

Sanna Brofors ja Lilli Lääveri

# TYÖN KUORMITTAVUUS VAMMAIS- TEN ASUMISPALVELUISSA

Työntekijöiden näkökulma

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomikoulutus

2024



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sosionomi AMK
Tekijä/Tekijät	Sanna Brofors ja Lilli Lääveri
Työn nimi	Työn kuormittavuus vammaisten asumispalveluissa. Työntekijöiden näkökulma
Toimeksiantaja	Kymenlaakson hyvinvointialue
Vuosi	2024
Sivut	47 sivua, liitteitä 6 sivua
Työn ohjaaja(t)	Harri Mäkinen, Elina Gummerus (Kymenlaakson hyvinvointialue)

## TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät aiheuttavat työn kuormittavuutta vammaisten ympärivuorokautisessa palveluasumisessa. Tarkoituksena oli myös saada selville, mitkä ovat niitä voimavaratekijöitä, jotka vähentävät työn kuormittavuutta ja auttavat työssä jaksamisessa. Toimeksiantajana toimi Kymenlaakson hyvinvointialue, jonka tehtävänä on järjestää sosiaali- ja terveydenhuoltopalveluita. Aluevaltuusto on linjannut hyvinvointialueelle palvelustrategian, jonka yksi kohta on henkilöstön hyvinvointi. Toimeksiantaja halusi saada tietoa, mitkä tekijät koettiin kuormittavuutta aiheuttaviksi. Kun kuormitustekijät tuodaan esiin, niiden huomioiminen voi edistää hyvinvointia. Hyvinvointialueella on toteutettu työvuorosuunnittelun uudistus, myös tämän vaikutuksista työn kuormittavuuteen haluttiin saada lisää tietoa.

Tutkimus suoritettiin määrällisenä tutkimuksena, ja aineisto kerättiin Webropol-kyselyn avulla. Kysely lähetettiin kolmeen ympärivuorokautiseen asumispalveluyksikköön, jossa työskentelee 54 työntekijä. Vastauksia kyselyyn saatiin 25 kappaletta. Käsittelimme tutkimuksen tuloksia ja saatua aineistoa tilastollisin menetelmin.

Opinnäytetyön tuloksista selvisi, että työ koettiin enemmän henkisesti kuin fyysisesti kuormittavaksi. Tiedonkulkua ei koettu toimivaksi, mutta tiimipalaverit koettiin työyhteisön toimintaa tukevaksi. Tiimipalaveriinkin tulisi panostaa ja kiinnittää enemmän huomiota. Työtehtävät koettiin selkeinä, mutta niiden ei koettu jakautuvan tasapuolisesti. Vastauksissa nousi esiin työntekijöiden tyytymättömyys henkilöstömitoitukseen ja resurssien kohdentamiseen. Kuitenkaan työmäärää tai kiirettä ei koettu kuormittavaksi. Työaikoihin koettiin voitavan vaikuttaa, mutta työvuorosuunnittelun ei koettu tukevan työhyvinvointia. Voimavaratekijöiksi nousi esiin työkavereiden ja esihenkilön antama tuki ja arvostus sekä asukkaat ja heidän kanssaan tehtävä työ. Työn kuormitustekijät eivät nouse varsinaisesta asiakastyöstä vaan työpaikan ja organisaation rakenteellisista haasteista. Kokemukset oman työ arvostuksesta ja tuen saamisesta ovat voimavaratekijöitä, jotka vähentävät työn kuormitusta.

**Asiasanat:** työn kuormittavuus, työhyvinvointi, vammaispalvelut, asumispalvelut

Degree title	Bachelor of Social Services
Author (authors)	Sanna Brofors and Lilli Lääveri
Thesis title	Workload in housing services for the disabled. the employee's perspective
Commissioned by	Wellbeing services county of Kymenlaakso
Time	2024
Pages	47 pages, 6 pages of appendices
Supervisor	Harri Mäkinen, Elina Gummerus (Wellbeing services county of Kymenlaakso)

## ABSTRACT

The object of the thesis was to examine which factors cause workload in around-the-clock service housing for the disabled. The purpose was also to find out which resource factors reduce workload and help coping at work. The commissioner was the wellbeing services county of Kymenlaakso, whose task is to organize social and healthcare services. The regional council has outlined a service strategy for the wellbeing services county, one of which is the wellbeing of the personnel. The client desired to obtain information about the employees' experiences of the factors causing workload. When the load factors are brought to the fore, it is possible to promote wellbeing by addressing these issues. Work shift planning has been reformed in the wellbeing services county, and we wanted to get more information about the effects of this on workload.

The study was carried out as a quantitative study, the data of which was collected using the Webropol questionnaire. The questionnaire was sent to three 24-hour housing service units, where 54 employees work. 25 responses to the questionnaire were received. We processed the results of the study and the obtained material with statistical methods.

The results of the thesis revealed that the work was perceived as more mentally than physically taxing. The information flow was not perceived to be functional, but the team meetings were perceived to support the work community's functioning. The employer should pay more attention to team meetings and invest in them. The work tasks were perceived as clear, but they were not perceived to be evenly distributed. In their replies, the employees expressed their dissatisfaction with personnel sizing and resource allocation, however, the amount of work or the rush was not perceived as burdensome. The employees felt that they could influence their working hours, but shift planning was not perceived to support wellbeing at work. The support and appreciation given by co-workers and supervisors, as well as the residents and the work done with them, emerged as sources of strength. Workload factors do not arise from the actual customer work, but from the structural challenges of the workplace and the organization. The experiences of valuing one's own work and receiving support are resource factors that reduce workload.

**Keywords:** workload, wellbeing at work, disability services, housing services

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖHYVINVOINTI .....	7
2.1	Mitä tarkoittaa työhyvinvointi?.....	7
2.2	Työn voimavarat .....	8
2.3	Työn imu.....	9
2.4	Työstä palautuminen .....	10
3	TYÖN KUORMITTAVUUS.....	11
3.1	Työn kuormittavuus käsitteenä .....	11
3.2	Fyysinen kuormittavuus .....	12
3.2.1	Ergonomia .....	13
3.2.2	Työvuorosuunnittelu .....	15
3.3	Psyykinen kuormittavuus .....	16
3.3.1	Väkivalta .....	19
3.3.2	Boreout .....	21
3.4	Sosiaalinen kuormitus.....	21
4	VAMMAISPALVELUT.....	22
4.1	Mitä ovat vammaispalvelut? .....	22
4.2	Vammaisten asumispalvelut .....	24
4.3	Työ asumispalvelussa .....	25
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	27
5.1	Tutkimuksen eteneminen.....	27
5.2	Tutkimuksen lähtökohdat ja tavoitteet.....	28
5.3	Tutkimusmenetelmät ja aineiston kerääminen.....	29
6	TULOKSET JA NIIDEN ANALYSOINTI.....	31
6.1	Kuormittavuus.....	31
6.1.1	Sosiaalinen kuormitus.....	32
6.1.2	Henkinen kuormitus .....	33

6.1.3	Fyysinen kuormitus.....	34
6.2	Voimavarat .....	35
6.3	Palautuminen.....	37
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	38
8	LUOTETTAVUUS, EETTISYYS JA KEHITYSIDEAT .....	41
8.1	Luotettavuus .....	41
8.2	Eettisyys ja kestävä kehitys .....	42
8.3	Kehitysideat ja jatkotutkimusehdotukset .....	43
9	POHDINTA .....	43
	LÄHTEET.....	45
	KUVALUETTELO .....	48
	LIITTEET .....	49

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme käsittelee työn kuormittavuutta vammaisten asumispalveluissa. Halusimme selvittää, mitkä tekijät työntekijöiden näkökulmasta aiheuttavat kuormittumista. Aihe valikoitui toimeksiantajan tarpeesta saada tietoa kuormitusta aiheuttavista tekijöistä sekä löytää työntekijöiltä tulevia keinoja kuormituksen helpottamiseksi. Kun työn kuormittavuutta aiheuttavat ja ehkäisevät tekijät tunnistetaan, voidaan niihin puuttua ja tällä tavalla edistää työntekijöiden työhyvinvointia. Saadaksemme näitä tietoja toteutimme kyselytutkimuksen, jonka avulla tuomme näkyväksi työntekijöiden kokemuksia työn kuormittavuudesta. Toivomme, että toimeksiantaja voi hyödyntää opinnäytetyömme tuloksia työntekijöidensä työhyvinvoinnin parantamiseen.

Olemme molemmat työskennelleet hoitoalalla, joten tämän takia aihe koskettaa. Olemme huomanneet, että nykyajan koko ajan tiukentuneet muutokset aiheuttavat kuormittavuutta, joka vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin. Aihe-ehdotuksia koulun sivuilta etsiessämme mielenkiintomme suuntautui vammaisalaan, koska kokemuksemme mukaan vammaisista ja työskentelystä heidän kanssaan puhutaan vähemmän kuin muista asiakasryhmistä.

Työn kuormittavuudesta ja työssä jaksamisesta sosiaalialalla puhutaan paljon. Työn kuormittavuus on vaihtelevasti pinnalla oleva aihe. Viime vuosina ammattiliittojen järjestämät lakot ja työtaistelut sekä meneillään oleva vammaispalvelulain uudistus tekevät aiheen ajankohtaiseksi. Ammattiliittojen ajamat asiat liittyvät vahvasti työn kuormittavuuteen ja työssä jaksamiseen. Vammaispalvelulain uudistus on tuomassa työkentälle muutoksia, ja muuttuvassa tilanteessa on hyvä tarkastella, mitkä ovat työn kuormittavuuden kannalta positiivisia ja mitkä negatiivisia asioita. Näin muutoksissa pystytään huomioimaan ja tukemaan työntekijöiden jaksamista parhaalla mahdollisella tavalla.

Toimeksiantajana toimii Kymenlaakson hyvinvointialue, joka aloitti toimintansa 1. tammikuuta 2023. Sen vastuulla on järjestää sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen palvelut. Toimialoja on viisi, joista vammaisten palvelut kuuluvat sosiaalipalveluihin. Aluevaltuusto on linjannut vuosille 2023–2025 hyvinvointialueelle palvelustrategian, jonka yksi kohta on henkilöstön hyvinvointi.

Tätä toteutetaan esimerkiksi toiminnan ja työnjaon kehittämällä niin, että työn kuormitus vähenee. Henkilöstön osaamista tuetaan jatkuvan oppimisen mahdollistamisella. Riittävän henkilöstöressurssien turvaaminen ja oikein kohdentaminen ovat myös osa strategiaa. Johtamistyön kehittämiseen kiinnitetään huomiota ja henkilöstö otetaan mukaan työn ja työyhteisön kehittämiseen. Henkilöstökokemus- kyselyllä mitataan säännöllisesti henkilöstön työhyvinvoinnin toteutumista, tavoitteena hyvinvoinnin parantuminen vuosittain. (Tietoa hyvinvointialueesta s.a.)

Aloitamme opinnäytetyömme käsittelemällä teoriaosuudessa työhyvinvoinnin ja siihen liittyviä työn imun ja työn voimavarojen käsitteitä. Tämän jälkeen avaamme työn kuormittavuuden käsitteitä ja eri osa-alueita sekä sitä, mitkä ovat työn kuormittavuutta lisääviä asioita. Tämän jälkeen siirrymme avaamaan vammaispalveluiden käsitettä ja vammaispalveluiden konkreettista työtä. Lopuksi puramme kyselytutkimuksemme tulokset ja teemme johtopäätökset kyselyn tulosten perusteella.

## **2 TYÖHYVINVOINTI**

### **2.1 Mitä tarkoittaa työhyvinvointi?**

Yksi keskeinen elämänalue ihmiselle on työ. Työ luo hyvinvointia toimeentulon, merkityksellisen tekemisen ja muiden ihmisten kanssa toimimisen kautta. Työhyvinvointi koostuu työstä ja sen merkityksellisyydestä, terveydestä, turvallisuudesta sekä yleisestä hyvinvoinnista. Työyhteisön johtaminen, ilmapiiri ja työntekijöiden asiantuntemus ovat niitä tekijöitä, jotka lisäävät työhyvinvointia. (STM s.a.) Työhyvinvointi näyttäytyy monin tavoin: arjen sujumisena, tavoitteiden toteutumisena, joustavuutena ja tuen saamisena sekä antamisena työssä. Työpaikan vetovoima lisääntyy hyvien työntekijäkokemusten avulla. (TTK s.a.) Työpaikan vetovoima vaikuttaa esimerkiksi sijaisten saamiseen ja työntekijöiden pysyvyyteen.

Jokainen kokee työhyvinvoinnin yksilöllisesti, mutta siihen liittyviä asioita tulee käsitellä ja edistää yhteistyössä. Yhdessä kehittäminen on innostavaa ja lisää

osallisuuden tunnetta. Kun työ koetaan mielekkääksi ja merkitykselliseksi, tukee se elämän kokonaisuutta. Kummallakin sekä työnantajalla että työntekijällä, on oma roolinsa työhyvinvoinnin edistämiseen. Työympäristön turvallisuus, hyvä johtaminen ja työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu kuuluvat työnantajalle, kun taas oman työkyvyn ja osaamisen ylläpitäminen työntekijälle. Jokainen voi vaikuttaa myönteisen ilmapiirin luomiseen työpaikalla. (TTK s.a.)

Manka ja Manka (2023) kuvaavat työhyvinvointimallin, jossa hyvinvoinnin edellytyksiä kuvataan sekä organisaation että yksilön näkökulmasta. Yksilön hyvinvoinnin tekijöitä ovat työn hallinta, elämänhallinta, oppiminen ja hyvä työyhteisö. Organisaation hyvinvoinnin edellytykset muodostuvat yhteisestä visiosta, joustavasta rakenteesta, muutoksen johtamisen taidosta sekä uudistumista tukevasta kulttuurista. Myös epävarmuuden sietäminen on yksi organisaation hyvinvoinnin edellytys. Näiden osien avulla muodostuu motivaatiope-  
rusta työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Hyvinvoivat työntekijät auttavat organisaatiota menestymään, joten siihen kannattaa suunnitelmallisesti panostaa. (Manka & Manka 2023, 108–109.)

## 2.2 Työn voimavarat

Työn voimavarat ovat työn piirteitä, joiden avulla vähennetään työssä koettuja vaatimuksia, saavutetaan työn tavoitteita sekä tuetaan työntekijöiden kasvua ja oppimista. Esimerkkejä voimavaroista ovat yhteisön tuki, palaute, esihenkilön kannustus ja vaikutusmahdollisuudet. (Manka & Manka 2023, 102.) Optimismi, usko omaan ammatilliseen pystyvyyteen, itsetunto ja kyky järkevään ja luovaan toimimiseen vuorovaikutustilanteissa ovat yksilöllisiä voimavaroja, jotka tukevat työhyvinvointia. Nämä vaikuttavat kokemukseen työstä ja työoloista. (Hakanen 2011, 71.) Työn voimavaroiksi voidaankin kutsua asioita, jotka lisäävät työn imua (Virolainen 2012, 92).

