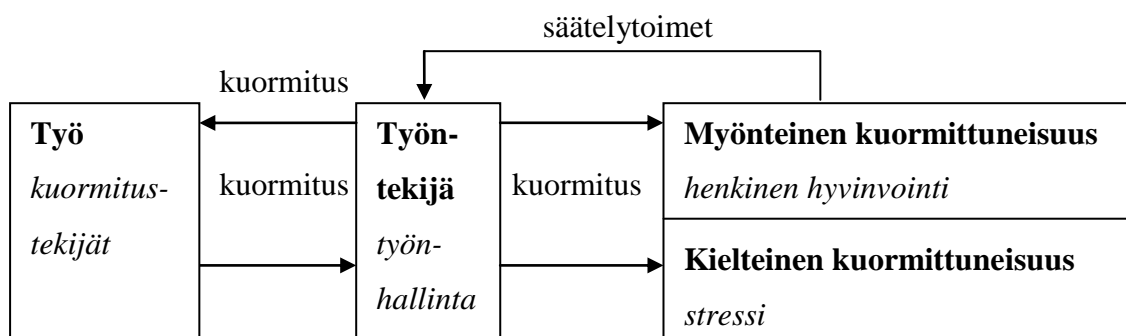
4.2 Työntekijän kuormittuminen

Psyykkistä kuormittumista syntyy, kun ihminen kokee ympäristön asettamat vaatimukset omia selviytymiskeinojaan suuremmiksi. Vaatimukset saattavat johtua työstä, työympäristöstä tai ne ovat itse asetettuja. Kuormittuminen on jokaisen omakohtainen kokemus. Työntekijät kuormittuvat eri tavoin, kaikki eivät koe samankaltaista kuormittumista samassa tilanteessa. (Ohjeita kuormittumisen hallintaan 2006.)

Työyhteisön jäsen vaikuttaa toiminnallaan omaan ja muiden hyvinvointiin. Ihmisen käyttäessä työssään tietojaan, taitojaan ja persoonallisuuttaan tämä tuo hyvänolon tunteen. Yksilön hyvinvointiin vaikuttaa myös paljon työyhteisön ilmapiiri ja ihmisten välinen vuorovaikutus. Työntekijää kuormittavat psyykkisesti käsiteltävän tiedon runsaus, vastuu, kova työtahti sekä osaamis- ja laatuvaatimukset. Työssä kuormittumiseen vaikuttavat työntekijän vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä ja sitä koskeviin päätöksiin, työn vaatimukset, työyhteisön piirteet ja ulkoinen työympäristö. Kuormitusta voivat aiheuttaa myös työyhteisön toimintatavat ja ilmapiiri. Työn vaatimusten kasvaessa ja päätöksentekomahdollisuuksien kaventuessa psyykkinen kuormittuminen lisääntyy. (Työsuojelun perusteet 2006, 82.)

Nuikan (2002) mukaan psyykkinen kuormittuminen seuraa kehää. Mikäli omia psyykkisiä ja fyysisiä voimavarojen rajoja ei tunnisteta hankalissa tilanteissa, vaan valitaan kiireen ja toimintaedellytysten puuttuessa omin avuin selviytyminen, kohdataan ylikuormittumisen oireet. Fyysiset ja psyykkiset voimavarat heikkenevät entisestään, jos tukea ei osata hakea.

Useat työympäristöön sekä työhön liittyvät kuormitustekijät aiheuttavat työntekijälle kuormitusta. Tämä kuormitus ilmenee terveyden kannalta joko myönteisenä tai kielteisenä kuormittuneisuutena. Kuormittumisen muuttuminen kielteiseksi tai myönteiseksi riippuu siitä, miten työntekijä selviytyy työn häneen kohdistamista paineista eli miten hyvin hän hallitsee työnsä. Kuormittuneisuuden tila vaikuttaa ihmisen kykyyn säädellä kuormitustekijöiden yksilöön kohdistamaa kuormitusta ja kuormittumista. Voimavarojen vähetessä yksilö ei kykene vastaamaan työhaasteisiin eikä pysty säätelemään niitä itselleen sopiviksi. (Kuva 1; Waris 2001, 15.)



Kuva 1. Työntekijän kuormittuminen

Työssä jaksamisen edellytyksenä ovat terveys ja työkyky. Psykkinen työkyky tarkoittaa kykyä suoriutua erilaisista älyllisistä ja muista henkistä ponnistelua vaativista tehtävistä. Olennaista ovat yksilön omat voimavarat, päivittäisen elämän vaatimuksista selviytyminen ja muutos- sekä kriisitilanteiden hallitseminen. Väsyminen sekä työssä rasittuminen on normaalia, kun se poistuu levon seurauksena. Työstressi heijastaa ratkaisematonta ristiriitaa työntekijän ja työn välisessä suhteessa. Työstressin taustalla ovat usein syynä työjärjestelyjen ongelmat, joihin ei ole löydetty käyviä ratkaisuja. Pitkäaikaisen työstressin seurauksena saattaa syntyä työuupumus, jonka oireet ovat uupumisasteinen väsymys, kynnistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. (Henkinen hyvinvointi.)

Työuupumusta aiheuttavia tekijöitä ovat työn sisällöllinen ja määrällinen ylikuormittavuus, johtamisen ja esimiestyön puutteet, esimiehen ja työtoverien tuen puute ja työyhteisön ongelmat. Työuupumus lisää halua päästä pois kuormittavasta tilanteesta esimerkiksi kouluttautumalla uuteen ammattiin tai siirtymällä ennen aikaiselle eläk-

keelle. Sairaudet ja oireet sekä vaikea elämäntilanne verottavat myös omalta osaltaan psyykkistä työ- ja toimintakykyä. (Työsuojelun perusteet 2006, 84.)

4.3 Työn hallinta

Työn hallinta (job control) tarkoittaa työntekijän valtaa ja mahdollisuuksia vaikuttaa työntekoon liittyviin olosuhteisiin ja sisältöihin. Työn hallintaan vaikuttaa se, miten työn tekeminen on kokonaisuudessaan organisoitu. Keskeisintä työnhallinnassa ovat työn monipuolisuus, vaikutusmahdollisuudet työhön sekä osallistumismahdollisuudet omaan työhön liittyviin päätöksentekoihin. (Vahtera, Kivimäki & Virtanen 2002, 29.)

Työn monipuolisuus mahdollistaa työntekijälle tilaisuuksia käyttää taitojaan, tietojaan ja osaamistaan. Työntekijän vaikutusmahdollisuudella tarkoitetaan työntekijän sananvaltaa sekä itsenäisyyttä tehdä omaa työtään koskevia päätöksiä. Sananvallalla tarkoitetaan tässä yhteydessä esimerkiksi työjärjestystä, työtahtia, työmenetelmiä sekä töiden jakoa ihmisten kesken. Osallistumismahdollisuudet sisältävät työntekijän mahdollisuuksia osallistua hänen työtään, työolosuhteisiin ja työympäristöön koskeviin päätöksiin ja suunnitteluun. Parhaimmillaan osallistuminen on vuorovaikutusta, missä työntekijä saa tietoa sekä antaa tietoa. Osallistumismahdollisuuksien onnistumiseksi työssä pitää olla selkeät tiedonkulku- ja osallistumisjärjestelmät. (Vahtera ym. 2002, 29.)

Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä rakentaa hallinnan kokemusta, joka puolestaan edesauttaa hyvään työsuoritukseen ja ennaltaehkäisee haitallisen työstressin synnyn. Hallinnan tunteen syntyminen on yhteydessä tilannetekijöihin sekä yksilön resursseihin ja tulkintaan. Työntekijän työelleen asettamien odotuksien täyttyminen myötä hallinnan tunne kasvaa. (Nummelin 2008, 29.)

Yksilöllinen hallinnan kokemus koostuu tekijöistä, jotka ovat työmotivaatio, osaaminen, voimavarat ja yleiset psykososiaaliset taidot, kuten sopeutumiskyky, joustavuus ja vuorovaikutustaidot. Keskeisimpiä työhön ja työyhteisöön liittyvistä tekijöistä ovat työn sisältöön ja organisointiin liittyvät tekijät, vaikutus- ja oppimismahdollisuudet, sosiaalinen tuki sekä hyvinvointia tukeva organisaatiokulttuuri. Kun organisaation tavoitteet ovat selkeät ja tehtävät haasteellisia, yksilö voi kokea työnsä ymmärrettäväksi ja mielekkääksi. Yksilön oma yleinen suhtautumistapa elämään vaikuttaa hallinnan kokemukseen. Luottamus omiin kykyihin edesauttaa ongelmanratkaisuisissa, jolloin on

myös helpompi säilyttää hallinnan tunne vaikeissakin tilanteissa. Hallinnan tunne rakentaa kokemusta hyvinvoinnista ja työkyvystä. Huono hallinnan tunne sen sijaan tulee esille työssä kuormittumisena sekä yksilön kokemina stressioireina. (Nummelin 2008, 29–30.)

Vuonna 1979 professori Robert Karasek kehitti työn vaatimukset – työnhallinta -mallin, johon hän vuonna 1990 lisäsi yhdessä Theorellin kanssa työyhteisöstä saatavan sosiaalisen tuen. Työn vaatimukset – työnhallinta -mallin mukaan työnhallinnalla he tarkoittavat työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa työn tekemisen sisältöön ja osallistua työtä koskevaan päätöksentekoon. Vuonna 1979 Karasek luokitteli töiden psyykkisten vaatimusten hallinnan määrän perusteella työt neljään ryhmään:

1. *Aktivoivat työt*, joissa vaatimukset sekä hallinnan mahdollisuudet ovat runsaat; asettavat paljon vaatimuksia, mutta tarjoavat myös mahdollisuuksia niiden hallintaan, tukevat kyvykkyyden kasvua sekä parantavat kykyä vastata muuttuviin haasteisiin ja lisäävät aktiivisuutta työssä.
2. *Vähän kuormittavat työt*, joissa työn psyykkiset vaatimukset ovat vähäiset sekä hallinnan mahdollisuuksia on myös runsaasti; lisäävät toiminnan vapautta, johtavat haasteettomina mielenkiinnon kohdistumisen muihin asioihin.
3. *Passivoivat työt*, joissa niin työn vaatimukset kuin hallinnanmahdollisuudet ovat vähäisiä; työntekijä ei voi eikä hänen tarvitse käyttää tietojaan ja taitojaan, kiihuttavat vähitellen työntekijän taitoja ja heikentävät valmiuksia oppia uusia asioita, heikentävät valmiuksia vastata muutoksen tuomiin haasteisiin.
4. *Kuormittavat työt*, joissa psyykkiset vaatimukset ovat runsaat ja hallinnanmahdollisuudet vähäiset; aiheuttavat suuren sairastumisen riskin. (Ahola ym. 2006, 42–43.)

