

METROPOLIA AMMATTIKORKEAKOULU
LIIKETALouden KOULUTUSOHJELMA

TYÖUUPUMUKSEN RISKIKARTOITUS

Jenny Saviranta
A04
Markkinoinnin ja logistiikan suunta-
tumisvaihtoehto
Opinnäytetyö
Helmikuu 2009

METROPOLIA AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelma:	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto:	Markkinointi ja logistiikka
Opinnäytetyön nimi:	Työuupumuksen riskikartoitus
Tekijä:	Jenny Saviranta
Vuosi:	2009
Sivumäärä:	41 + 4 liitesivua

Tiivistelmä:

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Vantaan kaupungin kotihoidon yötyöntekijöiden työssä uupumisen riskiä. Työuupumuksella tarkoitetaan pitkäaikaista väsymystä ja työn mielekkyyden häviämistä. Teorioiden pohjalta kartoitettiin työuupumuksen riskitekijöitä, oireita ja uupumisen hallintakeinoja. Aineiston keruuta ohjasivat työuupumuksen teoreettiset lähtökohdat ja ne jaettiin työstä, organisaatiosta ja työntekijän persoonallisuudesta johtuviin tekijöihin. Työssä uupuminen luokiteltiin fyysisesti, psyykkisesti ja emotionaalisesti ilmeneviin oireisiin. Tutkimusteoria koottiin vanhustyöhön ja uupumiseen liittyvästä kirjallisuudesta, aikaisemmista aiheeseen liittyvistä tutkimuksista sekä Internet-lähteistä.

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen ja siihen osallistui yhteensä kuusi yöhoivatyöntekijää Itä- ja Länsi-Vantaan kotihoitoyksiköstä. Otos valittiin harkinnanvaraisesti ja kohderyhmä haastateltiin teemahaastattelumenetelmällä syksyllä 2008. Haastatteluissa käytettiin apuna äänitallennetta.

Tutkimustulosten perusteella työntekijät eivät olleet kokeneet kokonaisvaltaista uupumusta työssään, mutta uupumukseen johtavia yksittäisiä oireita ja riskitekijöitä kuitenkin löytyi. Oireina tuli vahvimmin esille heikentynyt ammatillinen itsetunto, turhautuneisuus ja väsymys. Työuupumuksen riskitekijöitä löytyi työmotivaatiotekijöistä, tiimityöskentelyn tukemisesta, työnjohdosta, palautejärjestelmästä, työhyvinvoinnin ylläpidon tukemisesta, sijaiten vaihtuvuudesta sekä oman työn vaikutusmahdollisuuksista. Työuupumuksen riskitekijöitä voitaisiin vähentää esimerkiksi selkeyttämällä esimiehen asemaa ja lisäämällä palautteenantoa, välttämällä sijaistyöntekijöiden vaihtuvuutta, lisäämällä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia omassa työssään, tukemalla tiimihenkeä yhteisillä tapahtumilla, parantamalla työterveydenhuollon aktiivisuutta sekä vähentämällä työn rutiininomaisuutta työtehtävien ja työparien vaihtelulla.

Asiasanat: uupumus, työuupumus, vanhustyö, yöhoivatyö

Metropolia University of Applied Sciences
Degree Program: Business Administration
Program Division: Marketing and Logistics
Title: Burnout Risk Survey
Author: Jenny Saviranta
Year: 2009
Number of pages: 41 + 4

Abstract:

The purpose of this thesis was to define burnout risks of the night workers in Vantaan kaupunki home care unit. Burnout is defined as a psychological term for the experience of long-term exhaustion and diminished work interest. Burnout risks, symptoms and controlling exhaustion were surveyed utilizing burnout theories. Material collection was guided by the theoretical bases of burnout and those were then related to factors that were work, organization and personality of the worker. Burnout was categorized to symptoms that appear in physical, mental and emotional level. The study materials were collected from the literature of senior work and burnout, from previous researches and from the Internet sources.

The research method was a qualitative study and altogether six night care workers took part in it from East- and West-Vantaa home care unit in autumn 2008. The sample was collected discretionarily and audio-recorded theme interviews were conducted.

According to the results workers had not suffered from overall burnout but some single symptoms and burnout risks were found. The strongest symptoms found were impaired professional self-esteem, frustration and tiredness. Burnout risks were found from work motivation, team work supporting, the management system, the feedback system, maintenance of work welfare, variability of substitute workers and the chance of impacting own work. The burnout risks could be reduced for example by clarifying the management system and improving feedback giving, avoiding the variability of substitute workers, improving worker's chance to influence their own work, supporting team work by organizing shared events, improving the activity of the occupational health care and reducing the routine of work by changing work tasks and work pairs.

Keywords: exhaustion, burnout, night care work, senior work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Käsitteet	2
1.1.1	Vanhainhoivatyö	2
1.1.2	Kotihoito	2
1.1.3	Ilta- ja yöpartio	3
1.2	Ikääntyvien tilanne Vantaalla	3
1.3	Vantaan kaupungin yöpartiotoiminta	4
2	TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN TAUSTA	5
2.1	Työuupumus	5
2.2	Työuupumuksen käsite ja historia	6
2.3	Työuupumuksen oireet, vaiheet ja eteneminen	6
2.4	Työuupumukseen vaikuttavat tekijät	8
2.4.1	Työ	8
2.4.2	Yötyö	9
2.4.3	Organisaatio	10
2.4.4	Työntekijän persoonallisuus	12
2.5	Työuupumus hoitotyössä	13
2.6	Uupumisen hallitseminen ja ehkäisy	14
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	16
3.1	Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset	16
3.2	Tutkimusaineisto	17
3.3	Tutkimusmenetelmä	17
3.4	Tutkimuksen luotettavuus	19
3.5	Aikaisempia tutkimuksia aiheesta	20
4	TULOKSET	21
4.1	Kohderyhmän taustatiedot	21

4.2	Uupumiselle altistavat tekijät yöhoivatyössä	23
4.3	Työntekijöiden näkemys Vantaan kaupungin yöpartiosta organisaationa	27
4.4	Työntekijän persoonallisuuden tarkastelu työyhteisön näkökulmasta	29
4.5	Uupumisen hallinta- ja ehkäisykeinot työssä ja työn ulkopuolella	29
5	JOHTOPÄÄTÖKSET JA TOIMENPIDE-EHDOTUKSIA	31
5.1	Työmotivaatiotekijöiden kohentaminen	32
5.2	Sijaisten vaihtuvuus henkisenä stressitekijänä	32
5.3	Tiimityöskentelyn tukeminen	33
5.4	Työnjohdon ja palautejärjestelmän selkeyttäminen	34
5.5	Oman työn vaikutusmahdollisuuksien parantaminen	35
5.6	Työhyvinvoinnin ylläpidon tukeminen	36
5.6.1	Uupumisen hallintakeinot vapaa-ajalla	36
5.6.2	Uupumisen hallintakeinot työssä	37
6	POHDINTA	38
	LÄHTEET	40
	LIITTEET	
	Liite 1 Superin julkaisu	
	Liite 2 Haastattelurunko	

1 JOHDANTO

Tämän tutkimuksen tavoite on kartoittaa yöhoivatyöntekijöiden työssä uupumisen riskitekijöitä Vantaan kaupungin kotihoidossa. Työuupumuksella tarkoitetaan työn aiheuttamaa toistuvaa tai pysyvää väsymystä, joka voi ilmetä fyysisesti, emotionaalisesti tai psyykkisesti. Työuupumus on yleinen ilmiö, ja varsinkin hoitotyössä työskentelevät ihmiset kärsivät siitä useimmin. Potilaiden ja heidän ongelmien parissa työskentelevät hoitajat joutuvat alttiiksi epätavallisen voimakkaille paineille. Myös yötyö kuormittaa työntekijää fyysisesti ja psyykkisesti enemmän kuin päivätyö. Nämä kaksi tekijää, hoitotyö ja yötyö, yhdistettynä asettavat varmasti erilaisia haasteita ja työssä uupumisen riskejä työntekijöille. Kuitenkaan itse työ ja työn ajankohta eivät ole ainoita riskitekijöitä, vaan myös organisaatiolla ja työntekijän persoonallisuudella voi olla vaikutusta työuupumuksen kehittymiselle.

Työuupumus on varsin ajankohtainen aihe ja siitä on tehty lukuisia tutkimuksia ja teoksia, joiden ansiosta ihmisten tietoisuus työuupumuksesta on kasvanut. Kiire ja kasvavat työpaineet ajavat työntekijät äärimmilleen, jolloin tietoisuus riskeistä ja työuupumuksen ennaltaehkäisystä on tärkeää työssä selviytymisen ja viihtymisen kannalta.

Tällä tutkimuksella keskityn Vantaan kaupungin yöpartioyksikköön ja kartoitan heidän työyksikkönsä mahdollisia työuupumusta aiheuttavia tekijöitä. Riskitekijöitä voi olla lukuisia ja työuupumus etenee yleensä huomaamattomasti. Tämän vuoksi on tärkeää kartoittaa työuupumuksen riskitekijät, sillä työuupumusta voidaan lähteä ehkäisemään vasta, kun tiedostetaan kaikki riskitekijät. Tiedostamalla riskitekijät voidaan ryhtyä parantamaan työssä jaksamista ja työviihtyvyyttä, ja ennen kaikkea voidaan ennaltaehkäistä työuupumusta tulevaisuudessa.

Tutkimuksessani jaan työuupumuksen riskitekijät kolmeen kategoriaan, jotka ovat työ, organisaatio ja työntekijän persoonallisuus. Näihin liittyvien teorioiden avulla pyrin selvittämään, ovatko työntekijät kokeneet työssä uupumista ja minkälaisia oireita heillä on esiintynyt. Selvitän myös minkälaisia hallinta- ja ehkäisykeinoja käytetään työuupumuksen ehkäisemiseksi työssä ja työn ulkopuolella.

1.1 Käsitteet

1.1.1 Vanhainhoivatyö

Vanhainhoivatyö on toimintaa vanhusten parissa erilaisissa organisaatioissa, toimintayksiköissä ja arkielämässä. Työ pitää sisällään hoitoa, huolenpitoa, kuntoutusta ja elämän monipuolista tukemista vanhuksen elämäntilanteen ja työntekijän koulutuksen mukaan. Vanhustyössä toimii hyvin erilaisten koulutus- ja teoriaperustan saaneita sekä erilaisten palveluorganisaatioiden ammattilaisia. Jotta löydettäisiin yhteiset päämäärät, työ edellyttää jatkuvaa vuoropuhelua asiakkaiden ja heidän omaisten kanssa sekä työntekijöiden ja palveluyksiköiden luottamushenkilöiden välillä. (Koskinen & Aalto & Hakonen & Päivärinta 1998, 55.)

Vanhustyön perusajatus on: ”*Ammatillinen vanhustyö on toimintaa, jonka päämääränä on edistää iäkkään ihmisen hyvinvointia ja elämänlaatua sekä lisätä hänen elämänhallintaansa ja turvallisuuttaan. Päämääränä on myös luoda edellytyksiä mielekkäälle toiminnalle ja osallisuudelle tasavertaisena kansalaisena korostaen vanhan ihmisen omia voimavaroja ja omatoimisuutta*” (Koskinen ym. 1998, 55.)

1.1.2 Kotihoito

Kotihoito on asiakkaan kotona tapahtuvaa sairaanhoitoa ja terveydenhuollon ehkäisevää työtä. Kotihoitoon kuuluu myös erilaiset kotipalvelut. Hoitosuhde on yleensä pitkäaikainen ja päivittäinen ja se kattaa kaikki ne tehtävät, joilla on merkitystä iäkkään ihmisen selviämiseksi ja hyvinvoinnille. Käytännössä kotihoitoon sisältyy ohjaus, neuvonta, tiedotus ja vaikuttaminen, työapu ja palvelujen välittäminen, sosiaalisen vuorovaikutuksen edistäminen ja psykososiaalinen tuki, hoitavien omaisten tukeminen sekä terveydentilan ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja parantaminen. (Koskinen ym. 1998, 226, 228.)

Kotihoidon merkitys on suuri, sillä iäkkäät ihmiset haluavat asua omassa kodissaan niin pitkään kuin se on mahdollista ja mieluiten elämänsä loppuun saakka. Omassa kodissa asuminen luo edellytykset pidentää ikääntyvän ihmisen omatoimista elinaikaa, sillä se antaa tilaa itsemääräämisoikeudelle ja elämänhallinnalle. (Koskinen ym. 1998, 220.)

1.1.3 Ilta- ja yöpartio

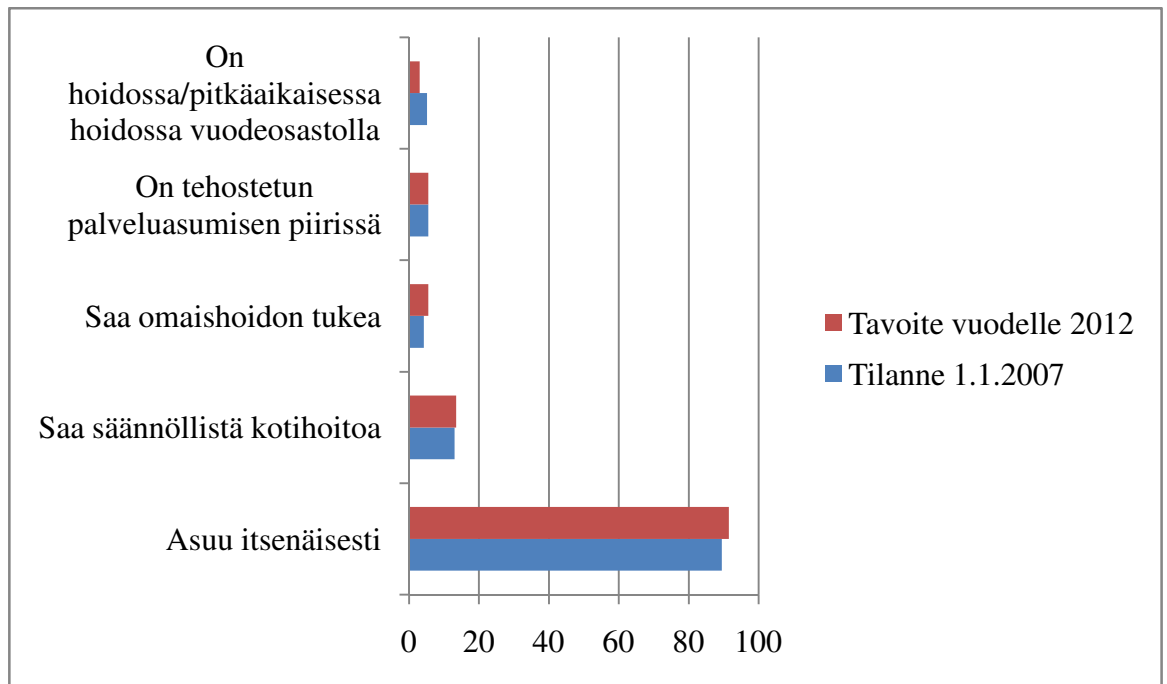
Ikääntyvällä ihmisellä on mahdollista saada tarvittaessa myös ympärivuorokautista palvelua kotonaan, jolloin apuun tulee ilta- ja yöpartio. Yöpartiossa työskennellään pareittain kotisairaanhoidon ja kotipalvelun henkilöstön yhteistyöllä tai se voi olla joko kotipalvelun tai kotisairaanhoidon työntekijöiden pareittain tai yksin tekemää työtä. Työn organisointi riippuu paikallisista tarpeista, oloista, yhteistyömalleista ja työkuulttuurista. (Koskinen ym. 1998, 232.)

Työntekijät kulkevat autolla ennalta sovitut käynnit sekä tekevät tarvittaessa myös päivystysluonteisia asiakaskäyntejä. Ilta- ja yöpartiointi on kiinteää yhteistyötä päivällä toimivien palvelujen kanssa. (Koskinen ym. 1998, 232–233.)