Voimavarat voivat olla tehtävää, työn järjestelyjä, vuorovaikutusta tai organisaatiota koskevaa. Tehtäviä koskevia voimavaroja ovat tehtävien monipuolisuus ja kehitettävyyden, itsenäisyys, välitön palaute ja tehtävien merkityksellisyys. Nämä voimavarat koetaan tärkeimmiksi motivaatiotekijöiksi työssä. (Ha-



kanen 2011, 52–54.) Työn järjestämiseen liittyviä resursseja ovat selkeät työroolit ja -tavoitteet, mahdollisuus osallistua päätöksentekoon sekä joustavat työajat. Nämä elementit muodostavat olennaisen osan tehokasta johtamista. (Hakanen 2011, 55–56.) Sosiaaliset voimavarat, kuten työyhteisön ja esimiesten tuki, oikeudenmukaisuus, luottamus, palaute sekä työn imun tarttuvuus, ovat keskeisiä tekijöitä työn imun kehittämisessä ja vahvistamisessa jokapäiväisessä työssä. Me kaikki voimme vaikuttaa myönteisesti työn imun syntyneeseen omilla toimillamme ja asenteillamme. (Hakanen 2011, 56–60.) Organisaatoriset työn voimavarat tarkoittavat työntekijän käsitystä siitä, miten paljon hänen panostustansa työhön arvostetaan ja kuinka paljon hänen työhyvinvoinnistaan välitetään. Tunne näistä motivoi työntekijää antamaan parhaansa työleen. Myönteinen ja kannustava työilmapiiri mahdollistaa energisoivan ilmapiirin, joka taas vaikuttaa esimerkiksi uudistushakuiseen työkuultuuriin. Rakentavat kehityskeskustelut ovat esimerkki hyvästä voimavarasta. Aidossa ja luottamuksellisessa vuoropuhelussa käydään läpi molemminpuolisia odotuksia ja tavoitteita. Tärkeä kysymys kehityskeskustelussa on, mikä työssä innostaa ja antaa energiaa. (Hakanen 2011, 61–65.)

### **2.3 Työn imu**

Työn imuksi kutsutaan sellaista työhyvinvointia, jossa työntekijä ponnistelee ja antaa panoksensa tavoitteiden saavuttamiseksi. Näistä hän saa kokemuksen työnsä merkityksellisyydestä ja työympäristön mielekkyydestä. (Hakanen 2011, 38.) Työn imu on myönteinen tunnetila, jossa koetaan kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Nämä motivoivat sitoutumiseen, parhaansa antamiseen ja aktiiviseen toimintaan. Sillä on vaikutusta henkilökohtaiseen elämään, mutta se siirtyy myös työkavereihin. (Manka & Manka 2023, 100–101.) Työn imu ei tarkoita, että työn on pakko olla pelkästään miellyttävää. Kuitenkin työntekijä, joka kokee työn imua, innostuu töihin lähdestä, pitää työtään merkityksellisenä ja nauttii sen tekemisestä. (Hakanen 2011, 38–39.) Positiivisena tunnetilana työn imulla on fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia voimavaroja vahvistava vaikutus (Manka & Manka 2023, 105).

Työn imua koetaan, kun tehtävät ja niiden vastuut ovat selkeitä. Tunne siitä, että ajatuksia kuunnellaan ja arvostetaan, lisää työn imua. Työpaikan pelisäännöillä on myös merkitystä työn imuun. Erilaisuuden näkeminen luovuuden ja oppimisen lähteinä auttavat työn imun kokemiseen. Jokaisen pitäisi kokea olonsa turvalliseksi ilmaista omia ajatuksiaan työhön liittyvissä asioissa. Myös esihenkilöltä saatu myönteinen palaute ja kokemus luottamuksesta ja kannustuksesta vahvistavat työntekijän kokemaa työn imua. (Hakanen 2011, 44–47.)

## 2.4 Työstä palautuminen

Jotta työn imu pysyisi yllä, tarvitsee työntekijän palautua työstä. Palautumisen merkitys korostuu etenkin silloin, jos työ on kuormittavaa. Palautumiskeinot ovat yksilöllisiä. Yleisiä keinoja palautumiseen ovat henkinen irtautuminen työstä, rentoutuminen, itsensä haastaminen ja kontrolli vapaa-ajalla, joka tarkoittaa omasta ajankäytöstä päättämistä. Tehokkain keino hyvinvoinnin palauttamiseksi näistä on henkinen irtautuminen. Hyvinvoinnista ja palautumisesta on muistettava huolehtia kaiken aikaa, koska loman palauttavaa voimaa ei voi varastoida. (Hakanen 2011, 98–101.)

Palautuminen voidaan jakaa kahteen osa-alueeseen: fysiologiseen ja psykologiseen. Fysiologisella palautumisella viitataan kehon palautumiseen normaali toimintatasolle, kun taas psykologinen palautuminen liittyy työntekijän subjektiiviseen kokemukseen työtehtävien jatkamisen valmiudesta. (Manka & Manka 2023, 227.) Palautumiseen vaikuttavat esimerkiksi työn rakenteelliset piirteet, työn vaatimukset, voimavarojen puute ja vaatimusten ja voimavarojen suhde. Palautuminen rakentuu levosta ja työstä irtautumisesta, mutta myös uusien voimavarojen löytämisestä ja mielihyvää tuottavista vapaa-ajan toiminnoista. (Manka & Manka 2023, 229–231.)

Työhyvinvointi ja työn kuormittavuus kulkevat käsi kädessä. Jos työ on liian kuormittavaa, työhyvinvointi vähenee. Jos työhyvinvointia on liian vähän, työn kuormitus korostuu.

### 3 TYÖN KUORMITTAVUUS

#### 3.1 Työn kuormittavuus käsitteenä

Työn kuormitus voidaan jaotella karkeasti kolmeen eri osa-alueeseen, fyysiseen, henkiseen/psykkiseen ja sosiaaliseen kuormitukseen. Fyysiseen kuormitukseen liittyvät esimerkiksi ergonomiset tekijät ja kaikki kehoon liittyvä kuormitus. Psykkistä kuormitusta on esimerkiksi kiire ja stressitekijät. Sosiaalista kuormitusta on esimerkiksi huono työilmapiiri ja työpaikkakiusaaminen.

Negatiivinen työn kuormitus voi johtua hyvin monesta tekijästä. Työn kuormittavuutta lisää henkinen paine työssä, kiire, liian suuret tai pienet odotukset työntekijältä, väkivalta ja sen uhka sekä huono tai vääränlainen esimiestyö, vain muutaman mainitaksemme. Työn kuormitusta lisääviä tekijöitä voi esiintyä samalla työpaikalla useitakin. Pitkäkestoisesti koettuna työn negatiivinen kuormitus voi johtaa työuupumukseen. (Nissinen 2007, 26–29.)

Työuupumuksesta puhutaan nykyään paljon. Työn kuormittavuuden suoraa merkitystä työuupumukseen ei aina nähdä, vaan ajatellaan työuupumuksen olevan monen tekijän, kuten työ- ja yksityiselämän kuormittavuuksien summa. Työuupumus voidaan nähdä myös henkilön persoonallisuuspiirteisiin liittyvänä ongelmana. (Karjalainen 2020,10.)

Jokainen henkilö kokee työn ja työn kuormittavuuden yksilöllisesti. Toinen voi kokea stressitekijät myönteisiksi haasteiksi ja toinen kuluttaviksi tekijöiksi. Työstressiä ja työn kuormittavuutta voidaan kokea myös, jos työ on tasaista, eikä haasta millään tavalla. Tällöin työ johtaa kyllästymiseen, turhautumiseen ja onnistumisen kokemukset jäävät uupumaan. Toiset tarvitsevat työntekoon painetta, haastetta ja kiireen tuntua, jotta työ pysyisi mielekkäänä. (Nissinen 2007, 26–27.)

Jotta työn kuormitus olisi kohtuullista, on Suomessa säädetty Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 ja Työaikalaki 5.7.2019/872. Työturvallisuuslaki keskittyy

ehkäisemään ja torjumaan työtapaturmia ja velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työolosuhteiden turvallisuudesta. Työturvallisuuslaki käsittää fyysisen ja psyykkisen terveyden huomioimisen. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 1. §.)

Työaikalaki määrittää työaika. Työaikalalla suojellaan työntekijöitä liialliselta kuormitukselta ja turvataan työvuorojen välistä lepoaika sekä kohtuullista kuormitusta rajoittamalla vuorokauden sisällä tehtäviä työtunteja sekä viikko tasolla varmistamalla tuntimäärä kohtuulliseksi. (Työaikalaki 5.7.2019/872.)

Näiden lisäksi kansallisen tason taustalla toimivat EU ja Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. Monet muutkin lait ja säädökset sekä ammattiliitot turvaavat työntekijöiden työhyvinvointia ja pyrkivät koko ajan kohentamaan työoloja ja työntekijän asemaa. Työnantaja ja lähiesihenkilö ovat vastuussa työn kuormittavuuden valvonnasta ja puuttumisesta tarvittavin keinoin epäkohtiin niitä huomatessaan. Työsuojelu on aina työpaikkatasoista toimintaa. Jokaisella työpaikalla tulee olla työturvallisuuspäällikkö, nimike vaihtelee työpaikan mukaan. Jos tehtävään ei ole erikseen valittu ketään, on toimitusjohtaja vastuussa tehtävästä. (Karjalainen 2020, 111.)

### **3.2 Fyysinen kuormittavuus**

Fyysinen työn kuormitus tarkoittaa työstä aiheutuvaa, liikuntaelimiin kohdistuvaa kuormitusta. Kuormitustekijöitä voivat olla mikä tahansa työn piirre tai työn vaatimus, joka aiheuttaa ruumiillista rasitusta. (Fagerström ym. 2016, 46–48.) Työn liiallinen kuormitus aiheuttaa eniten tuki- ja liikuntaelimistön vaivoja. Tämnäkaltaiset vaivat aiheuttavat sairauspoissaoloja ja näin ollen kustannuksia. Ennaltaehkäisy on paras tapa hoitaa näitä ongelmia. Työturvallisuuslaki velvoittaa huomioimaan työergonomiaa ja vähentämään työn fyysistä kuormitusta. (Fagerström ym. 2016, 46–48.)

Fyysinen kuormittavuus työssä on yhtä vakavasti otettava kuormittumisen muoto kuin psyykinenkin kuormitus. Fyysinen kuormitus voi olla esimerkiksi epäergonomista työskentelyä, vaillinaisia työvälineitä, jatkuvaa melua, työ-

aikojen epäsäännöllisyyttä tai tarttuvia sairauksia. Yleisiä fyysisen kuormituksen aiheuttamia vaivoja ovat tuki- ja liikuntaelin sairaudet, jäykkyys, jomotus ja erilaiset kivut ja uniongelmat. (Fagerström ym. 2016, 46–48.)

Fyysinenkin kuormitus on yksilöllinen kokemus. Sama työtehtävä voi olla toiselle hyvinkin kuormittava ja raskas, ja toiselle se ei aiheuta normaalia enempää raskautta. Kun fyysinen kuormitus on haitallista, se voi olla liian vähäistä tai liian raskasta. Usein jos haitallinen yli- tai alikuormitus jatkuu pitkään, se aiheuttaa vasta pitkällä aikavälillä terveydellisiä haittoja. Jos fyysistä kuormitusta on liian vähän, kunto voi heiketä, ja tällöin vapaa-ajan fyysinen aktiivisuus korostuu. Pitkään jatkuessaan yli- ja alikuormitus aiheuttaa tyytymättömyyttä, toimintakyvyn heikkenemistä, kyllästymistä ja lopulta oireita. (Fagerström ym. 2016, 46–48.)

Vammaistyö voi olla asiakkaan toimintakyvystä riippuen fyysisesti kuormittavaa. Fyysistä kuormitusta tapahtuu yleisimmin siirtotilanteissa ja päivittäisissä toiminnoissa avustettaessa. Ympäri vuorokautisissa asumispalveluissa työ on vuorotyötä, jossa työajat ovat epäsäännöllisiä. Tämä voi aiheuttaa fyysistä kuormittumista, jos palautumiseen ei kiinnitetä huomiota. Epäsäännöllinen työaika on sekä fyysinen että henkinen kuormitustekijä. Nykyään kirjalliset työt vaativat yhä enemmän työajasta. Fyysisen kuormittavuuden takia ergonomiaan onkin kiinnitettävä huomiota esimerkiksi oikeanlaisilla työpöydillä ja tuoleilla.

### **3.2.1 Ergonomia**

Ergonomia tarkoittaa työn, tekniikan ja ihmisen yhteensovittamista. Hyvästä työergonomiasta huolehtimalla pyritään tukemaan työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta. Ergonomiseen työskentelyyn vaikuttavat tila- ja kalusteratkaisujen lisäksi yksilön tekemät valinnat ja ratkaisut. (Fagerström ym. 2016, 46–48.) Tällaisia ratkaisuja voivat olla esimerkiksi valinta avustaa asiakasta yksin ilman tarvittavia apuvälineitä tai pyytää apua työkaverilta.

Työergonomiaan negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi toistuvat selän kumarat ja kiertyneet asennot, työvuoron, työviikon tai vuosien aikana kertynyt eri kuormitustekijöiden yhteisvaikutus, puutteelliset työtilat ja apuvälineet, koettu kiire ja henkilöstövahvuus. Uudet avustusmenetelmät siirroissa kuormittavat hoitajia vähemmän ja ovat myös miellyttävämpiä asiakkaille. Harjaantumattomuus ja huono siirtotaito vaikuttavat myös negatiivisesti ergonomiaan. (Tamminen-Peter ym. 2007, 16–18.)

Kauemmin alalla olleet ja ”vanhat tavat” omaavat työntekijät saattavat käyttää hyvin epäergonomisia työskentelytapoja vielä tänäkin päivänä. Tavat siirtyvät edelleen seuraavillekin työntekijöille. Tällaisia epäergonomisia siirtotapoja ovat esimerkiksi autettavan nostaminen kainaloista ja autettavan siirtäminen istuvassa asennossa ottaen polvitaiteista ja kainaloista kiinni. Tämän kaltaiset siirtotavat on osoitettu tutkimuksilla vaarallisiksi, eivätkä ne edistä kuntouttavaa työtettä. Työntekijöiden huonon ergonomian lisäksi edellä mainitut siirtotavat ovat hyvin epämiellyttäviä ja kivuliaita myös autettaville. (Tamminen-Peter ym. 2007, 16–18.)

Työergonomiaan tulee kiinnittää huomiota niin toimistotyössä kuin asiakastyössäkin. Asumispalveluiden yksikössä toimistotyötä on esimerkiksi kirjaaminen. Asiakastyössä suureksi avuksi ovat apuvälineet. Apuvälineet valikoituvat autettavan tarpeiden ja toimintakyvyn mukaan. Apuvälineiden tarkoitus on keventää auttajan fyysistä kuormitusta, lisätä niin auttajan kuin autettavankin turvallisuutta ja helpottaa ja sujuvoittaa arkisia asioita kuten vuoteesta ylös nousemista, ruokailua ja wc-käyntejä. Apuvälineet ovat merkittävässä osassa monien vammaisten ja työntekijöiden arkea. Esimerkiksi nostimet ja liikkumisen sekä siirtämisen pienoispuvälineet keventävät työntekijöiden liikuntaelimiin kohdistuvaa kuormitusta. Nostimen käytön on todettu vähentävän avustajan välilevyihin kohdistuvaa kuormitusta. Apuvälineitä käytettäessä autettavan siirtoihin on keventämisen lisäksi kiinnitettävä huomiota korkeuteen. Korkeuden säätäminen on tärkeää ergonomisten työasentojen tukemiseksi. (Fagerström ym. 2016, 50–51.)

### 3.2.2 Työvuorosuunnittelu

Vuorotyö on yksi työn kuormittavuutta lisäävä tekijä. Vammaisten asumispalvelussa vuorotyö on välttämätöntä asiakkaiden ympärivuorokautisen avun tarpeen takia. Epäsäännölliset työajat vaikuttavat merkittävästi työssä jaksamiseen, työkykyyn, työhyvinvointiin ja tuottavuuteen. Vuorotyö altistaa jopa kroonisille sairauksille, kuten sydän- ja verisuonisairauksille, aikuisiän diabetekselle ja se voi lisätä jopa riskiä sairastua syöpään. Erityisesti yövuorot aiheuttavat työntekijöille univajetta ja työvireys voi heiketä ja näin lisätä tapaturmien riskiä. Työvuorojen kuormittavuus ilmenee työvuorojen pituutena ja määränä, iltaja yövuorojen määränä ja vuorojen välisenä palautumisaikana. Työaikojen ennakoitavuudella, mahdollisuudella vaikuttaa omaan työaikaan sekä työn tauotuksella on vaikutusta työn kuormittavuuteen. (Työaikojen arvioinnin liikennevalomalli s.a.)