4.4 Työn vaatimukset

Työn vaatimuksilla (job demands) tarkoitetaan esimerkiksi vaatimuksella työskennellä nopeasti ja lujasti, työn suurta määrää, ajan puutetta, liiallista työmäärää ja työn ristiriitaisia vaatimuksia. (Kivioja 2004, 90). Psyykkisen kuormituksen syntyyn voivat vaikuttaa liian suuret tai liian vähäiset vaatimukset. Työntekijöiden kokemusten mu-

kaan psyykinen rasittavuus, kiire sekä kireät aikataulut ovat lisääntymässä, joskin niiden kasvuvauhti arvioidaan hidastuneen viimevuosina. (Riikonen ym. 2003, 11.) Kokemukset kiireestä voivat johtua töiden liian suuresta määrästä, mutta voi myös merkitä tarvetta tehostaa töiden järjestelyä. Kiireen hallittavuutta voidaan parantaa selkiyttämällä työn tavoitteita sekä tehtäväkuvaa että kiinnittämällä huomiota töiden tärkeysjärjestykseen. Työn kuormittavuutta voidaan tasata jakamalla töitä henkilökunnan kesken. Toimenkuvien selkiyttämisen ja työn organisoinnin yhteydessä tulisi miettiä työmäärän kohtuullisuutta, josta henkilökunta kykenee suoriutumaan. (Rauramo 2004, 90–91.)

Työntekijän kannalta työn pitäisi olla haastava, muttei liian vaikea, sen pitäisi tarjota oppimiskokemuksia ja oivalluksia, edistää työn tuloksellisuutta, motivaatioita, hyvinvointia ja edelleen kehittymistä. Motivaatio mahdollistaa työn ilon ja oppimisen. Oppimista edistää, jos työ vastaa tekijän yksilöllisiä ominaisuuksia, arvoja ja tavoitteita ja sopii muuhun elämäntilanteeseen. (Rauramo 2004, 157.) Liian vähän haasteellisuutta sisältävä työ vähentää työmotivaatiota, heikentää suoritusta ja lisää vaihtuvuutta sekä muuta työstä vetäytymistä. Liian haasteellinen työ aiheuttaa stressiä, heikentää itsetuntoa ja vaikuttaa usein työsuoritukseen. (Riikonen ym. 2003, 30.) Suuriin muutoksiin liittyy lisäkuormitusta epävarmuuden sekä oppimistarpeiden vuoksi (Työsuojelun perusteet 2006, 109).

4.5 Sosiaalinen tuki

Sosiaalinen tuki on tärkeä tekijä, joka lieventää elämässä esiintyviä paineita. Sosiaalista tukea tarvitaan myös työssä suoriutumiseen ja työn mielekkyyden kokemiseen, tämä on työn jaksamisen kannalta tärkeää. Tähän vaikuttavat yksilölliset ja inhimilliset ominaisuudet sekä tietynlainen vastuullisuus toimia yhteisön jäsenenä. Yhteisön kulttuuri ja toimintatavat sekä työ ja sen organisointi vaikuttavat tuen laatuun ja määrään. Työ itsessään määrittää ihmisten välisiä suhteita ja mahdollisuuksia positiiviseen vuorovaikutukseen. (Rauramo 2004, 124.)

Sosiaalinen tuki voi sisältää henkistä tukea, mikä tarkoittaa arvostamista, välittämistä, luottamista sekä kuuntelemista. Sosiaalinen tuki saattaa olla myös arviointitukea, vahvistamista, palautteen antamista ja tasavertaisuutta. Se voi sisältää tietotukea, kuten neuvoja, ehdotuksia, ohjeita ja tiedon antamista sekä auttamista, jotka parantavat työn

sujuvuutta ja edistävät työntekijän hyvinvointia. (Riikonen ym. 2003, 9; Karjalainen & Vilkkumaa 2004, 56.)

Esimies ja työtoverit saattavat olla tärkeitä sosiaalisen tuen lähteitä kaikkeen ihmisen elämään liittyvissä kuormitus- sekä muutostilanteissa ja niihin sopeutumisessa. Erityisen tärkeitä he ovat työperäisen kuormituksen ja työstä johtuvien ongelmien kohdalla. Tutkimusten mukaan esimieheltä saatu sosiaalinen tuki suojelee henkilöstöä uupumukselta. Esimieheltä saatu tuki ilmenee yksilön kunnioittamisena ja arvostamisena, empaattisena huomioonottamisena sekä puolueettomana suhtautumisena. Sosiaalinen tuki on voimavara, joka auttaa työn vaatimuksista selviytymistä. Sosiaalinen tuki edesauttaa aikuisiän sosiaalistumista sekä muodostaa työnhallinnan kera yhteisöllisen selviytymisjärjestelmän suojaan työhön liittyviltä vaatimuksilta ja paineilta. Tärkeää työntekijälle on, että hän voi luottaa saavansa tukea tilanteen niin vaatiessa. Tavallisesti sosiaalinen tuki välittyy ihmisten välisissä arkipäivän keskusteluissa. (Paasivaara 2009, 26.)

4.6 Psykkisen kuormittavuuden vähentämisen keinot

Onnistuminen kuormittumisen hallinnassa, riippuu työntekijän voimavaroista, kyvyistä, tiedoista ja taidoista, käytettävissä olevista työvälineistä ja tarvittaessa saatavalla olevasta työtovereiden sekä esimiehen antamasta sosiaalisesta tuesta. (Waris 2001, 31.)

Tietojen ja taitojen hankinta on jokaisen työntekijän sekä työyhteisön vastuulla. Työssä vaadittavia tietoja ja taitoja voidaan kehittää esimerkiksi koulutuksen sekä siihen liittyvän harjoittelun avulla. Työtehtävissä tarvittava tieto muuttuu nopeasti, on tärkeää saada ajan tasalla olevaa tietoa, mikä on työn suorittamisen kannalta ensiarvoista. (Waris 2001, 33.) Riittävä koulutustaso ja ammattitaidon ylläpitäminen muuttuvissa työelämän haasteissa edesauttavat jaksamista ja antavat valmiuksia kohdata uusia tilanteita. Koulutuksen tulisi olla jatkuvaa, jolloin se tukee työntekijää muun ohella mahdollisissa työympäristön organisatorisissa muutoksissa. Koulutus auttaa työn mielekkyyden sekä ammatillisen itsetunnon säilyttämisessä ja osaltaan tukee jaksamista sekä työnhallinnan tunnetta. (Lehestö, Koivunen & Jaakkola 2004, 202.)

Tiedonkulun oikea-aikaisuus ja työyhteisön sisäinen tiedonkulku vaativat erityistä huomiota. Säännölliset työpaikkakokoukset ja palaverit ovat tärkeä osa tiedonkulkua.

Niissä esimies saa tilaisuuden kuulla työntekijöitä ja tulla myös itse kuulluksi. (Ohjeita kuormittumisen hallintaan 2006.) Esimiehen ja työntekijöiden molemminpuolinen vuorovaikutus on tärkeää. Työtä organisoitaessa otetaan huomioon henkilökunnan erikoisosaaminen ja toivomukset. Työntekijän vaikutusmahdollisuudet oman työnsä suunnitteluun lisää työtyytyväisyyttä ja työnhallintaa. (Lehestö ym. 2004, 203.) Työntekijä voi itse jonkin verran vaikuttaa muun muassa töiden sisältöön ja järjestelyyn, kuten työn tauotukseen. Työrupeamat eivät saisi olla liian pitkiä. (Waris 2001, 35.) Henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista huolehtiminen kuuluu myös esimiehelle. Hyvän esimiestoiminnan erityispiirteitä ovat oikeudenmukaisuus ja tasapuolinen kohtelu. (Ohjeita kuormittumisen hallintaan 2006.) Oikeudenmukaisella ja hyvällä johtamisella pidetään työpaikan roolijako ja tehtävänkuvat johdonmukaisina (Lehestö ym. 2004, 203).

Hyvässä työyhteisössä on yhdenmukainen arvomaailma ja yhtenäiset työmenetelmät. Hyvä työyhteisö on joustava ja avoin. Työyhteisössä siedetään erilaisuutta ja pystytään hyödyntämään sitä muun muassa huomioiden työntekijän erikoisosaaminen. (Lehestö ym. 2004, 203.) Merkittäväksi tekijäksi on todettu toimiva yhteistyö työntekijöiden välillä. Tämä perustuu mahdollisuuteen saada erilaisin keinoin sosiaalista tukea, kuten auttamista ongelmatilanteissa, toisen arvostamista ja hyväksymistä. Työyhteisöissä voidaan saada joustoa työjärjestelyihin muun muassa työtehtävien tai -vuorojen vaihtamisena tarpeen vaatiessa. Työyhteisön keskinäinen kannustaminen, toisista huolehtiminen, avoin keskustelu vaikeistakin asioista ja yhdessä oppiminen sekä vastuun jakaminen helpottavat työssä jaksamista. Myönteiseen ilmapiiriin kuuluu osana myös lämmin huumori. (Malm ym. 2004, 418.)

Työssä jaksamisen kannalta väkivaltatilanteet ovat vakava ongelma, jos työntekijä altistuu niihin toistuvasti tai joutuu työskentelemään väkivallan uhan alaisena. Työpaikoissa, joissa on olemassa selkeä väkivallan riski, pitää laatia toimintaohjeet vaaratilanteita varten. Henkilökunnan pitää sitoutua noudattamaan yhteisiä periaatteita sekä toimintaohjeita. Väkivaltatilanteiden jälkiselvittely on erittäin tärkeää. (Malm ym. 2004, 418.) Jaksamista tukevia muutoksia on työnkierto, jolloin kuormittavissa työpis- teissä työskentelevillä on mahdollisuus siirtyä välillä muihin tehtäviin (Lehestö ym. 2004, 203).