1.2 Ikääntyvien tilanne Vantaalla

Suomessa ikääntyminen on nopeaa, sillä yli 75-vuotiaiden määrä lähes kaksinkertaistuu Vantaalla vuoteen 2030 mennessä. Tilastojen mukaan ikääntyneiden osuus väestöstä kasvaa erityisesti Myyrmäessä ja Hakunilassa. Kuten muuallakin Suomessa, myös Vantaalla pyritään tukemaan kotona asumista ja vähentämään pitkäaikaista laitoshoidtoa. (Hyvinvointikatsaus vuodelle 2007, 8) Tämä käy ilmi myös Sosiaali- ja terveysministeriön (Hyvinvointikatsaus 2007, Hyvä elämä 2008, 12) tilastosta. Siinä on lueteltuna laatusuositus ja tavoitteet vuodelle 2012, suluissa on mainittu Vantaan tilanne 1.1.2007. Tilaston mukaan vuonna 2012 yli 75-vuotiaista 91–92 % asuu kotona itsenäisesti (89,4 %), 13–14 % saa säännöllistä kotihoitoa (13 %), 5–6 % saa omaishoidon tukea (4,2 %), 5–6 % asuu tehostetussa palveluasumisen piirissä (5,5 %) ja 3 % on hoidossa vanhainkodeissa tai pitkäaikaisessa hoidossa terveyskeskuksen vuodeosastoilla (5,1 %). Seuraavassa taulukossa verrataan 75 vuotta täyttäneiden tilannetta Vantaalla 1.1.2007 ja tavoitetta vuodelle 2012.

TAULUKKO



KUVIO 1. Laatusuositus ja tavoite vuodelle 2012

Vuoden 2007 tilannekatsauksen mukaan valtaosa ikääntyneistä vantaalaisista asuu itsenäisesti kotona. Apua tarvitsevista ikääntyneistä suurin osa saa kotihoitopalvelua ja loput ikääntyneet ovat vanhankodeissa tai muissa hoitolaitoksissa tai palveluasumisen piirissä. Pienin osa ikääntyneistä saa omaishoidon tukea.

Vuoden 2012 tavoitteista voidaan päätellä, että kotona asumista pyritään pidentämään lisäämällä kotihoitopalveluja sekä omaishoidon tukea. Ihanteellisena tilanteena pidetään sitä, että vanhus pystyisi asumaan kotonaan mahdollisimman pitkään itsenäisesti, joten itsenäistä asumista pyritään lisäämään muutamalla prosentilla. Vanhainkotiasumista ja laitoshoidoa pyritään vähentämään vuodelle 2012 mennessä. Tehostetun palveluasumisen piirissä asumisen odotetaan pysyvän samana.

1.3 Vantaan kaupungin yöpartio toiminta

Vantaan kaupungin kotihoidon yöpartioyksikkö aloitettiin vuonna 2001 aluksi kokeiluna, mutta se on nykyään vakinaistettu toiminta. Yöpartiotiimit on jaettu Itä- ja Länsi-Vantaan yksiköiksi. Molemmissa kiertää yksi yöpartio ja käynnit ovat ennalta sovittuja. Yöpartiossa kiertää kaksi lähihoitajaa parityöskentelynä kello 21.15–7.15 välisenä aikana. Esimerkiksi

Itä-Vantaalla asiakkaiden ikä vaihtelee 24–92-vuoteen. Nuoremman asiakkaat hoidon tarpeen syynä voi olla esimerkiksi vammautuminen tai sairaalasta kotiutuminen. Kuitenkin asiakkaat ovat pääasiallisesti 40–70-vuotiaita. (Pesonen, 2004)

Hoitajat tekevät kymmenen tunnin vuoroja ja työviikko kestää seitsemän päivää, jonka jälkeen heillä on seitsemän päivää vapaata. Työhön kuuluu kontrollikäynnit, joihin sisältyy muun muassa asiakkaan auttaminen petiin, perustarpeiden täyttäminen sekä turvallisuuden luominen. Yhdellä yöpartiolla on asiakaskäyntejä noin 15–20. Asiakaskäynti voi kestää viidestä minuutista tuntiin ja joillakin asiakkailla käydään kahdesti yössä. (Pesonen, 2004)

2 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN TAUSTA

2.1 Työuupumus

Työuupumuksella tarkoitetaan suppeasti ylikuormittumisen ja turhautumisen aiheuttamaa loppuun palamista. Se on vakava, työssä kehittyvä krooninen oireryhmä, joka etenee hitaasti ja salakavalasti. Työuupumus syntyy yleensä silloin, kun työtilanne ylittää ihmisen voimavarat. (Koivisto 2001, 146, 153, 155.)

Uupumusta eli ekshaustiota kuvaa kuluminen, voimien puute, tyhjyyden ja sairauden tunne sekä väsymys. Uupumus voi olla fyysistä, mutta useimmiten se on henkistä tai emotionaalista. (Vartiovaara 1996, 30.) Väsymys on hyvin suhteellinen käsite. Esimerkiksi huonosti nukutun yön jälkeen ihminen tuntee väsymystä, mutta väsymys on yleensä ohimenevää. Ohimenevä luonnollinen väsymys voi muuttua haittaavaksi väsymykseksi eli uupumukseksi. Uupumus voi jatkua useita viikkoja ja heikentää merkittävästi toimintakykyä sekä alentaa elämänlaatua. Haittaavan väsymyksen erottaminen normaalista väsymyksestä on vaikeaa, sillä koetun väsymyksen määrää on vaikea arvioida. (Hyypä 1992, 4, 18.)

Työuupumusta aiheuttavat lisääntyneet vaatimukset työelämässä, vuorotyö ja epäsäännöllinen työaika. Myös aikaerorasitus, lääkeaineet, nautintoaineet, vanheneminen sekä pitkäaikaissairaukset, kuten niveltulehdus, astma, keuhkolaajentuma, anemia, lisäävät selvästi uupumisen riskiä. Uupumista voivat aiheuttaa myös yöllisen vireystilan muutokset ja elimelliset unihäiriöt, kuten yölliset katkohengitykset, yölliset liikehäiriöt ja narkolepsia.

Myös masennus, liikunnan puute, ahdistus, henkinen stressi sekä matala verenpaine liittyvät jatkuvaan väsymykseen. (Hyyppä 1992, 18–20.)

2.2 Työuupumuksen käsite ja historia

Työuupumus käsitteenä on saanut alkunsa 1970-luvulta terveydenhuollon työntekijöiden pitkäaikaista stressioireryhmää kuvattaessa. Burnout-käsitteen suomenkielisenä vastineena käytettiin aluksi termiä 'loppuun palaminen', mutta 1990-luvun alusta lähtien on alettu käyttää sanaa 'työuupumus'. Aluksi työuupumuksen oletettiin esiintyvän vain ihmissuhdetöiden ongelmana ja sitä tutkittiin lähinnä hoito-, kasvatus- ja sosiaalisen työn alueilla. (Kalimo 1997, 9.) Nykyään työuupumusta kuvattaessa käytetään usein sanaa 'burnout', joka on suomennettuna 'loppuun palanut', kuten edellä tuli ilmi. Käytän kuitenkin mieluummin termiä työuupumus, sillä sana 'burnout' kuvastaa mielestäni jotain päättyvää ja peruuttamatonta. Käytän kuitenkin tutkimuksessani materiaalia burnoutista, sillä sen määritelmä vastaa lähestulkoon tutkimaani kokonaisvaltaista uupumustilaa. Työuupumuksella tarkoitan vakavampaa, kokonaisvaltaisempaa oiretta kuin tavallinen väsyminen.

Työuupumuksen uskotaan yleisesti lisääntyneen 1990-luvulla Suomen työelämässä. Työelämässä on tapahtunut sellaisia muutoksia, jotka lisäävät työssä uupumisen riskiä. Näitä muutoksia ovat muun muassa työvoiman supistaminen, työmäärän kasvaminen, lisääntynyt aikapaine ja kiire, epävarmuus työmarkkina-asemasta, sopeutumistarve uudenlaisiin työolosuhteisiin ja työtehtävien kasvaneet sisällölliset vaatimukset. (Kalimo 1997, 7–8.)

2.3 Työuupumuksen oireet, vaiheet ja eteneminen

Työuupumus ilmenee kokonaisvaltaisena väsymyksenä, kyynisyytenä työtä kohtaan ja heikentyneenä ammatillisena itsetuntona. Voimakas pitkäaikainen väsymys on työuupumisoireryhmän keskeinen osatekijä. Uupumus tuntuu kaikissa tilanteissa, eikä se häviä päivittäisellä levolla tai edes lomalla. Kyynisyys tarkoittaa työn ilon katoamista ja työn merkityksen kyseenalaistamisena. Se näkyy yleensä myös etäisenä ja kylmänä suhtautumisena työn kohteena oleviin ihmisiin. Heikentynyt ammatillinen itsetunto näkyy muun muassa huonommuudentunteena suhteessa omaan aikaisempaan pätevyyteen ja menestymiseen. (Pöyhönen & Olkinuora 1985, 8–9.)

Turhautuminen estää ihmistä saavuttamasta sitä, mitä hän haluaa. Toisaalta turhautuminen voi osittain olla myös hyvää, sillä se pakottaa ponnistelemaan tavoitteeseen pääsemiseksi. Kuitenkin, jos turhautuminen on jatkuvaa, on se ihmiselle haitallista. Turhautuminen yleensä johtuu siitä, että ihminen kokee, ettei onnistu tavoitteissaan. (Vartiovaara 1996, 37.) Aina turhautuminen ei kuitenkaan johdu työn ylikuormittumisesta, vaan myös työn alikuormittuminen voi johtaa turhautumiseen. On todettu, että yksipuolinen työ, joka sisältää paljon toistuvia tehtäviä, on tavallinen stressitekijä. Jatkuva alikuormitus liian vähäisiksi koettujen haasteiden takia näkyy kyllästymisenä ja tarkoituksettomuuden tunteina. Tällaisessa työssä oleva työntekijä kyllästyy ja ikävyyty helposti, sillä työ ei anna mahdollisuutta kykyjen harjoittamiseen, uuden oppimiseen eikä vaihteluun. (Kalimo 1987, 20, 39.) Pelkkä rasiustekijöiden poistaminen ei siis estä työuupumukselta, vaan työntekijät tarvitsevat myös tyydytystä työstään (Pöyhönen & Olkinuora 1985, 14.) Niin kauan kun työntekijä tuntee ammatitaitonsa kehittyvän työssään, hän välttyy työuupumukselta (Veninga 1979, ref. Pöyhönen & Olkinuora 1985, 14.)

Työssä uupumiselle ei ole yhtä selkeää oireryhmää, vaan se sisältää erilaisia ja eritasoisia oireita. Oireet ovat yleensä myös hyvin erilaisia eri ihmisillä. Vakava uupumus etenee usein asteittain ja joskus hyvinkin nopeasti, jonka vuoksi se saattaa jäädä asianomaiselta tiedostamatta. Vakava uupumustila voidaan jakaa karkeasti kolmeen vaiheeseen. Ensimmäisessä vaiheessa lähtökohtana on työtilanne, jossa on ristiriita työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen välillä. Tämä johtaa toiseen vaiheeseen, eli rasittumiseen, joka ilmenee väsymyksenä, jännittyneisyytenä ja ärtyneisyytenä. Kolmannessa vaiheessa työntekijän asenne ja käyttäytyminen muuttuvat kyyniseen, syyttelevään ja luokittelevaan suhtautumiseen asiakasta kohtaan. Työntekijä muuttuu emotionaalisesti välinpitämättömäksi, joustamattomaksi ja eristäytyneeksi. (Pöyhönen & Olkinuora 1985, 4-6.)

Yksilöllisiä työuupumukseen johtavia tekijöitä voivat olla voimakas vastuuntunto, ylittynollisuus ja ahkeruus, oma korkea vaatimustaso, työkeskeisyys, omien tarpeiden ja terveen itsekkyyden unohtaminen, voimavaroja tuovista asioista luopuminen sekä, jos työntekijän itsearvostus on kytketty työssä suoriutumiseen. Syyt työssä uupumiselle voivat olla joko ammatillisia tai työyhteisön sisäisiä tai laajempia työelämään liittyviä. Työuupumuksen oireet ja liialliset työpaineet voi olla vaikea tunnistaa itsessään, sillä jotkut ihmiset uskovat työskentelevänsä parhaiten paineen alla. Tämä johtaa usein siihen, että fyysinen ja psyykinen työkyky murtuu. (Koivisto 2001, 153–155, 186.)

Työuupumuksen potentiaalisia uhreja ovat kaikki työkäiset (Koivisto 2001, 191.) Kuitenkin työuupumusriski on suuri erityisesti sellaisissa ammateissa, joissa työntekijä itse omalla persoonallisuudellaan on auttamassa, palvelemassa, parantamassa tai luomassa uutta. Burnout-käsite, toisin sanoen työuupumus, on alun perin lähtöisin hoitoalalla työskentelevien ihmisten kokemuksista. Terveystieteiden ala on kuluttava, mutta samalla antava ala, jossa työntekijät joutuvat alttiiksi epätavallisen voimakkaille paineille. (Vartiovaara 1996, 28, 43, 146.)

2.4 Työuupumukseen vaikuttavat tekijät

Ilkka Vartiovaara (1996) määrittelee teoksessaan 'Burnoutista jaksamiseen: aika itkeä, aika iloita' työssä uupumisen saavan alkunsa itse työstä, organisaatiosta tai työntekijän persoonallisuudesta. Tässä tutkimuksessa selvitan kohderyhmäni mahdollisia työuupumusta aiheuttavia tekijöitä näiden teorioiden pohjalta.

2.4.1 Työ

Työmotivaatio, palkka ja työssä tarvittavan tiedon saanti ovat tärkeitä asioita työntekijälle. Myös työn haasteellisuus, oppiminen, päätöksentekomahdollisuus, kannustus ja arvonta, sosiaalinen elämä sekä toivotun tuloksen tavoittelemine ovat tarpeita, joita työntekijä haluaa tyydyttää työssään. Hyvinvointi työssä on keskeinen asia niin työntekijän kuin työntekijän kannalta. (Koivisto 2001, 56–57.) Työssä viihtyminen on tärkeää ja sen tulisi olla mielekästä ja tarpeeksi haastavaa, muttei kuitenkaan liian vaativaa (Ojala 2003, 103.) Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, miten ihmiset kokevat olonsa työpäivän aikana. Kannattaa miettiä menevätkö kaikki voimavarat siihen, että yrittää vain selvitä työpaikan kireässä ilmapiirissä, osaaminen ei riitä työn vaatimuksiin tai turhauttaa, kun haasteita ei ole tarpeeksi, vaikka osaamista löytyisikin. (Ojala & Ahonen 2005, 27.)

2.4.2 Yötyö

Työaikalain mukaan yötyöksi luetaan työ, joka tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana. Yötyö on fyysisesti ja psyykkisesti raskaampaa ja kuormittaa työntekijää enemmän kuin päivätyö. Yötyö voi aiheuttaa työntekijälle erityistä sairastumisen vaaraa, joten yötyötä tekeville on tehtävä työnantajan kustannuksella terveystarkastus. Toisinaan voi olla tarpeen myös järjestää työntekijälle mahdollisuus vaihtaa työtehtäviä tai siirtää hänet päivätyöhön, joko tilapäisesti tai pysyvästi. (Yötyö)

Yötyöhön sopeutumiseen vaikuttavat esisijaisesti työntekijän yksilölliset ominaisuudet, kuten työntekijän ikä, fyysinen kunto ja motivaatio työhön. Sopeutumiseen voivat vaikuttaa myös perhe-elämä ja perhesuhteet, työmatkaan käytettävän ajan pituus, peräkkäisten yövuorojen määrä, altistuminen auringonvalolle aamulla yövuorosta palatessa, ystävät ja muut sosiaaliset kontaktit sekä mahdollisuus säilyttää yövuororytmi myös vapaa-aikana. (Vuorojärjestelmän kehittäminen, 2006)

Elimistö mukautuu kuitenkin yleensä melko hyvin vuorokausirytmien muutoksiin varsinkin, jos muutokset ovat pidempiaikaisia jaksoja. Univelka jää vähäiseksi, koska yötyöhön sopeutuessaan ihminen pystyy nukkumaan hyvin myös päivällä. Tästä syystä yötyön vaatima vuorokausirytmien ei välttämättä kuluta enempää kuin päivätyön vaatima vuorokausirytmien. Kuitenkin täydellinen vuorokausirytmien fysiologinen mukautuminen on erittäin harvinaista. Myös paluu yövuorosta päivätyöhön tuottaa samanlaisia sopeutumisvaikeuksia kuin päivätyöstä yövuuroon siirtyminen. (Vuorojärjestelmän kehittäminen, 2006)

Yötyön etuna on yleensä pidempi vapaa-aika kuin päivätyössä työskentelevillä. Pidempi vapaa-aika mahdollistaa kotitöihin ja lastenhoitoon osallistumisen, opiskelun tai vaikkapa talouden parantamisen sivutoimisella työllä. Haittana on kuitenkin se, että yhteydenpito päivätyön rytmissä eläviin ihmisiin vaikeutuu, mikä voi johtaa jopa täydelliseen sosiaaliseen eristymiseen. Yötyöhön hakeudutaan vapaaehtoisesti, mutta on täysin mahdollista, että yötyöhön hakeudutaan esimerkiksi taloudellisista syistä tai työllisyystilanteen takia. (Vuorojärjestelmän kehittäminen 2006)

2.4.3 Organisaatio

Organisaatioon liittyviä uupumiselle altistavia tekijöitä ovat epäselvät ja ristikkäiset päämäärät, tiukat säännöt ja rutiinit, huono ilmapiiri, huono työnjohto, työtehtävien huono seuranta, niukat vaikutusmahdollisuudet, hyvin tehdyn työn palkitsemattomuus, liialliset työmäärät sekä heikko yleiskuva organisaatiosta. Organisaatioon liittyviä tekijöitä voivat olla myös emotionaalisesti liiankin tiiviit kontaktit työtovereihin, myönteisen palautteen puuttuminen, huono organisaatiomalli sekä työtovereiden huonot ihmissuhteet. (Vartiovaa-ra 1996, 94–95.) Myös työpaikkakiusaaminen on yleistynyt työpaikoilla (Merikallio 2001, 48.)