Työaikojen kuormitusta tulisi huomioida ja arvioida osana työvuorosuunnittelua. Jo suunnitteluvaiheessa kiinnittämällä huomiota kuormittaviin työvuoroihin, voidaan ehkäistä pidempiaikainen toistuminen, sekä ehkäistä työajoista johtuvaa kohtuutonta kuormittumista pitkällä aikavälillä. Esimerkiksi yhteisöllisen työvuorosuunnittelun edistäminen lisää vaikutusmahdollisuuksia työaikoihin. Tällöin on kuitenkin varmistettava, etteivät pitkät työvuorot tai muut kuormittavat vuoropiirteet lisääny kohtuuttomasti. Muussa tapauksessa osalla työntekijöistä riski sairauspoissaoloihin alkaa tutkimusten mukaan lisääntyä. (Työaikojen arvioinnin liikennevalomalli s.a.)

Kuormittavia työvuoroja ovat hyvin aikaiset aamuvuorot ja useat peräkkäiset iltaja yövuorot. Aikaiset aamuvuorot lyhentävät unen pituutta ja lisäävät väsymystä työssä. Peräkkäiset iltavuorot vaikeuttavat yleensä työn ja muun elämän yhteensovittamista. Yövuoroja tulisi olla mahdollisimman vähän ja peräkkäisiä yövuoroja mahdollisimman vähän. Työterveyslaitos suosittelee korkeintaan kolmea yövuoroa peräkkäin. Useat peräkkäiset yövuorot korostavat vuorokausirytmien häiriintymistä ja lisäävät yötyöhön liittyviä terveyshaittoja. Toistuva uni-valverytmin häiriintyminen lisää terveys- ja turvallisuusriskejä. Ras-

kaana olevilla naisilla yövuorot voivat lisätä sikiöön kohdistuvia riskejä. Raskauden aikana yövuoroja tulisi olla korkeintaan yksi viikossa. (Työaikojen arvioinnin liikennevalomalli s.a.)

Henkilöstö- ja työvuorosuunnittelun tärkeä periaate on, että henkilöstöresursseja tulee olla sopiva määrä, oikeassa paikassa, oikea aikaisesti. Suunnittelussa tulee huomioida hiljaiset hetket ja toiminnalliset huiput. Hyvän työvuorosuunnittelun lähtökohtana on, että työajat suunnitellaan siihen työhön, jota ollaan tekemässä ja niille ihmisille, jotka sitä työtä tekevät. Hyvässä työvuorosuunnittelussa on huomioitu erinäisiä asioita, kuten lait, työehtosopimukset, taloudelliset seikat, työntekijöiden yksilölliset tarpeet sekä turvallisuus- ja terveysseikat. (Fagerström ym. 2016, 57–59.)

Työntekijän vaikutusmahdollisuus työaikoihin lisää työhyvinvointia. Työntekijöiden osallistumista omaan työvuorosuunnitteluunsa, yhteisöllistä työvuorosuunnittelua, kutsutaan työaika autonomiaksi. Vaikutusmahdollisuudet lisäävät työntekijöiden työmotivaatiota, helpottavat vapaa-ajan suunnittelua ja vähentävät sairauspoissaoloja. (Fagerström ym. 2016, 57–59.) Autonomisen työvuorosuunnittelun edellytys on, että suunnittelua koskevat säännöt, tavoitteet ja toimintaohjeet ovat selvät, työvuoroista voidaan keskustella ja joustaa niin työntekijöiden kuin esihenkilöiden kanssa. Viime kädessä työvuorolistoista vastaa aina työnantajan edustaja eli yleensä esihenkilö. (Fagerström ym. 2016, 57–59.)

### **3.3 Psyykkinen kuormittavuus**

Työn kuormittavuutta voivat lisätä monet psyykkiset tekijät. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi kiire, korkeat vaatimukset, vastuu, väkivallan uhka, vaikeat vuorovaikutustilanteet, jatkuvat ylityöt, ilmapiiri, tuen puute, syrjintä ja työpaikkakiusaaminen. Kuka vain voi kokea ylikuormitusta, mikäli kuormitus on liiallista ja pitkäaikaista. Lopulta pitkään kuormittunut työntekijä alkaa oireilla moninaisilla ja toisinaan hankalasti tunnistettavilla merkeillä. Tällaisia merkkejä voivat olla esimerkiksi usein sairastelu, päänsäryt, uniongelmien ja vatsavaivat. (Karjalainen 2020, 37–41.)



Työturvallisuuskeskuksen mukaan psyykkistä kuormitusta työssä lisäävät muun muassa jatkuvat muutokset, epärealistiset tai epäselvät tavoitteet, liiallinen tai liian vähäinen työn määrä, pysyvä kiire ja siitä johtuva työn laadun heikkeneminen, haasteiden puute, merkittävä vastuu esimerkiksi ihmisten, talouden tai ympäristön suhteen, sekä riittämätön palaute ja arvostuksen puute. (Työturvallisuuskeskus s.a.)

Psykososiaaliset kuormitustekijät kattavat työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät seikat, jotka voivat johtaa työntekijälle haitalliseen kuormitukseen. Työn järjestelyihin liittyviä tekijöitä ovat esimerkiksi vuorotyössä työvuorosuunnittelun toimivuus ja ergonomisuus, liiallinen tai liian vähäinen työn määrä, kohtuuton aikapaine, puutteelliset työolosuhteet ja työvälineet ja epäselvät tehtäväkuvat. (Psykososiaalinen kuormitus s.a.)

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen negatiivisesti vaikuttavia kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi työpaikkakiusaaminen, yksin työskentely, syrjintä, häirintä ja epäasiallinen kohtelu sekä työkavereiden tai esihenkilön puutteellinen tuki. Myös yleinen huono ilmapiiri ja toimimaton työyhteisö vaikuttavat negatiivisesti työssä jaksamiseen. Työn sisältöön liittyviä negatiivisesti kuormittavia tekijöitä ovat esimerkiksi työssä koettu yksitoikkoisuus, kohtuuton vastuu, toistuvat vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakkaiden kanssa, työn keskeytykset sekä jatkuva valppaana olo. (Psykososiaalinen kuormitus s.a.)

Työnantajan vastuu on ehkäistä työn negatiivista kuormitusta eikä ainoastaan reagoida seurauksiin. Jos kuormitustekijät aiheuttavat vaaraa tai haittaa työntekijöille, on työnantajan oma-aloitteisesti vähennettävä näitä tekijöitä. Työnantajalla on vastuu perehdyttää esihenkilöt havaitsemaan työn kuormituksesta kertovia hälytysmerkkejä ajoissa. Yksittäisen työntekijän ja myös koko työyhteisön liiallisesta psykososiaalisesta kuormituksesta kielivät useat tekijät. Negatiivisia vaikutuksia voivat olla muun muassa lisääntynyt oireilu ja sairauslo-

mat, heikentynyt työsuoritus tai työn laatu, käytöksen muutokset, vetäytyminen sosiaalisista kontakteista sekä lisääntyneet ristiriidat työyhteisössä. (Psykososiaalinen kuormitus s.a.)

Psyykkisten kuormitustekijöiden ehkäisy on yhtä lailla mahdollista kuin fyysisten kuormitustekijöidenkin ehkäisy. Tärkeä lähtökohta on tunnistaa ja arvioida kuormitustekijöitä. Yleensä työn kuormitusta seurataan työterveyshuollon kautta ja työnantaja voi yhteistyössä työterveyden kanssa arvioida työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä ja tarvittaessa puuttua niihin jo ennaltaehkäisevästi. (Psykososiaalinen kuormitus s.a.) Työterveyshuollon toiminta perustuu työpaikkaselvitykseen. Työnantajan vastuuseen kuuluu psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistaminen ja arvioiminen työpaikkaselvitykseen. Työterveyshuollolle on annettava kattavat tiedot työstä, työn järjestelyistä, henkilöstöstä sekä työpaikan vallitsevista olosuhteista ja niiden muutoksista. Työpaikkaselvityksessä tulee tuoda esiin johtopäätökset terveyteen vaikuttavista kuormitustekijöistä ja esitettävä tarvittavat toimenpide-ehdotukset. (Psykososiaalinen kuormitus s.a.)

Vammaisten asumisyksikössä työntekijät ovat kokonaisvaltaisesti vastuussa asukkaiden elämästä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi lääkityksestä huolehtimista ja asukkaan toimintakyvyn ja terveydentilan muutosten huomioimista. Asukkaat eivät välttämättä kykene huolehtimaan omista asioistaan, joten vastuu niistä siirtyy työntekijöille esimerkiksi yhteydenotot lääkäriin ja viranomaisiin. Työkavereiden ja esimiesten tuki onkin ensiarvoisen tärkeää, ettei työntekijä joudu yksin kantamaan koko vastuuta. Asumisyksiköissä työskentely vaatii jatkuvaa valppaana oloa, koska asukkailla saattaa olla esimerkiksi epilepsiaa, joka vaatii jatkuvaa silmälläpitoa kohtausten varalta. Myös karkailutaipumusten takia asukkaat vaativat jatkuvaa silmälläpitoa.

Asumisyksiköissä tehdään yhteistyötä omaisten kanssa. Ajoittain omaisten näkemykset asukkaan toimintakyvystä ja palveluntarpeesta saattavat poiketa työntekijöiden ja asukkaan omasta näkemyksestä. Tämä saattaa aiheuttaa psyykkistä kuormittavuutta, jos työntekijät eivät saa tukea esihenkilöltä.

### 3.3.1 Väkivalta

Työpaikkaväkivalta tarkoittaa työssä tapahtuvaa fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa. Fyysistä väkivaltaa on esimerkiksi kiinnipitäminen, töniminen, lyöminen, pureminen, potkiminen ja tavaroiden heittäminen kohti. Äärimmäisissä tapauksissa jopa aseella uhkaaminen ja aseiden käyttäminen. Ase voi olla esimerkiksi veitsi. Väkivallaksi luokitellaan myös uhkaava käytös, pelottelu ja ahdistelu. Työpaikkaväkivallaksi voidaan lukea kaikki työpaikalla koettu väkivalta. Työpaikkaväkivallassa tekijänä voi olla esimerkiksi työkaveri tai asiakas. (Väkivallan uhka s.a.) Kokemuksemme mukaan kehitysvammaisten asumisyksiköissä työntekijät eivät välttämättä miellä kehitysvammaisten tekemää lyömistä, puremistä ja tönimistä väkivallaksi. Takana tässä on ajatusmaailma siitä, etteivät kehitysvammaiset tiedä mitä tekevät.

Sosiaalialalla yleisimmin väkivaltaa kohdataan asiakastyössä. Tyypillisesti väkivaltatilanteissa väkivallan käyttäjä on vajaavaltainen ja käyttää väkivaltaa hädässä ja kokiessaan, ettei hänellä ole muuta vaihtoehtoa. Vajaavaltaisella voidaan tarkoittaa esimerkiksi kehitysvammaista, jonka useat toiminnot ja kyvykyys on hoitavasta tahosta riippuvaista. Väkivalta ja sillä uhkailu ovat myös keinoja ottaa valtaa ja hallintaa takaisin itselleen. (Tirkkonen 2014).

Osa väkivaltatilanteista on mahdollista ehkäistä. Väkivaltatilanteiden ehkäisy lähtee siitä, mistä työn kaikkien kuormitustekijöiden ehkäisy, eli tilanteiden tunnistamisesta, ennakoinnista ja suunnittelusta. (Tirkkonen 2014.) Tällainen ennakoitavissa oleva tilanne voisi olla vammaisten kanssa työskenneltäessä sellainen, että asiakas kokee elämänsä rajoitettavan jollain tavalla. Haastavat tilanteet ja mahdollisesti väkivalta ovat yleensä seurausta vuorovaikutuksesta johtuvista haasteista. Väkivaltatilannetta voidaan ehkäistä esimerkiksi valmistautumalla hyvin konfliktierkkiin vuorovaikutustilanteisiin. Asennoitumalla itse rauhallisesti ja suunnittelemalla asiakkaan kohtaaminen mahdollisimman turvallisessa ympäristössä voidaan ehkäistä konflikteja. Asiakkaan tunteminen edistää rauhanomaisempaa lähestymistä.

Vammaisten asumisyksikön työntekijöille on koulutuksia haastavan käytöksen kohtaamiseen. Työskenneltäessä sellaisen asiakasryhmän kanssa, joka lisää työn väkivallan uhkaa, on syytä kiinnittää huomiota työympäristöön. Työympäristön voi tehdä turvallisemmaksi esimerkiksi toimivalla hälytysjärjestelmällä (hätkäksut, mukana kulkevat turvarannekkeet), työtilojen esteettömällä kululla ja kalusteiden sijoittelulla, aseena mahdollisesti käytettävien esineiden, kuten veitsien säilyttämisellä lukkojen takana tai niin, että niiden saavutettavuus on vaikeaa nopeasti. Hyvällä perehdytyksellä ja toimintamalleilla voidaan varmistaa, että kaikki työntekijät osaavat ottaa huomioon vaaratilanteita, toimia uhkatilanteissa ja omalla toiminnallaan ehkäistä niitä. (Työpaikkaväkivalta sosiaali- ja terveydenhuollossa s.a.) Työpaikoilla tapahtuvista väkivaltatapauksista tulee ilmoittaa ja raportoida työyksiköiden käytäntöjen mukaan. Työnantajan tulee selvittää vaaratilanteen syyt ja kirjattava mitä on tapahtunut ja tehdä tarvittavat toimenpiteet vastaavien tilanteiden ehkäisemiseksi. (Väkivallan uhka s.a.). Kymenlaakson hyvinvointialueella on käytössään potilas- ja työturvallisuutta vaarantavien tapahtumien raportointityökalu Haipro. Asumisyksiköissä ilmoitukset käsitellään säännöllisesti viikkopalavereissa.

Väkivalta voi olla myös henkistä. Henkistä väkivaltaa on esimerkiksi työn mitätöinti, eristäminen ja selän takana pahan puhuminen. Työpaikoilla ilmenevä henkinen väkivalta on varsin yleistä. Henkinen väkivalta on yleensä luonteeltaan toistuvaa ja sillä tuotetaan pahoinvointia yksilölle tai jollekin ryhmälle säännöllisesti ja pitkäkestoisesti. (Manka & Manka 2023, 194.) Työpaikkakiusaaminen voi olla luonteeltaan avointa tai piilevää. Avointa kiusaamista on esimerkiksi eristäminen, moittiminen, tiedonkulun ulkopuolelle jättäminen ja sanallinen seksuaalinen häirintä. Piilevää kiusaamista on puhumattomuus, huomiotta jättäminen ja aliarviointi. (Manka & Manka 2023, 195.) Henkinen väkivalta voi olla rakenteellista tai tuottamuksellista. Työpaikkakiusaaminen on tuottamuksellista väkivaltaa ja rakenteellinen kiusaaminen johtuu usein johtamisen heikkouksista tai johtamisen puutteesta. Kiusaaminen voi olla myös byrokraattista, jolloin työntekijä alistetaan perusteettomilta tuntuville toimille. Työpaikoilla ilmenevän henkisen väkivallan lopettamisesta on vastuussa työnan-

taja ja esihenkilö. Työpaikkakiusaamisesta voi kertoa sairauspoissaolojen lisääntyminen, lisääntyneet virheet töissä, kiristynyt työilmapiiri ja työajan hallintaan liittyvät haasteet. (Manka & Manka 2023, 196.)