Yksilön kuten työyhteisönkin työn kuormittavuuden hallintakeinoihin kuuluu työnohjaus. Se edesauttaa työntekijän ammatti-identiteetin kehittymistä, antaa mahdollisuuden tarkastella hankalia hoitotilanteita ja omia reaktioita ja toimintatapoja. Esimiehen ja työntekijän välisillä säännöllisillä tavoitekeskusteluilla ehkäistään työyksikön tavoitteiden ja työntekijöiden omien työpäämäärien erilleen ajautumista. Tavoitekeskustelu edistää työntekijän sitoutumista, vähentää rooliristiriitoja, epäselvyyksiä ja lisää työn mielekkyyttä. Yhteisten tavoitteiden tärkeys sitouttaa työntekijän tehtäväänsä ja lisää halukkuutta osallistua ja kokea, että tavoitteet on mahdollista saavuttaa. Tavoitteiden asettaminen onnistuessaan innostaa, sitouttaa ja edistää jaksamista. Työ itsensäkin antaa palautetta, mutta rakentava, rehellinen ja avoin esimiehen antama palaute on tärkeää työn kehittämisessä. (Lehestö ym. 2004, 203–204.)

5 TUTKIMUSONGELMAT

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia psyykkistä kuormittavuutta kehitysvammatyöntekijöiden näkökulmasta ja heidän kokemanaan.

Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Mitkä ovat kehitysvammatyön psyykkiset kuormittavuustekijät?
2. Miten työntekijä kokee työn aiheuttamaa psyykkistä kuormittavuutta?
3. Mitkä ovat keinot joilla psyykkistä kuormittavuutta voidaan vähentää?

6 TUTKIMUKSEN KULKU

Socom oli lähettänyt koulullemme tutkimuspyynnön kehitysvammatyön psyykkisestä kuormittavuudesta, löysin sen Sosiaalialan opinnäytetyön perusteet -kurssilta. Otin sähköpostitse yhteyttä Socomiin syyskuussa vuonna 2008 tiedustellakseni aiheesta tarkemmin. Aihe, josta olin kiinnostunut, oli Mikkelin ammattikorkeakoulussa tehdyn opinnäytetyön jatkotutkimusehdotus. Sovimme, että tekisin yhteistyötä Kymenlaakson erityishuollon kuntayhtymän kanssa, koska opiskelen Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa. Sopimus opinnäytetyöstä allekirjoitettiin maaliskuun lopussa vuonna 2009. Yhdessä Kymenlaakson erityishuollon kuntayhtymän johtavan hoitajan Annukka

Niemen kanssa sovimme haastateltavat yksiköt, joiden kanssa sovin haastattelut huhti- ja toukokuulle.

6.1 Kymenlaakson erityishuoltopiiri

Kymenlaakson erityishuollon kuntayhtymän muodostavat Kouvola, Iitti, Pyhtää, Kotka, Hamina, Miehikkälä ja Virolahti. Kymenlaakson erityishuollon kuntayhtymä tarjoaa asumispalveluita, perhehoitoa, päivä- ja työtoimintaa sekä aikuiskasvatusta, terveys- ja kuntoutuspalveluita, leiri- ja kurssitoimintaa, opetusta, tulkikeskuspalveluita sekä sosiaalityötä. (Kymenlaakson erityishuollon kuntayhtymä.) Kymenlaakson erityishuollon kuntayhtymä yhdistyy vuoden 2010 alusta Kymenlaakson sairaanhoitopiiriin. Tässä vaiheessa ei pystytä vielä sanomaan, minkälaisia muutoksia yhdistyminen tuo tullessaan.

6.2 Kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmä koostui Kymenlaakson erityishuollon kuntayhtymän kehitysvammatyöntekijöistä. He työskentelevät Kymenlaakson erityishuollon kuntayhtymän alueen palvelukodeissa. Haastateltavat olivat kolmesta eri yksiköstä. Kahdesta yksiköstä työntekijöitä tuli haastatteluun kolme henkilöä / yksikkö ja yhdestä yksiköstä neljä henkilöä. Haastateltavat palvelukodit tarjoavat ympärivuorokautista asumis- ja kuntoutuspalveluita. Asiakkaat ovat henkilöitä, joilla on neuropsykiatrisia, psyykkisiä tai sosiaalisia ongelmia sekä käytöshäiriöistä kärsiviä kehitysvammaisia. Palveluita tarjotaan myös aikuisiällä vammautuneille sekä asiakkaille, joilla on psykiatrista laitostaustaa.

6.3 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmäni on kvalitatiivinen. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana voidaan pitää todellisen elämän kuvaamista. Ajatuksena on, että todellisuus on moninainen. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään kohteen tutkimisessa kokonaisvaltaisuuteen. Pyrkimyksenä on löytää tai paljastaa tosiasioita, eikä todentaa jo olemassa olevia totuuksia tai väittämiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 157.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa käytetään ihmistä tiedonkeruun instrumenttina. Kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, ei siis satunnaisotannalla. Kvalitatiivisessa

tutkimuksessa suositaan menetelmiä, joissa tutkittavien näkökulmat sekä ”ääni” tulevat esille. Näitä menetelmiä ovat muun muassa teemahaastattelu, osallistuva havainnointi, ryhmähaastattelut ja erilaisten dokumenttien ja tekstien diskursiiviset analyysit. (Hirsjärvi ym. 2008, 160.)

Haastattelumenetelmäksi valitsin teemahaastattelun. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä, jossa aihepiirit eli teemat on määrätty etukäteen. Puolistrukturoidusta haastattelusta puuttuvat strukturoidulle haastattelulle ominaiset kysymysten tarkat muodot sekä järjestys. Teemahaastattelussa haastattelijä varmistaa, että etukäteen päätetyt teema-alueet käydään läpi, vaikka niiden laajuus sekä järjestys vaihtelevat haastattelusta toiseen. Haastattelijä käyttää apunaan tukilistaa käsiteltävistä teemoista. (Eskola & Suoranta 2008, 86.)

6.4 Aineiston keruu

Tutkimukseeni osallistui kymmenen (10) kehitysvamma työnteekijää, jotka työskentelivät palvelukodeissa. Johtavan hoitajan Annukka Niemen kanssa sovimme haastateltavat yksiköt. Pyrimme ottamaan haastateltaviksi samankaltaisia yksiköitä. Lähetin yksiköihin tiedotteen (Liite 1) opinnäytetyöstäni sekä haastattelumenetelmästäni, jossa kerroin käyttäväni haastattelussa apuna nauhuria. Sovin haastatteluajat yksiköiden esimiehien kanssa. Yksiköissä esimies ja työntekijät sopivat keskenään ketkä osallistuivat haastatteluihin. Tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla kolmen eri yksikön työntekijöitä huhti- ja toukokuussa vuonna 2009.

Haastatteluteemat muodostuivat tutkimusongelman mukaan (liite 2). Teemoina olivat työn psyykkiset kuormittavuustekijät, psyykkisen kuormittavuuden kokeminen ja psyykkisen kuormittavuuden vähentämisen keinot. Haastattelurungon muodostamisessa käytin apuna alan kirjallisuutta, muun muassa työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA (Lindström ym. 2005.) sekä Työsuojelulaitoksen työolot ja hyvinvointi sosi-aali- ja terveysalalla -kysely 2005 (Laine, Wickström, Pentti, Elovainio, Kaarlela-Tuomaala, Lindström, Raitoharju & Tuomala). Esihaastatteluna haastattelin työtovereiani, jolla oli alan kokemusta. Esihaastattelussa huomasin, että en tiennyt haastateltavien työnkuvasta tai työympäristöstä, joten lisäsin teemahaastattelurunkoon pyynnön kuvailla työympäristöään. Omien työkiireideni vuoksi minulla ei ollut mahdollisuutta eikä aikaa tutustua havainnoimalla haastateltaviin yksiköihin, siksi päädyin tähän ratkaisuun.

Tein haastattelut haastateltavien työajalla. Haastattelupaikkana pääasiassa käytettiin yksikön omia tiloja, kokoustilaa ja ruokalankabinettia. Lähes kaikissa haastattelutilanteissa vallitsi vapautunut ilmapiiri. Muutamassa haastattelussa taustalla oleva melu vei ajatuksia vähäksi aikaa muualle, mutta ei haittaavasti. Kokoustilassa haastattelun katkaisi ovikellon soitto, mutta pääsimme jouhevasti jatkamaan haastattelua. Haastattelut kestivät pääsääntöisesti noin 45 minuuttia. Haastatteluissa käytin apuna nauhuria, jonka käytöstä mainitsin etukäteen.

6.5 Aineiston analyysimenetelmä

Laadullisen aineiston analyysin tarkoitus on saada aineisto selkeäksi ja sillä tavalla antaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Analyysillä pyritään aineisto tiivistämään menettämättä sen sisältämää tietoa. (Eskola & Suoranta 2008, 137.) Aineistonkeruun jälkeen litteroin eli kirjoitin aineiston puhtaaksi sanasanalta. Haastattelut merkitsin numerojärjestykseen aineiston myöhempää tarkastelua helpottaakseni.

Aineistosta voi nostaa tutkimusongelmaa selventäviä aiheita. Tämä mahdollistaa vertailun tiettyjen teemojen esiintymisestä ja ilmenemisestä aineistossa. Tekstin joukosta on ensin pyrittävä löytämään ja erottelamaan tutkimusongelman kannalta keskeiset aiheet. (Eskola & Suoranta 2008, 174.) Laadullisessa tutkimuksessa analyysi koetaan hankalaksi, koska vaihtoehtoja on runsaasti tarjolla ja tiukkoja sääntöjä ei ole olemassa. Aineistoon tutustuessaan ja teemoittaessaan tutkija tekee samalla alustavia valintoja. (Hirsjärvi ym. 2008, 219.) Analyysimenetelmäni on lähinnä sisällönanalyysiä. Luin tekstin useaan otteeseen, aineistosta nousi mielestäni selkeästi tutkimuskysymysteni sekä haastattelurungon pääteemoja. Puhtaaksi kirjoitetusta tekstistä viivasin erivärisellä korostuksella jokaiseen aihepiiriin kuuluvat asiat. Lopuksi keräsin löytämäni vastaukset vielä tutkimuskysymysteni pohjalta käytettävien kategorioiden alle. Kategoriat olivat työn kuormittavat tekijät, psyykkisen kuormittavuuden kokeminen ja keinot psyykkisen kuormittavuuden vähentämiseksi. Lopuksi kirjoitin aiheet lainauksineen tekstiksi.

6.6 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksessa pyritään varomaan virheiden syntymistä. Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa saatetaan käyttää erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja. Reliaabelius tarkoittaa tutkimuksessa mittaustulosten toistettavuutta, tämä tarkoittaa sen kykyä antaa ei-

sattumanvaraisia tuloksia. (Hirsjärvi ym. 2008, 226.) Haastatteluissa samat asiat alkoivat kertaautua, joten aineiston saturaatio eli kylläntyminen oli saavutettu. Yksiköiden erilaisuudesta huolimatta mittaustulokset olivat muutamia asioita lukuun ottamatta samanlaiset. Tutkimukseni pohjautuu kehitysvammatyöntekijöiden subjektiiviseen kokemukseen, joten minun haastattelijana on luotettava haastateltavien vastausten todenperäisyyteen. Luotettavuutta saattaa heikentää se, että aiheen arkaluontoisuuden vuoksi haastateltavat ovat saattaneet jättää kertomatta tutkimukseni kannalta oleellista tietoa.