Ratkaisua ja apua tulehtuneiden henkilöstösuhteiden ja työpaikkakiusaamisen lopettami-seksi tulisi hakea henkilöstöosastolta tai työterveyshuollosta. Työnjohdon tehtävä on in-formoida, millainen käytös on hyväksyttävää työpaikalla ja, millainen on kiellettyä. Puhu-minen on paras keino selvittää asioita, mutta keskustelun aloittaminen voi olla vaikeaa, jos työntekijä tuntee olevansa kiusattu ja yksinäinen. Rehellinen ja avoin keskustelu on joka tapauksessa aloitettava, ja yhteisöllä on oltava rohkeutta puuttua kiusaamiseen. (Merikallio 2001, 48–50.)

Kiire, vähäinen palaute, työn vähäinen palkitsevuus, töiden heikko organisointi ja yhteis-työn sujuvuus kiristävät työpaikan ilmapiiriä (Koivisto 2001, 254.) Huono työn organisoin-ti johtaa yleensä töiden ylikuormittumiseen. Työtehtävät ruuhkaantuvat tai tulevat huonosti hoidetuksi, jolloin seurauksena voivat olla lisääntyneet sairaspöissaolot ja irtisanomiset. Tällöin on tarkasteltava esimieskäytäntöjä. Myös ylipitkiä työpäiviä tehdään paljon eikä ole lainkaan harvinaista, että työaikalakeja ei noudateta. (Merikallio 2001, 51–52, 55.) Yh-teisön avoimuus on hyvin tärkeää ja se, että työyhteisö keskustelee ja miettii yhdessä työ-yhteisön jaksamiseen liittyviä asioita. Avoin ja keskusteleva ilmapiiri vähentää uupumisris-kejä ja auttaa esimeistä ja työtovereita tunnistamaan oireita. Avoimuus ja keskustelut vai-kuttavat merkittävästi työyhteisön ilmapiiriin. (Koivisto 2001, 159–160.)

Työnjohdon merkitys työuupumuksen ehkäisyssä on suuri. Johdon rehellisyys, läsnäolo ja avoimuus ovat tärkeitä työuupumuksen torjunnassa. Esimiehen on tärkeää varmistaa, että työntekijät ovat tietoisia tavoitteista ja omasta roolistaan tavoitteiden saavuttamisessa. Kii-reen keskellä ei koskaan puhuta tai varmisteta liikaa asioiden perillemenoaa. Nykyään esi-miesvalintojen tärkeys korostuu, sillä esimiestehtävät ovat monipuolistuneet ja vaikeutu-neet. Väärät esimiesvalinnat aiheuttavat ongelmia työyhteisön sisällä. Esimiehen on vaike-

aa ja jopa mahdotonta toimia ilman uskottavuutta ja alaistensa tukea. Hyvään johtamiseen kuuluu kannustaminen, luottamus, oikeudenmukaisuus, yksilöiden johtaminen ja selkeiden tavoitteiden asettelu. Johtajan pitää myös olla aito ja rehellinen oma itsensä kaikessa, mitä hän tekee. Kehityskeskustelu on tärkeä onnistuneen esimiehen työväline, sillä sen kautta esimies pääsee rakentavaan ja systemaattiseen keskusteluun alaistensa kanssa. (Koivisto 2001, 102, 118, 121.)

Myönteisen palautteen puute saattaa vaikuttaa työuupumukseen. Kun ihminen kokee tehneensä kaikkensa työnsä eteen, hän yleensä odottaa siitä myönteistä palautetta. Jos palautetta ei tule ja tämä toistuu usein, työntekijän motivaatio katoaa. (Vartiovaara 1996, 89.) Motivaatio liittyy voimakkaasti palautteenantoon. Myönteinen palaute on tärkeää, mutta lähes yhtä tärkeää on rakentava palaute. Esimiehen välinpitämättömyys on työntekijöiden kannalta kaikkein turhauttavin tilanne. Moite masentaa työntekijän hetkeksi, kritiikki kannustaa parempaan, mutta välinpitämättömyys tyrmää täydellisesti. Työntekijän täytyy tietää, missä mennään ja, miten hän on työssään onnistunut. Tärkeä palautteenannon sääntö on se, että moitteet annetaan kahden kesken ja kiitokset joukon kesken. (Koivisto 2001, 128–129.)

Työyhteisö ei selviä ilman vuorovaikutusta, vaan se on tavallaan koko työyhteisön kivijalka. Myös työkykyä edistäviin ja ylläpitäviin toimiin voidaan puuttua rohkeammin, kun vuorovaikutus on avointa. Kun esimiehet ottavat alaisiaan mukaan keskusteluihin ja yhteiseen suunnitteluun, alaiset kokevat pääsevänsä mukaan päätöksentekoon. Samalla he saavat toimintavapauden selvien pelisääntöjen ja raamien sisällä sekä selkeät tavoitteet työilleen. Työntekijälle on hämmästyttävän innostava ja sitouttava merkitys sillä, kun hän huomaa oman ideansa päässeen keskeisten toteutettavien toimenpiteiden luetteloon. (Koivisto 2001, 119, 221, 224.)

Esimiehen henkilöstöjohtamisen taitoihin on kiinnitettävä erityistä huomiota. Menestyäkseen yksikön johtajana esimies tarvitsee Merikallion (2001, 69–70) mukaan ainakin seuraavia ominaisuuksia:

- itsensä kehittäminen
- myönteisen palautteen antaminen ja kyky erottaa mielistely ystävällisyydestä
- kantelun, juoruilun ja mustamaalaamisen erottaminen todellisesta huolestumisesta
- rakentavan palautteen antaminen
- ahdistuksenkantokyvyn omaaminen
- yhteistyökyvyn omaaminen

- kuunteleminen ja alaisten ehdotuksien kehittäminen
- palkitseminen
- rehellinen viestittäminen ylimmälle johdolle, mutta alaisia kunnioittaen
- delegoiminen
- vastuun jakaminen antamalla myös alaisten pohtia ongelmanratkaisun vaihtoehtoja.

Organisaatioilla on lukuisia työuupumuksen ehkäisemisen työvälineitä, jotka ovat varmasti kaikille tuttuja. Luettelosta voisi mainita esimerkiksi työyhteisön riittävä resursointi, tavoitteiden ja yhteisten toimintatapojen asettelu, työntekijöiden perehdyttäminen, kahdensuuntainen tiedonkulku sekä henkilöstön tilanteen seuranta ja arviointi. Yrityksellä on siis monia mahdollisuuksia puuttua työuupumukseen ennakoivasti ja seurata tilanteita aktiivisesti. Ongelmana on kuitenkin se, että toimenpiteet kyllä kuulostavat hyviltä, mutta toimivat yleensä huonosti käytännössä. Tämän vuoksi asioiden eteen on vain tehtävä lujasti töitä ja tunnistettava ongelmakohdat. (Koivisto 2001, 197–199.)

2.4.4 Työntekijän persoonallisuus

Työssään eniten väsyvät ne ihmiset, jotka tekevät työtä koko persoonallisuudellaan. Uupumiselle herkästi altistuvalla henkilöllä on myös yleensä tarve olla hyvä työssään. Tällaiselle henkilölle on erittäin tärkeää saada sosiaalista arvostusta ja kiitosta hyvistä työsuorituksista sekä säilyttää myönteinen minäkuva. Hän saattaa uhrata työlleen rajattomasti aikaa ja energiaa. Kun työntekijä huomaa, ettei hän onnistukaan tavoitteissaan eikä saa tarvitsemaansa kannustusta ja kiitosta työstään, hän saattaa alkaa epäillä omia kykyjään. Työntekijä saattaa ajatella, että mitään muuta keinoa ei ole kuin kovempi työnteko. Tämä johtaa helposti kierteeseen, jossa ihminen joutuu koko ajan vai antamaan itsestään ja tätä kautta kuluttamaan voimiaan. Niin sanotut laiskat ihmiset eivät juuri stressaa asioista, jolloin uupumisen riski on pienempi. (Vartiovaara 1996, 103–105.)

Uupumiselle alttiille persoonalle ei ole yksiselitteistä ja kaikenkattavaa määritelmää. Uupumisen synnyssä on merkitystä muun muassa iällä, sukupuolella, rooliodotuksilla sekä siviilisäädellä ja perhesuhteilla. Uupuminen ilmaantuu yleensä nuoremmalla iällä ja varsinkin ihmissuhdeammattissa työskentelevillä. Naisilla näyttää olevan emotionaalista uupumista enemmän kuin miehillä, sillä miehet suhtautuvat tyypillisesti etäisemmin ja viileämmin ihmisiin. Rooliodotukset voivat vaikuttaa uupumisen kehittymiseen, sillä ne vai-

kuttavat jo ammatinvalinnassa. Tietyt ammatit mielletään joko naisten tai miesten ammatteiksi. Roolisidonnaiseen ammattiin hakeutuminen ei useinkaan perustu yksilön todellisiin luonteenpiirteisiin tai omiin toivomuksiin. Yksin elävillä on työssä uupumista huomattavasti enemmän kuin perheellisillä ja parisuhteessa elävillä. Myös lapsettomilla on enemmän taipumusta työuupumuksen kehittymiselle kuin perheellisillä. Lapsista saa emotionaalista kypsyyttä ja perheessä oppii ottamaan toistenkin tunteet ja tarpeet huomioon ja sovitamaan ne yhteen omiensa kanssa. Perhe-elämä tuo myös psyykkistä ja emotionaalista voimavaraa antamalla tyydytystä, läheisyyttä ja rakkautta, jota yksinäinen joutuu hakemaan usein työstään. (Vartiovaara 1996, 107–109.)

2.5 Työuupumus hoitotyössä

Burnout-käsite eli työuupumus sai alkunsa hoitoalalla työskentelevien ihmisten kokemuksista. Potilaiden ja heidän ongelmien parissa työskentelevät lääkärit ja hoitajat joutuvat usein alttiiksi epätavallisen voimakkaille painelle. Työssä yhdistyvät antaminen ja saaminen, ilo ja suru, voimakkaan myönteiset ja kielteiset tuntemukset. Hoitoala on kuluttava ala, mutta se on myös samalla antava ala. (Vartiovaara 1996, 146.)

Hoitoalan elämäntyökseen valinnut henkilö on usein idealistinen ja vakaumuksellinen sekä kiinnostunut ihmisistä. Hoitoala on usein kutsumustyö. Kuitenkaan aina ammatinvalinnan motiivit eivät ole näin puhdashenkisiä. Yksi haitallisimmista motiiveista on esimerkiksi tarve kontrolloida ihmisiä ja tuntea itsensä sitä kautta mahtavaksi. Nuori työntekijä on usein innostunut tekemään hyvää ja valmis uhraamaan voimansa potilaiden auttamiseen. Kuitenkin joillekin hoitotyön realiteetit tulevat yllätyksenä ja työ koetaan rankempana kuin esimerkiksi koulussa on annettu ymmärtää. Toisaalta taas, jos on lähdetty liikkeelle liian korkein tavoittein ja yliarvioitu omia auttamismahdollisuuksia, voi olla vaikea hyväksyä, että työtulokset voivat olla vaatimattomia ja näkyä usein vasta pitkän ajan kuluttua. Auttajan ammatissa täytyy osata olla yhtä aikaa objektiivinen ja subjektiivinen. Hoitaja ei saa omaksua liian tunnepitoista roolia sitoutumalla työhön ja autettavan asioihin liikaa, mutta toisaalta taas työ kärsii, jos hoitaja omaksuu liian kylmän ja asiallisen roolin. Hoitajien pitäisi löytää tasapaino näiden kahden välillä, jolloin työ on tehokkainta ja työuupumuksen riski vähenee. (Vartiovaara 1996, 147–149.)

Hoitoalan työntekijän tulisi olla valppaana myös itsensä suhteen välttääkseen työuupumuksen riskiä. Jos työntekijä huomaa uupumisen merkkejä, hänen tulisi rehellisesti selvittää, miksi hakeutui hoitoalalle. Työelämän motiiveja pohtiessa, kannattaa myös miettiä yksityiselämää sekä muutoksia itsessään ja asenteessaan. (Vartiovaara, 1996, 153–154)

Vartiovaaran (1996, 154–155) mukaan uupumisen oireiden ilmetessä kannattaa pohtia mielessään muun muassa seuraavia kysymyksiä:

- Onko suhtautuminen potilaisiin ja työtovereihin muuttunut? Jos on niin miten ja miksi?
- Tuntuuko työ yksitoikkoiselta ja rutiininomaiselta?
- Onko kiireen tuntu todellista vai johtuuko se omasta työtavasta?
- Onko kiinnostus muihin ihmisiin, potilaisiin, työtovereihin, perheeseen ja ystäviin säilynyt, vai tuntuvatko ne yhdentekeviltä?
- Olisiko mahdollista saada aikaan vaihtelua työnkuvassa ja yksityisasioissa?
- Onko alkoholin tai tupakan käyttö lisääntynyt? Millaisissa tilanteissa tämä tapahtui?
- Onko tullut tarve käyttää rauhoittavia lääkkeitä tai unilääkkeitä?
- Onko sairastelu lisääntynyt? Onko päänsärkyä, vatsavaivoja, unettomuutta, uusiutuvia vilustumisia tai jatkuvaa jännittyneisyyden tunnetta?

Jos työuupumuksesta kärsivä tai työuupumusta kohti matkaava työntekijä pystyy analysoimaan tilansa ja saa luotua siitä selkeän kuvan, hän on jo voiton puolella. Näin hänen on helpompi lähteä muuttamaan asioita parempaa suuntaan. (Vartiovaara 1996, 153–155.)

2.6 Uupumisen hallitseminen ja ehkäisy

Tärkeää uupumisen ehkäisyssä on kiinnittää huomiota henkiseen hyvinvointiin. Henkisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää kehittää työtä ja työyhteisön toimintatapoja sekä kouluttaa esimiehiä. (Kalimo & Lindström 1988, ref. Sonninen & Grönlund & Haarala & Holopainen & Kiikkala & Wilskman 1998, 38.)

Yleisesti työuupumusta pyritään ehkäisemään työyhteisöä kehittävällä ja työkykyä ylläpitävällä toiminnalla. Työkykyä ylläpitävään toimintaan kuuluu koko henkilökunta ja sen tulee olla jatkuva prosessi. Joka tason toiminnassa tulee ottaa huomioon työympäristön ja

työyhteisön vaatimukset, mukaan lukien ihmisen oma vastuu. Yritysten työkykyä ylläpitävät projektit ovat usein tyypiltään ennaltaehkäiseviä ja kohdejoukkona ovat potentiaaliset uupujat. (Koivisto 2001, 233–234.)