### **3.3.2 Boreout**

Boreout-termillä tarkoitetaan työhön leipääntymistä, työssä tylsistymistä ja työn yksitoikkoisuudesta johtuvaa kuormitusta. Työ voi tuntua yksitoikkoiselta silloin, kun työ tuntuu merkityksettömältä, työntekijän vahvuudet ovat alikäytössä ja työ tuntuu tylsältä ja rutinoituneelta. Boreout voi johtaa työntekijän työmotivaation laskuun ja turhautumiseen. Vaikka työ olisi monipuolista ja kehittävä, voi ongelmana olla työstä saadun tunnustuksen ja kiitoksen puute. Jos työntekijä ei saa riittävästi tunnustusta ja kunnioitusta voi työntekijä kokea, ettei rehkimisessä ole järkeä, kun se ei johda mihinkään. Boreout johtaa usein asenteeseen "Olen vain töissä täällä". (Hakanen 2011, 118–119.)

Boreout ei ole aina kiinni työtehtävistä, työyhteisöstä tai esihenkilöstä, vaan työn kokeminen on hyvin yksilöllistä. Toinen työntekijä tarvitsee enemmän muutosta, haasteita ja ärsykeitä, kun taas toiset löytävät innostuksen ja sisäisen motivaation arkipäiväisistä asioista helpommin. (Hakanen 2011, 120–121.)

### **3.4 Sosiaalinen kuormitus**

Sosiaaliseen kuormitukseen työpaikalla vaikuttaa moni asia, esimerkiksi työilmapiiri, työyhteisön kulttuuri, työn sisältö, työpaikan arvot ja normit, tiedonkulkua, esimiehen ja työkavereiden arvostus sekä yksintyöskentely (Karjalainen 2020, 37). Henkilökunnan työyhteisötaidot vaikuttavat työilmapiiriin. Hyviä työyhteisötaitoja yksilötasolla ovat tunnollisuus, reiluus, kohteliaisuus ja sitoutuminen. Työpaikan ilmapiiriin yhteisötasolla positiivisesti vaikuttavia työyhteisötaitoja ovat esimerkiksi aktiivinen auttaminen, halu toimia yhteiseksi hyväksi valittamatta pikkuasioista, perustehtävän tekeminen ja omasta osaamisesta huolehtiminen, mielipiteen ilmaisu asioiden eteenpäin viemiseksi sekä myönteisen ilmapiirin parantaminen ja myötätunnon ilmaiseminen. (Manka & Manka 2023, 192–193.)

Viime vuosina johtajuuden merkitystä työhyvinvointiin on alettu enemmän tunnustaa ja tunnustaa. Johtamisen ei tarvitse olla enää autoritääristä ja mielivaltaista, vaan johtajalta ja esihenkilöltä tarvitaan ennemminkin tukea, ohjausta, luottamusta ja oikeudenmukaisuutta. Työntekijän ja esihenkilön välisellä vuorovaikutuksella on myös merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Muodollinen ja persoonaton vuorovaikutus lisää työn kuormitusta, kun taas vastavuoroinen ja luottamuksellinen ja kunnioittava vuorovaikutus tukevat hyviä työyhteisötaitoja ja sen myötä vähentävät työn kuormitusta. (Manka & Manka 2023, 183–185.) Esihenkilötyö vaikuttaa oleellisesti psykososiaalisen kuormituksen kokemiin. Hyvässä esihenkilötyössä tulisi kiinnittää huomiota tasavertaisuuteen, arvostukseen, johdonmukaisuuteen, kiittämiseen ja kannustukseen. Hyvä esihenkilö on myös helposti lähestyttävä ja luotettava. (Psykososiaalinen kuormitus. s.a.)

Kehityskeskustelut ovat yleisesti käytetty menetelmä työpaikoilla. Kehityskeskustelujen tavoite on esihenkilön ja työntekijän välinen kohtaaminen, jossa voidaan käydä läpi ajatuksia, tavoitteita ja antaa ja saada palautetta. Kehityskeskusteluissa on tärkeää tavoitteiden läpikäyminen ja selkeys; mitä työnantaja odottaa työntekijältä ja mitä työntekijä odottaa työnantajalta. Työntekijän yksilöllinen huomioimien ja työssä jaksamiseen pureutuminen ovat myös tärkeä osa kehityskeskusteluita. (Manka & Manka 2023, 189.)

## **4 VAMMAISPALVELUT**

### **4.1 Mitä ovat vammaispalvelut?**

Vammaispalvelulain (675/2023) määritelmän mukaan vammainen henkilö on sellainen, joka kokee vamman tai sairauden vuoksi pitkäaikaisia erityisiä haasteita tavanomaisten päivittäisten toimintojen hoitamisessa. Vamma tai sairaus vaikeuttaa henkilön yhdenvertaista osallistumista yhteiskuntaan. Toimintarajoitteet voivat olla fyysisiä, psyykkisiä, kognitiivisia, sosiaalisia tai aisteihin liittyviä. Jotta henkilö voi elää itsenäistä elämää ja osallisuus ja yhdenvertaisuus toteutuu, edellyttää se vammaispalvelulain mukaisia palveluita. (Vammaispal-

velulaki 675/2023, 2. §.) Palveluiden saaminen ei lain mukaan perustu diagnoosiin, vaan vamman ja yhteiskunnallisten esteiden aiheuttamaan toimintarajoitteeseen ja näistä syntyvien avun ja tuen tarpeeseen.

Vammaispalvelut pyrkivät tukemaan vammaisen henkilön osallisuutta yhteiskunnassa ja vähentämään vammaisuudesta aiheutuvia esteitä ja haittoja. Tavoitteena on mahdollistaa vammaisille henkilöille itsenäinen ja tasavertainen elämä. (STM 2023.) Vammaisilla on oikeus yleisiin palveluihin sosiaalihuoltolain nojalla. Jos tämän perusteella vammaisen henkilö ei saa yksilöllisen tarpeensa mukaisia ja sopivia palveluita, täydentää vammaispalvelulaki yleisiä sosiaalipalveluita. Vammaispalveluita tarjotaan silloin, kun muut palvelut eivät riitä vastaamaan vammaisen henkilön pitkäaikaisiin ja erityisiin avuntarpeisiin. Ne ovat siis toissijaisia palveluita, joita käytetään tarpeen mukaan. Riippumatta siitä, minkä lain perusteella palvelut järjestetään, on niiden oltava riittävän kattavia ja toimivia. Niiden järjestämisessä tulee huomioida vammaisen henkilön yksilöllinen toimintakyky, tarve ja olosuhteet. (Vammaispalvelulain soveltamisala 2023.)

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista (YK:n vammaissopimus) tuli voimaan Suomessa 10.6.2016 ja näin ollen siitä tuli osa Suomessa voimassa olevaa ja velvoittavaa lainsäädäntöä. Sopimus velvoittaa kaikkia viranomaisia ottamaan huomioon vammaisten henkilöiden oikeuksien toteuttaminen ja niiden edistäminen. (Räty 2017, 34.) Sopimuksen tarkoituksena on, että vammaisten henkilöiden ihmisoikeuksia ja perusvapauksia edistetään ja suojellaan takaamalla heille täysmääräiset ja yhdenvertaiset ihmisoikeudet. Tarkoituksena on myös vammaisten henkilöiden synnynnäisen arvon kunnioittaminen. (Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016.)

Hyvinvointialueet vastaavat palveluiden toteuttamisesta. Henkilökohtaisen palvelusuunnitelman laatimisella selvitetään vammaisen henkilön tarvitsemat palvelut ja tukitoimet. Näistä yksi esimerkki on palveluasuminen. (STM 2023.) Näitä palveluita on järjestettävä, jos vammaisen henkilön itsenäinen elämä, osallisuus ja yhdenvertaisuus ei muuten toteudu (Vammaispalvelulaki 675/2023, 6. §).

## 4.2 Vammaisten asumispalvelut

Sosiaalihuoltolaki määrittelee erilaisia asumispalveluja, kuten tilapäisen asumisen, tuetun asumisen, yhteisöllisen asumisen ja ympärivuorokautisen palveluasumisen. Opinnäytetyön kysely toteutettiin ympärivuorokautisen palveluasumisen yksiköissä. Sotkanetin tilaston mukaan ympärivuorokautisessa palveluasumisessa asui vuonna 2022 koko maassa 8 632 asiakasta, joista Kymenlaakson hyvinvointialueella 325 asiakasta (Sotkanet 2024).

Ympärivuorokautinen palveluasuminen tarkoittaa asumista esteettömässä ja turvallisessa ympäristössä, jossa tarjotaan yhteisöllisiä palveluita. Asukkaalla on käytössään hänen tarpeidensa mukainen asunto, ja hän saa nopeasti sekä vuorokaudenajasta riippumatta tukea, hoitoa ja huolenpitoa ammattitaitoiselta henkilöstöltä myös äkillisissä tilanteissa. (Vammaispalvelujen käsikirja s.a.)

Ympärivuorokautinen palveluasuminen kattaa laajan valikoiman palveluja, jotka perustuvat yksilön henkilökohtaisiin tarpeisiin. Se tarjoaa jatkuvaa ohjausta, hoitoa ja huolenpitoa vuorokauden ajasta riippumatta. Palveluihin sisältyy myös toimintakyvyn ylläpitoa ja kehittämistä sekä sosiaalista osallisuutta ja vuorovaikutusta edistävää toimintaa. Ateriat, vaatehuolto ja siivous kuuluvat myös ympärivuorokautisen palveluasumisen sisältöön. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 21 c §.)

Asumispalveluita toteutettaessa on henkilön yksityisyyttä kunnioitettava ja tuettava hänen osallisuuttaan. Henkilön tarvitsemista lääkinnällisistä kuntoutuksista ja terveydenhuoltopalveluista on huolehdittava. Ympärivuorokautinen palveluasuminen on suunnattu henkilöille, jotka tarvitsevat jatkuvaa ohjausta, hoitoa ja huolenpitoa tai vaativaa ammatillista hoitoa. Tällöin muiden järjestelyjen tekeminen ei ole mahdollista tai se ei palvele henkilön etua. Palveluasumista voidaan toteuttaa joko pitkä- tai lyhytaikaisesti henkilön tarpeiden mukaan. (Vammaisten asuminen s.a.)



Asumispalveluyksiköissä työskentelee sekä sosiaali- että terveydenhuollon henkilöstöä. Henkilöstön kelpoisuusvaatimukset määritellään laissa sosiaali- huollon ammattihenkilöistä (817/2015), valtioneuvoston asetuksessa sosiaali- huollon ammattihenkilöistä (153/2016) ja laissa terveydenhuollon ammattihen- kilöistä (559/1994). Palvelukuvauksessa määritellään erikseen, että asumis- palveluyksikössä tulee työskennellä tehtävään soveltuva AMK- tai opistotasoi- sen sosiaalihuollon ammattitutkinnon (eli sosionomi / geronomi / kuntoutuksen ohjaaja) suorittanut henkilö. (Kymenhva 2024,13–14.) Sosionomit vastaavat asukkaiden sosiaalipalveluiden ja vammaispalveluiden hakemisesta sekä eri- laisten tukien ajan tasalla pitämisestä.

### **4.3 Työ asumispalvelussa**

Työ vammaisten ihmisten kanssa on monimuotoista ja se edellyttää erityis- osaamista. Työ voi olla kasvatusta, opetusta ja ohjausta ja palveluohjauksel- lista toimintaa, mutta myös hoitoa ja avustamista sekä suunnittelua ja kehittä- mistä. Työn moninaisuuteen vaikuttavat vammaisten ihmisten yksilölliset tuen tarpeet, toimintayksikön luonne ja työntekijän työtehtävät. Vammaisen ihmisen kohtaaminen on kokonaisvaltaista ja siihen kuuluu tarvittaessa myös avusta- minen ja hoitaminen. Työntekijän tehtävänä on edistää vammaisuuden takia tukea tarvitsevien henkilöiden sosiaalista turvallisuutta, osallisuutta ja hyvin- vointia. (Räty ym. 2008.) Tuen tarpeiden vaativuus määrittelee asumisyksi- köissä työskentelyä; jossain työ painottuu enemmän perushoittoon ja erilaisten kommunikaatiomenetelmien hallintaan, toisissa taas työ on enemmän ohjauk- sellista. (Kari, ym. 2020, 13.)

Vammaisten asuminen on muuttunut laitosasumisen purkamisen myötä. Tämä on muuttanut myös työskentelyä asumispalveluissa. Aikaisemmin työ on painottunut hoitotyöhön, nykyään korostetaan vammaisten oikeuksia, tasa- vertaisuutta ja autonomiaa. Tämä vaatii henkilökunnalta ohjaavampaa ja val- mentavampaa työtettä. Työelämä edellyttää myös yhä enemmän tiimitaitoja, joustavuutta, yhteistyökykyä, ongelmanratkaisutaitoja ja kykyä johtaa itseään. (Teittinen ym.2021, 256.)

Vammaistyössä tarvitaan tietoisuutta vammaisuudesta ja sen moninaisuudesta. Sama diagnoosi ei tarkoita automaattisesti sitä, että toimintakyky on täysin sama. Asumispalveluita tarjotessa on ajateltava toimintamahdollisuuksia ja niiden tukemista eikä niinkään keskittymistä toimintarajoihinsa. (Kivistö & Hautala 2021, 268–269.) Toimiminen asumispalveluissa tulee aina olla asiakaslähtöistä toimintaa, jossa vammaista tulee kunnioittaa omana itsenään ja hänen valinnanvapauttaan tulee arvostaa. Riippuen henkilön avun tarpeesta saattaa henkilön valintojen tekeminen vaikeutua ja tätä kautta omatoimisuus vähentyä. Vammaisen henkilö saattaa oppia avuttomaksi pienissäkin asioissa, ellei häntä kannusteta omatoimisuuteen. Vammaisen henkilön tulee saada ja joutua tekemään päätöksiä, että hän oppii niitä tekemään. Hyvä päätös rakentuu tiedosta ja asian pohtimisesta eri näkökulmista. Työntekijä voi ilmaista mielipiteensä, mutta niin, että lopullinen päätösvalta on henkilöllä itsellään. (Ihalainen & Kettunen 2017, 243–244.)

Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys työskentelyssä vammaisten ympärivuorokautisessa palveluasumisessa. Työntekijät ovat erityisen lähellä ja kokonaisvaltaisesti mukana asukkaiden elämässä ja työntekijöiden hyvinvointi heijastuu asukkaisiin. Siksi onkin tärkeää huomioida kuormittavia tekijöitä, jotta työhyvinvointi säilyisi hyvänä.

Kymenlaakson hyvinvointialue toteuttaa henkilökunnalle neljä kertaa vuodessa henkilöstökokemuskyselyn. Kyselyn tavoitteena on kehittää henkilöstökokemusta ja päämääränä työntekijöiden hyvinvointi. Kyselyn avulla tunnistetaan arjessa toimivat asiat ja löydetään kehittämiskohteet. Vuoden 2024 ensimmäisen kyselyn tuloksissa käy ilmi, että suurin osa työntekijöistä (76,8 %) koki saavansa esimieheltä tukea. Myös kokemuksiin työnilosta ja työnsujuvuudesta oltiin suurimmaksi osaksi samaa mieltä.

Työolobarometrin mukaan työn fyysinen kuormittavuus on pysynyt samana jo useamman vuosikymmenen ajan. Työolobarometrissa ilmenee, että työntekijät kokevat henkisen kuormittavuuden lisääntyneen, 63 % oli sitä mieltä, että työ

on henkisesti rasittavaa tai jokseenkin rasittavaa. Hyvinvointialueiden ja kuntien työntekijät kokivat työnsä henkisesti raskaampana kuin yksityisen puolen työntekijät. (Lyly-Yrjänäinen 2024.)