Validiteetilla tarkoitetaan luotettavuutta sekä sitä, ollaanko tutkimassa sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. Validiteetti jaetaan usein ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin. Ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan sitä, onko kyseinen tutkimus yleistettävissä, ja jos on, niin mihin ryhmiin. Tässä on tärkeä tutkimusasetelma, jossa pyritään poistamaan luotettavuuden uhkista niin monta kuin mahdollista. Otannassa tehdään myös validiteetin uhkien karsinta. Sisäinen validiteetti merkitsee tutkimuksen omaa luotettavuutta. Tutkittaessa kannattaa miettiä: Ovatko käsitteet oikeita? Onko teoria valittu oikein? Onko mittari laadittu oikein? Mitataanko mittarilla niitä asioita, joita on tarkoitus? Mitkä syyt vaikuttavat luotettavuutta alentavasti? Oikeanlaisella asetelmalla, käsitteen oikealla muodostuksella, teorian johtamisella ja otannalla voidaan, jollei täysin varmista niin ainakin parantaa tutkimuksen validiteettia. (Metsämuuronen 2006, 55.)

Teemahaastattelun kysymysten teon koin haasteellisena. Kysymysten muotoilu oli vaikeaa: miten kysyä asiaa niin, että haastateltava ymmärtää, mitä kysymykselläni tarkoitan? Kysymysten laadinnassa käytin apuna teoriaa, johon oli tutustunut laajasti. Muutaman kerran haastattelussa jouduin selventämään kysymystä. Sitä en tiedä, johdattelin ko haastateltavaa avatessani mitä kysymykselläni tarkoitin? Haastattelijan rooli oli hyvin haasteellinen juuri kysymysten asetelussa. Aluksi olinkin jännittynyt, enkä heti osannut tarttua haastateltavan vastaukseen syventääkseni keskustelua, loppua kohti haastattelut alkoivat sujua jouhevasti. Teemojen alle olin tehnyt itselleni apukysymyksiä, jotka edesauttoivat keskustelun avaamisessa.

Tutkimuksen tuloksia voidaan jossakin määrin yleistää samankaltaisiin kehitysvammaisten asumisyksiköihin. Muistettava on, että tulokset ovat haastateltavien subjektiivisia kokemuksia ja asumisyksiköissä saattaa olla eroavaisuuksia niin työtapojen kuin asiakasryhmien osalta. Mielestäni sain vastaukset pääpiirteittäin tutkimusongelmiini.

Tutkimustani olisi syventänyt, jos olisin käyttänyt myös havainnointia tutkimusmenetelmänä.

Tutkimusta analysoidessani yritin pitää omaa kokemustani kehitysvammatyöstä takalalla, etteivät omat odotukseni tulosten suhteen vaikuttaisi tämän tutkimuksen tulosten syntyyn. Yritin pysytellä tutkijan roolissa hyvin tiiviisti, vaikka tiettyjä vertailuja mielessäni kävinkin. Tulosten esittely on laaja kappale. En halunnut liiaksi tiivistellä aihepiirejä, koska pelkäsin, että jokin tärkeä tieto saattaisi joko hävitä tai muuttua.

Opinnäytetyössäni haastateltaviin viitataan haastateltavina tai työntekijöinä, joten haastateltavien henkilöllisyys ei paljastu. Yksiköiden nimiä en myöskään mainitse työssäni. Ennen haastattelun alkua kerroin haastateltaville opinnäytetyöstäni ja kertaan käyttäväni haastatteluissa nauhuria, johon kaikki suostuivat.

7 TULOSTEN ESITTELY

7.1 Taustatiedot

Haastateltavat olivat eri-ikäisiä miehiä ja naisia. Suurimmalla osalla oli lähihoitajan ammattitutkinto, joukossa oli myös vajaamielishoitajan, kehitysvammahoitajan, sairaanhoitajan sekä psykiatrisen sairaanhoitajan ammattitutkinnon suorittaneita. Työkemusta kehitysvamma-alalta haastateltavilla oli 4 - 36 vuotta. Pääasiassa kaikki haastateltavat olivat vakinaisessa työsuhteessa. Työaikamuotona haastateltavilla oli kaksivuorotyö, mutta satunnaisesti he tekivät myös yövuoroja.

7.2 Työn kuormittavat tekijät

Haastatteluissa pääsääntöisesti psyykkiseksi kuormittavuustekijäksi haastateltavat ilmoittivat asiakkaiden aggressiivisuuden, väkivallan, väkivallan uhkan, nimittelyn ja haastattelun. Asiakkaiden häiriökäyttäytyminen ja keskinäiset ristiriidat aiheuttavat uhkatilanteita, jotka vaativat työntekijöiltä jatkuvaa valppaana oloa:

”Väkivallanuhka ensisijainen ja se on ylipäätään siin osastolla, et joudu aatteleen et missä työkaveri on ja mitä tekee ja missä asukas on ja missä on se asukas jolta saattaa häiriökäytöstä tulla. Et´ se kokoajan ettet voi tehdä sitä työtä mitä sä teet vaan sä joudut miettimään niinku

niin monta puolta, ja kuunteleen kaikki äänet, ja voitko sä kääntää kelle selän ja sellaisia asioita niin paljon, et tavallaan niistä tulee rutiineja mitä kauemmin työskentelee. Mut´ kyl´ se silti voimavaroja vie. Et sen huomaa sit kuitenkin, et se on haastavinta.”

Asiakkaiden meluaminen, psyykkisen mielialan vaihtelut sekä kunnon huononeminen koettiin pidempiaikaisesti kuormittavana tekijänä, lyhytaikaisena tilanteena enemmänkin tunnetaan huolta. Melu esiintyi useassa haastattelussa psyykkisesti kuormittavana tekijänä. Melun aiheuttajina saattoi olla muun muassa asiakkaiden huuto, heidän keskinäiset riidat tai ovien hakkaaminen:

”On se kyl se meteli, et huomaa, kun meillä on se tilanne, kun yks alkaa huutaa alkaa huutaa seuraava ja sitä seuraava, että se on aika paljon mikä on...”

Ihmissuhdekuormitusta koettiin lähinnä asiakkaiden aiheuttamana, mielentilojen muuttuminen vaatii jatkuvaa valppaana oloa. Toisinaan työntekijästä tuntui, että asiakas ”imi” hoitajan voimavarat. Esille tuli myös asiakkaan ohjaustilanteissa tapahtuvaa varmistelua ja muistuttelua sovitusta asioista. Jatkuva asioiden tarkastelu ja asioiden toistaminen tuntui myös jonkin verran kuormittavan työntekijöitä, vaikka tietämys asiakkaan sairaudesta ja toimintakyvystä on tiedossa. Näkemyserot hoitolinjauksista omaisten ja hoitohenkilökunnan välillä koettiin kuormittaviksi. Uusien asiakkaiden tulo koettiin kuormittavan lyhytaikaisesti, kunnes henkilökunta oppi tuntemaan asiakkaan:

”Niin se on aina haaste uuden ihmisen tullessa asumaan ja löytää oikeat tavat toteuttaa itseään.”

Uudet työntekijät kuormittavat hetkellisesti, koska heidän perehdytyksenä on tehtävä hyvin ja perusteellisesti. Tärkeänä pidettiin, että perehdyttävä vastuhenkilö olisi löydettävä ja että perehdytykseen olisi oltava aikaa. Koettiin, että uuden työntekijän perehdyttäminen kuormittaa nimenomaan vanhoja työntekijöitä. Uusien työntekijöiden tuleminen vaikuttaa myös asiakkaisiin, tuttu hoitaja luo turvallisuutta:

”Siinä tulee väistämättä, et ihan oikeesti väsy siihen, jos tulee monta uutta ihmistä kerralla. Ja sitten täytyy suunnilleen hoitaa kaikki heidän

työt, mut kattoo heidän perään etteivät tee mitään ratkaisevasti väärin. Se pysyvä muutoksen tila, ei sekään kaikkein paras asiakkaille ole. Olisi edes vuosi tai jotain sellaista, ettei olisi taas uutta henkilökuntaa tai asiakkaita. Ei meitä enää montaa vakinaista tässä olekaan.”

Palkkaus nostettiin esille työnarvostuksesta puhuttaessa. Palkkausjärjestelmää pidettiin eriarvoisena yksiköiden välillä. Asiakasryhmän muuttuminen ja yksikössä aiemmin tehdyn työn muuttuminen aiheutti tunteen, ettei työntekijöiden työpanosta arvostettu johdon taholta. Kehitysvammatyön yleinen arvostuskin herätti puheenaihetta. Haastateltavat itse kokivat, että asiakkaat, omaiset, työtoverit ja lähin esimies arvostivat heidän työpanostaan:

”Palkka olisi ihan hyvä olla sillä tasolla, et se pitäisi vastata työvaativuuttakin, et sehän saattaa inhottaa jos teet haastavaa työtä ja siitä ei makseta sitä mitä pitäisi, mutta se ei ole tästä yksiköstä riippuvainen.”

”Sisäpuolella arvostetaan tai ei, se on persoonakohtaista. Se joka tehny niin arvostaa. Ulkoapäin ei silleen arvosteta, se on vierasta työtä ulospäin. On niin näkymätöntä mystistä työtä. Kehitysvammatyö on niin pois siitä yhteiskunnasta.”

Osa haastateltavista näki vuorotyöstä johtuvat työajat kuormittavina tekijöinä. Työn iltapainotteisuus puhutti sekä viikonloppuvapaiden vähyys. Useat peräkkäiset työvuorot kuormittivat haastateltavia. Perhe-elämän yhteensovittaminen osoittautui myös hankalaksi yhdistää työaikoihin, vaikka se myös toisaalta koettiin helpottavankin lapsiperheen elämää. Työaikoihin sekä vapaapäiviin pystyttiin vaikuttamaan esittämällä toiveita listantekijälle:

”Pelkän työn kannalta, vuorotyö. Tääl ollaan pyhät, arjet, joulut, juhannukset töissä, melkeinpä. On löydettävä oma kohta miten järjestää oman elämänsä, koska se ei ole sama ku virka-aika elämä vapaa-aika ja muut. Iltapainotteinen muutenkin.”