Yritysten työyhteisöä kehittävät toiminnot ovat merkittäviä työuupumuksen ennalta ehkäisemisessä. Kuitenkin työntekijän on myös itse otettava vastuu omasta hyvinvoinnistaan käynnistämällä itse toimenpiteitä omien voimavarojen vahvistamiseksi. Hyvä fyysinen kunto on tärkeä asia työssä jaksamisen kannalta, erityisesti ikääntyvien kohdalla. Voimavaroja saa myös siitä, että mahdollisimman moni elämän perusasioista on kunnossa. Myös hyvä itsetunto auttaa jaksamaan paremmin. Täytyy myös osata kuunnella omia tunteita, sillä tunteet kertovat meille siitä, miten onnistumme ja etenemme omissa tavoitteissamme. Myös joustavuus asioissa ja toimintatavoissa säästää voimavaroja. (Koivisto 2001, 214–215.) Jos työ ottaa enemmän kuin se antaa, tämä tulisi korvata yksityiselämästä saatavilla voimavaroilla. Kun ihminen tuntee olevansa tasapainossa ympäristönsä kanssa ja tekee asioita, joista hän nauttii ja, jotka ovat hyödyllistä ja, joista saa arvostusta sekä taloudellista korvausta, hän kykenee käyttämään runsaasti energiaa kaikkeen tekemiseensä. Uutta energiaa löytyy aina, kun elämä tuntuu mielekkäältä. Myös ihmissuhteet, kuten perhe, ystävät ja harrastukset sekä niihin liittyvät kontaktit ovat tärkeitä voimanlähteitä. (Vartiovaara 1996, 240–241.)

Burnoutin vastakohta on hyvinvointi, innostuneisuus ja tavoitteellisuus, jotka tuntuvat tyytyväisyytenä, ilona ja onnena. Tähän tilaan ihminen pääsee tarkkailemalla kaiken muun lisäksi myös itseään, kuten sitä, mikä tuntuu hyvältä ja mikä pahalta. Ihminen on yksilöllinen, joten jokaisen peruslähtökohdat vaihtelevat suuresti. (Vartiovaara 1996, 243.)

Kun ihminen myöntää itselleen uupuneensa, hänen on laitettava elämänarvonsa tärkeysjärjestykseen, jolloin terveys tulee työmenestystä tärkeämmäksi. Uupuminen ei toistu, jos ihminen oppii tuntemaan kriisin avulla kestäkykynsä rajat. (Kalimo & Lindström 1998, ref. Sonninen ym., 39.) Vartiovaara (1996, 259–264) luettelee kirjassaan Herbert Freudenbergin ohjeita lievän burnoutin, tässä tapauksessa uupumuksen oireiden, itsehoitoon eli kykyyn hoitaa itseään kyseisessä kriisitilanteessa:

- Ongelman kieltämisen lopettaminen sekä elimistön, ajatuksien ja tunteiden kuunteleminen
- Eristymisen välttäminen
- Olosuhteiden muuttaminen tai poislähteminen
- Kiireen ja ylikuormituksen vähentäminen

- Ylihuolehtimisen lopettaminen
- Sanan ”Ei!” opetteleminen ja käyttäminen
- Irrottautumisen, luovuttamisen ja delegoimisen opetteleminen
- Oma arvion uudelleen arvioiminen paitsi työelämässä myös yksityishenkilönä, rakkaana perheenjäsenenä ja ystävänä
- Kohtuuteen pyrkiminen kaikissa asioissa
- Fyysisestä kunnosta huolehtiminen
- Tarpeettoman murehtimisen vähentäminen, koska se ei auta eikä muuta mitään
- Huumorin kokeileminen.

Harva työntekijä säästyy stressin oireilta. Pitkittyneen stressin oireisiin on haettava apua ajoissa, ennen kuin se on liian myöhäistä. Pitkittynyt stressi vie työltä mielekkyyden ja johtaa lopulta työuupumuksen kautta masennukseen ja turhautumiseen. (Koivisto 2001, 215.)

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen keskeinen tavoite oli kartoittaa Vantaan kaupungin kotihoidon yötyöntekijöiden työssä uupumisen riskitekijöitä heidän omassa työyksikössään.

Tutkimuskysymykset:

1. Onko Vantaan kaupungin kotihoidon yötyöntekijöiden työssä sellaisia tekijöitä, jotka altistavat työntekijät uupumiselle?
2. Miten työssä uupuminen ilmenee?
3. Millä keinoilla työssä uupumista pyritään hallitsemaan?

3.2 Tutkimusaineisto

Tutkimuksen kohderyhmän muodostivat Vantaan kaupungin kotihoidon yöpartioyksiköt, johon kuuluu Itä- ja Länsi-Vantaan yksikkö. Haastattelin myös yhtä entistä työntekijää, jolla oli parin vuoden työkokemus kohderyhmän yöpartioyksikössä työskentelystä. Työsuhteen päättymisestä oli aikaa muutama kuukausi, mutta hän kertoi tekevänsä vielä toisinaan työvuoroja Vantaan kaupungin yöpartiossa. Haastattelin entisen työntekijän samalla kyselylomakkeella, kuin nykyisetkin työntekijät. Vantaan kaupungin yöpartiossa työskenteli haastattelijan ajankohtana yhteensä yhdeksän työntekijää, joista viisi osallistui haastatteluuni. Eli haastattelin yhteensä kuusi työntekijää entinen työntekijä mukaan luettuna. Kokosin aineistoa syksyllä 2008 teemahaastattelumenetelmää käyttäen. Valitsin otoksen harkinnanvaraisesti Vantaan kaupungin kotihoidon yöpartioyksiköstä työntekijöiden työkokemuksensa perusteella. Karsin otoksesta ne työntekijät, jotka olivat työskennelleet vasta vähän aikaa kyseisessä yksikössä. Haastatteluuni osallistuneiden työkokemus yöpartioyksikössä oli vajaasta vuodesta kahdeksaan vuoteen. Työntekijät, joita en haastatellut, olivat olleet vasta muutamia viikkoja tai kuukausia yöpartiotyössä tai eivät muuten kyenneet osallistua haastatteluuni. Haastattelin osan työntekijöistä heidän työpaikallaan ja osan kotiympäristössä.

Aineiston keruuta ohjasivat työuupumuksen teoreettiset lähtökohdat ja ne jaettiin työhön, organisaatioon ja työntekijän persoonallisuuteen. Työssä uupuminen luokiteltiin fyysisesti, psyykkisesti ja emotionaalisesti ilmeneviin oireisiin. Kyselyyn osallistuneilta tiedusteltiin myös, mitä keinoja he käyttävät uupumisen ehkäisemiseksi ja hallitsemiseksi.

En käyttänyt ennakko-oletuksia tutkimuksessani. Lähtökohtanani oli tutkia, onko kohderyhmälläni heidän työssään, organisaatiossa, jossa he työskentelevät tai heidän persoonallisuudessaan työuupumukselle otollisia tai altistavia tekijöitä, ja mitkä nämä tekijät ovat.

3.3 Tutkimusmenetelmä

Tutkimukseni on laadullinen (ts. kvalitatiivinen), fenomenologinen tapaustutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa kohdejoukko valitaan harkinnanvaraisesti ja tarkoituksenmukaisesti. Tutkijan oma tietämys ja arvomaailma myös vaikuttavat siihen, miten kohteena oleva ilmiö ymmärretään. Laadullisen tutkimuksen kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman

kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2004, 152.) Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on kuvata jotakin tapahtumaa, ymmärtämään ihmisen toimintaa ja kokemuksia tietyssä ympäristössä tai antamaan teoreettinen tulkinta jostakin ilmiöstä, joten se sopii parhaiten työni tutkimusmenetelmäksi. Aineiston kriteeri ei ole sen määrä, vaan sen laatu. Laadulliseen tutkimukseen osallistuvien määrä onkin usein pieni ja kerättävää aineistoa pyritään analysoimaan mahdollisimman perusteellisesti. Laadullisella aineistolla ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin. (Eskola & Suoranta 1998, 18, 61–62.)

Tapaustutkimus on keskeinen kvalitatiivisen metodologian tiedonhankinnan strategia. Tutkimukseni voidaan määritellä tapaustutkimukseksi, koska tavoitteenani oli selvittää kohderyhmäni omia kokemuksia liittyen työuupumukseen. Tapaustutkimus perustuu tutkittavan omiin kokemuksiin ja se tarjoaa luonnollisen pohjan yleistämiselle. Parhaat tapaustutkimukset pystyvät tarjoamaan tukea myös vaihtoehtoisille tulkinnoille ja se sallii lukijan tehdä omia johtopäätöksiä tutkimuksen tuloksista. Tapaustutkimuksen lähtökohta on usein toiminnallinen ja tuloksia myös sovelletaan käytännössä. Tapaustutkimukseen kuuluu se, että tutkittavasta tapauksesta pyritään poimimaan tietoja monipuolisesti ja monella eri tavalla. (Metsämuuronen 2008, 16–17.)

Laadullisia tutkimusaineistoja ovat muun muassa haastattelut, tarkkailu, valokuvat, elokuvalliset materiaalit sekä kirjalliset materiaalit, kuten päiväkirjat, kirjeet tai kertomukset (Metsämuuronen 2008, 37, 44.) Aineiston keruussa käytin teemahaastattelumenetelmää, sillä sen avulla koin pääseväni lähemmäksi kohderyhmääni ja saavani heihin paremman kontaktin, kuin esimerkiksi kyselylomakkeella. Teemahaastattelu perustuu vuorovaikutus-tilanteeseen haastattelijan ja haastateltavan välillä. Teemahaastattelulla voidaan tutkia kaikkia yksilön kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita. Teemahaastattelu voidaan käydä esimerkiksi haastateltavan työpaikalla tai jollain muulla sovitulla paikalla, jossa haastattelu suoritetaan kahdenkeskisesti. Henkilökohtaisella haastattelulla vastaaja yleensä keskittyy ja paneutuu tutkittavaan asiaan paremmin kuin ilman vuorovaikutusta. Haastattelutilanteessa tulisi olla hyvä ilmapiiri ja haastattelun tulisi edetä vastaajan tahdissa. Haastateltavalle olisi hyvä myös lähettää haastattelurunko etukäteen, jotta hän voi jo etukäteen paneutua tutkittavaan asiaan. (Lotti 2001, 135–136.)

3.4 Tutkimuksen luotettavuus

Kvalitatiiviselle tutkimukselle ei ole yhtä selkeitä luotettavuuden arviointikriteerejä kuin kvantitatiiviselle tutkimukselle. Laadullinen aineisto ei pyri olemaan edustava otos perusjoukosta. (Åsted.Kurki & Nieminen 1997, ref. Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 215.) Tulkinta on aina tutkijan omien tunteidensa ja intuitionsa kautta muodostama persoonallinen näkemys aineistosta (Denzin 1994, ref. Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 215.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää tarkoituksenmukaisuuteen perustuva aineiston valinta ja tarpeeksi laajat haastatteluteemat. Luotettavuuden arvioinnissa tulisi ottaa myös huomioon vastaajan rehellisyys, aikaviiveen merkitys tapahtuman ajankohdasta, tutkijan perehtyneisyys, tutkijan ja havainnoitavan välille syntynyt suhde, havainnointiin käytetty aika, tutkijan ennakkokäsitykset sekä kohderyhmän luottamus tutkijaan. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 216–218.)

Valitsin tutkittavat henkilöt työyksikön sisältä heidän työkokemuksensa perusteella. Tavoitteeni oli tutkia tiettyä työyksikköä eikä yleisesti yöhoitotyöntekijöitä. Henkilöt, jotka osallistuivat haastatteluuni, olivat työskennelleet vajaan yhdestä vuodesta kahdeksaan vuoteen Vantaan kaupungin yöhoivapartiossa. Henkilöt, joita en haastatellut, olivat työskennelleet hyvin vähän aikaa työyksikössä tai heillä oli jokin muu este osallistua haastatteluun. Otokseni kattoi kuitenkin yli puolet yksikön työntekijöistä.

Ala, jota tutkin, ei ollut minulle ennestään kovinkaan tuttu, ainakaan henkilökohtaisesti. Tästä syystä minulla ei ollut suurempia ennakkokäsityksiä kohderyhmästäni. Olin kuitenkin tutustunut eri materiaaleihin ja lukenut kirjoja hoitoalasta ja työuupumuksesta. Työuupumus hoitoaloilla on ollut myös lehtien ja uutisten otsikoissa, eli se on hyvin ajankohtainen aihe. Median ja eri materiaalien kautta olin mahdollisesti luonut tiettyjä ennakkokäsityksiä alasta. Ja myös siksi, että osa tuloksista hämmästytti minua, voin todeta, että osittain minulla oli ennakkokäsityksiä.

Haastattelutuloksien paikkansapitävyyttä on vaikea arvioida ja sitä, uskalsivatko työntekijät vastata rehellisesti ilman pelkoa siitä, että tuloksista olisi heille jotenkin haittaa. Tutkimuskohde oli puolisololleni ennestään tuttu hänen oman yrityksensä kautta. On mahdollista, että puolisoni yhteyksien vuoksi, kaikkiin kysymyksiin ei aivan suoraan uskallettu vastata. Voi olla myös, etten pystynyt täysin saavuttamaan haastateltavien luottamusta, sillä työuupumus voi olla arka aihe. Tein kuitenkin työntekijöille selväksi, että haastattelu tehdään nimettömänä.

3.5 Aikaisempia tutkimuksia aiheesta

Työuupumuksesta on tehty monia tutkimuksia ja teoksia liittyen hoitoalaan. Tämä johtuu varmasti siitä, että työuupumus-käsite on saanut alkunsa juuri hoitoalan työntekijöistä. Seuraavaksi käyn läpi aikaisemmin tehtyjä tutkimuksia liittyen työuupumukseen ja hoitoalaan, joita olen käyttänyt myös apunani omassa tutkimuksessani.

Raija Kalimon ja Salla Toppisen työterveyslaitokselle tekemä tutkimus 'Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä', on vuonna 1997 tehty tutkimus eri toimialojen työuupumuksesta Suomessa. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työuupumuksen esiintymistä ja vakavuutta suomalaisessa työikäisessä väestössä eri toimialoilla ja ammattiryhmissä. Tutkimus teetettiin kvantitatiivisesti ja otokseen osallistui 3300 henkilöä. Tutkimuksen mukaan työuupumuksen oireita koki kaikkiaan 55 % työssäkäyvistä, josta noin 7 %:lla työuupumus esiintyi vakava-asteisena. (Kalimo & Tolppinen 1997)

Hoitoalaan liittyvä tutkimus 'Burnout ja stressi hoitoaloilla', on Terhi Pöyhösen ja Martti Olkinuoran työterveyslaitokselle tekemä tutkimus hoitoalojen työuupumuksesta ja stressistä. Tutkimus on tehty vuonna 1985, joten se on yli kaksikymmentä vuotta vanha tutkimus ja tietyt asiat työyhteisöissä ovat voineet muuttua siinä ajassa. Julkaisu selvittää hoitoalojen työuupumusilmiötä, siihen vaikuttavia yksilön piirteitä ja työn stressitekijöitä sekä työuupumuksen ehkäisyä kirjallisuus- ja tutkimuskatsauksien avulla. Tutkimus julkaistiin edistämään hoitoalojen psyykkistä työsuojelua, kuten työpaikoilla tapahtuvaa hoitohenkilökuntaan kohdistuvaa korjaavaa, ehkäisevää ja rakentavaa mielenterveystyötä. (Pöyhönen & Olkinuora 1985)

Marita Paunosen, Hilikka Laakson ja Kirsti Jankolan tutkimus 'Stressi ja Burnout hoitotyössä', on stressi- ja loppuun palamisilmiöiden teoreettista tarkastelua ja empiirinen tutkimus hoitotyöntekijöiden kokemasta työkuormituksesta hoitotyössä. Tutkimuksen kohderyhmän muodosti 35 sairaanhoitajaa ja 39 apulaishoitajaa viidestä eri hoitoyksiköstä. Tutkimus on tehty vuonna 1986, joten edellisen tutkimuksen tavoin myös tämä on yli kaksikymmentä vuotta vanha tutkimus. (Paunonen & Laakso & Jankola 1986)

Markku T. Hyypän kansaneläkelaitoksen julkaisema tutkimus 'Haittaava väsymys ja uupumus', julkaistiin vuonna 1992. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää uupumuksen luonne ja sen esiintyminen väestössä ja kroonisten tautien yhteydessä, uupumuksen suhde henkiseen rasitukseen sekä psykofysiologia. Tulokset perustuvat Kansaneläkelaitoksen

kuntoutustutkimuksessa suoritettuihin väestöselvityksiin, klinisiin potilastutkimuksiin ja unitutkimuksista koottuun aineistoon. (Hyypä 1992)

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto, SuPer, julkaisi 11.6.2007 selvityksen lähi- ja perushoitajien työn kuormittavuudesta. Tutkimukseen vastasi yhteensä 1100 lähi- ja perushoitajaa. Tutkimuksella haluttiin selvittää jäsenten hyvinvointia. Tutkimuksen mukaan 41 % vastan-
neista epäilee selviytymistään terveytensä puolesta nykyisessä työpaikassaan yli kahden vuoden kuluttua. Noin puolet vastaajista oli sitä mieltä, että työnantajat eivät kiinnitä riittävästi huomiota työntekijöiden työhyvinvointiin. Noin kolmannes vastasi viihtyvänsä työssään erinomaisesti. Viihtyvyyden edistäjiksi mainittiin muun muassa työkaverit ja työtiimi sekä johtaminen. (Liite 1)

4 TULOKSET

Seuraavaksi käyn läpi haastatteluiden tuloksia. Tulokset on jaoteltu samaan järjestykseen kuin haastattelurungossa. Aluksi käyn läpi kohderyhmän taustatiedot. Seuraavaksi tarkastelen kohderyhmän työhön, organisaatioon ja työntekijän persoonallisuuteen liittyviä kysymyksiä. Ja lopuksi käyn läpi uupumisen hallinta- ja ehkäistykeinoja työssä ja työn ulkopuolella.