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 5.1 Tutkimuksen eteneminen

Opinnäytetyömme aiheenvalinta tapahtui elokuun 2023 lopussa. Aiheen löysimme koulumme sivustolta, johon Kymenlaakson hyvinvointialue oli laittanut aihe-ehdotuksia. Otimme yhteyttä toimeksiantajan yhteyshenkilöön, jolta saimme vammaispalveluiden työelämäohjaajan yhteystiedot. Hänen kanssaan pidimme Teams-palaverin lokakuun 2023 lopussa. Tässä palaverissa rajattiin mukaan tulevat yksiköt ja keskusteltiin toimeksiantajan toiveista. Ehdotus mukaan tulevista yksiköistä ja niiden määrästä tuli toimeksiantajalta. Tämän jälkeen laitoimme aiheen hyväksyttäväksi opettajalle.

Teoreettista viitekehystä aloimme purkaa selvittämällä työn kuormittavuutta, mistä osa-alueista se muodostuu ja miten sitä voidaan ehkäistä. Mukaan otimme myös teoratiedon selvittämistä työhyvinvoinnista. Tämän jälkeen selvitimme mitä on vammaispalvelut, vammaisten asumispalvelut ja työ vammaisten asumispalveluissa. Näin saamme käsityksen siitä, mitä mahdollisia kuormittavia tekijöitä voisi nousta esiin. Teoratiedon etsinnässä käytimme Kyyti.fi-, Kaakkuri.fi-, Google-, Google Scholar- ja Julkari.fi-tietokantoja. Etsimme edeltäviä tutkimuksia hakusanoilla *vammaispalvelut*, *työn kuormittavuus*, *työ kuormittavuuden ehkäisy*, *työn kuormittavuus vammaistyössä* ja *työhyvinvointi*. Huomasimme, että edeltäviä, vammaisten asumispalveluihin kohdistuneita tutkimuksia ei ollut. Hakemalla tutkimuksia työhyvinvoinnista, löysimme työolobarometrin 2023, joka on työ- ja elinkeinoministeriön tekemä julkaisu palkansaajien kokemasta työelämän laadusta.

Opinnäytetyön suunnitteluseminaariin osallistuimme tammikuussa 2024. Tämän jälkeen teimme opinnäytetyönsopimuksen ja haimme tutkimuslupaa Kymenlaakson hyvinvointialueelta. Tutkimuslupa myönnettiin 5.3.2024. Tutkimuslupaa odottaessa aloimme suunnitella Webropol-kyselyä. Luvan saatua

hioimme kyselyä ja lähetimme sen työelämäohjaajalle kommentoitavaksi. Häneltä tuli muutama korjaus- ja parannusehdotus. Nämä tehtyämme lähetimme kyselyn sähköpostilla asumisyksiköiden esimiehille, jotka jakoivat kyselyä sähköpostitse henkilökunnalle. Vastausaika kyselyssä oli 5.5.2024 asti. Kyselyn ajoitimme niin, että se tavoittaa henkilökunnan ennen kesälomakauden alkamista. Tällä toivoimme saavamme enemmän vastauksia, mutta ajattelimme myös, että vastaajat olisivat vakituista henkilökuntaa. Mukaan valikoituneissa asumisyksiköissä työskentelee 54 työntekijää eri ammattiryhmistä (sosionomi, sairaanhoitaja, lähihoitaja, hoitoapulainen). Perustyönkuva on kaikilla sama, koulutus tarkentaa työnkuvaa. Suurin osa työntekijöistä työskentelee asuminenohjaajan työnimikkeellä. Kyselyymme vastasi 25 työntekijää. Vastaukset saatuamme aloimme analysoida tuloksia. Opinnäytetyö on tarkoitus esittää seminaarissa syyskuussa 2024.

## **5.2 Tutkimuksen lähtökohdat ja tavoitteet**

Työn kuormittavuudesta ja työssä jaksamisesta sosiaalialalla puhutaan paljon. Olemme molemmat työskennelleet hoitoalalla, joten tämän takia aihe koskettaa. Vammaisten valikoituminen asiakasryhmäksi johtuu kokemuksestamme siitä, että yleensäkin vammaisista ja työskentelystä heidän kanssaan puhutaan vähemmän kuin muista asiakasryhmistä.

Kymenlaakson hyvinvointialueen aluevaltuusto on linjannut vuosille 2023–2025 hyvinvointialueelle palvelustrategian, jonka yksi kohta on henkilöstön hyvinvointi. Toimeksiantajalle onkin tärkeää saada tietoa työntekijöiden kokemuksia työn kuormittavuudesta. Kun kuormittavuutta aiheuttavat ja ehkäisevät tekijät tunnistetaan, voidaan niihin puuttua. Tutkimuksen tarkoituksena oli siis edistää työhyvinvointia tuomalla esiin työn kuormittavia tekijöitä sekä kuormitusta ehkäiseviä tekijöitä ja tuoda näin tietoa toimeksiantajalle. Työelämäohjaajan kanssa pidetyssä palaverissa nousi esiin toive siitä, että kyselystä nousisi esiin työntekijöiden positiivisia voimavaroja ja työssä jaksamista edistäviä tekijöitä. Tutkimuskysymysten muotouduttua valitsimme määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena.

Tutkimuskysymyksiä miettiessämme kriteereinämme olivat opinnäytetyön tavoitteet ja toimeksiantajalta tulleet toiveet. Tutkimuskysymyksiksemme valikoitui kaksi kysymystä: ”Mitkä ovat keskeiset työn kuormittavuutta lisäävät tekijät Kymenlaakson hyvinvointialueen vammaispalveluiden asumisyksiköissä?” ja ”Mitkä tekijät tuovat työntekijöille voimavaroja työssä jaksamiseen?” Näillä kysymyksillä toivomme, että toimeksiantaja voi hyödyntää opinnäytetyömme tuloksia työntekijöidensä työhyvinvoinnin parantamiseen.

### **5.3 Tutkimusmenetelmät ja aineiston kerääminen**

Tutkimusmenetelmänä käytimme määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusta. Aineiston keräsimme Weprobol-kyselyllä. Kyselomake on tavallisin aineiston keräämisen muoto määrällistä tutkimusta tehdessä (Vilkkä 2021, 94). Kysymykset eivät olleet pelkästään määrällisiä, vaan joukossa oli muutama avoin kysymys tuodaksemme työntekijöiden näkemyksen esiin sellaisenaan (Kananen 2008, 10–11).

Kyselylomakkeen toteutimme niin, että pystyimme saamaan vastauksia tutkimuskysymyksiimme. Kysymyksiä meillä oli 10, joista 3 oli avoimia kysymyksiä. Kuudessa kysymyksessä oli yhteensä 42 väittämää. Aloitimme kartoittamalla, kokevatko työntekijät työnsä kuormittavaksi ja painottuvatko kokemukset fyysiseen, henkiseen vai sosiaaliseen kuormittavuuteen. Tämän jälkeen kartoitimme erilaisten väittämien avulla, mitkä osatekijät vaikuttavat kuormittavuuteen. Seuraavaksi kartoitimme palautumiseen liittyviä tekijöitä; pystyvätkö työntekijät palautumaan työstään. Työn voimavaroja kartoitimme avoimella kysymyksellä kuten myös sitä, miten työnantaja voi tukea työssä jaksamista ja työnkuormittavuuden vähentämistä. Myös työntekijöiden omia keinoja työssä jaksamiseen kysyimme avoimissa kysymyksissä.

Kysymykset lomakkeeseen suunnittelimme keräämämme teoretiedon perusteella. Kysymyksillä ja väittämillä halusimme saada mahdollisimman kattavat vastaukset tutkimuskysymyksiimme. Kyselyyn valikoituneet väittämät ja kysymykset perustuivat teoreettiseen tietoon työkuormitustekijöistä sekä omaan

käytännön kokemukseemme työelämässä. Arviointiasteikkona käytimme asteikkoa 1–5 eli Likertin asteikkoa, jokaiselle arvon määrittelimme myös sanallisesti. Pohdimme ”en osaa sanoa” vastausvaihtoehdon mukaan ottamista. Mikäli sen olisi jättänyt pois, olisivat vastaukset tarkentuneet, mutta toisaalta pakkaneet vastaajan valitsemaan myös tilanteessa, jossa kaivattaisiin neutraalia vastausvaihtoehtoa.

Kyselyn ymmärrettävyyden varmistimme käymällä kysymykset läpi asumispalveluissa työskentelevien tuttaviemme kanssa, jotta saimme selville ovatko kysymykset täysin ymmärrettäviä ja selkeitä. Fyysisen toimivuuden varmistimme tietoteknisesti. Lähetimme kysymykset myös työelämäohjaajalle kommentoitavaksi ja teimme sen perusteella muutoksia.

Kysely lähetettiin sähköisesti kaikille kyselyyn valikoituneiden asumisyksikön 54 työntekijöille. Rajaus mukaan tulleista yksiköistä tuli työelämäohjaajalta. Me lähetimme kyselyn saatekirjeen kera yksiköiden lähiesihenkilöille, jotka jakoivat sen oman sähköpostituslistansa työntekijöille. Tämän tapainen aineiston kerääminen sopii laajalle ja hajallaan olevalle joukolla (Vilkkä 2021, 94). Jos tutkimus olisi toteutettu haastatteluna, ongelmaksi olisi saattanut muodostua haastateltavien saaminen ja aikataulujen yhteensovittaminen. Tämä tuli ilmi keskustelussa työelämä ohjaajan kanssa.

Kysely toteutettiin nimettömänä ja niin, ettei kenenkään henkilöllisyys tule ilmi. Saatekirjeessä korostettiin anonymiteettia. Tämä on myös yksi asia, jolla toivoimme saavamme mahdollisimman monta vastaajaa. Sähköpostin kautta lähetetyssä kyselyssä mietimme sitä riskiä, että kysely hukkuu sähköpostien tulvaan, mitä työntekijöille tulee. Lähetimme esihenkilöille vielä muistutuksen 28.4.2024, jossa pyysimme jakamaan kyselyn uudelleen. Tämä osoittautuikin hyväksi päätökseksi, koska vastaajien määrä lisääntyi. Vastausajan umpeuttua käsitelimme tutkimuksen tuloksia ja saatua aineistoa tilastollisin menetelmin.

## 6 TULOKSET JA NIIDEN ANALYSOINTI

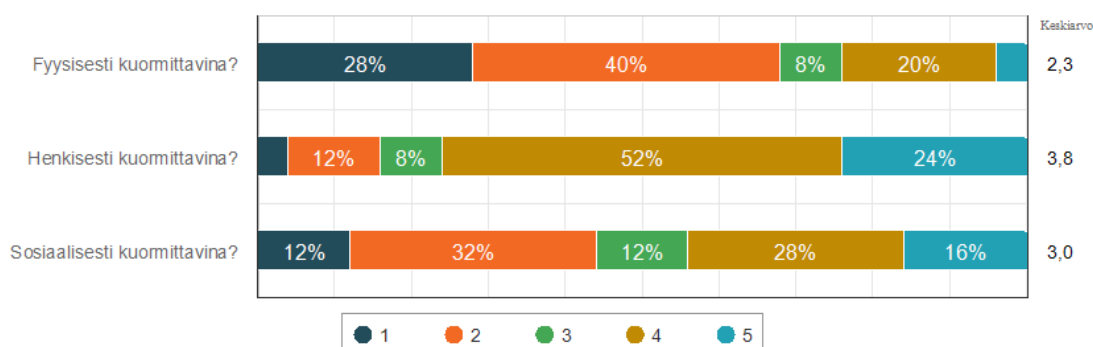
Kysely lähetettiin 54 työntekijälle. Kyselyyn tuli 25 vastausta eli vastausprosentti oli 46,3 %. Vastauksia aloimme purkaa jaottelemalla väittämät fyysiseen, henkiseen ja sosiaaliseen kuormittavuuteen sekä voimavaroja ja palautumista koskeviin ryhmiin. Jaottelun tehtiin teoriatietoon pohjautuen. Koska aikaisempia tutkimuksia työn kuormittavuudesta vammaistyössä ei löytynyt, käytimme vertailussa Työolobarometri 2023 -tutkimusta, jonka tulokset olemme laittaneet oman tutkimuksemme tulosten perään.

### 6.1 Kuormittavuus

Kaikissa kysymyksissä käytettiin vastausvaihtoehtoja 1–5-asteikolla. Aloitimme kyselyn kartoittamalla kokevatko vastaajat työnsä kuormittavaksi. Kyselyyn vastanneista 47,1 % koki vain vähän kuormittavuutta. 35,3 % koki työnsä paljon tai erittäin paljon kuormittavaksi. Työtehtävät koettiin henkisesti ja sosiaalisesti kuormittaviksi, kun taas fyysistä kuormittavuutta ei koettu niin paljon. Henkisesti kuormittavaksi paljon tai erittäin paljon koki 76 % vastaajista. Sosiaalisen kuormittavuuden kokeminen jakautui hyvin tasaisesti, kuten kuvassa 1 näkyy. Sosiaalista kuormittavuutta vähän tai ei lainkaan koki 34 % ja paljon tai erittäin paljon 34 % vastaajista. Fyysistä kuormittavuutta koki vähän tai ei lainkaan yli puolet (68 %) vastanneista. Työn kuormittavuus painottuu siis henkiseen ja sosiaaliseen kuormitukseen, kuten kuvasta 1 voidaan päätellä.

#### Pidätkö työtehtäviäsi...

1= En lainkaan 2= Vähän 3= En osaa sanoa 4= Paljon 5= Erittäin paljon



Kuva 1. Pidätkö työtehtäviäsi fyysisesti, henkisesti, sosiaalisesti kuormittavana?

Vuonna 2023 työolobarometrin mukaan kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelevät kokevat työn henkisesti raskaana muiden alojen edustajia enemmän. 24 % oli täysin samaa mieltä ja 51 % jokseenkin samaa mieltä. Palkan-saajista 16 prosenttia oli täysin samaa mieltä, että työ rasittaa henkisesti ja miltei puolet (47 %) oli jokseenkin samaa mieltä. (Lyly-Yrjänäinen 2024.)

### **6.1.1 Sosiaalinen kuormitus**

Työn sosiaaliseen kuormitukseen vaikuttaa esimerkiksi työyhteisö ja sen toimivuus, sekä johtajuuteen liittyvät tekijät. Erilaisten väittämien avulla kartoitimme sosiaaliseen kuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä.

Asteikolla 1–5 melkein puolet vastaajista (44 %) koki tiimipalavereiden tukevan työyhteisön toimintaa. Tiedonkulkua ei pidetty täysin toimivana. Jopa 48 % on ollut tätä mieltä. Tästä voidaan päätellä, että tiedonkulun kannalta kaivataan panostusta tiimipalaveriinkin. Työilmapiiri vaikuttaa paljon sosiaaliseen jaksamiseen töissä. 48 % koki työilmapiirin hyväksi, mutta 32 % oli eri mieltä. Työtehtävien jakautumiseen tasaisesti jopa 44 % on vastannut olevansa jokseenkin tai täysin eri mieltä, suuri osa (28 %) on vastannut, ettei osaa sanoa ja vain 28 % on ollut jokseenkin samaa mieltä.

Yksi työn mielekkyyteen vaikuttavista asioista on työnteosta saatu arvostus. 48 % vastanneista koki saavansa työkavereiltaan arvostusta työpanoksestaan. Lähes kaikki (92 %) vastanneista kokivat, että esimies arvostaa heidän työpanostaan. Työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta kysyttäessä viidesosa (20 %) ei kokenut kohtelun olevan tasapuolista, yli puolet (52 %) on vastannut kokevansa kohtelun tasapuolisena. Kehityskeskustelut osana ammatillisen kehittymisen tukea on jakanut mielipiteitä tasaisesti. 36 % on kokenut kehityskeskustelut tukevaksi, 36 % ei osannut sanoa ja 28 % ei ole kokenut kehityskeskustelujen tukevan ammatillista kehitystä.