Vastuu koettiin suureksi. Asiakkaan kuntouttaminen itsenäiseen elämään, asiakkaan elämää ja hoitoa koskevat päätökset sekä lääkehoidollinen vastuu tulivat esille suu-

rimmassa osassa haastatteluja. Oma työpanos vaikutti myös työtovereihin, yhteisistä sopimuksista ja niiden toteutumisesta oltiin vastuussa:

”Meilläkin kun on yksi sairaanhoitaja ja meille hoitajille tulee tosi paljon vastuuta, et se on niinku aika isoja asioita mistä vastuu otetaan. Et niinku pakonkäyttötilanteet ja tämmöset, sit se vastuu on vaan siinä kohdtaa otettava ja tehtävä ettei kenellekään mitään kävis, ne on isoja juttuja. Rajaamiset, lääkitykset, ne on isoja juttuja.”

Henkilökuntaresurssit koettiin osassa haastatteluja tällä hetkellä riittäviksi normaaleissa olosuhteissa. Henkilökuntapulaa helpotti henkilökohtaisten avustajien antama työpanos. Haastatteluissa korostettiin, jollei henkilökohtaisia avustajia olisi, ei olisi myöskään riittävästi henkilökuntaa. Osa haastateltavista kertoi, että töitä tehtiin minimimäärällä ja sairauslomat vaikeuttivat tilannetta entisestään. Asiakkaiden ikääntyminen ja toimintakyvyn heikkeneminen aiheuttavat hoidontarpeen lisääntymisen ja samalla pitäisi myös henkilökuntaa olla lisää:

”Henkilökohtaisten hoitajien mukana tilanne ollut hyvä. Mut kun ne lopettaa en tiedä miten tulee käymään ja jos tilalle ei palkata lisää.”

Työyhteisöä ei välttämättä aina koettu avoimeksi ja keskustelevaksi. Aina ei saa ”äänensä” kuuluville ja on asioita, joista ei pystytä puhumaan. Työpaikkakiusaamista oli myös jonkin verran esiintynyt. Avuttomuus siitä, kuinka siihen puuttuisi, kuormitti osaa haastateltavista. Esille tuli myös työntekijöiden vaihtuvuus, jolla oli vaikutusta työyhteisön ilmapiiriin rakentumiseen:

”Työilmapiiri on yksi mikä tekee ... jos on vähänkin jotain, mitä on nyt viime aikoina ollut niin kyllähän se on, jos ilmapiiri on rankka niin se käy ... Se työnteko on ...Selvästi huomaa et on väsynyt, ihan kuin olisi tehnyt fyysistä työtä.”

Kiire koettiin kuormittavaksi tekijäksi. Kiire saattoi olla pidempikestoista tai sitä koettiin satunnaisesti. Työmäärä sekä työtahti koettiin joissakin haastatteluissa myös lisääntyneen. Työtehtävien tekemisessä koettiin, että aika loppuu ja asiat jäivät tekemättä tai jäätettiin ylitöihin niitä hoitamaan:

”Välil’ on tosi kiire, et välil’ ei pääse kotiin silloin kun pitäisi päästä. Välil’ ei oo kiire et on tosi rauhallisia hetkiä ja päiviä, et vaihtelee hurjasti ja täysin ennakoimattomissa...”

Tulevat organisaatiomuutokset sekä uudistukset esiintyvät miltei jokaisen haastateltavan puheissa. Erityishuollon kuntayhtymän ja sairaanhoitopiirin yhdistyminen mietytti samoin pohdituttivat myös yhdistymisen mukana tulevat muutokset. Oman työn jatkuminen ei huolettanut, mutta asiakkaiden asema muutoksessa ja palveluiden saaminen huolestutti. Pelko asiakkaiden aseman heikentymisestä tuli haastatteluissa esille muutosten ohessa, mutta myös yhteiskunnan lamasta puhuttaessa. Pelättiin, että asiakailta voidaan viedä tiettyjä palveluita pois vedoten kuntien huonoon taloudelliseen tilanteeseen:

”Muutokset kuormittavat paljon jos niitä tulee paljon yhdellä kertaa. Asioita on laitettava tärkeysjärjestykseen.”

Työn keskeytykset koettiin jokapäiväiseksi kuormitustekijäksi. Asiakkaiden ominaisuuksien vuoksi jouduttiin olemaan jatkuvasti valppaana. Koettiin, ettei perustehtävää ehdi kunnolla tehdä, kun pitäisi jo olla muuta tekemässä. Toimistojen keskeinen sijainti aiheutti osaltaan sen, ettei häiriötön työskentely ollut mahdollista. Työhön keskittyminen ja sen loppuun saattaminen koettiin pirstaleiseksi ja haasteelliseksi:

”Yhteen asiaan ei ehdi keskittyä. Ympärillä on 5 asukasta ja kaikilla olisi ohjaamisen puutetta. Menee naruista vetelemiseksi, että selviytyy päivästä, saataisiin päivä kunnolla loppuun, ettei kukaan murehtisi.”

Tietotekniikka ja kirjalliset työt vievät haastateltavien mielestä suuren osan aikaa työstä. Atk-ohjelmat ja niiden opettelu koettiin haasteelliseksi. Tietokoneohjelmien muuttaminen sekä kirjallisten töiden lisääntyminen koettiin kuormittavaksi. Useat haastateltavat kertoivat, että heitä kuormitti tietotekniikan opettelu ohessa se, että nämä työt vievät aikaa asiakastyöltä:

”Työmäärää on niin paljon sellasta, just atk ja asukkaista kirjattava ja niin pois päin, et joskus tuntuu et ihmisen seuraaminen jää tän paperityön alle.”

Tiedonkulkuun oli panostettu monessa yksikössä. Silti haastatteluissa tuli ilmi, että tieto ei aina välttämättä kulje. Tieto saattoi tulla lyhyellä varoitusajalla, esimerkkinä mainittiin asukasmuutokset. Oman yksikön sisällä koettiin, että tieto saavutti työntekijän paremmin kuin tieto yksikön ulkopuolelta:

”Se on se ikuisuus kysymys, mikä on varmaan joka paikassa ja se takku-aa, en tiedä, on aina sama juttu ja vaikka sitä kuinka puhutaan ja on välineitä siihen ja on erilaisia vihkoja mihin kirjoitetaan ja joskus jää kirjoittamatta ja joskus lukematta, mut kyl me jostain se tieto saadaan, ennemmin tai myöhemmin.”

Johtaminen koettiin tasa-arvoiseksi ja selkeäksi lähimmän esimiehen taholta. Palautetta kerrottiin harvemmin saatavan esimieheltä ”arkipäivän” työssä. Palaute tuli lähinnä kehityskeskustelujen yhteydessä. Etäiseksi koettiin ylemmät esimiehet ja esille tuli muutamissa haastatteluissa, ettei heihin saa kontaktia. Haastateltavat kokivat myös, että yksiköt ovat eri-arvoisessa asemassa, mikä ilmeni palkkaeroina. Muutamien haastateltavien mielipide oli myös, että johtaminen oli ollut hajanaista, ettei yksiköissä tapahtuvasta työstä aina ehkä tiedetty totuutta:

”Välillä mieltii, et onko ne suuret asiat kuitenkin hallussa, et näkeekö ne ihmiset jotka asioista päättää, mitä se arki oikeesti on ja mitä siihen tarvits.”

Edellä olevat haastattelun tulokset ovat jokaisen haastateltavan subjektiivisia kokemuksia työn psyykkisistä kuormittavuustekijöistä. Haastateltavat olivat kolmesta eri yksiköstä, joissa jokaisessa on omat toimintatapansa sekä asiakasryhmänsä. Tästä huolimatta suuria eroja vastauksiin ei tullut.

Yhteenvetona voidaan todeta psyykkisesti kuormittavien tekijöiden liittyvän työn sisältöön kuten jatkuvaan valppaana oloon, ihmissuhdekuormitukseen, vastuuseen sekä kiireeseen. Työn organisointiin sekä työtapoihin liittyviä kuormittavia tekijöitä mainittiin, kuten työhön opastus ja perehdytys, henkilökuntaresurssit, työajat, työnjohto (johtaminen), tiedonkulku, väkivallan uhka sekä vaikutusmahdollisuudet. Työyhteisöön liittyvinä psyykkisinä kuormittavuustekijöinä mainittiin työilmapiiri ja epäasiallinen kohtelu (muutamia vastauksia). Haastateltavien mielestä heidän työpanostaan arvostettiin, mutta arvostusta sekä tasa-arvoisuutta vähensivät yksiköiden väliset palk-

kaerot. Kehitysvammatyön yhteiskunnallinen vähäinen arvostus esiintyi myös haastatteluisissa. Keskustelua herätti tuleva organisaatiomuutos, lähinnä epä tietoisuus tulevas-
ta.

7.3 Psykkisen kuormittavuuden kokeminen

Haastateltavat nimesivät pääsääntöisesti henkisen kuormittavuuden esiintymisen väsymyksenä. Useat työpäivät peräkkäin, huonosti nukuttu yö ja fyysiset vaivat vaativat veronsa. Toistotyön ja huonon työilmapiirin koettiin edistävän väsymystä. Väsymyksestä johtuvaa ärtymystä, kiukkuisuutta ja päänsärkyä kerrottiin myös esiintyvän. Väsyneenä jaksaa tehdä perustehtävän, mutta muuhun ei sillä hetkellä voimavarat riittäneet. Haastateltavat kertoivat, että väsymys oli mennyt kuitenkin levolla ohi:

”Mul esiintyy fyysisenä väsymyksenä ja tiukan päivän jälkeen kiukkuisuutena ja tiuskimisena. Mul ei oo silleen ollut oireita, flunssia tai muuta. Väsymykset, tiukat putket, kuusi töitä yksi vapaa, kuusi töitä. Vapaa menee nukkuessa eikä saa mitään tehtyä.

Asiakkaiden käytös, tilan muuttuminen tai edistymisen pysähtyminen loi turhautumisen. Asiakkaan tilan huonotessa koettiin myös omaa voimattomuuden tunnetta sekä omien voimavarojen ehtymistä:

”Kun jotain ollaan rakennettu ja rakennettu ja taas menee alta. Et sillone et taas aloitetaan alusta, kyl silloin tulee sellanen hetkellinen, et nyt mä en jaksa enää. Mut kyl se nyt on vieläkin menny ohi. Välillä tuntuu voimattomalle aloittaa rakentaa samoja asioita.”

Osa haastateltavista koki, että oli tilanteita, joissa he kokivat epävarmuutta omasta osaamisestaan tai päätöksenteosta. Haastateltavat kokivat silloin erittäin tärkeänä työ-
kaverien sekä moniammatillisen tiimin tuen:

”Jos tulee sairastapaus, niin tulee epävarmaolo ja miettii onko tehnyt oikean ratkaisun. Fyysiset jutut, niitä miettii...sit soitetaan päivystävälle sairaanhoitajalle jos ei itse ymmärrä.”