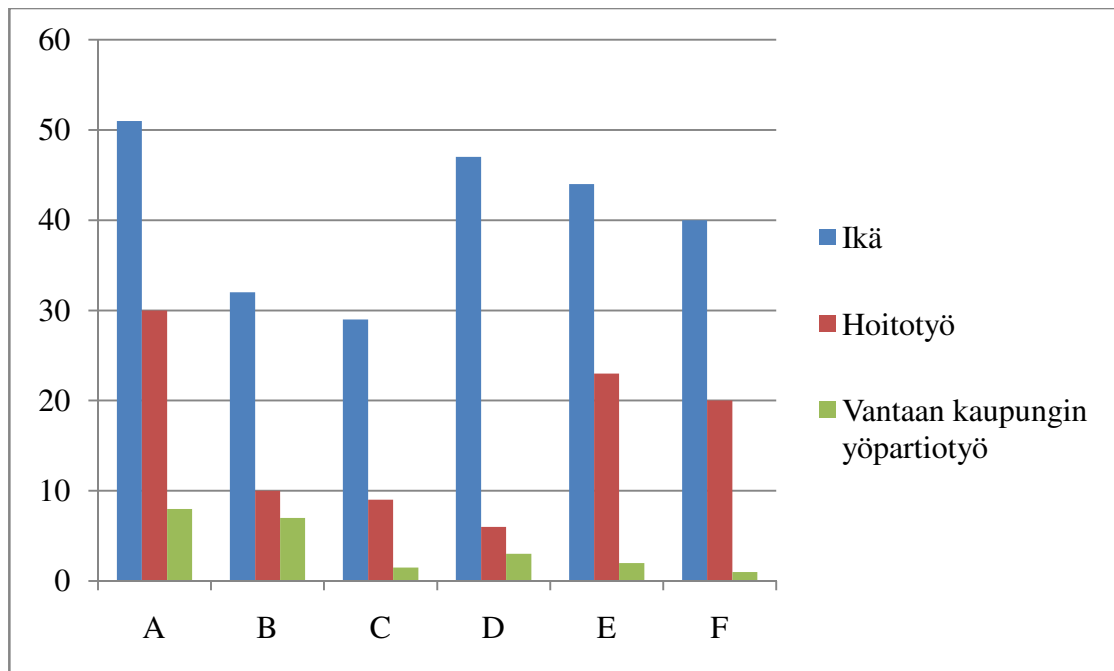
4.1 Kohderyhmän taustatiedot

TAULUKKO

Työntekijä	A	B	C	D	E	F
Ikä	51	32	29	47	44	40
Hoitotyö/vuosi	30	10	9	6	23	20
Vantaan kaupungin yöpatio/vuosi	8	7	1,5	3	2	1

KUVIO 2. Kohderyhmän työkokemus

TAULUKKO



KUVIO 3. Kohderyhmän työkokemusdiagrammi

Yllä olevista kaavioista käy ilmi työntekijöiden ikä sekä työskentely Vantaan kaupungin yöpartioyksikössä verrattuna hoitoalalla työskentelyyn kokonaisuudessaan. Haastattelin ainoastaan työntekijöitä, jotka olivat työskennelleet yli vuoden Vantaan kaupungin yöpartiossa, jolloin heillä on pidempiaikaista kokemusta yksikössä työskentelystä. Työkokemus yöpartioyksikössä vaihteli 1-8-vuoteen ja hoitotyön kokemus vaihteli 6-30-vuoteen.

Työntekijät kertoivat, että heidän työtehtäviinsä kuuluvat suunniteltu kotihoito, eli he käyvät asiakkaiden kotona sekä myös palvelutaloissa, perushoito, kontrollikäynnit, nukku-maan laitot, lääkitykset, wc-käynnit, vaipanvaihdot sekä asentohoito. Hoidettavien ikä vaihtelee ihan pienistä lapsista vanhuksiin, mutta painottuvat vanhusten hoitoon. Työtä tehdään seitsemän päivää viikossa, keskiviikko illasta seuraavaan keskiviikko aamuun, jonka jälkeen alkaa seitsemän päivän vapaa. Työaika on kello 21–07. Suurin osa työnteki-jöistä oli tyytyväisiä tähän järjestelyyn, sillä heillä on pitkä vapaaviikko. Ainoastaan yhden mielestä seitsemän yötä töissä oli liikaa. Yksi työntekijä mainitsi ongelmalliseksi sen, että työaika saisi olla puoli tuntia pidempi palkallisista syistä.

Työntekijät olivat alun perin lähteneet kokeilemaan, minkälaista yöhoitotyö on. Osa työntekijöistä oli tehnyt aikaisemmin kolmivuorotyötä ja halusivat välillä tehdä vain yhtä vuoroa. Myös pitkät vapaat ja parempi palkka houkuttelivat.

Kaikki työntekijät kokivat, että työ on vastannut kohtalaisen hyvin odotuksia. Hyvinä puolina pidettiin sitä, että työ on itsenäistä ja vapaata. Työ koettiin kuitenkin hyvin rutiininomaiseksi, mutta se nähtiin niin hyvänä kuin huonona puolena. Osa työntekijöistä olisi toivonut, että olisi päässyt hieman enemmän kehittämään toimintaa ja, että työ olisi ollut monipuolisempaa. Huonoksi puoleksi mainittiin myös se, ettei saa tehdä tarpeeksi hoidollisia työtehtäviä eikä pääse tarpeeksi toteuttamaan itseään lähihoitajana.

”Ihan hyvin vastannut odotuksia, mutta ei ehkä siinä mielessä, et ei saa tehdä paljon hoidollisia juttuja”

”Kohtuullisen hyvin. Aluksi ajateltiin, että pääsis kehittämään enemmän ja olis vähän monipuolisempaa”

”Kyllä se vastasi, mutta se on lähihoitajan ammatille kuolema, jos tekee pitkään sitä. Siinä ei pääse itseensä toteuttaan yhtään”

4.2 Uupumiselle altistavat tekijät yöhoivatyössä

Työntekijät eivät kokeneet, että voimavarat eivät riittäisi työn asettamiin vaatimuksiin ja sanottiin jopa, ettei sellaisia vaatimuksia olekaan. Kun työntekijöiltä kysyttiin, olivatko he tunteneet työssään uupumisen oireita, suurin osa vastasi turhautumisen ja heikentyneen ammatillisen itsetunnon. Oireiden kerrottiin johtuvan siitä, että työ on hyvin yksipuolista, sovittua ja suunniteltua eikä työ anna tarpeeksi haasteita. Myös väsymys ja unettomuus mainittiin, mutta koettiin niiden johtuvan suurimmaksi osaksi siitä, että ollaan ihmiselle epänormaaliin aikaan hereillä.

Kun työntekijöiltä kysyttiin, mitkä asiat heidän työssään rasittavat eniten, he eivät kokeneet itse työn tekemisessä tai yövalvomisessa merkittäviä uuvuttavia tai rasittavia tekijöitä. Kuitenkin he mainitsivat jälleen työn yksipuolisuuden, asioiden toistuvuuden ja työn rutiinomaisuuden.

”Yksipuolisuus, ku on aina ne samat toistuvat. Menee tavallaan liukuhihnalla se homma, et se välillä puuduttaa. Ei oo mitään yllätyksellisyyttä, pääsääntöisesti on hyvin toistuvaa ja rutiininomaista”

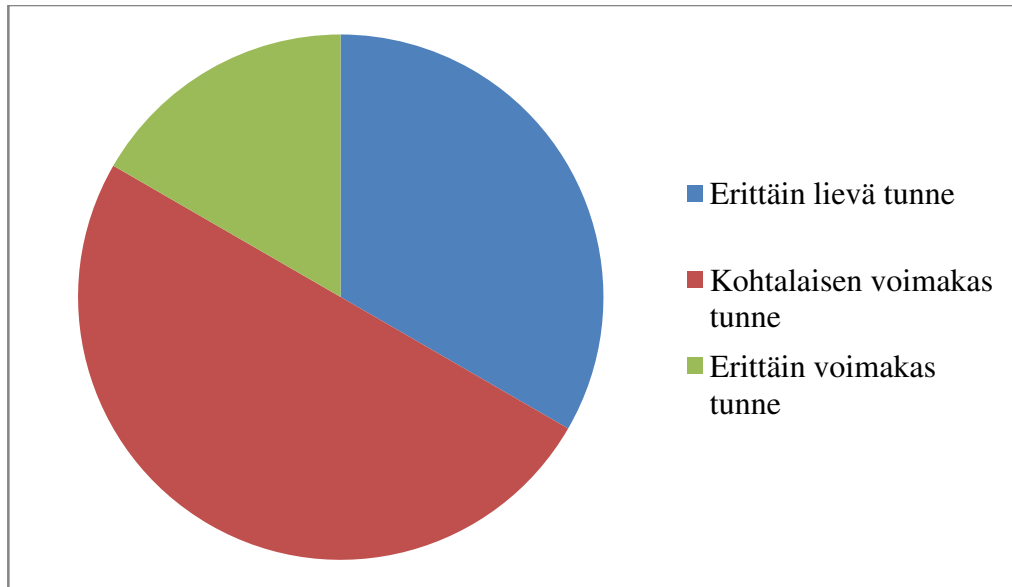
”Työ on aika samanlaista, on sama rytmi, aina se seitsemän yötä, et ei oo hirveesti vaihtelua”

Myös usein vaihtuvat sijaiset nähtiin merkittävänä rasittavuustekijänä sekä se, jos ei tule työtoverin kanssa toimeen. Kun on sijaisia paikkaamassa poissaoloja, työ on huomattavasti rasittavampaa. Kun sijainen on uusi tai muuten kokematon, on vakituinen työntekijä itse vastuussa, että työt tehdään oikein. Usein joutuu kädestä pitäen näyttämään, miten työ tehdään. Joskus on ollut aikoja, kun sijaiset ovat vaihtuneet hyvinkin tiheään tahtiin, jopa useaan kertaan yhden työviikon aikana. Silloin on mietitty, onko tämä juuri sitä työtä, mitä haluaa tehdä.

”Jos työkaveri on sellanen, jonka kans ei tuu toimeen ja käy paljon keikkalaisia, jotka ei tiedä asioista mitään ja kädestä pitäen täytyy ensin neuvoa mitä tekee ja katsoo et se tekee ne ja käydä viel katsomassa jäljet et se on tehny oikein”, ”se on rasittavaa, kun on saman yöviikon aikana parhaimmillaan ollu neljä sijaista”

Työntekijät eivät olleet kokeneet kokonaisvaltaista ja pitkäkestoista uupumistilaa työssään. Sellaisena aikana, kun työteko tuntuu uuvuttavan, niin uupumistilan voimakkuutta kuvailtiin kuitenkin keskimäärin kohtalaisen voimakkaaksi. Tällaisia aikoja olivat työntekijöiden mukaan pimeä syksy, sijaisten vaihtuvuus tai pitkän ja tehokkaan työajanjakson jälkeinen aika. Seuraavassa diagrammissa on kuvattu uupumisen voimakkuutta sellaisena ajankohtana, kun työ tuntuu raskaimmalta.

TAULUKKO



KUVIO 4. Kohderyhmän uupumusaste

Yllä olevasta diagrammista voi nopeasti päätellä, että uupumus tuntuu kohtalaisen voimakkaalta työn ollessa raskaimmillaan. Tarkalleen ottaen kaksi työntekijää oli kokenut uupumuksen ajoittain erittäin lievänä tunteena, kolme työntekijää eli puolet haastateltavista oli kokenut uupumuksen ajoittain kohtalaisen voimakkaana ja yksi oli kokenut erittäin voimakkaana tunteena. Työntekijät eivät kokeneet, että uupumustila olisi ollut jatkuvaa.

Työntekijöiden mielestä ne, jotka tekevät yöhoitoa työkseen, uupuvat yleensä siksi, etteivät saa nukuttua tarpeeksi tai eivät yksinkertaisesti malta nukkua. Myös ongelmana nukkumisessa voi olla se, että ympäristö ei välttämättä ymmärrä sitä, että yötyöntekijöiden on nukuttava päivällä.

”Ympäristö ei ymmärrä sitä, et me tullaan seitsemältä aamulla kotiin, me ei olla nukuttu yöllä, et mejän täytyy päästä nukkumaan. Munki äiti soittaa mulle, et vieläksä nukut, kello on jo kakstoista”

Eräs työntekijä mainitsi myös, että työviikon aikana ei ole juurikaan aikaa sosiaalisen elämään. Hän koki, että se todennäköisesti uuvuttaa ainakin perheellisiä, sillä aikaa lasten kanssa olemiseen on hyvin vähän, vaikka seitsemän päivän vapaa kompensoikin sitä. Nykyään työtä tehdään pareittain, mikä nähdään hyvänä puolena siksi, että työpareilla on omat osaamisalueensa, jolloin työssä pystytään vaihtelevaan niin sanottua vetovuoroa.

Molemmilla työntekijöillä on omat osaamisalueensa, esimerkiksi toista voi kiinnostaa enemmän terveydenhoidolliset ja sairaudenhoidolliset työt ja toista psyykkinen kuntoutus. Tällöin parityöskentely toimii parhaiten erään työntekijän mukaan.

”Jos molemmat on sellaisia, et ne on hyvin terveydenhoidollisia tai sairaanhoidollisia, niitä ei niinkään kiinnosta psyykkinen kuntoutus, niin sehän saattaa uuvuttaa, koska siellä on semmosia asiakkaita, jotka hakee sitä tukea johonkin jossain elämänkriisissä, mikä nyt liittyy vaikka ikääntymiseen tai sairauteen”, ”sehän uuvuttaa, koska se ei vastaa sitä sun omaa, mitä sä haluat tehdä tai missä sä oot hyvä”.

Uupumiselle alttiimpia aikoja mainittiin varsinkin syksy, kun on aina pimeää. Työntekijät nukkuvat ainoan valoisan ajanjakson, joten päivänvaloa ei juuri näe työviikon aikana. Toisaalta mainittiin myös kesä, kun on aina valoisaa. Voi olla vaikeaa mennä aamulla nukkumaan, kun energia virtaa runsaan päivänvalon vuoksi.

”syksyllä koko valvontaviikolla ei nää valoa ollenkaan”

”kesällä ku päivä valkenee, sit virta lisääntyy ja energia lisääntyy, ku aurinko rupee paitamaan aamulla alkaa olla virtaa pilvinpimein ja pitäis mennä nukkumaan”

Myös pidempi työajanjakso ilma lomaa sekä loma-ajalla vaihtuvien sijaisten tuoma henkinen stressi koettiin altistavan uupumiselle.