Työolobarometri 2023 mukaan tiedonkulku koettiin avoimeksi. 32 % oli täysin ja 51 % jokseenkin samaa mieltä avoimesta tiedonkulusta. Myös tasapuolinen



kohtelu koettiin työolobarometrin mukaan hyvänä, 43 % oli täysin ja 41 % jokseenkin samaa mieltä tasapuolisesta kohtelusta. (Lyly-Yrjänäinen 2024.)

### **6.1.2 Henkinen kuormitus**

Työn tuomaan henkiseen kuormitukseen vaikuttaa esimerkiksi työn paine, pitkäväteisyys ja stressi. Väkivallan uhka ja vastuu ovat tekijöitä, jotka aiheuttavat henkistä kuormittavuutta. Henkiseen kuormitukseen liittyvät tekijät voidaan jakaa työn sisältöä, työn järjestelyä ja työyhteisön sosiaalista toimivuutta koskeviin tekijöihin. Väittämien avulla selvitimme, kuinka kuormittavaksi nämä tekijät koettiin.

Tutkimuksen mukaan työtehtävät koettiin selkeiksi. Reilusti yli puolet (68 %) on vastannut kokevansa työtehtävät selkeiksi, kukaan ei vastannut olevansa täysin eri mieltä väitteen kanssa. Väkivallanuhka on yksi merkittävä työn kuormitustekijä. Lähes yksi kolmasosa (28 %) vastanneista koki väkivallan uhan erittäin paljon kuormittavaksi. 12 % koki väkivallan uhan paljon kuormittavaksi. 36 % koki väkivallan uhan vain vähän kuormittavaksi. Vastuu koettiin myös kuormitustekijänä. Kirjalliset työt kuormitustekijänä jakoivat vastauksia tasaisesti. Henkilöstöressurssien kohdalla vastaajista kaikki kokivat kuormitusta, tämä nousee esiin myös avoimien kysymysten vastauksissa.

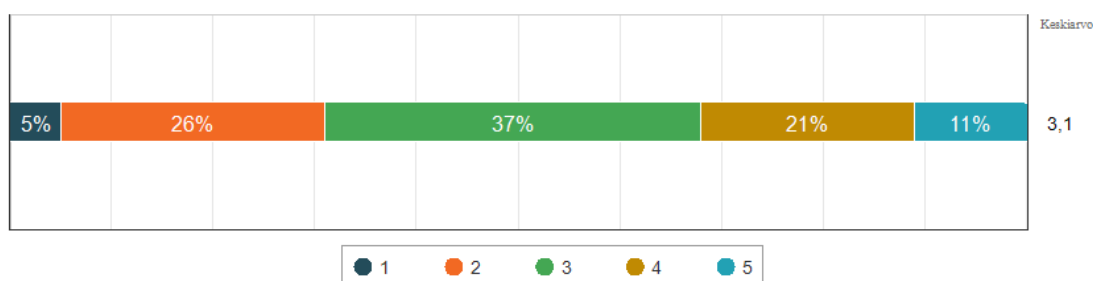
Työolobarometrin mukaan naisvaltaisilla aloilla asiakkaiden taholta tulevan fyysisen väkivallan havaitseminen ja kokeminen ovat yleisintä. 35 % on havainnut ja 16 % kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa. (Lyly-Yrjänäinen 2024.)

Yli puolet vastanneista (56 %) oli sitä mieltä, etteivät he laiminlyö perhettään työnsä takia, kolmasosa kuitenkin oli väitteen kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Työsuhteen jatkumiseen oli luottamusta. Vain 12 % koki epävarmuutta työsuhteen jatkumisesta. Aamulla töihin lähtöä ei pidetty vaikeana. Suurin osa vastaajista (52 %) ei koe työtään pitkäväteiseksi.

Kokemukset työn yksitoikkoisuudesta ja kehitysmahdollisuuksista sekä työnkuvan muutosten rajallisuudesta jakautuivat hyvin tasaisesti, kuten kuvasta 2 ilmenee.

### **Koen että työni on yksitoikkoista ja kehitysmahdollisuudet ja työnkuvan muutokset ovat rajallisia**

1= Täysin eri mieltä 2= Jokseenkin eri mieltä 3= Ei samaa eikä eri mieltä 4= Jokseenkin samaa mieltä 5= Täysin samaa mieltä



Kuva 2. Koen että työni on yksitoikkoista ja kehitysmahdollisuudet ja työnkuvan muutokset rajallisia

Suurin osa (37 %) on valinnut neutraalin vastaus vaihtoehdon. 31 % on vastannut olevansa täysin tai jokseenkin eri mieltä ja 32 % on vastannut olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä.

### **6.1.3 Fyysinen kuormitus**

Työn fyysiseen kuormittavuuteen vaikuttavat esimerkiksi vuorotyö, ergonomia ja työn määrä. Kartoitimme työn fyysistä kuormittavuutta erilaisilla väittämillä ja asettamalla vastausvaihtoehdoiksi asteikon 1–5.

Työ ympäristön ergonominen toimivuus jakoi kokemukset hyvin tasaisesti. 32 % koki työympäristön ergonomiseksi ja 32 % ei kokenut työympäristöä ergonomiseksi, 37 % valitsi neutraalin vastaus vaihtoehdon.

Epäsäännölliset työajat jakoivat kokemuksia tasaisesti. 20 % on vastannut väittämään, etteivät työajat kuormita lainkaan, 20 % on vastannut kuormittavansa vähän epäsäännöllisistä työajoista ja 28 % on vastannut kuormittavansa paljon ja 20 % erittäin paljon. Työn määrää ei koettu kuormittavaksi. 76

% vastasi, ettei työ tunnu lainkaan tai tuntuu vähän kuormittavalta, vain 12 % vastasi työn määrän tuntuvan paljon kuormittavalta. Kukaan ei kokenut työn määrää erittäin paljon kuormittavaksi. Kiirettä ei koettu kuormittavaksi. Jopa 80 % vastasi, että kiire ei tunnu kuormittavalta tai tuntuu vain vähän kuormittavalta. 12 % on vastannut kiireen olevan paljon kuormittavaa ja 8 % ei osannut sanoa. Saan nukkua riittävästi- väittämään 52 % on vastannut olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä ja 44 % on vastannut olevansa jokseenkin tai täysin eri mieltä. Voidaan päätellä, että vastaajat eivät ole kokeneet työtään kovinkaan fyysisesti kuormittavaksi. Fyysistä kuormittavuutta koetaan epä-säännöllisten työaikojen aiheuttamana. Kuitenkaan vähäisen unen määrää ei koettu ongelmaksi.

Työolobarometrin 2023 mukaan työn fyysisen raskauden kokeminen on pysynyt miltei samana jo parinkymmenen vuoden ajan. Vuonna 2023 täysin samaa mieltä työn fyysisestä rasittavuudesta oli 11 % ja 26 % oli jokseenkin samaa mieltä. (Lyly-Yrjänäinen 2024.)

## **6.2 Voimavarat**

Työn kuormituksen kokemiseen vaikuttavat voimavarat. Työntekijä voi kokea saavansa voimavaroja esimerkiksi työkavereiden tuesta, kehitys mahdollisuuksista ja työn tärkeydestä. Tutkimme asiaa väittämien avulla.

Työkavereiden ja esihenkilön tuki ja palaute ovat merkittävä osa työssä jaksamisesta. Esihenkilön ja työkavereiden tuen osalta 12 % on vastannut molempiin väittämiin, ettei koe saavansa tukea. Esihenkilön saamasta tuesta 48 % on vastannut olevansa jokseenkin samaa mieltä ja 28 % on vastannut olevansa täysin samaa mieltä. Työkavereilta saamasta tuesta peräti 40 % on vastannut olevansa täysin samaa mieltä, että saa tukea työkavereiltaan ja 24 % jokseenkin samaa mieltä. Voidaan päätellä, että suurin osa kokee saavansa tukea työssään, kuitenkin esimiehen antama tuki koettiin suuremmaksi. Palautteen saaminen on tärkeää ja antaa onnistumisen kokemuksia, kehityskohteita ja näkökulmia. Esimieheltä saatu palaute jakoi vastaajia tasan. Kolmasosa oli sitä mieltä, että saa tarpeeksi palautetta esihenkilöltä ja kolmasosa koki, ettei

saa tarpeeksi palautetta. Työkavereilta palautetta saatiin enemmän, 44 % koki palautteiden määrän olevan riittävää.

Työaikoihin ja työhön vaikuttaminen lisäävät työn mielekkyyttä ja kokemusta omasta vaikutusmahdollisuudesta. Yli puolet vastaajista (56 %) koki voivansa vaikuttaa työaikoihinsa. 32 % koki, ettei voi vaikuttaa työaikoihin. Työaika asiat nousivat negatiivisesti esiin avoimissa kysymyksissä. Yksi viidesosa ei kokenut työtään motivoivaksi. Yli puolet (52 %) kuitenkin vastasivat työn olevan motivoivaa. Itsensä kehittäminen työssä on yksi motivaation lähde. Suurin osa (64 %) koki voivansa kehittää itseään työssään. Mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhönsä vastaukset jakautuivat tasaisesti. 28 % vastasi olevansa jokseenkin tai täysin eri mieltä. 36 % vastasi olevansa täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Työn koki tärkeäksi jopa 72 % vastanneista. Yli puolet (56 %) vastasi olevansa ylpeä työstään, 12 % vastasi olevansa jokseenkin tai täysin eri mieltä väitteen kanssa. Voidaan päätellä, että työ koetaan tärkeäksi ja motivoivaksi ja siitä ollaan ylpeitä. Myös oman työnsä kehittämiseen uskotaan.

Avoimessa kysymyksessä kysyimme työnvoimavaroja, jotka auttavat jaksamaan ja työntekijöiden kokemuksia, mikä on työssä palkitsevaa ja antoisaa. Ylivoimaisesti eniten koettiin asukastyö voimavaroja tuovaksi. Työpaikan ilmapiiri ja työkavereiden kannustus koettiin voimavarana. Vaikka työ koettiin ajoittain rankkana, onnistumiset siinä oli palkitsevaa. Seuraavat lainaukset ovat otettu suoraan avoimen kysymyksen vastauksista.

*”Mukavat asiakkaat, hyvä työilmapiiri. Mahdollisuus suunnitella ja toteuttaa arkipäivästä poikkeavia asioita kuten retket ja tapahtumat asiakkaiden kanssa.”*

*”Perhe, lapset, vapaa-aika, riittävä uni ja elintavat. Se että töissä on hyvä työyhteisö ja kiva olla töissä. Tykkään työstäni, vaikka se on rankkaa, mutta palkitsevaa. Se että näkee oman käden jäljen ja mitä saa aikaseksi työvuorossa.”*

Avoimena kysymyksenä kysyimme, millä keinoin työnantaja voisi tukea työssä jaksamista ja vähentää työn kuormittavuutta. Vastauksista tulee ilmi, että työntekijät toivovat esihenkilöltä oikeudenmukaisuutta, tasapuolisuutta, resurssien

oikeanlaista kohdentamista ja apua ristiriitojen ja haasteiden ratkaisuun. Esihenkilöltä toivotaan kannustusta, tukea ja arvostusta. Vastauksissa tuli ilmi, että esihenkilö on jo tukenut työntekijää mahdollistamalla osa-aikaisen työn.

Työvuorosuunnittelu tulee myös vahvasti esiin. Työvuorojen suunnittelulta toivotaan enemmän vaikutusvaltaa omiin työvuoroihin ja etteivät työputket olisi pitkiä ja kuormittavia. Toiveena tulee esiin vapaiden suunnittelu niin, että työputkien välissä olisi enemmän kuin yksi vapaapäivä. Työhön toivotaan toimituutta sijaisten suhteen niin, että sijaisten vaihtuvuus ei olisi niin suuri ja sijais-ten työkyky ja työn osaaminen eivät kaatuisi vakituisten työntekijöiden nis-kaan. Kirjallisiin töihin toivottiin lisää aikaa. Seuraava lainaus on nostettu avoi-men kysymyksen vastauksista.

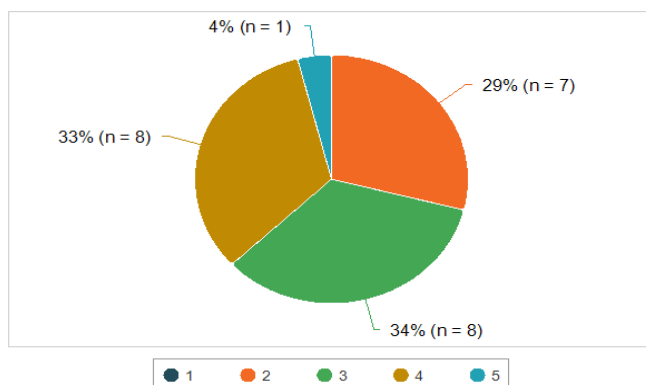
*”Esihenkilön antama tuki, kannustus ja arvostus tukisi työssä jaksamista. Henkilöstön tasapuolinen kohtelu (lomat, työvuorot jne.), tällä tavalla ei aiheuta skismaa henkilöstön välillä. Selkeät työtehtävät vähentävät työn kuormittavuutta. Omiin työaikoihin vaikuttaminen auttaa työssä jaksamisessa.”*

### 6.3 Palautuminen

Työstä ja sen kuormituksesta palautuminen on olennainen osa työhyvinvointia. Kyselyssä kokemukset palautumisesta jakautuivat tasaisesti, mutta kukaan ei kokenut, ettei palautuisi lainkaan, kuten kuvasta 3 ilmenee.

#### Kuinka hyvin koet palautuvasi työstä vapaa-ajalla?

1= En lainkaan 2= Vähän 3= En osaa sanoa 4= Hyvin 5= Erittäin hyvin



Kuva 3. Kuinka hyvin koet palautuvasi työstä vapaa-ajalla.

Työstä irrottautuminen vapaa-ajalla on tärkeää stressinhallinnan kannalta. Kyselyyn vastanneista 25 henkilöstä 60 % on vastannut pystyvänsä irrottautumaan töistään vapaa-ajalla. Vastajista 60 % koki itsensä uupuneeksi työpäivän jälkeen. Suuri osa (68 %) vastajista vastasi pystyvänsä rentoutumaan vapaa-ajallaan. Vapaa ajan ja työnteon välinen tasapaino tukee työhyvinvointia. Minulla on riittävästi vapaa-aikaa- väittämään 44 % vastasi olevansa täysin tai jokseenkin samaa mieltä, 36 % on vastannut olevansa täysin tai jokseenkin eri mieltä.

Avoimena kysymyksenä kartoitettiin keinoja oman työssä jaksamisen tukemiseen. Vastauksissa nousee liikunnan, harrastusten, perheen, yleisen hyvinvoinnin ja unen merkitys työssä jaksamiseen. Lemmikit ja rentoutuminen koettiin tärkeäksi. Työstä ansaittu palkka, loma ja työkaverit koettiin jaksamista tukevin tekijöinä. Voidaan todeta, että vaikka työpäivän jälkeen olo on koettu uupuneeksi, pystytään siitä palautumaan ja irtautuminen työstä onnistuu. Seuraava lainaus on nostettu avoimen kysymyksen vastauksista.