Työssä koettu ihmissuhdekuormitus aiheutti vapaa-aikana sen, ettei välttämättä jaksettu pitää yllä sosiaalisia suhteita ja tavata muita ihmisiä. Osa haastateltavista kertoi, että haluavat olla työpäivän päätteeksi hetken rauhassa, etenkin jos työpäivä on ollut kiireinen sekä henkisesti ja fyysisesti raskas:

”No en mä sen jälkeen jaksakaan hirveesti esimerkiksi kutsua ihmisiä kylään tai sitten tulee sellanen olo, etten nyt vaan jaksaisi lähteä. Tulee vaan sellanen olo, et ku saisi vain olla, nyt en haluaisi nähdä ketään.”

Kiireen sekä väsymyksen myötä koettiin myös, että muisti on jonkin verran heikentynyt ja toisinaan joutui miettimään, onko muistanut kirjata tai kertoa asioista eteenpäin. Kuormittavuuden kerrottiin myös esiintyvän keskittymiskyvyn puutteena:

”Ajatus sitte katkeilee ja työnteko ei oo loogista, ei saa aikaiseksi. Voi olla, et joku jää kesken ja huomaa, et toi jäi taas tohon, et kyl se tollasta tekee.”

Yhteenvedon voidaan mainita, että tässä tutkimuksessa psyykinen kuormittavuus koetaan väsymyksenä, voimattomuuden tunteena, ammatillisena epävarmuutena, sosiaalisten suhteiden ylläpidon vaikeutena sekä hajamielisyysnä että keskittymiskyvyn puutteena. Haastateltavat kokivat psyykkisen kuormittavuuden olevan yksilöllistä ja yksilön omasta persoonasta riippuvainen. Kukaan haastateltavista ei ole ollut sairauslomalla työn psyykkisen kuormittavuuden vuoksi.

7.4 Keinot psyykkisen kuormittavuuden vähentämiseksi

Työssä jaksamisen sekä psyykkisen kuormittavuuden vähentämisen auttavina tekijöinä haastateltavat mainitsevat työtovereiden sekä heiltä saatavan tuen merkityksen. Yhteinen huumori sekä tunne ”samassa joukkueessa pelaamisesta” auttavat työssä jaksamisessa. Haastateltavat kertoivat, että he pyrkivät ja opettelevat antamaan toisilleen rakentavaa sekä positiivista palautetta. Työtovereilta saatava tuki on käytännön tukea, tietoa, varmistusta omille päätöksille, vastuunjakoa sekä asioista yhdessä päättämistä:

”Käytännön tukea, jos tulee jokin tilanne, niin siinä on työkaverit tukena. Ei mennä yksin asukkaiden huoneeseen, jos hän on uhkaava, lähtee koko työryhmä mukaan. Tavallaan, jos keskustellaan asukkaalla kanssa

vaikeasta asiasta, niin sitäkään ei tehdä yksin se tehdään työryhmässä. Päätökset mitä noita hoitopalavereja on, niin tehdään asukkaasta päätös, ni se on se työryhmä, joka tukee sen päätöksen.”

Työyhteisön ilmapiiri nousi haastatteluissa tärkeäksi, mikä edesauttaa työssä jaksamista. Avoimuutta sekä keskustelevaa ilmapiiriä kaivattaisiin työyhteisöihin. Toivottiin, että työyhteisöissä kyettäisiin hyväksymään työtovereiden erilaisuus sekä erilaiset tavat tehdä töitä:

”Otettaisi avoimuus, pysyttäisi puhumaan, avoin suhtautuminen. Monesti työasiat riitelee, ni ne ihmiset saattavat taistella keskenään.”

Vapaa-ajan merkitys nousi kaikkien haastattelujen yhteydessä merkittäväksi. Harrastukset sekä perhe ja ystävät antavat työlle vastapainoa. Vapaa-ajalla palaudutaan työstä sekä nollataan työpaineita. Haastatteluissa myös muistutettiin, että työ on työtä eikä se saa täyttää koko elämää.

Ammattitaito ja osaaminen mainittiin keinoiksi, joilla työn psyykkistä kuormittavuutta pystytään vähentämään. Tieto helpottaa ja auttaa hyväksymään asiakkaiden ominaisuuksia. Ammattitaito ja osaaminen lisäävät varmuutta työn hallintaan. Osaamista kehitysvammaisuudesta, psyykkisistä sairauksista sekä lääkeosaamista pidettiin erittäin tärkeänä. Kirjaamiset tehdään tietokoneella, joten atk-osaaminen sekä tietojen päivitys ja siihen liittyvät koulutukset mainittiin. Työnantaja tukee koulutuksia ja ”talon sisällä” kerrottiin olevan myös hyviä koulutuksia. Koulutettua henkilökuntaa toivottaisiin kouluttamattomien tilalle. Koulutettu henkilökunta kokee vastuun suureksi, kun työparina on kouluttamaton.

Henkilökuntaresurssien lisääminen koettiin tarpeelliseksi. Asiakkaiden mielialan vaihtelut sekä väkivaltatilanteet kuormittivat jonkin verran, ja niihin tilanteisiin kaivattiin lisää henkilökuntaa. Työtahti ja työmäärä koettiin lisääntyneen ja tämänkin vuoksi lisää henkilökuntaa kaivattiin. Haastatteluissa todettiin myös, että sijaisille pitäisi tehdä pidempiaikaisia työsopimuksia, jottei työntekijöiden vaihtuvuus olisi suuri.

Yhtenäisillä toimintamalleilla sekä työn kehittämisellä koettiin olevan suuri merkitys kuormittavuuden vähentämiseen. Esille tuotiin, että työtä voisi kehittää, ettei se olisi

samanlaista vuodesta toiseen. Toivottiin, että työntekijät saisivat kehittää työtään itse, niissä rajoissa, kun se on mahdollista:

”Annetaan johdolta tai esimieheltä lupa oikeesti kehittää työtä itse ja tehdä siitä oman näköistä, et siellä viihtyy ja et sinne on kiva tulla.”

Haastateltavissa yksiköissä oli työnohjausta kerran kuukaudessa. Palaverit sekä kehityskeskustelut koettiin myös erittäin tärkeäksi työssä jaksamiselle. Moniammatilliset tiimit koettiin tarpeelliseksi. Ammatillinen konsultointi lääkäriltä sekä psykologilta koettiin tärkeäksi. Sosiaalityöntekijän tarpeellisuus mainittiin moniammatillisessa tiimissä. Tällainen tiimityö edesauttaisi asiakkaan kokonaisvaltaista hoitoa ja antaisi hoitohenkilökunnalle tärkeää apua ja tietoa:

”Moniammatilliset tiimit ja mielenterveystiimit kokoontuvat kerran kuussa, joissa voi keskustella asukkaiden ja henkilökunnan jaksamisesta.”

Työn arvostuksesta puhuttaessa suuri osa haastateltavista mainitsi palkkauksessa olevan eroja yksiköiden välillä ja pieniä eroja koulutetun sekä kouluttamattoman henkilökunnan välillä. Tähän asiaan toivottiin tulevan muutos viimeistään, kun Kymenlaakson erityishuollon kuntayhtymä sekä Kymenlaakson sairaanhoitopiiri yhdistyvät. Koettiin, että oikea palkka työstä kohentaisi työmotivaatiota.

Ehdotuksia rakenteiden muutoksista tuli esille muun muassa toimistotilojen sijainnissa sekä osastojen koossa. Toimistotilat ovat yksiköissä melko keskeisellä paikalla, mikä aiheuttaa muun muassa sen, että työt keskeytyvät toisinaan ja on myös vaikea keskittyä. Osassa haastatteluja mietittiin, miten näitä fyysisiä tiloja olisi hyvä muuttaa. Tosin hyväksi koettiin kaikesta huolimatta se, että nykyisestä sijainnista oli myös helppo seurata yksikön tapahtumia. Koettiin myös, että pienet yksiköt toisivat työhön helpotusta:

”Sit’ näitä organisaatioita ruvettais rakentaa eri tapaa. Meikin asukkaita on niin paljon, et pitäisi olla pieniä soluja, et pystyis työtä tekeen paremmin ja asukkaiden lähtökohdista paremmin tekemään. Et en tiedä, miks nää psykiatrisen puolen on pitänykkin olla näin kamalan isoja.”

Haastateltavat totesivat, että psyykkinen kuormittavuus on paljon ihmisen omasta persoonasta kiinni. Työn kuormittavuus koettiin yksilöllisesti. Jollekin saattoi joku työtehtävä olla henkisesti raskas, vaikkei toinen kokenut sitä raskaaksi. Oma asenne koettiin hyvin ratkaisevaksi tekijäksi työssä kuormittumiselle:

”Asenne miten suhtautuu asioihin ja ketä hoitaa ja kenen hyväksi tekee työtä. Olen mielestäni virkeämpi, kun tuntuu et olen saanut aikaiseksi asiakkaiden kanssa jotain. Se ei tarkoita mitään isoa, vaan esimerkiksi lätkämatsien katsomista ja tällaisia hyviä tilanteita ja hyvien tunteiden luomista. Se on osa sitä palkkaa. Ja sitä ei jaksakaan tehdä jos ei halua ja välitä tehdä omaa työtänsä. On tärkeää välittää omasta työstään.”

Yksiköissä on työnohjausta kerran kuukaudessa, viikoittaisia osastopalavereja sekä kehityskeskusteluja. Työntekijöillä on mahdollisuus työnkiertoon. Työnantajalla on tarjolla omia koulutuksia ja työntekijän omaehtoista kouluttautumista myös tuetaan.

Yhteenvedona mainittakoon, että haastatteluissa psyykkisen vähentämisen keinoiksi mainittiin *työyhteisöön* liittyviä tekijöitä kuten avoin sekä keskusteleva työyhteisö, yhteinen huumori, palautteen antaminen ja saaminen työtovereiden kesken sekä yhteenkuuluvuuden tunne (”samassa joukkueessa pelaaminen”). *Ammattitaitoon* liittyen mainittiin tietämys kehitysvamma- ja mielenterveysalalta, atk-aidot, koulutukset sekä uusiin asioihin perehdyttäminen. *Henkilöstöresursseja* kaivattaisiin lisää, koulutettuja työntekijöitä sekä pidempiaikaisia työsuhteita. *Työtavoista* mainittiin yhteneväisten toimintamallien sekä työn kehittämisen tärkeys psyykkisen kuormittavuuden vähentämiseksi. *Palkkaus* kuormitti melko lailla haastateltavia, sen eriarvoisuuden vuoksi, siksi vastaajat toivoivat yhteneväistä palkkajärjestelmää, joka auttaa työmotivaation ylläpitämisessä. *Vapaa-ajan* merkitys koettiin suurena työssä jaksamiseen. Vapaa-aika tuo vastapainoa työlle.