”loma-ajat ku ei tiedä sijaisista, ku joku sairastuu ei tiedä kuinka monta sijaista seitsemän päivän aikana on ja minkälaisia, siinä on henkinen stressi”

Työntekijöillä oli jonkinlainen näkemys myös kotihoidon päiväpuolella työskentelystä. He kokivat, että päiväpuolella fyysinen kuormitus on isompi verrattuna yöhoitoon ja mainittiin sen myös olevan henkisesti raskaampaa. Päivätyössä on kiireempää ja siellä on enemmän asioiden hoitoa. Kuitenkin päivätyössä asiakkaille on enemmän aikaa, sillä asiakasmäärä on huomattavasti pienempi päivätyössä kuin yötyössä. Yöllä käynnit ovat nopeita, kun taas päivällä pidempikestoisia. Yötyön ja päivätyön eroksi mainittiin myös se, että yötyö on paljon intiimimpää ja ihmiset ovat haavoittuvaisempia kuin päivällä. Päivähoitoon verrattuna yöhoitotyössä on rasittavampaa se, että ollaan ihmiselle epänormaaliin aikaan hereillä ja valonvähäisyys.

Uupumisalttiutta vähentäisi haastateltavien mukaan yhteiset koulutuspäivät tai iltapäivät työntekijöille työajalla, jolloin työntekijät oppisivat tuntemaan toisiaan paremmin. Toinen merkittävä muutos, joka vähentäisi alttiutta uupumiselle, voisi työntekijöiden mukaan olla

muun muassa työn kierto. Koska työ koettiin yksipuoliseksi, toivottiin, että työtehtäviä voisi vaihdella Itä- ja Länsi-Vantaan yksiköiden välillä, jolloin työtehtävien vaihtuvuus pitäisi yllä työn mielekkyyttä. Eräs työntekijä mainitsi myös, että työparia voisi joskus vaihtaa, sillä hän kokee, että on liiankin tiivisti tekemisissä työparinsa kanssa. Toisaalta toinen työntekijä toivoi, etteivät työntekijät tai varsinkaan sijaiset vaihtelisi, sillä työpariin tottuminen voi viedä aikaa.

”Työparilla on tosi iso merkitys jaksamisessa, täytyy olla suht samalla henkisellä aaltopi-tuudella, tää on tiivistä parityöskentelyä ja pitää osata myös lukea työkaveriaan. Jos on paha päivä, niin kaikki ei sano sitä suoraan”

4.3 Työntekijöiden näkemys Vantaan kaupungin yöpartiosta organisaationa

Kaikki työntekijät kokivat, että ilmapiiri työpaikalla ja suhde työkavereihin on tällä hetkel-lä hyvä, varsinkin oman työparin kanssa. Kuitenkin koettiin, että muiden työtovereiden kuin oman työparin kanssa ollaan melko vähän tekemisissä.

Työnjohdosta löydettiin sekä hyvää että parantamisen varaa. Hyväksi asiaksi koettiin se, että esimiehet antavat työntekijöiden tehdä työnsä rauhassa ja luottavat, että he tekevät työnsä hyvin. Työnjohto koettiin kuitenkin tällä hetkellä sekavaksi, sillä esimies on vaihtu-nut, eikä tiedetty kuinka pitkäksi aikaa. Esimiestä nähdään melko harvoin, noin viiden vii- kon välein palaverissa. Viestinkulku tapahtuu lähinnä sähköpostien ja puhelujen varassa. Esimiehelle toivottiin enemmän jämäkkyyttä ja voimakastahtoisuutta sekä selkeitä sääntöjä ja päätöksiä, joita noudatetaan.

”Kiva ettei pomot hengitä niskaan, mut esimiehiä ei nää, ku ehkä viiden viikon välein pa-lavereissa”

”Enemmän johtajatyyppejä siihen tarvittais välillä”

”Työnjohdolta ei hirveesti tuu tukee meille”

Yleisesti työntekijät kokivat, etteivät he saa kovinkaan paljon palautetta työstään. Tosin osa koki sen ihan riittäväksi, vaikka se onkin vähäistä. Suurin osa kuitenkin koki, että pa-lautetta ei tule riittävästi varsinkaan esimiehiltä, vaan palaute tulee suoraan asiakkailta. Työntekijöiden mielestä saisi myös olla enemmän kannustusta johdon puolelta.

”En riittävästi, ei oikeen tuu minkäänlaista palautetta mistään suunnasta”

”Olishan se karmeeta, ku joka ilta kehuttais. Ku ei saa mitään moitteita, ni se on aina kehu”

Työntekijät kertoivat yhteiseksi päämääräkseen sen, että asiakkailla olisi hyvä olla yöllä ja he olisivat tyytyväisiä kotonaan saamaan palveluun sekä uskaltaisivat olla ja pärjätä omassa kodissaan mahdollisimman pitkään. Työntekijät kokivat tekevänsä yhteistyötä ja, että heillä on hoidollisesti samat tavoitteet. Tavoitteita ja päämääriä ei ole kuitenkaan johdon puolelta tuotu selkeästi esille, eivätkä työntekijät muistaneet milloin tai missä vaiheessa niitä olisi käyty yhteisesti läpi. Erään työntekijän kertoman mukaan tavoitteita ja päämääriä ei ole paperilla, mutta tavoitteena on selkeyttää niitä, sillä esimies on vaihtunut.

Työntekijät kokivat, että saavat vaikuttaa jonkin verran työpaikkansa asioihin. Näitä asioita olivat lähinnä omaan työhön liittyvät asiat, kuten mitä ja missä järjestyksessä työ tehdään, asiakasmäärät sekä loma-ajat. Organisaatioon liittyvistä asioista kyllä kysytään työntekijöiltä, mutta niihin he eivät pysty vaikuttamaan. Kaikki päätökset tehdään päivisin, joten muutokset ovat lähinnä ilmoitusluontoisia.

”Työnjohto ilmoittaa liian myöhään muuttuvat tekijät työpaikalla ja uudet asiat eli yöpartiossa eletään kuin pimennossa ja asiat tuodaan esille liian myöhään tai sitten liian aikaisin, kun mitään ei ole vielä tapahtumassa eikä tiedä tapahtuuko ollenkaan”

Eräs työntekijä toivoi, että oman työparin valintaan pystyisi edes hieman vaikuttamaan tai, että voisi vähintään nähdä tulevan työparinsa ennen työn alkua. Hän koki, ettei johto ole sisäistänyt sitä, miten paljon ja kuinka tiiviisti työparin kanssa ollaan tekemisissä.

Lähes kaikki työntekijät kokivat työnsä palkitsevaksi, kun he saavat suoraan asiakkailta palautetta. Silloin, kun he saavat palautetta suoraan asiakkailta, he kokevat olevansa hyvä hoitaja ja työnsä tärkeäksi. He mainitsivat myös, että työ on antoisaa, kun saa tehdä mukavien ihmisten kanssa töitä.

”Kyllä siinä mielessä, et asiakkailta tulee tosi hyvää palautetta, jolloin tuntee, et on hyvä hoitaja”

”En työtä, mutta muita asioita, mitä tulee työyhteisöstä. Palkitsevuus tulee siitä, et tekee mukavien ihmisten kans töitä”

”Jos mä saan asiakkaan jätettyä tyytyväisenä niin silloin, mutta jos puhutaan haasteista, niin se on sit ihan toinen juttu”

4.4 Työntekijän persoonallisuuden tarkastelu työyhteisön näkökulmasta

Kaikilla työntekijöillä näytti olevan oma roolinsa työyhteisössä ja he kokivat olevansa tiimin jäseniä. Rooleiksi mainittiin muun muassa terapeutti, joka oli asiakkailta tullut nimi-tys, isosisko/täti, mukava työkaveri, yksi hoitajista sekä järjestelijä/viestinvälittäjä. Kaikki työntekijät kokivat olevansa pääsääntöisesti tyytyväisiä omaan työsuoritukseensa ja varsinkin silloin, kun asiakkaat ovat tyytyväisiä.

Suurin osa työntekijöistä koki saavansa kiitosta ja arvostusta työstään lähinnä asiakkailta. Osa koki, ettei edes tarvitse enempää kiitosta. Kuitenkin osa oli sitä mieltä, että työjohto saisi hieman enemmän tukea työntekijöitä ja antaa enemmän palautetta, niin hyvää kuin rakentavaa palautetta. Osa sanoi, että tuntee tekevänsä vain työtä ja, että se huomataan vasta, kun joku on poissa.

”Asiakkailta. Työnjohdolta ei oo hirveesti sitä tukea tullu”

Yksi työn hyvistä puolista oli työntekijöiden mukaan se, että työstä ei tarvitse stressata vapaa-ajalla, vaan työt pystyy jättämään työpaikalle. Kukaan työntekijöistä ei kokenut stressaavansa työstään. Yksi työntekijä kuitenkin mainitsi, että asia josta joutuu stressaamaan, ovat sijaiset. Sijaisten ja työparien vaihtumisessa stressaa se, että ei koskaan tiedä kuinka kauan siinä menee, että sijainen tai uusi työpari oppii uudet asiat ja, että asiakkaat tottuvat.

4.5 Uupumisen hallinta- ja ehkäisykeinot työssä ja työn ulkopuolella

Uupumisen hallinta- ja ehkäisykeinoiksi työn ulkopuolella mainittiin liikunta, nukkuminen, perheen kanssa tekeminen, ulkoilu, itsestä huolehtiminen psyykkisesti ja fyysisesti, matkustelu, harrastukset, sosiaaliset kontaktit ja ylipäättänsä asiat, jotka eivät liity työhön ja asiat, joista tulee hyvä mieli.

”Liikunta auttaa siihen, et on parempi fiilis ja jaksaa paremmin. Nukun paljon, perheen kanssa tulee tehtyä kaikkea”

”Käyn kolme kertaa viikossa uimassa ja yritän pitää siitä kiinni. Ulkoilua, mielenkiintoisia tekemisiä, elän elämää, teen semmosia asioita, mistä tulee hyvä mieli”

”Pitämällä itsestäni huolta psyykkisesti ja fyysisesti, harrastuksilla ja sosiaalisella elämällä”

”Käyn salilla, koiraharrastukset, tapaan ystäviä, matkustelen ja oon perheen kanssa”

Uupumisen hallinta- ja ehkäisykeinoksi työssä mainittiin muun muassa asenteen korjaaminen sekä puhuminen työtoverin kanssa. Eräs työntekijä kertoi, että aina ennen työn alkua, he puhuvat asioista, jotka askarruttavat. Asiat voivat liittyä joko työhön tai yksityiselämään. Vaikka se ei poistaisi ongelmaa, niin he kokevat, että puhuminen helpottaa ja työntekokin on mukavampi aloittaa.

Tällä hetkellä Vantaan kaupunki auttaa ennalta ehkäisemään työssä uupumista työntekijöiden mukaan tarjoamalla puolet liikuntaseteleistä, kaksi kertaa viikossa on mahdollisuus käyttää kuntosalia, järjestämällä työkyky- ja kuntoutuspäiviä sekä tukemalla koulututtamista. Kuitenkin koettiin, että työpaikka voisi vielä enemmän kannustaa koulutuksiin, sillä tällä hetkellä koulutustilaisuudet järjestetään joko vapaaviikolla tai yövuorojen välissä.

Työntekijät kokivat, että yöhoitajat ovat todella vähän tekemisissä toistensa kanssa. He toivoivat, että työnantaja järjestäisi hoitajille yhteisiä tapahtumia niin, että kaikki saisivat niihin vapaata. Vastakkaisia vuorolaisia nähdään vain kokouksissa ja muuten yhteydenpito on lähinnä sähköpostitse. Työntekijät toivoivat enemmän yhteistä tekemistä työtovereiden kanssa, kuten virkistyspäiviä, yhteisiä tiimipalavereja työajalla ja muuta vapaa-ajanviettoa yhdessä.

Työntekijöiden mielestä työparin kanssa olisi hyvä olla samalla henkisellä aaltopituudella, koska työ on tiivistä parityöskentelyä. Ainakin on hyvä osata lukea työpariaan. Esimerkiksi jos työparilla on paha päivä, hän ei sano sitä välttämättä suoraan. Tällöin työparin tunteminen on tärkeää, ettei tule turhia väärinkäsityksiä

”Yhteisii juttuja pitää olla, työaikana nimenomaan. Vapaan-ajanviettoa, et sit näkee sen ihmisen toisen puolen”

”Vois olla yhteisiä juttuja enemmän, tehtäis sitä tiimijuttuu. On vähän huono juttu, ku ei tunne toisiinsa. Sehän ois hyvä tän toiminnankin kannalta, et ryhmäytyis kaikki yhdeksi, kuitenkin ollaan aika pieni ryhmä”

”Koulutuspäiviä, virkistyspäiviä, niitä meil ei oo ollu. Työnantajan puolelta ei tulla vastaan, et miten työntekijät pärjää fyysisesti”

Yksi työntekijä mainitsi myös työssä uupumisen ehkäisyn kannalta tärkeäksi terveydenhuollon aktiivisuuden. Nykyään terveystarkastus pidetään työntekijän kertoman mukaan viiden vuoden välein, ja hänen mielestään se ei ole riittävä. Työntekijä toivoi, että tarkastus olisi esimerkiksi vuoden välein tai ainakin työntekijöille voisi lähettää kyselyjä terveydentilasta. Tällöin työntekijät ehkä pysähtyisivät useammin miettimään omaa jaksamistaan ja mahdollista väsymystä tai uupumusta. Työntekijä koki, että työntekijöiden on itse oltava aktiivinen terveydenhuollon käynneistä. Työpaikalla on ollut paljon poissaoloja ja työntekijän mukaan poissaoloihin pitäisi aikaisemmin puuttua, eikä vasta sitten, kun ongelma on kasvanut liian suureksi. Työntekijän mukaan työpaikka on ryhtynyt tekemään toimenpiteitä poissaolojen vähentämiseksi.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA TOIMENPIDE-EHDOTUKSIA

Tutkimuksen alkuvaiheessa en asettanut ennakko-oletuksia yöhoitajien mahdollisesta työuupumuksesta. Lähtökohtana oli selvittää, löytyykö Vantaan kaupungin yöpartion työstä, organisaatiosta tai persoonallisuudesta sellaisia tekijöitä, jotka mahdollisesti altistaisivat työntekijät työuupumukselle. Haastattelemi työntekijät eivät omien sanojensa mukaan olleet kokeneet kokonaisvaltaista uupumusta työssään. Tutkimusaineiston perusteella voisin kuitenkin todeta löytäneeni jonkinasteisia tekijöitä, joita tulisi parantaa ja kehittää työuupumusriskin vähentämiseksi.

Tärkeimpiä haastatteluissa ilmi tulleita hyviä puolia olivat mieluinen työaika, itsenäinen työ, mukavat työtoverit, hyvä työilmapiiri, työn palkitsevuus, joka tulee tyytyväisistä asiakkaista sekä se, että töistä ei tarvitse stressata vapaa-alalla. Tärkeimpiä haastatteluissa ilmi tulleita ongelmakohtia olivat työmotivaatiotekijät, sijaisten vaihtuvuus, tiimityöskentelyn vähäinen tukeminen, työnjohdon sekavuus ja palautejärjestelmän puutteellisuus.

Myös oman työn vaikutusmahdollisuuksista sekä työhyvinvoinnin ylläpitotoimista löytyi joitakin puutteita.

Seuraavaksi käyn läpi edellä mainittuja uupumisen riskitekijöitä sekä esitän toimenpide-ehdotuksia niiden parantamiseksi ja korjaamiseksi.

5.1 Työmotivaatiotekijöiden kohentaminen

Työntekijän kokivat, etteivät saa työssään toteuttaa itseään tarpeeksi lähihoitajana, mikä voi osaltaan vaikuttaa siihen, että työntekijä uupuu. Kaikki työntekijät mainitsivat, että olivat tunteneet työssään joko heikentyneitä ammatillista itsetuntoa tai turhautumista työn asettamista vähäisistä haasteista. Työssä viihtyminen on tärkeää ja sen tulisi olla mielekäs-tä ja tarpeeksi haastavaa, muttei liian vaativaa. Kotihoidon yöpartiotyön haasteiden vähäi-syyteen on luonnollisesti vaikea kehittää toimenpiteitä, sillä työ on mitä se on. Kuitenkin työn yksitoikkoisuuteen ja rutiinomaisuuteen voitaisiin tuoda hieman vaihtelua esimer-kiksi vaihtamalla työtehtäviä Itä- ja Länsi-Vantaan yksiköiden välillä tai vaihtamalla työ-pareja tietyin väliajoin. Tosin vaihtuvan työparin tulisi olla ennestään tuttu ja työnsä osaa-va, jotta työparin vaihdosta ei aiheutuisi ylimääräistä stressiä työntekijöille ja asiakkaille. Työssä voisi olla esimerkiksi säännöllinen kierto-ohjelma, jonka mukaan työtehtävät ja työparit vaihtuisivat säännöllisin väliajoin. Kierto-ohjelman mukaan työntekijät osaisivat ennakoida kenen kanssa ja missä työtä tehtäisiin minäkin aikana. Tämä toisi edes hieman vaihtelua työhön ja pitäisi paremmin yllä työn mielekkyyttä.