*” Työ työnä. Se tehdään parhaalla mahdollisella osaamisellani ja kunnolla. En kuormitu. Hyvä arki kotona ja harrastus auttaa irtautumaan työstä ja rentoutumaan.”*

## **7 JOHTOPÄÄTÖKSET**

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät tuovat työntekijöille voimavaroja työssä jaksamiseen ja mitkä ovat keskeiset työn kuormittavuutta lisäävät tekijät Kymenlaakson hyvinvointialueen vammaispalveluiden asumisyksikössä. Molempiin tutkimuskysymyksiin saatiin vastauksia.

Voimavaratekijöiksi nousi esiin asukkaat ja heidän kanssaan tehtävä työ. Nämä ovat esimerkkejä sosiaalisista voimavaroista. Tästä voidaan päätellä, että työn kuormitustekijät eivät nouse varsinaisesta asiakastyöstä.

Työn tärkeäksi kokeminen on merkittävä voimavara. Yksi organisaatiota koskeva voimavara on työntekijän käsitys siitä, kuinka paljon hänen työtään arvostetaan. Työkaverit ja heidän kannustuksensa koettiin merkittäväksi voimavaraksi. Työkavereilta saatiin enemmän kannustusta, mutta esihenkilöltä enemmän arvostusta. Työkavereilta saadaan todennäköisesti kannustusta työn ohessa. Kannustus tulee tsemppilauseina ja vertaistukena. Arvostus sen sijaan voi jäädä helposti sanoittamatta ja kiitos antamatta työkaverille. Esihenkilö ei ole yleensä arjen työssä läsnä ja kannustaminen voi jäädä vähemmälle. Esihenkilön sanoittamana arvostus sen sijaan jää paremmin mieleen ja siihen kiinnittää huomiota.

Vaikka työ koettiin raskaaksi, työntekijät löysivät erilaisia keinoja työstä palautumiseen. Palautuminen on keskeinen osa työhyvinvointia. Kyselyn perusteella työntekijät ovat löytäneet paljon keinoja palautumiseen omasta jokapäiväisestä elämästään. Tämä on erittäin tärkeää, sillä palautumista pitää tapahtua jatkuvasti. Pelkkä lomalla palautuminen ei riitä ylläpitämään työhyvinvointia.

Työn järjestelyn voimavaroihin kuuluu esimerkiksi työroolien selkeys, joka myös nousi kyselyssämme positiivisena esiin. Työroolien selkeydellä tarkoitetaan työntekijöiden välistä ymmärrystä siitä, mitkä vastualueet kuuluvat kenellekin. Esimerkiksi työyksikössä ilta- ja aamuvuorolla on omat tehtävänsä, lähihoitajilla ja sosionomeilla omat tehtävänsä.

Avoimissa kysymyksissä nousi esiin esihenkilöltä saatu tuki työssä jaksamiseen. Toisaalta esiin nousi se, että yksittäisten työntekijöiden tukeminen voi vaikuttaa toisten työntekijöiden kuormittavuuden lisääntymiseen. Työtehtävät eivät välttämättä tällöin jakaannu tasapuolisesti, tämä voi aiheuttaa henkistä mutta myös fyysistä kuormittavuutta.

Kysyimme toisena tutkimuskysymyksenä työn keskeisiä kuormitustekijöitä. Työtä ei koettu fyysisesti kovin raskaana. Työn fyysistä kuormitusta pystytään keventämään merkittävästi esimerkiksi apuvälineillä. Nykyään työergonomi-

aan kiinnitetään paljon huomiota ja työpaikoilta löytyvät usein korkeussäädettävät pöydät, ergonomiset tuolit ja asiakastyössä käytettävät siirtovälineet. Fyysisen kuormituksen keventämiseen on kiinnitetty huomiota useampi vuosikymmen kuin henkisen kuormituksen keventämiseen. Fyysiset pulmat on myös helpompi ratkaista kuin henkisen kuormituksen aiheuttajat. Nämä vaikuttavat kuormituksen kokemiseen. Työolobarometrin 2023 mukaan työn fyysisen raskauden kokeminen on pysynyt miltei samana jo parinkymmenen vuoden ajan. Vuonna 2023 täysin samaa mieltä työn fyysisestä rasittavuudesta oli 11 % ja 26 % oli jokseenkin samaa mieltä. (Lyly-Yrjänäinen 2024.)

Kuormitustekijät eivät nouse asiakastyöstä vaan työpaikan ja organisaation rakenteellisista haasteista. Rakeenteelliset haasteet liittyvät esimerkiksi työvuoroihin, resursseihin ja työn järjestämiseen. Henkilöstöresurssit koettiin kuormittavina. Erityisesti avoimissa vastauksissa nousi esiin työntekijöiden tyytymättömyys henkilöstömitoitukseen ja resurssien kohdentamiseen. Työvuorosuunnittelussa on tärkeää, että henkilöstöä tulee olla oikea määrä, oikeassa paikassa, oikeaan aikaan. Suunnittelussa tulee huomioida hiljaiset hetket ja toiminnalliset huiput. Työvuorosuunnittelussa ja resurssien jaossa on oleellista huomioida myös lait ja säädökset, jotka vaikuttavat esimerkiksi henkilöstömitoitukseen. Usein resurssien kohdentamisen haasteet eivät ole yksikkökohtaisia vaan jakautuvat koko sosiaali- ja terveystalalle yhdeksi suureksi haasteeksi. Hetkittäisiin resurssi haasteisiin on vaikeaa vastata, sillä ihmisten kanssa työskenneltäessä tilanteet vaihtuvat nopeasti.

Työvuorosuunnittelun osalta vastaukset ovat ristiriidassa. Työaikoihin koettiin voivan vaikuttaa, mutta kuitenkin työvuorosuunnittelu ei tue työhyvinvointia. Tähän liittyy oletettavasti juuri tullut uudistus työvuorosuunnittelussa kyseisissä yksiköissä. Vaikutusmahdollisuudet omiin työvuoroihin vähentää työnkuormittavuutta ja lisää tällä tavalla työhyvinvointia.

Väkivallan uhka koettiin jopa erittäin paljon kuormittavaksi tekijäksi kyselyyn vastanneiden mielestä. Väkivallan uhka on merkittävä fyysinen ja psyykinen kuormitustekijä. Väkivallan pelko vaikuttaa merkittävästi työn mielekkyyteen.



Erilaisilla koulutuksilla voidaan tukea työntekijöiden ammattitaitoa kohdata väkivalta tilanteita.

Sosiaali- ja terveysalalla kiire on tunnetusti yksi suurimmista kuormitustekijöistä, tutkimuksemme mukaan näissä yksiköissä kiire ei ole noussut oleelliseksi kuormitustekijäksi. Myöskään työn määrää ei koettu kuormittavaksi tekijäksi. Voimme vetää johtopäätöksen, että oletettavasti henkilöstöresurssit ovat kunnossa, vaikka niihin toivottiin kiinnitettävän huomiota. Onko resurssit kohdennettu oikeaan paikkaan ja aikaan? Resursseja on luultavasti tarpeeksi, mutta ne eivät jakaudu tasapuolisesti ja tarpeeksi joustavasti.

Tiimipalaverit koettiin työyhteisön toimintaa tukevaksi, mutta tiedonkulkua ei koettu toimivaksi. Tästä voi vetää johtopäätöksen, että tiimipalaveriinkin tulisi panostaa ja kiinnittää enemmän huomiota. Myös päivittäiseen tiedonkulkuun ja raportointiin tulee kiinnittää huomiota. Kokemuksemme mukaan työpaikoilla on myös yleistä, että työntekijät keskustelevat omia kuulumisia ja työhön kuulumattomia asioita. Hyvä työilmapiiri on tärkeää, mutta töissä on kaikkien hyvä muistaa ammatillisuus ja vastuu.

Työ koettiin enemmän henkisesti kuin fyysisesti kuormittavaksi. Suurena työn kuormitustekijänä on koettu työtehtävien jakautuminen epätasapuolisesti, mutta työtehtävät koettiin selkeiksi. Työn kuormitus kyseisissä vammaispuolustuksen asumispalveluyksiköissä painottuu sosiaalisiin ja henkisiin tekijöihin.

## **8 LUOTETTAVUUS, EETTISYYS JA KEHITYSIDEAT**

### **8.1 Luotettavuus**

Validiteetti eli pätevyys toteutuu, kun tutkimusmenetelmällä mitataan juuri niitä asioita, joita on tarkoituskin mitata. Kyselylomakkeen kysymysten ymmärtäminen oikein on yksi pätevyyden merkki. Reliabiliteetilla eli luotettavuudella tarkoitetaan mittaustulosten tarkkuutta ja sitä, että tulokset ovat toistettavissa riippumatta kyselyn tekijästä. (Vilka 2021, 193–194.) Opinnäytetyötä aloitta-

essamme käytimme aikaa käsitteiden määrittelyyn ja teoria-aineiston keräämiseen. Teoreettista tietoa hankimme lähdemateriaaleihin perehtymällä. Lähdemateriaaleja valikoidessamme kiinnitimme huomiota lähteiden tuoreuteen.

Kyselylomakkeen kysymykset pidimme mahdollisimman selkeinä ja yksinkertaisina. Vastausvaihtoehdot pyrimme pitämään mahdollisimman samanlaisina virheiden välttämiseksi. Kyselyn ymmärrettävyyden varmistimme käymällä kysymykset läpi asumispalveluissa työskentelevien tuttaviemme kanssa, jotta saimme selville ovatko kysymykset täysin ymmärrettäviä ja selkeitä. Fyysisen toimivuuden varmistimme tietoteknisesti. Lähetimme kysymykset myös työelämäohjaajalle kommentoitavaksi, tällä tavalla varmistimme, että toimeksiantaja saa tutkimuksesta haluamansa tiedon.

## **8.2 Eettisyys ja kestävä kehitys**

Eettisyys on huomioitu opinnäytetyön alkaessa solmimalla opinnäytetyösopimus ja hakemalla tutkimuslupa. Eettisiä näkökulmia on otettu huomioon opinnäytetyössä esimerkiksi huomioimalla ja korostamalla tutkimukseen vastanneiden anonymiteettiä. Käsittelimme myös kaikki tutkimusaineistot asianmukaisesti ja kunnioittavasti. (Vilka 2021, 122–123.) Opinnäytetyössämme olemme keskustelleet opinnäytetyön tilaajan kanssa kysymyksistä ja antaneet näin vaikutus mahdollisuuksia ja kuunnelleet toiveita. Olemme myös olleet säännöllisesti yhteydessä ohjaavaan opettajaan ja pyytäneet ja saaneet palautetta. Tämän vuoropuhelun perusteella olemme muokanneet opinnäytetyötämme. Tutkimuksen etenemisestä on tiedotettu tilaaja taholle, sekä käyty kysymykset läpi ennen kyselyn julkaisua. Kyselyyn emme laittaneet taustamuuttujia, koska halusimme varmistaa vastaajien anonymiteetin ja mielestämme taustamuuttujilla ei ollut tutkimuksen kannalta merkitystä.

Opinnäytetyömme käsittelee työnhyvinvointia ja siinä esiintyvää työnkuormittuvuutta. Sosiaalisen kestävä kehityksen tarkoituksena on hyvinvoinnin edellytysten takaaminen ja sen siirtyminen sukupolvelta toiselle. Siinä korostuu ihmisten välinen yhteiselämän sujuvuus. Yksi yhteiselämän foorumeista on työ-

yhteisö. Yhteisöllisyys on yksi kestävän kehityksen voimavaroista. Yhteisöllisyys lisää ihmisten hyvinvointia, tämä perustuu siihen, että ihmiset saavat voimaa toisiltaan. Työyhteisössä, joka huolehtii sosiaalisesta kestävästä kehityksestä kiinnittämällä huomiota työhyvinvointiin, työntekijällä on itsensä kehittämisen mahdollisuuksia ja tämän myötä saadaan aikaan laadukasta ja tuloksellista toimintaa. (Kiviniemi & Sandelin 2016.)

### **8.3 Kehitysideat ja jatkotutkimusehdotukset**

Tiedonkulun puutteellisuus ja työtehtävien sekä henkilöstöresurssien jakautuminen tasaisesti nousivat esiin kyselyssämme. Nämä ovat asioita, joiden kehittämiseen kannattaa kiinnittää huomiota. Miten tiedonkulkua voidaan parantaa? Onko esimerkiksi palaverikäytännöissä parannettavaa? Jatkotutkimusehdotuksena voisi olla sen selvittäminen, miltä osin tiedonkulku ei toimi. Onko se organisaatio tasoista vai yksikköjen sisäistä.

Väkivallan uhka ja sen vaikutus työn mielekkyyteen ja työssä jaksamiseen on asia, johon olisi syytä puuttua. Väkivaltatilanteiden kohtaamiseen on erilaisia koulutuksia ja käytäntöjä. Näitä olisi syytä tarkastella, jotta kyseistä kuormitustekijää voitaisiin ehkäistä ja edistää näin myös työturvallisuutta.

Henkilöstöresurssien riittävyys ja tasapuolinen jakautuminen on noussut esiin tutkimuksessa. Resurssien jakautuminen ei ole tarpeeksi joustavaa ja tätä tulisi kehittää paremmaksi ja keksiä ratkaisuja, jotta muutoksia resursseihin voitaisiin tehdä nopeallakin aikataululla tarvittaessa. Voisiko esimerkiksi varahenkilöstön käytön tehostamisella saada resursseihin tarvittavaa joustoa.

## **9 POHDINTA**

Opinnäytetyö on mielestämme onnistunut ja tutkimuskysymyksiimme on saatu vastaukset. Opinnäytetyön prosessin sisäistäminen oli ajoittain haastavaa, mutta myös opettavaista. Haasteena on ollut aiempien verrannollisten tutkimusten puutteellisuus. Yhteistyö työntilaajan kanssa on sujunut hyvin.

Kysely oli mielestämme onnistunut ja vastausprosentti hyvä. Oli hyvä ratkaisu jatkaa kyselyä muutaman päivän pitempään kuin oli aluksi suunniteltu.

Saimme kyselyymme myös vastauksia lisää, kun pyysimme esihenkilöiltä kyselyn uudestaan lähettämistä. Kyselyssä olisimme voineet muokata joitain sanamuotoja ja kysymyksiä vielä niin, ettei tulkinnan varaa olisi ollut kovin paljoa. Pohdimme tuloksien analysointi vaiheessa, että työaikoihin vaikuttamiseen liittyvä ristiriita tutkimuksessa voi johtua siitä, että vastaaja voi tulkita työaikoihin vaikuttamisen olevan työaika lyhennysten siirtämistä päivältä toiselle. Kysymyksen olisi voinut tarkentaa tarkoittavan työvuorosuunnitteluun vaikuttamista.

Pohdimme kyselyn suunnitteluvaiheessa ”en osaa sanoa” -vastausvaihtoehdon mukaan ottamista. Mikäli sen olisi jättänyt pois, olisivat vastaukset tarkentuneet, mutta toisaalta pakottaneet vastaajan valitsemaan myös tilanteessa, jossa kaivattaisiin neutraalia vastausvaihtoehtoa. Kyselyn olisimme voineet jo tekovaiheessa luoda järjestelmällisempään järjestykseen, jotta vastauksien tulkitseminen olisi ollut meille selkeämpää. Vastaajille kysely oli hyvässä järjestyksessä.

Opinnäytetyö toi meille paljon lisätietoa työnhyvinvoinnista ja työn kuormitustekijöistä. Näitä tietoja voimme käyttää hyödyksi omassa työskentelyssämme. Tulemme varmasti kiinnittämään näihin asioihin enemmän huomiota. Huomasimme myös, että kuormitustekijöitä on kovin vaikea jaotella, esimerkiksi työvuoroasiat voivat olla sekä fyysisesti mutta myös henkisesti kuormittavia.