8 POHDINTA

Koin vaikeana tehdä tätä tutkimusta, koska kehitysvammatyön kuormittavuudesta en löytänyt aiempia tutkimuksia. Kirjallisuutta kehitysvammaisuudesta sekä työn psyykkisestä kuormittavuudesta löytyi jonkin verran. Eri hoitoaloilta löysin joitakin tutkimuksia ja niistä olen tutustunut Nuikan (2002) väitöskirjaan Sairaanhoidajien kuormittumisesta hoitotilanteissa. Nuikka tutki sairaanhoidajien fyysistä ja psyykkistä kuor-

mittumista hoitotilanteissa kirurgian ja sisätautien vuodeosastoilla. Omaan tutkimukseeni löysin psyykkisestä kuormittavuudesta muutamia yhteneväisiä kohtia.

Hoitoala sisältää yleensäkin ihmissuhdekuormitusta, niin myös kehitysvammatyö. Kehitysvammatyöhön lisänsä tuo asiakkaiden moniongelmaisuus. Omaisista kaivattiin enemmän mukaan asiakkaiden hoitoon sekä elämään, mutta oli myös omaisia, jotka saattoivat kuormittaa useilla päivittäisillä yhteydenotoilla tai yhteistä hoitolinjausta ei löydetty. Nuikka (2002) omassa väitöskirjassaan totesi sairaanhoitajien kokemuksista kuormittavista tilanteista liittyviksi muun muassa niihin hoitotilanteisiin, joissa yhteistä näkemystä ei löytynyt potilaan ja omaisten kanssa. Kuormittavina pidettiin myös niitä hoitotilanteita, joissa koettiin epävarmuutta omasta osaamisesta eikä ollut toimintaedellytyksiä hoitaa hyvin potilaita. Omassa tutkimuksessani työntekijät kertoivat olevansa epävarmoja joissain työtilanteissa. Tämä liittyi pääasiassa asiakkaan fyysiseen sairauteen ja sitä johtuvan tilan huononemiseen. Haastateltavat totesivat, että heidän koulutuksessaan ei niin paljon käsitelty fyysisiä sairauksia. Tällaisissa tilanteissa koettiin työtoverin tuen olevan erittäin tärkeä.

Työn vaatimukset tulevat tulevaisuudessa lisääntymään, siksi on tärkeää lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia työnhallintaa, jottei työn vaatimusten sekä työnhallinnan suhde kasvaisi negatiivisesti liian suureksi. Työtehtävien uudistuessa ja muuttuessa saattaa syntyä tilanteita, jolloin työntekijä kokee uhkana menettää työnsä hallinnan. Työntekijöiden valmiuksia jatkuvaan uuden oppimiseen on siis syytä tukea. Tässä tutkimuksessa mukana olleiden työn vaatimusten ja työn hallinnan suhteen olettaisin olevan tasapainossa. Mielestäni tätä tukee, se ettei kukaan ole ollut poissa töistä psyykkisen kuormittavuuden vuoksi sekä työn kuormittavuuden koettiin olevan lyhyt aikaista, joka menee yleensä levolla ohi. Tämä osoittaa, että työntekijöillä on riittävästi resursseja säädellä työn psyykkistä kuormittavuutta sopivaksi työssä jaksamisen kannalta.

Työskentelin itse kehitysvamma-alalla noin viisi vuotta. Omakohtainen kokemus kehitysvammatyöstä saattoi johtaa omiin ennakkokäsityksiin, mutta tuloksiin se ei mielestäni vaikuttanut. Yritin jättää omat kokemukseni taka-alalle tätä tutkimusta tehdessäni. Ennakkoon odotin, että kaikissa haastatteluissa olisi mainittu psyykkisesti kuormittavana tekijänä päivittäisistä rutiineista koostuva toistotyö. Tässä tutkimuksessa se vilahteli haastatteluissa, mutta arkipäivän askareissa toistotyö koettiin olevan asiak-

kaiden päivärytmin vuoksi tärkeä, ei niinkään työntekijää kuormittavana tekijänä. Asiakkaat tuovat päivään vaihtelua, joten toistotyötä ei tässä merkityksessä koettu kuormittavaksi.

Kehitysvammatyö on haastavaa. Kehitysvammaisuuden eri muodot sekä moniongelmaisuus tuovat lisää haastavuutta. On myös muistettava, että asiakasryhmään kuuluu asiakkaita, jotka ovat vammautuneet aikuisella iällä. Heidän elämänsä saattaa koostua työ- sekä perhe-elämästä. Työntekijä voi joutua pohtimaan työssään hyvin hankalia eettisiä kysymyksiä ja kenties kohtaamaan asiakkaan katkeruutta vammautumistaan kohtaan. Työntekijältä vaaditaan ammatillisuutta ja kykyä käsitellä asiakkaan tunteenpurkauksia. On ymmärrettävää, että joskus väsyä ja turhauttaa olla tunneröyryn kohteena. Työyhteisön tuki sekä työnohjaus ovat tässäkin tapauksessa jaksamisen kannalta tärkeässä asemassa.

Haastattelijana koin, että työntekijät olivat erittäin sitoutuneita työhönsä. Kertomukset onnistumisen hetkistä asiakkaiden parissa kertoivat työntekijöiden hyvästä työmotivaatiosta. Työntekijät olivat olleet kehitysvammatyössä pidempään ja heillä on innostuneisuuden lisäksi ammattitaitoa. Työntekijöiden omaa kokemusta työn epäkohdista kannattaa hyödyntää työn ja työmenetelmien kehittämisessä. He ovat oman työnsä asiantuntijoita. Työssä jaksamisen kannalta on tärkeää niin työntekijän kuin työnantajankin panos. Muistettava on, että työntekijällä on myös oma velvollisuutensa työn kuormittavuuden vähentämisessä.

Haastatteluja tehdessäni huomasin muutamia asioita, mitkä olisin voinut tehdä toisin. Haastatteluajoja oli toisinaan vaikeaa saada järjestettyä, koska työskentelen vuorotyössä opintojeni ohessa. Vapaapäiväni menivät koulutuksen lähiopetuspäivissä. Haastatteluajat olivat sidoksissa haastateltavien yksiköiden työaikoihin sekä päivärytmiin, niin että siitä olisi vähiten haittaa yksikön toiminnalle. Haastattelut sijoittuivat klo 13.00 – 15.00 väliselle ajalle. Ajanpuutteen vuoksi jouduin sopimaan yhden haastattelupäivän yövuoroni jälkeen. Haastatteluja tehtäessä haastattelijan rooliin kuuluu motivoida haastateltavaa, valitettavasti itse en ollut yövuoroni vuoksi terävimmilläni. Tästä viisastuneena samaa virhettä en enää toistanut.

Aiempi tietämykseni Kymenlaakson erityishuollon kuntayhtymästä oli heikko, koska en ole tältä seudulta. Yksiköiden toiminta oli minulle kaiken kaikkiaan vierasta. Jos saisin tehdä opinnäytetyöni uudestaan, aikatauluttaisin prosessin toisin. Järjestäisin ai-

kaa niin, että voisin havainnoida yksiköiden toimintaa. Mielikuvani rakentuivat haastateltavien kertomuksiin. Mielestäni tietoni jäivät yksiköiden toiminnasta pintapuoliseksi ja koen, etten saanut kaikkea tärkeää tietoa hyödynnettyä opinnäytetyöhöni. Kehitysvammatyön kuormittavuudesta oli vähän kirjallisuutta ja tutkimuksia kyseisestä aiheesta en löytänyt. Mielestäni nämä asiat vaikuttivat myös työhöni.

Kymenlaakson erityishuollon kuntayhtymän ja Kymenlaakson sairaanhoitopiirin yhdistyminen on ajankohtainen vuoden 2010 alusta. Tämän tutkimuksen tulokset saattaisivat olla nyt tehtynä erilaiset. Luulen, että tällä hetkellä työntekijöilläkin on tarkkaa tietoa niin omasta asemastaan muutoksessa kuin yksiköidensä toiminnasta, mikä edesauttaa sopeutumista muutokseen.

Tulevana sosionomina saatan tulevaisuudessa työskennellä esimiehenä. Opinnäytetyön tekeminen on ollut minulle erittäin hyvää valmennusta. Olen saanut eväitä huomioida työn psyykkiset kuormittavuustekijät, tunnistaa kuormittavuuden oireita sekä kuormittavuuden vähentämiseen vaikuttavia keinoja. Olen myös oppinut, kuinka tärkeässä roolissa esimies on yksikkönsä työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Esimiehenä panostaisin työntekijöiden omiin vaikuttamismahdollisuuksiin sekä näkemyksiin kehittämään omaa työtään. Työntekijänä tiedän, että omasta jaksamisestaan on myös itse kannettava vastuu, kaikkea ei voi sysätä työnantajan harteille. Tulevaisuudessa terveys- ja sosiaalialalla tulee olemaan työvoima pulaa, niin myös kehitysvamma-alalla. Koulutuksen sekä työpaikkojen vetovoimaisuutta tulisi lisätä. Kehitysvammatyössä työskentelevien työntekijöiden työtyytyväisyyteen ja jaksamiseen tulee edelleen panostaa.

Jatkotutkimusaiheiksi ehdottaisin paria aihetta. Kymenlaakson sairaanhoitopiirin ja Kymenlaakson erityishuollon kuntayhtymän yhdistyminen tuo tullessaan muutoksia ja uudistuksia. Mielestäni voisi tutkia, miten organisaatioiden yhdistyminen ja muutokset ovat kuormittaneet psyykkisesti työntekijöitä ja miten työntekijät ovat muutokset kokeneet. Toisena tutkimuksena voisi tutkia tekijöitä, mitkä vaikuttavat kehitysvammatyön arvostukseen ja huonoon vetovoimaisuuteen. Tässä tutkimuksessa voisi haastatella muun muassa sosionomi-, sairaanhoitaja tai lähihoitajaopiskelijoita.

LÄHTEET

Ahola, K., Kivistö, S. & Vartia, M. 2006. Työterveyspsykologia. Työterveyslaitos. Helsinki.