5.2 Sijaisten vaihtuvuus henkisenä stressitekijänä

Henkisenä stressinä mainittiin sijaistyöntekijät, jotka saattavat vaihdella hyvinkin usein. Kotihoitotyö on ihmisläheistä työtä, jossa kaiken lisäksi mennään vieraiden ihmisten ko-tiin. Haastatteluissa mainittiin, että vastuu on todella suuri, jos sijaiset vaihtuvat usein, sillä kaikki vastuu työstä siirtyy toiselle työntekijälle. Kun työpariksi tulee sijainen, joka tekee työtä ensimmäistä kertaa, kokeneempi työntekijä joutuu ottamaan vastuun omien työtehtä-vien lisäksi myös sijaisen työtehtävistä. Kun sijainen vaihtuu usein, henkinen stressi vain jatkuu ja työn mielekkyys kärsii. Sijaisen vaihtuessa, vakituinen työntekijä joutuu omien töiden lisäksi myös opastajan rooliin. Jos sijainen vaihtuu esimerkiksi useaan otteeseen

työviikon aikana, se lisää huomattavasti stressiä, kun joutuu uudelleen ja uudelleen opettamaan samat asiat eri sijaisille ja tarkistamaan vielä, että ne on tehty oikein.

Kuitenkaan sairaspöissaoloilta ei voi välttyä, sillä niitä tulee väkisin ja esimerkiksi lomilla sijaisia on pakko palkata, kun työntekijöistä on pulaa. Kuitenkin jos on mahdollista, organisaation kannattaisi välttää eri sijaisten vaihtuvuutta ja yrittää pitää kiinni vakituisista, työnsä osaavista sijaisista. Näin vakituisille työntekijöille ei aiheutuisi sairaspöissaoloista ylimääräistä stressiä työhönsä.

5.3 Tiimityöskentelyn tukeminen

Työntekijöiden mielestä heillä on tällä hetkellä hyvä ilmapiiri töissä ja mukavat työtoverit. Toisaalta he kertoivat, etteivät juuri ole paljoa tekemisissä muiden kuin oman työparinsa kanssa. Työntekijöillä ei ole yhteisiä työpaikan puolesta järjestettyjä tapahtumia tai virkistyspäiviä, jotka loisivat yhteenkuuluvuutta ja tiimihenkeä. Muutosta tähän voitaisiin tuoda erilaisilla organisaation järjestämällä tapahtumilla ja virkistyspäivillä. Virkistyspäivät ja tapahtumat tulisi järjestää sellaisena ajankohtana, että kaikki tai ainakin mahdollisimman moni työntekijä pääsisi osallistumaan niihin.

Yhteisten asioiden ja ajanvieron kautta työntekijät oppisivat tuntemaan työparistaan toisenkin puolen ja sitä kautta ymmärtämään tätä paremmin. Työparilla on todella iso merkitys työssä jaksamiseen. Yhteisen tekemisen myötä työntekijät oppisivat tuntemaan paremmin myös muitakin työtovereita kuin vain oman työparinsa. Tuntemalla myös muut työntekijät, se edesauttaisi parienkin vaihtelua Itä- ja Länsi-Vantaan yksiköiden välillä, kun työtoverit olisivat ennalta tuttuja. Ilman parien vaihteluakin on tärkeää tuntea myös muut työntekijät, sillä näkevähän he toisiaan kokouksissa ja ovat toisinaan yhteyksissä esimerkiksi sähköpostitse. Kuitenkin, kun ollaan jonkinlaisissa yhteyksissä muihinkin kuin omaan työpariin, olisi hyvä tuntea myös muut työtoverit, jolloin yhteishenki ja yhteenkuuluvuus työyhteisössä paranisivat. Vaikka työntekijät tekevätkin pääasiallisesti töitä tietyn työparin kanssa, he ovat kuitenkin työyksikkö ja tiimi. Esimerkiksi virkistyspäivät loisivat työyksikölle tiimihenkeä, mikä on erittäin tärkeä tekijä työssä viihtymisen kannalta.

5.4 Työnjohdon ja palautejärjestelmän selkeyttäminen

Työntekijät kokivat työnjohdon jokseenkin sekavaksi. Esimies on vaihtunut eikä tiedetä kuinka pitkäksi aikaa ja koetaan, että työnjohdolla pitäisi olla selkeät pelisäännöt, joita noudatetaan. Myöskään kaikki työntekijät eivät kokeneet saavansa tarpeeksi palautetta työstään johdon puolelta. Haastatteluissa mainittiin myös, että esimiestä nähdään melko harvoin.

Työnjohdon tulisi selkeyttää esimiehen asemaa ja olla enemmän läsnä työntekijöille. Vaikuttaa siltä, että esimiehen rooli on jäänyt hieman taka-alalle. Työntekijät näkevät esimiestään vain viiden viikon välein palavereissa ja muu kommunikointi tapahtuu lähinnä sähköpostitse ja puhelimitse. Jos on mahdollista, niin tapaamisia kannattaisi järjestää useammin ja kannustaa työntekijöitä tiiviimpään vuorovaikutukseen. Kun työntekijöiltä kysyttiin työpaikan tavoitteista ja päämääristä, tuli ilmi, että niistä on puhuttu joskus ja, että he eivät ole aikoihin katsoneet tavoitteita papereista. Toki heillä oli yhteisenä tavoitteena muun muassa asiakkaan tyytyväisyys, mutta esimiehenkin olisi tärkeää muistuttaa tietyin väliajoin tavoitteista, varsinkin silloin, kun esimies on vaihtunut. Haastatteluissa sanottiin, että esimiehet antavat työntekijöiden tehdä työnsä rauhassa ja luottavat, että työt hoidetaan. Onhan se hyvä, että työntekijöihin luotetaan, mutta esimiehen täytyy muistaa myös kannustaa ja johtaa työntekijöitä. Jotta esimies olisi uskottava ja saisi tukea alaisiltaan, täytyy esimiehellä olla myös selkeät pelisäännöt, joita tämä noudattaa. Vaikka alaisia täytyykin kuunnella, esimies on kuitenkin se, joka sanoo viimeisen sanan ja tekee kaikkien kannalta parhaimman ratkaisun. Näin esimies osoittaa auktoriteettia ja kykyä tehdä päätöksiä, vaikka kaikkia ne eivät aina miellyttäisikään.

Palautteenantoon ja vuorovaikutukseen esimiehen kanssa kannattaisi myös kiinnittää huomiota, sillä työntekijöiden mielestä palautteenanto on työnjohdon osalta melko vähäistä. Työnjohdon tulisi muistaa, että palaute auttaa työntekijöitä jaksamaan, sillä sen avulla he tietävät missä mennään. Pitäisi tietyin väliajoin antaa palautetta, oli se sitten myönteistä tai kielteistä, sillä pahinta on se, jos työntekijä ei saa ollenkaan palautetta työnjohdolta. Tämä ei tietenkään tarkoita sitä, että työnjohdon tulisi kokoajan olla kehumassa tai moittimassa. Myös osa koki, ettei arvostusta ja kiitosta tule tarpeeksi työnjohdon osalta, joka myös liittyy palautteen antoon. Palautetta tulisi antaa sen verran, että työntekijät tuntisivat, että heidän työnsä huomataan ja, että sillä on jotain merkitystä.

5.5 Oman työn vaikutusmahdollisuuksien parantaminen

Työntekijät kertoivat, että he voivat osittain vaikuttaa omaan työhönsä, kuten asiakasmääriin ja missä järjestyksessä työt tehdään. Työntekijöillä ei ole juurikaan mahdollisuutta vaikuttaa muihin työhön ja organisaatioon liittyviin asioihin. Päätökset tehdään päivisin ja muutoksista lähinnä vain ilmoitetaan yötyöntekijöille. Esimiehet voisivat ottaa yötyöntekijöitä enemmän mukaan organisaatiomuutosten suunnitteluun tai ainakin kysyä mielipiteitä ja tehdä niiden pohjalta päätöksiä. Työntekijät kokivat olevansa ulkopuolisia siinä mielessä, että päätökset tehdään päivisin, kun he luonnollisesti yötyönsä vuoksi eivät ole paikalla. Asioiden tiedottamisesta mainittiin myös se, että muuttuvat asiat työpaikalla tuodaan esille joko liian myöhään tai joissain tapauksissa jopa liian aikaisin. Joko asioihin ei ole enää mahdollisuutta vaikuttaa, tai asioista vasta puhutaan, kun mitään muutoksia ei välttämättä ole edes tulossa. Tiedotus pitäisi lähteä liikkeelle tarpeeksi ajoissa, jotta siihen voisi vielä vaikuttaa. Näin jäisi aikaa miettiä työntekijöiden kanssa yhdessä ratkaisuja ja jakaa mielipiteitä muutoksesta, ja työntekijät voisivat etukäteen valmistua tulevaan muutokseen. Kuitenkin kannattaisi välttää liian aikaista tiedottamista, jos ei edes tiedetä tuleeko muutosta vai ei. Työntekijät saattavat alkaa jo valmistautua tuleviin muutoksiin, ja kun muutoksia ei tulekaan, on se aiheuttanut vain ylimääräistä stressiä.

Toinen asia johon toivottiin voivan vaikuttaa, oli oman työparin valinta. Yöpartiotyö tehdään pareittain ja parit saattavat pysyä samoina useita kuukausia. Oikeat henkilövalinnat ja henkilökemia ovat avainasemassa. Haastatteluissa tuotiin esille parityöskentelyn hyvänä puolena se, että voidaan vaihtaa parin kanssa niin sanottua vetovuoroa. Varsinkin kun molemmilla osapuolilla on omat vahvuutensa ja osaamisalueensa, niin molemmat saavat tehdä mahdollisimman paljon niitä työtehtäviä, joista pitää. Tällöin myös uupumisen riski vähenee ja työn mielekkyys säilyy parempana. Mutta jos parin valinta ei osukaan kohdalle ja pariin tulee vääränlainen henkilö, niin se taas vaikuttaa kielteisesti työhön. Tämän vuoksi henkilövalintoihin olisi kiinnitettävä erityistä huomiota. Haastatteluissa mainittiin, ettei työnjohto ole oikein sisäistänyt sitä, kuinka tiiviisti työparin kanssa ollaan yhdessä. Koska työparin kanssa tehdään hyvin tiivistä yhteistyötä, työparin valintaan tulisi kiinnittää erityistä huomiota ja työntekijöillä tulisi olla edes hieman päätösvaltaa oman työparinsa valintaan. Jos työparin kanssa ei yhteistyö suju niin kuin pitäisi, tulisi pahimmassa tapauksessa olla mahdollisuus työparin vaihtoon. Työparien säännöllinen vaihtelu mahdollistaisi myös sen, etteivät työntekijät joutuisi olemaan niin tiiviisti tekemisissä sellaisen työparin kanssa, jonka kanssa henkilökemiat eivät kohtaa.

5.6 Työhyvinvoinnin ylläpidon tukeminen

Työpaikalla on suuri merkitys työhyvinvoinnin ylläpidon tukemisessa. Työpaikan tulisi tukea ja kannustaa työntekijöitä uupumisen hallitsemisessa. Kuitenkin myös työntekijän itsensä on otettava vastuu omasta hyvinvoinnistaan.

5.6.1 Uupumisen hallintakeinot vapaa-ajalla

Haastattelemillani työntekijöillä työuupumuksen ehkäisy lähtee liikkeelle vapaa-ajasta. He pyrkivät kompensoimaan työelämää vapaa-ajan harrastuksilla ja sosiaalisilla kontakteilla. Osa sanoi, ettei koe työnsä antavan tarpeeksi, joten vapaa-ajalla tehdään itselle mieluisia asioita. Työntekijät ovat aktiivisia ja käyttävät vapaa-aikansa erilaisiin aktiviteetteihin, kuten kuntoiluun, ulkoiluun, matkusteluun, ystävien tapailuun, erilaisiin harrastuksiin ja niin edelleen. Eräs työntekijä mainitsi, että koska työ ei välttämättä anna tarpeeksi, vapaa-aika käytetään siihen, mikä antaa elämälle sen tarvittavan sisällön. On tärkeää, että vapaa-aikana työt eivät ole mielessä, vaan tehdään mieluisia asioita. Näin on taas mukavampi palata työviikolle.

Toinen asia uupumisen ehkäisyssä on nukkuminen. Yleisesti koettiin, että yöhoivatyöntekijät uupuvat, jos he eivät osaa nukkua päivällä. Kuitenkin työntekijöiden mielestä yörytmiin on helppo päästä ajan kanssa. Ongelmaksi koettiin kuitenkin valoisuus kesällä ja pimeys syksyllä. Valolle altistutaan eniten kesällä, kun aurinko paistaa töiden päätyttyä, energiataso kohoaa. Syksy puolestaan on raskasta aikaa, kun valoa ei juuri näe työviikolla ollenkaan. Vuodenaikoihin ei pysty vaikuttamaan, mutta ajan kanssa valoisuuteen ja pimeyteenkin tottuu. Jos näin ei käy vaan väsyä vaan entisestään, kannattaa miettiä, olisiko päivätyö sittenkin parempi vaihtoehto. Myöskään ympäristö ei aina ymmärrä yötyössä olevien rytmiä. Perheen ja lähipiirin on ymmärrettävä niitä, jotka työskentelevät yötyössä, sillä ihminen tarvitsee tietyn määrän lepoa ja unta vuorokaudessa. Kun työntekijät saavat nukkua tarpeeksi, he jaksavat paremmin työssään. Myös meluaville naapureille voi ystävällisesti mainita siitä, että tekee töitä öisin ja päivällä pitäisi saada nukkua.

Yötyön haittana mainittiin myös se, että työviikolla ei ole paljoa sosiaalista elämää, koska työskennellään ja valvotaan niin eri rytmissä kuin muut ihmiset. Vapaa-aikalla kannattaa-

kin korjata työviikolla menetetty aika ja pitää huolta sosiaalisesta elämästä, jotta ei esimerkiksi tapahtuisi sosiaalista eristymistä päivätyössä työskentelevistä ihmisistä.

5.6.2 Uupumisen hallintakeinot työssä

Tällä hetkellä Vantaan kaupunki auttaa ennalta ehkäisemään työssä uupumista työntekijöiden mukaan tukemalla liikuntaharrastuksia. Kaupunki tarjoaa puolet liikuntaseteleistä, järjestää työkyky- ja kuntoutuspäiviä, tukee ainakin osittain kouluttautumista sekä antaa kaksi kertaa viikossa mahdollisuuden käyttää kuntosalia. Liikuntaharrastusten tukeminen on tällä hetkellä kohtuullisella tasolla. Koulutustilaisuuksia kuitenkin toivottiin järjestettävän niin, että se ei olisi pois työntekijöiden vapaa-ajasta, jolloin osallistuminen olisi mielekkäämpää. Organisaatio voisi toisinaan järjestää koulutustilaisuuksia esimerkiksi niin, että käytetyn ajan voisi vähentää pois työajasta, jolloin mahdollisimman moni osallistuisi niihin. Koulutuksien avulla tietotaito karttuu ja työhön tulee varmasti lisää motivaatiota.

Hoitotyö on henkisesti ja etenkin fyysisesti raskasta, joten liikunnan tukeminen on erittäin tärkeää ja siitä ei kannata pihistää. Kun työntekijät voivat fyysisesti hyvin, he jaksavat työssäänkin hyvin. Työntekijät eivät maininneet esimerkiksi mahdollisuutta hierontapalveluun. Työn fyysisyyden vuoksi myös hierontapalvelujen tarjoaminen tai tukeminen olisi suotavaa.