## LÄHTEET

- Fagerström, V., Koivikko, A. & Rauramo, P. 2016. Sosiaalialan työsuojelu ja hyvinvointi. Työturvallisuuskeskus, 1. painos. Helsinki: Otavan kirjapaino Oy.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ihalainen, J. & Kettunen, T. 2017. Turvaverkko vai trampoliini. Sosiaaliturvan mahdollisuudet. 10.–11. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kananen, J. 2008. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kari, O., Laakso, S., Niskanen, T. & Seppänen, M. 2020. Vammaistyön käsikirja. 1.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Karjalainen, M. 2020. Jaksamisen rajat. Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Helsinki: Basam Books Oy.
- Kiviniemi, L. & Sandelin, P. 2016. Työhyvinvointia edistämällä kestävää kehitystä työyhteisöihin. 14.12.2016. AMK-lehti. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://uasjournal.fi/opiskelijat/tyohyvinvointia-edistamalla-kestavaa-kehitysta-tyoyhteisoihin/> [viitattu 1.6.2024].
- Kivistö, M & Hautala, S. 2021. Epilogi: Vammaisten ihmisten kansalaisuus käytännössä: ehtoja, esteitä ja edellytyksiä. Teoksessa Teittinen, A., Kivistö, M., Tarvainen, M. & Hautala, S. (toim.) Vammaiset ihmiset kansalaisina. Tampere: Vastapaino, 261–271.
- Kymenhva. 2024. Kehitysvammaisten ympärivuorokautinen palveluasuminen. Palvelukuvaus 1.1.2024 alkaen. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://kymenhva.fi/wp-content/uploads/2023/12/Palvelukuvaus\\_2024\\_Kehitysvammaisten\\_ymparivuorokautinen\\_palveluasuminen.pdf](https://kymenhva.fi/wp-content/uploads/2023/12/Palvelukuvaus_2024_Kehitysvammaisten_ymparivuorokautinen_palveluasuminen.pdf) [viitattu 12.4.2024].
- Lyly-Yrjänäinen, M. 2024. Työolobarometri 2023. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024:16. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-917-9> [viitattu 30.4.2024].
- Manka, M-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent.
- Psykososiaalinen kuormitus. s.a. Työsuojelu. Päivitetty 24.1.2024. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus> [viitattu 3.5.2024].
- Psykososiaalinen kuormitus työpaikalla s.a. Työsuojeluhallinto. 2017. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tyosuojelu.julkaisuverkossa.fi/psykososiaalinen-kuormitus-tyopaikalla/#/article/1/page/1> [viitattu 3.5.2024]

Räty, T. 2017. Vammaispalvelut. Vammaispalvelujen soveltamiskäytäntö. Riika: Kynnys ry.

Räty, R. & Tolvanen, T. 2008. Sosionomi (AMK) vammaistyön osaajana. Teoksessa 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Toim. Viinamäki, L. Anjalankoski: SOLVER palvelut Oy, 10–34. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 2/2008. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-9785-67-4> [viitattu 30.3.2024].

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.

Sotkanet. 2024. THL. Tulostaulukko. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://sotkanet.fi/sotkanet/fi/taulukko/?indicator=s\\_bMBgA=&region=s04zt9Y1CQQA&year=sy5ztTbW0zUEAA==&gender=t&abs=f&color=f&buildVersion=3.1.1&buildTimestamp=202309010633](https://sotkanet.fi/sotkanet/fi/taulukko/?indicator=s_bMBgA=&region=s04zt9Y1CQQA&year=sy5ztTbW0zUEAA==&gender=t&abs=f&color=f&buildVersion=3.1.1&buildTimestamp=202309010633) [viitattu 13.4.2024].

STM. 2023. Vammaispalvelut ja tukitoimet. WWW-dokumentti. Päivitetty 16.11.2023. Saatavissa: <https://stm.fi/vammaispalvelut-tukitoimet> [viitattu 1.1.2024].

STM. s.a. Työhyvinvointi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi> [viitattu 28.4.2024].

Tamminen-Peter, L., Eloranta, M., Kivivirta, M., Mämmelä, E., Salokoski, I. & Ylikangas, A. Potilaan siirtymisen ergonominen avustaminen. STM. 2007. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.superliitto.fi/site/assets/files/7502/potilaansiirtergonom.pdf> [viitattu 23.4.2024].

Teittinen, A. & Rapo, P. 2021. Retoriikka ja argumentaatio kehitysvammalaitoksen hajauttamisesta. Teoksessa Teittinen, A., Kivistö, M., Tarvainen, M. & Hautala, S. (toim.) Vammaiset ihmiset kansalaisina. Tampere: Vastapaino, 235–260.

Tietoa hyvinvointialueesta. s.a. Kymenlaakson hyvinvointialue. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://kymenhva.fi/hyvinvointialue/tietoa-hyvinvointialueesta/> [viitattu 30.3.2024].

Tirkkonen, J. 2014. Väkivallan uhka ja väkivalta – osa sosiaalityötä? Sosiaalityön Pro gradu -tutkielma. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://core.ac.uk/download/pdf/250136122.pdf> [viitattu 14.5.2024].

TTK. s.a. Työhyvinvointi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ttk.fi/tyoturvalisuus/tyohyvinvointi/> [viitattu 28.4.2024].

Työturvallisuuskeskus. s.a. Psykososiaalinen kuormitus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ttk.fi/tyoturvalisuus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/psykososiaalinen-kuormitus/#psykkiset-ja-sosiaaliset> [viitattu 3.5.2024].

Työaikalaki 5.7.2019/872.

Työaikojen arvioinnin liikennevalomalli. s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/ty-oaika/vuorotyö/tyoajkojen-arvioinnin-liikennevalomalli> [viitattu 23.4.2024].

Työpaikkaväkivalta sosiaali- ja terveydenhuollossa. s.a. Tehy. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyosuojelu/tyopaikka-vakivalta-sosiaali-ja-terveydenhuollossa> [viitattu 14.5.2024].

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Vammaispalvelujen käsikirja. s.a. THL. WWW-dokumentti. Päivitetty 5.12.2023. Saatavissa: <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/vammaispalvelujen-kasikirja/ajankohtaista/uusi-vammaispalvelulaki/asumisen-tuki> [viitattu 27.12.2023].

Vammaispalvelulain soveltamisala. 2023. THL. Vammaispalvelujen käsikirja. WWW-dokumentti. Päivitetty 5.12.2023. Saatavissa: <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/vammaispalvelujen-kasikirja/ajankohtaista/uusi-vammaispalvelulaki/vammaispalvelulain-soveltamisala> [viitattu 12.04.2024].

Vammaisten asuminen. s.a. Kymenlaakson hyvinvointialue. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://kymenhva.fi/vammaiset/vammaisten-asuminen/> [viitattu 27.10.2023].

Vammaispalvelulaki 675/2023.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5., päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.

Väkivallan uhka. s.a. Työsuojelu.fi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/vakivallan-uhka> [viitattu 14.5.2024].

Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016.

## **Kuvaluettelo**

Kuva 1. Pidätkö työtehtäviäsi fyysisesti, henkisesti, sosiaalisesti kuormittavana? Brofors, S. & Lääveri, L. 2024.

Kuva 2. Koen että työni on yksitoikkoista ja kehittymismahdollisuudet ja työnkuvan muutokset rajallisia Brofors, S. & Lääveri, L. 2024.

Kuva 3. Kuinka hyvin koet palautuvasi työstä vapaa-ajalla. Brofors, S. & Lääveri, L. 2024.



**Tutkimuslupa**

Liite 1/1

<b>KYMENLAAKSON HYVINVOINTIALUE</b>	<b>Viranhaltijapäätös</b>	sivu 1 / 4
Sosiaalipalvelujohtaja	5.3.2024	122 / 2024

---

D/1230/13.00.01/2024

**Tutkimusluvan myöntäminen**

<b>Valmistelijat</b>	Noomi Saarenpää, sosiaalityön asiantuntija ja koulutusvastaava
<b>Selostus</b>	Tutkimuslupahakemus "Työn kuormittavuus vammaispalveluissa", opiskelijat Sanna Brofors ja Lilli Lääveri, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu XAMK.
<b>Päätös</b>	Myönnän tutkimusluvan hakemuksen mukaisesti opinnäytetyölle "Työn kuormittavuus vammaispalveluissa" ajalle 15.8.2023-31.12.2024. Opiskelijat Sanna Brofors ja Lilli Lääveri, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu XAMK. Kymenlaakson hyvinvointialueen yhteyshenkilö on Elina Gummerus. Valmis työ (julkinen versio) tulee toimittaa sähköisesti kirjaamo@kymenhva.fi
<b>Perustelut</b>	Liitteenä olevassa tutkimuslupahakemuksessa ja tutkimussuunnitelmassa.
<b>Päätösvallan peruste</b>	Kymenlaakson hyvinvointialueen sosiaalipalvelujen toimintasääntö
	Anu Salonen Sosiaalipalvelujohtaja

Viranhaltijapäätös on sähköisesti allekirjoitettu asianhallintajärjestelmässä.

<b>Lisätietojen antaja</b>	Noomi Saarenpää noomi.saarenpaa(at)kymenhva.fi
<b>Päätös nähtävillä</b>	Kymenlaakson hyvinvointialueen internet-sivulla 7.3.2024
<b>Tiedoksi</b>	Gummerus Elina Saarenpää Noomi Takala Mervi

---

**Saatekirje kyselylomakkeelle**

Hei

Olemme Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Xamkin sosionomiopiskelijoita. Teemme opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on selvittää työnkuormittavuutta vammaisten asumispalveluissa. Toimeksiantajana toimii Kymenlaakson hyvinvointialue. Toteutamme Webropol-kyselyn kolmen ympärivuorokautisen asumisyksikön henkilökunnalle. Onko työsi kuormittavaa? Mitkä tekijät vaikuttavat työsi kuormittavuuteen ja miten kuormittavuutta voidaan vähentää? Tarvitsemme apuasi opinnäytetyöhömmme.

Vastaukset käsittelemme nimettömänä ja luottamuksellisesti. Kysely on laadittu niin, ettei kenenkään vastauksia pysty yksilöimään eikä niitä tunnista opinnäytetyöstä. Tutkimusaineistoa käsitellään ainoastaan tätä opinnäytetyötä varten ja hävitetään tutkimuksen valmistuttua. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseuksessa, josta se on luettavissa loppu vuodesta.

Vastaaminen on vapaaehtoista, mutta olisimme iloisia, jos mahdollisimman moni kyselyyn vastaisi. Vastaaminen vie aikaa n.10–15 min.

Kyselyyn pääset vastaamaan alla olevasta linkistä ja vastausaikaa sinulla on 5.5.2024 asti.

Linkki kyselyyn: <https://link.webropolsurveys.com/S/0762A70641374EF7>

Kiitos ajastasi ja avustasi opinnäytetyötämme kohtaan. Tarvittaessa annamme mielellämme lisätietoja.

Ystävällisin terveisin

Lilli Lääveri [clila004@edu.xamk.fi](mailto:clila004@edu.xamk.fi) ja Sanna Brofors [csabr002@edu.xamk.fi](mailto:csabr002@edu.xamk.fi)

## Työn kuormittavuus vammaistyössä

### 1. Koetko työsi kuormittavaksi?

1= En lainkaan 2= Vähän 3= En osaa sanoa 4= Paljon 5= Erittäin paljon

1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_

### 2. Pidätkö työtehtäviäsi...

1= En lainkaan 2= Vähän 3= En osaa sanoa 4= Paljon 5= Erittäin paljon

	1	2	3	4	5
Fyysisesti kuormittavina?	___	___	___	___	___
Henkisesti kuormittavina?	___	___	___	___	___
Sosiaalisesti kuormittavina?	___	___	___	___	___

### 3. Työn kuormitus

1= Täysin eri mieltä 2= Jokseenkin eri mieltä 3= Ei samaa eikä eri mieltä 4= Jokseenkin samaa mieltä 5= Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
Voin vaikuttaa työaikoihini	___	___	___	___	___
Esihenkilöni tukee minua	___	___	___	___	___
Saan tukea työkavereiltani	___	___	___	___	___
Tiimipalaverit tukevat työyhteisön toimintaa	___	___	___	___	___
Työni on motivoivaa	___	___	___	___	___
Työilmapiirimme on hyvä	___	___	___	___	___
Minulla on mahdollisuus kehittää itseäni	___	___	___	___	___
Työkaverini arvostavat minua ja työpanostani	___	___	___	___	___

Esihenkilöni arvostaa minua ja työpanostani	—	—	—	—	—
Saan tarpeeksi palautetta työstäni esihenkilöltä	—	—	—	—	—
Saan tarpeeksi palautetta työstäni työkavereilta	—	—	—	—	—
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhöni	—	—	—	—	—
Työympäristömme on ergonomisesti toimiva	—	—	—	—	—
Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti	—	—	—	—	—
Tiedonkulku on toimivaa	—	—	—	—	—
Työtehtäväni on selkeä	—	—	—	—	—
Työtehtävät jakaantuvat tasaisesti henkilökunnan välillä	—	—	—	—	—
Kehityskeskustelut tukevat ammatillista kehitystäni	—	—	—	—	—

#### 4. Kuinka kuormittavaksi koet nykyisessä työssäsi...

1= En lainkaan 2= Vähän 3= En osaa sanoa 4= Paljon 5= Erittäin paljon

	1	2	3	4	5
Väkivallan uhka	—	—	—	—	—
Epäsäännölliset työajat	—	—	—	—	—
Työn määrä	—	—	—	—	—
Kiire	—	—	—	—	—
Vastuu	—	—	—	—	—
Kirjalliset työt	—	—	—	—	—
Henkilöstö resurssit	—	—	—	—	—

### 5. Kuinka hyvin koet palautuvasi työstä vapaa-ajalla?

1= En lainkaan 2= Vähän 3= En osaa sanoa 4= Hyvin 5= Erittäin hyvin

1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_

### 6. Työn kuormituksesta palautuminen

1= Täysin eri mieltä 2= Jokseenkin eri mieltä 3= Ei samaa eikä eri mieltä 4= Jokseenkin samaa mieltä 5= Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
Minun on vaikea irrottautua työstäni vapaa-ajalla	___	___	___	___	___
Työni on minulle tärkeää	___	___	___	___	___
Työpäivän jälkeen koen itseni uupuneeksi	___	___	___	___	___
Pystyn rentoutumaan vapaa-ajallani	___	___	___	___	___
Tunnen laiminlyöväni perheeseeni	___	___	___	___	___
liittyviä asioita työni vuoksi	___	___	___	___	___
Minulla on riittävästi vapaa-aikaa	___	___	___	___	___
Koen epävarmuutta nykyisen työsuhteeni jatkumisesta	___	___	___	___	___
Aamuisin koen vaikeaksi töihin lähtemisen	___	___	___	___	___
Saan nukuttua riittävästi	___	___	___	___	___
Koen työni pitkävetoiseksi	___	___	___	___	___
Olen ylpeä työstäni	___	___	___	___	___

**7. Koen että työni on yksitoikkoista ja kehitysmahdollisuudet ja työnkuvan muutokset ovat rajallisia**

1= Täysin eri mieltä 2= Jokseenkin eri mieltä 3= Ei samaa eikä eri mieltä 4= Jokseenkin samaa mieltä 5= Täysin samaa mieltä

1 \_\_ 2 \_\_ 3 \_\_ 4 \_\_ 5 \_\_

**8. Mitkä ovat työsi voimavaroja, jotka auttavat sinua jaksamaan? Mikä on työssäsi palkitsevaa ja antoisaa? Kerro omin sanoin**

---

---

---

---

**9. Millä keinoin työnantaja voisi tukea työssä jaksamista ja vähentää työnkuormittavuutta? Kerro omin sanoin**

---

---

---

---

**10. Millä keinoin tuet itse omaa työssä jaksamistasi? Kerro omin sanoin**

---

---

---