American Association on Intellectual and Developmental Disabilities. Definition of Intellectual Disability. Saatavissa: http://www.aamr.org/content_100.cfm?navID=21. Tulostettu 6.12.2009. Tuloste tekijän hallussa.

Asumista koskeva lainsäädäntö. Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. Saatavissa: <http://www.kvttl.fi/sivu/lainsaadanto>. Tulostettu 20.7.2009. Tuloste tekijän hallussa.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8.painos Tampere: Osuuskunta vastapainos.

Henkinen hyvinvointi. Työsuojelupiirit. Saatavissa: www.tyosuojelu.fi/fi/tulosta/88. [viitattu 21.9.2009].

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13. -14., osin uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Ihalainen, J. & Kettunen, T. 2007. Turvaverkko vai trampoliini sosiaaliturvan mahdollisuudet. 1.-3. painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Kaski, M. (toim.), Manninen, A. & Pihko, H. 2009. Kehitysvammaisuus. 4.uudistettu painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Karjalainen, V. & Vilkkumaa, I (toim.) 2004. Kuntoutus kanssamme – Ihmisen toimijuuden tukeminen. STAKES. Helsinki (Saarijärvi: Gummerus kirjapaino)

Kehitysvammahoitaja. Kehitysvammahuollon tietopankki. Saatavissa: <http://www.sci.fi/~kup/kirjat/dict/kehitysvammahoitaja.html>. Tulostettu 24.1.2009. Tuloste tekijän hallussa.

Kehitysvammahuolto. Kunnat.net-internetsivut. Saatavissa:

http://www.kunnat.net/k_peruslistasivu.asp?path=1;29;353;140940;115820;70468.
[viitattu 27.9.2009].

Kivi, M. & Rakkolainen, M. 2008. Työtä väkivallan varjossa – Hoitajien kokemuksia väkivallasta kehitysvammatyössä. Opinnäytetyö Diakonia ammattikorkeakoulu/Lahden ammattikorkeakoulu. Saatavissa:

http://kirjastot.diak.fi/files/diak_lib/Lahti2008/e6e98d_Lahti_KiviRakkolainen_2008.pdf. [viitattu 30.10.2009].

Kivioja, K. 2004. Työn ominaisuuksien vaikutus uupumukseen alle ja yli 45-vuotiailla kuntatyöntekijöillä. Teoksessa. Forma, P. & Väänänen, J. (toim.). Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla kuntatyö 2010 – tutkimus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kymenlaakson erityishuollon kuntayhtymä. Saatavissa:

<http://www.kyeh.fi/index.php?sivuid=43&kid=1> [viitattu 20.8.2009].

Laine, M., Wickström, G., Pentti, J., Elovainio M., Kaarlela – Tuomaala, A., Lindström, K., Raitoharju, R. & Tuomala, T. Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005. Saatavissa: http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/358C8DAC-116D-42A5-905BDDDB0E7CF10BA/0/Tyoolot_ja_hyvinvointi_sosiaali_ja_terveysalalla_2005.pdf. Tulostettu 24.1.2009. Tuloste tekijän hallussa.

Lehestö, M., Koivunen, O. & Jaakkola, H. 2004. Hoitajan turva. Helsinki: Edita.

Lindström, K., Elo, A.-L., Hopsu, L., Kandolin, I., Ketola, R., Lehtelä, J., Leppänen, A., Mukala, K., Rasa, P.-L. & Sallinen, M. 2005. Työkuormituksen arviointi menetelmä TIKKA. Työterveyslaitos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Malm, M., Matero, M., Repo, M. & Talvela, E.-L. 2004 Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Metsämuuronen, J. 2006. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 3.uudistettu painos. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.

Mitä on kehitysvammaisuus? Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. Saatavissa: <http://www.kvtl.fi/sivu/kehitysvammaisuus>. Tulostettu 20.7.2009. Tuloste tekijän hallussa.

Muutos haastaa työhyvinvoinnin opas. Varma. Saatavissa: <http://www.varma.fi/NR/rdonlyres/692CEAE4-AB48-4C12-B739-B8C5F88FF769/0/MuutosHaastaaTyohyvinvoinninOpas.pdf>. Tulostettu 28.7.2009. Tuloste tekijän hallussa.

Nuikka, M.-L. 2002. Sairaanhoidtajien kuormittuminen hoitotilanteissa. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Saatavissa: <http://acta.uta.fi/pdf/951-44-5262-3.pdf>. [viitattu 12.11.2009].

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn – varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.

Ohjeita kuormittumisen hallintaan 2006. Henkinen kuormittuminen. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri. Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/upload/55eyt7t3.pdf>. Tulostettu 26.10.2009. Tuloste tekijän hallussa.

Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: EDITA.

Riikonen, E., Tuomi, K., Vanhala, S. & Seitsamo, J. 2003. Hyvinvoiva henkilöstömenestyvä yritys. Helsinki: Työterveyslaitos.

Työsuojelun perusteet 2006. Työterveyslaitos. Toimituskunta: Riikonen, E., Kämäräinen, M., Lappalainen, J., Oksa, P., Pääkkönen, R., Rantanen, S., Saarela, K.-L. & Siljanpää, J. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vahtera, J., Kivimäki, M. & Virtanen P. (toimittajat). 2002. Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vammaispalvelulaki ja kehitysvammalaki. Vernerinet Saatavissa:

<http://verneri.net/yleis/palvelut-ja-tuet/keskeista-lainsaadantoa/vammaispalvelulaki-ja-kehitysvammalaki.html>. Tulostettu 9.9.2009. Tuloste tekijän hallussa.

Vesterinen, P. (toim.) 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY pro.

Waris, K. 2001. Näköaloja työelämään. Kuormittuminen voimavaraksi. Helsinki: Työsuojelulaitos.

Älykkyydosamäärä ja kehitysvamma. Kehitysvammahuollon tietopankki. Saatavissa: <http://www.saunalahti.fi/kup/syndroma/iq.htm>. [viitattu 9.9.2009].

ARVOISA KEHITYSVAMMATYÖNTEKIJÄ

Olen Kymenlaakson ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelman sosionomiopiskelija. Teen opintoihini liittyvänä opinnäytetyön, jonka aiheena on kehitysvammatyön psyykkinen kuormittavuus. Tutkimukseni tarkoituksena on kartoittaa mitkä ovat kehitysvammatyön psyykkisiä kuormittavuustekijöitä, miten kehitysvammatyöntekijä kokee työn psyykkistä kuormittavuutta sekä mitkä ovat keinot joilla psyykkistä kuormittavuutta voidaan vähentää?

Aineiston keruun suoritan haastattelemalla Kymenlaakson erityishuollon kuntayhtymän alueella työskenteleviä kehitysvammatyöntekijöitä. Haastattelussa käytän apuna nauhuria. Haastattelu on luottamuksellinen eikä henkilöllisyytesi tule esille missään tutkimuksen vaiheessa. Toivon saavani 3-4 työntekijää haastateltaviksi /yksikkö. Toivon myönteistä suhtautumista tutkimukseeni.

Otan yhteyttä sopivan haastatteluajan sopimiseksi.

Avustanne etukäteen kiittäen

Sari Hänninen

Sosionomiopiskelija

Kymenlaakson ammattikorkeakoulu

sari.hanninen@student.kyamk.fi

1. TAUSTAKYSYMYKSET

Ikä

Koulutus

Työnimike

Työsuhde(vakinainen, määräaikainen)

Työaikamuoto

Työkokemus kehitysvamma-alalta

2. TYÖN PSYYKKINEN KUORMITTAVUUS

Kuvaile työympäristöäsi (asukkaat, työntekijät, työntekijöiden määrä työvuorossa)

Mitkä ovat henkistä kuormittavuutta aiheuttavia tekijöitä työssäsi?

Minkälaiset tilanteet koet työssäsi kuormittaviksi?

Miten koet, onko työsi vastannut odotuksiasi?

Millaiseksi koet työsi henkisen kuormittavuuden?

Millaiseksi koet työtehtäväsi?

– selkeys

– tavoitteet

– perustehtävä

– haasteellisuus

Millaiseksi koet työmäärän sekä työtahdin?

Millaiseksi koet vaikutusmahdollisuutesi työmäärään sekä työtahtiin?

Miten koet?

- työn kehittämisen
- perehdytyksen ja opastamisen uusiin tehtäviin (riittävyys)
- työajat

Millaiseksi koet vaikutusmahdollisuutesi?

Minkälaiset ovat kehittymismahdollisuudet työssäsi?

- osaamisen kehittäminen (miten työnantaja tukee)
- uudet asiat
- uudet haasteet

Millaiseksi koet vastuun työssäsi?

Vuorovaikutus

- tiedonkulun työssäsi
- tiedon saanti, tuleeeko helposti vai pitääkö itse hakea?
- omien mielipiteiden esittäminen, tuletko mielestäsi kuulluksi, onko helppo esittää mielipiteensä?
- työyhteisön ilmapiiri

Millaiseksi koet ihmissuhdekuormituksen työssäsi?

Millaisena näet työilmapiirin? (epäasiallisen kohtelun esiintyminen)

Työstä saama palaute

- esimies
- työtoverit
- asiakkaat
- omaiset

Miten koet työsi arvostuksen?

Millaiseksi koet johtamisen työpaikallasi?(johdonmukaisuus, selkeys, tasa-arvo)

Miten koet muutokset työssäsi?

3. PSYYKKISEN KUORMITTAVUUDEN KOKEMINEN

Missä tilanteissa koet, ettei voimavarasi ole riittävät?

Millaisena koet henkisen kuormittavuuden vaikutuksen omaan työhösi?

Miten henkinen kuormittavuus esiintyy?

Oletko ollut poissa töistä psyykkisen kuormittavuuden vuoksi?

4. PSYYKKISEN KUORMITTAVUUDEN VÄHENTÄMISEN KEINOT

Mitkä tekijät auttavat sinua jaksamaan työssäsi?

Millä keinoilla omassa työpaikallasi henkistä kuormittavuutta vähennetään tai ehkäistään sen syntyä?

Mitkä ovat mielestäsi keinot joilla henkistä kuormittavuutta voitaisiin vähentää

- työssä
- yksilö tasolla, koskien työn sisältöä, työympäristöä
- esimerkkejä

Saatko mielestäsi tukea työyhteisöltäsi (työkaverit, esimies...)?

Millaista tukea saat?

Minkälainen merkitys työyhteisön tuella on työssä jaksamiseen?

Millainen merkitys on mielestäsi ammatillisella osaamisella/ sen kehittämisellä kuormittavuuden vähentämisessä?

Millaista ammatillista osaamista mielestäsi työssäsi tarvitaan?

Vapaa sana