Yksi asia, joka myös mainittiin uupumisen hallinnassa, oli työterveydenhuolto, jonka toivottiin olevan hieman aktiivisempi. Tällä hetkellä terveystarkastus pidetään työntekijöille viiden vuoden välein, mikä koettiin hieman liian vähäiseksi. Ei pelkästään siksi, että hoitotyö voi olla fyysisesti ja henkisesti raskasta vaan myös siksi, että työntekijät työskentelevät yöllä, mikä tutkimusten mukaan voi olla myös terveydellinen riski. Eräs työntekijä mainitsi, että työterveydenhuolto voisi esimerkiksi vuoden välein lähettää kyselyjä terveydestä, jolloin jokainen pysähtyisi edes miettimään omaa terveyttään ja jaksamistaan työssä.

6 POHDINTA

Tutkimukseni alkoi kirjallisuuteen ja muihin lähteisiin tutustumisella jo keväällä 2008. Laadin tutkimussuunnitelman keväällä 2008, mutta vasta kun aloin tutustua tarkemmin eri materiaaleihin ja lähteisiin, tutkimukseni lopullinen aihe alkoi muotoutua nykyiseen muotoonsa. Haastattelurungon laadin loppukesästä ja suoritin haastattelut syksyllä 2008. Muuten tutkimus eteni suunnitelmien mukaan, mutta haastatteluissa meni kauemmin aikaa kuin olin suunnitellut, joten opinnäytetyön palauttaminen venyi parilla kuukaudella.

Työuupumus on aiheena varsin laaja ja sitä on tutkittu paljon varsinkin liittyen hoitoalaan. Sen ansiosta materiaalin löytäminen oli helppoa, mutta haasteita tuotti oleellisen tiedon erottaminen epäoleellisesta. Materiaalit ja aikaisemmat tutkimukset olivat myös suurimalta osin melko vanhoja. Työuupumuksen laajuus tuotti myös haasteita aiheen rajaamisessa ja etenkin haastattelurungon laatimisessa. Aluksi tietyt ennako-oletukset työuupumuksesta hoitotyössä johdattelivat haastattelurungon laatimista. Tästä syystä laadin monia eri haastattelurunkoja ja tein koehaastatteluita. Näin sain mielestäni laadittua sellaisen haastattelurungon, jossa ei ollut turhia ennako-oletuksia ja, joka piti sisällään rajaamani tutkimusongelmat. Haastatteluiden jälkeen on tosin tullut muutamia lisäkysymyksiä mieleen, joista olisi ollut hyötyä johtopäätösten tekemisessä.

Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä osoittautui parhaimmaksi vaihtoehdoksi tutkimusongelman selvittämisessä verrattuna kvantitatiiviseen tutkimusmenetelmään. Valitsin aineiston keruutavaksi teemahaastattelun, ja apuna minulla oli äänityslaitte. Näin koin pääseväni lähemmäksi tutkittavaa yksikköä ja sain paremman kontaktin haastateltaviin. Äänityslaitteen avulla minun ei tarvinnut käyttää aikaa vastausten kirjoittamiseen. Ennen itse haastatteluita lähetin kohdehenkilöille haastattelurungot luettaviksi, jotta he pystyivät etukäteen miettimään vastauksia ja valmistautua haastatteluun. Moni olikin miettinyt vastauksia etukäteen ja jopa kirjoittanut ylös tärkeimpiä kohtia, mikä oli todella hienoa.

Tutkimukseni oli työuupumuksen riskikartoitus ja tavoitteeni oli löytää riskitekijöitä ja mahdollisia työuupumukseen johtavia oireita. Työntekijät eivät olleet kokeneet työuupumusta, mutta he tunnistivat itsessään yksittäisiä oireita. Löysin myös ongelmakohtia, jotka lisäävät uupumisen riskiä sekä keinoja, joilla uupumista pyritään hallitsemaan. Tuloksien perusteella voin todeta, että tutkimukseni onnistui ainakin siinä, että sain vastaukset laatimiini tutkimusongelmiin.

Haastatteluihin osallistuneiden lukumäärä oli melko vähäinen, joten yleistyksiä tutkimuksestani ei voi tehdä, eikä se ollut tavoitteenikaan. Toivon kuitenkin, että tutkimus antaa hyödyllistä tietoa työuupumisesta kiinnostuneille ja että siitä olisi hyötyä työuupumisen ehkäisyssä myös tutkittavalle yksikölle tulevaisuudessa ja sen kautta auttaisi työntekijöitä jaksamaan paremmin työssään.

Vielä lopuksi haluan kiittää kaikkia haastatteluihin osallistuneita ja niitä, jotka olivat tukenani koko opinnäytetyöprosessin ajan. Tutkimuksen tekeminen oli varsin mielenkiintoista ja antoisaa. Se herätti paljon ajatuksia ja pohtimisen aihetta työssä uupumisesta ja jaksamisesta sekä antoi varmasti eväitä myös omaan työssä jaksamiseen tulevaisuudessa.

LÄHTEET

- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 2. painos. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. 10. painos. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Hyvinvointikatsaus vuodelle 2007, Hyvä elämä 2008. STM:n laatusuositus vuodelle 2012. Vantaan kaupunki.
[Http://64.233.183.104/search?q=cache:py3FTrrX7ysJ:www.vantaa.fi/i_liitetiedosto.asp%3Fpath%3D1%3B220%3B4722%3B72093+vantaan+kaupungin+vanhuspalvelut&hl=fi&ct=clnk&cd=2&gl=fi](http://64.233.183.104/search?q=cache:py3FTrrX7ysJ:www.vantaa.fi/i_liitetiedosto.asp%3Fpath%3D1%3B220%3B4722%3B72093+vantaan+kaupungin+vanhuspalvelut&hl=fi&ct=clnk&cd=2&gl=fi). Luettu 20.10.2008
- Hyypä, Markku T. 1992. Haittaava väsymys ja uupumus. Kansaneläkelaitoksen julkaisu, Turku.
- Kalimo, Raija & Toppinen, Salla 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Paino Mikor, Helsinki.
- Kalimo, Raija 1987. Stressi ja sen voittaminen. WSOY, Juva.
- Koivisto, Kari 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Koskinen, Simo & Aalto, Leena & Hakonen, Sinikka & Päivärinta, Eeva 1998. Vanhustyö. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Lotti, Leila 2001. Tehokas markkina-analyysi. WSOY, Juva.
- Merikallio, Annukka 2001. Unohtuiko inhimillisyys - ehkäise työuupumus työyhteisössä. Tammer-paino Oy, Tampere.
- Metsämuuronen, Jari 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. 3. uudistettu painos. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. WSOY, Helsinki.
- Otala, Leenamajja 2003. Hyvinvointia työpaikalle, tulosta toimintaan: työhyvinvoinnin työkirja. WSOY, Helsinki
- Paunonen, Marita & Laakso, Hilka & Jankola, Kirsti 1986. Stressi ja burnout hoitotyössä. Suomen Kaupunkiliiton julkaisusarja C 95, Espoo.
- Paunonen, Marita & Vehviläinen-Julkunen, Katri 1997. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. WSOY, Juva.
- Pesonen, Esa 2004. Kotihoidon yöpartiot kiertävät Vantaata öisin. Päivitetty 10.5.2004.
[Http://www.vantaa.fi/i_perusdokumentti.asp?path=1;127;220;4736;4859;4860;13628](http://www.vantaa.fi/i_perusdokumentti.asp?path=1;127;220;4736;4859;4860;13628). Luettu 20.10.2008.
- Pöyhönen, Terhi & Olkinuora, Martti 1985. Burnout ja stressi hoitoaloilla. Työterveyslaitos. T:mi P. Emanuelsson, Helsinki.

Sonninen, Anna Liisa & Grönlund, Elina & Haarala, Risto & Holopainen, Arja & Kiikkala, Irma & Wilskman, Kaarina 1998. Hoitotyön ulottuvuuksia. Tummavuoren kirjapaino Oy, Vantaa.

Vartiovaara, Ilkka 1996. Burnoutista jaksamiseen: aika itkeä, aika iloita. Otava, Keuruu.

Vuorojärjestelmän kehittäminen 2006. Työterveyslaitos. Päivitetty 6.9.2006
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tietotyö/Tyoajat/vuorojarj.htm>. Luettu 12.10.2008

Yötyö. Työsuojelupiirit. <Http://www.tyosuojelu.fi/fi/yotyö>. Luettu 12.10.2008.

SUPERIN JULKAISU

SuPerin selvitys: Lähi- ja perushoitajien työn kuormittavuus lisääntynyt (Julkaisu: 11.06.2007 09:45)

STTK:lainen Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer selvitti jäsentensä työhyvinvointia. Kyselyyn vastanneista 41 prosenttia epäilee selviytymistään terveytensä puolesta nykyisessä työssään kahden vuoden kuluttua. Luku on suurempi kuin Työterveyslaitoksen tutkimuksessa vuodelta 2005. Sen mukaan 30 prosenttia perushoitotyötä tekevistä epäili selviytymistään terveytensä puolesta eläkeikään saakka. SuPerin selvitykseen vastasi noin 1 100 lähi- ja perushoitajaa.

Kaikkiaan yli puolet lähi- ja perushoitajista jää muulle kuin vanhuuseläkkeelle, pääasiassa työkyvyttömyyden vuoksi. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat suurin syy työkyvyttömyyseläkkeeseen. Lähi- ja perushoitajilla nämä sairaudet ovat muita kunta-alan ammattiryhmiä yleisempiä.

Puolet SuPerin kyselyyn vastanneista ilmoitti, ettei työnantaja ole kiinnittänyt huomiota työntekijöiden jaksamiseen. Työpaikoilla, joilla jaksamista tuetaan, ovat keinoina mm. tyky-toiminta, työnohjaus, työkierto, mahdollisuus tehdä osa-aikatyötä sekä kuntoremontti. Myös työvuorojen joustavuus ja työaikaergonomia, vuosilomien pitäminen haluttuna ajankohtana, koulutukseen pääseminen ja henkilöstöresurssien riittävyys mainittiin työssä jaksamista edistäviksi toimiksi. 16 prosentilla kyselyyn vastanneista ei ole koskaan vaikutusmahdollisuuksia omiin työaikoihin.

Vastaajista noin 37 prosenttia koki viihtyvänsä työssään erinomaisesti. Suurimmiksi viihtyvyyden edistäjiksi nousivat työkaverit ja työtiimi. Myös johtaminen nousi merkittäväksi tekijäksi. Tasavertainen kohtelu, joustavuus, arvostuksen saaminen, avoin ilmapiiri ja esimiehen lähestyttävyyttä lisäsivät työviihtyvyyttä. Osaamisen laaja-alaista käyttöä, itsenäistä ja vastuullista työtä sekä mahdollisuutta vaikuttaa asioihin työpaikalla pidettiin tärkeinä työviihtyvyyttä lisäävinä tekijöinä. Lähes kolmannes vastaajista koki esimiehensä harvoin tai ei koskaan johtamistaitoiseksi.

Lähes puolet vastaajista kertoi, ettei ristiriitoja käsitellä työpaikoilla. - Hyvällä johtamisella, avoimella ilmapiirillä, säännöllisillä kokouksilla, kehityskeskusteluilla, työnohjauksella ja antamalla todellisia vaikuttamismahdollisuuksia työntekijöille pystytään puuttumaan työyhteisöä hiertäviin asioihin, suunnittelija Sari Erkkilä SuPerista kertoo.

SuPeriin kuuluu yli 68 000 lähi- ja perushoitajaa, jotka työskentelevät julkisella ja yksityisellä sektorilla.

Tämän haastattelun tarkoituksena on selvittää, onko Vantaan Kaupungin kotihoidon yötyöntekijöiden työssä, organisaatiossa tai persoonallisuudessa sellaisia tekijöitä, jotka altistavat työntekijät uupumiselle ja miten mahdollinen uupuminen ilmenee sekä millä keinoilla uupumista voitaisiin ehkäistä.

Kyselyssä työuupumuksella tarkoitetaan kokonaisvaltaisempaa väsymystä kuin esimerkiksi huonosti nukutun yön jälkeinen hetkittäinen väsymystila. Uupuminen voi ilmetä fyysisellä, henkisellä tai emotionaalisella tasolla ja se etenee asteittain. Yleensä lähtökohtana on työn rasittavuus. Oireita voivat olla muun muassa *turhautuneisuus, voimakas väsymys, ahdistus, jännittyneisyys, levottomuus, masentuneisuus, ärtyneisyys, aiheettomat vihan purkaukset, unettomuus, kyynisyys, heikentynyt ammatillinen itsetunto, asioiden unohtelu, välinpitämättömyys, eristäytyminen ja puolustautuva käyttäytyminen*.

Taustatiedot

1. Ikä? Sukupuoli?
2. Kauanko olet ollut työelämässä/hoitotyössä?
3. Kauanko olet ollut nykyisessä työpaikassasi?
4. Kerro työpaikastasi/työtehtävästäsi?
5. Millainen on työaikasi?(kellonaika/viikonpäivät) Oletko tyytyväinen siihen? Miksi/miksi et?
6. Miksi hakeuduit juuri yöhoivatyöhön?
7. Onko työ vastannut odotuksiasi? Miksi on/ei ole?

Työhön liittyvät tekijät

8. Oletko joskus tuntenut työssäsi, että voimavarasi eivät riitä työn asettamiin vaatimuksiin? Millaisissa tilanteissa?
9. Oletko joskus tuntenut työssäsi joitain seuraavista?
Turhautuneisuus, voimakas väsymys, ahdistus, jännittyneisyys, levottomuus, masentuneisuus, ärtyneisyys, aiheettomat vihan purkaukset, unettomuus, kyynisyys, heikentynyt ammatillinen itsetunto, asioiden unohtelu, välinpitämättömyys, eristäytyminen ja puolustautuva käyttäytyminen.
10. Onko työssäsi joitain tekijöitä, jotka koet uuvuttavan/rasittavan sinua eniten?

11. Jos olet tuntenut uupumusta työssäsi, niin miten kuvailisit kokemasi uupumistilan voimakkuutta asteikolla 1-10? Milloin viimeksi tunsit uupumusta työssäsi? Miksi? (1=hyvin lievä tunne, 10=erittäin voimakas ja kokonaisvaltainen tunne)
12. Miksi yöhoidon työntekijät mielestäsi yleensä uupuvat?
13. Onko yöhoivatyössäsi joitakin tiettyjä aikoja/vaiheita, jolloin alttius uupumiselle on suurempi?
14. Oletko työskennellyt päivähoidon puolella? Mikä on näkemyksesi yöhoivatyöstä verrattuna päivähoitotyöhön? Onko niissä työssä uupumisen kannalta merkittäviä eroja? Mitä?
15. Mitkä muutokset työssäsi vähentäisivät alttiutta uupumiselle?

Organisaatioon liittyvät tekijät

16. Minkälainen ilmapiiri työpaikallasi vallitsee?
17. Minkälainen on suhteesi työtovereihisi?
18. Minkälaiseksi koet työpaikkasi työnjohdon?
19. Koetko saavasi tarpeeksi palautetta työstäsi?
20. Onko työpaikallasi selkeät päämäärät ja tavoitteet? Mitä olet mieltä niistä?
21. Koetko saavasi vaikuttaa työpaikkasi asioihin?
22. Koetko työsi palkitsevaksi?

Persoonallisuuteen liittyvät tekijät

23. Millaiseksi koet paikkasi työyhteisössäsi/ millainen rooli sinulla on työyhteisössäsi?
24. Oletko yleensä tyytyväinen omaan työsuoritukseesi?
25. Koetko saavasi tarpeeksi arvostusta ja kiitosta työstäsi?
26. Stressaatko usein työasioista?

Uupumisen hallintakeinot

27. Miten pyrit hallitsemaan uupumusta työssäsi? Mitä teet, jos uuvuttaa?

28. Miten pyrit ennalta ehkäisemään työssä uupumista työpaikalla/työn ulkopuolella?
(esim. liikunta, harrastukset, nukkuminen, perheen tuki jne.)
29. Miten työpaikkasi voisi auttaa ennalta ehkäisemään työssä uupumista? /Miten työpaikkasi tällä hetkellä auttaa ennalta ehkäisemään työssä uupumista? Onko se mielestäsi riittävä?

Kiitos haastattelusta!