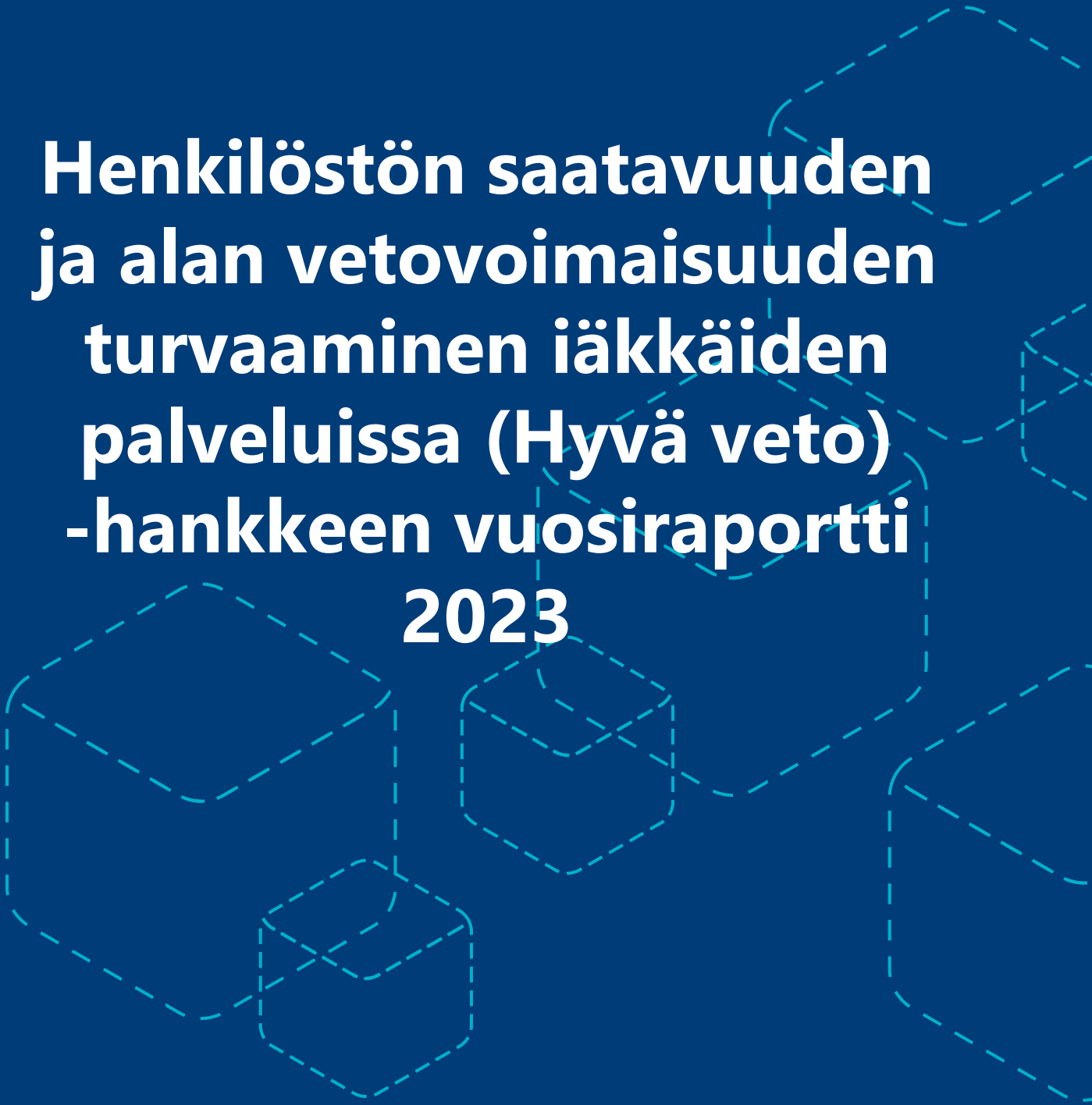


Työterveyslaitos

**Henkilöstön saatavuuden
ja alan vetovoimaisuuden
turvaaminen iäkkäiden
palveluissa (Hyvä veto)
-hankkeen vuosiraportti
2023**



Työterveyslaitos

PL 40
00251 Helsinki

www.ttl.fi

Kirjoittajat: Jaana Laitinen, Hilpi Kangas, Tiina Koivisto, Eveliina Korkiakangas, Vilja Levonius, Satu Mänttari, Risto Nikunlaakso, Nina Olin, Maria Paavolainen, Eveliina Saari, Kirsikka Selander, Pihla Säynäjäkangas, Minna Toivanen ja Kirsi Yli-Kaitala

Toimittaja: Mari Koivunen

© 2024 Työterveyslaitos ja kirjoittajat

Hanke on Kansallisen Ikäohjelman toimeenpanohanke ja toteutettu sosiaali- ja terveysministeriön tuella.

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman asianmukaista lupaa.

Johdanto

Henkilöstön saatavuuden ja alan vetovoimaisuuden turvaaminen iäkkäiden palveluissa (Hyvä veto) -hanke toteutettiin vuosina 2020–2023. Hankkeessa luotiin vanhustyön työhyvinvointia ja alan veto-voimaa parantava Vanhustyön vatupassi -toimintamalli, joka tarjoaa konkreettisia ja vanhustyön arjessa toimivia ratkaisuja eettisen kuormituksen hallintaan ja eettisen työkuulttuurin luomiseen. Malli koostuu Tunnistatko eettisen kuormituksen? -testistä ja neljästä oppaasta

- Eettinen kuormitus ja sen hallintaan
- Kokeileva kehittäminen – kohti eettisempää toimintakulttuuria
- Valmentava johtaminen iäkkäiden palveluissa
- Mentorointi vanhustyössä

Vanhustyön vatupassi julkaistiin tammikuussa 2023 ja sen juurrutustyö jatkui vuoden 2023 ajan.

Toimintamallin lisäksi Hyvä veto -hankkeessa tuotettiin tutkimustietoa ja analyysiä sekä asiakastalolta että henkilöstön työhyvinvoinnista ja niiden välisistä yhteyksistä.

Hankkeen loppuraportti julkaistiin tammikuussa 2023, mutta hanke sai jatkoaikaa vuoden 2023 loppuun saakka. Tähän raporttiin olemme koonneet hankkeen vuonna 2023 julkaistut tutkimusartikkelit ja niiden keskeisimmän sisällön.

Lisätietoa Hyvä veto hankkeesta: www.ttl.fi/hyvaveto

Vanhustyön vatupassi -toimintamalli: www.ttl.fi/vanhustyon-vatupassi

Hyvä veto -hankkeen loppuraportti: www.julkari.fi/handle/10024/146243

SISÄLLYS

Johdanto.....	3
1. Hyvä veto -tutkimusartikkelit 2023.....	5
1.1. Toimenpide-ehdotusten kooste.....	5
1.2. Strategies to Mitigate Moral Distress as Reported by Eldercare Professionals.....	7
1.3. Increased physical workload in home care service is associated with reduced recovery from work.....	9
1.4. Effects of workday characteristics and job demands on recovery from work among Finnish home care nurses: a multi-source cross-sectional study.....	10
1.5. Home care workers' objective and subjective recovery from work.....	11
1.6. Työn kuormitus- ja voimavaratekijät: Miten ylläpidetään vanhustalveluissa työskentelevien työkykyä?.....	12
1.7. Työyhteisön psykologinen turvallisuus tukee työstä palautumista ja vähentää työn kuormitustekijöiden haitallista vaikutusta sosiaali- ja terveysalalla.....	13
1.8. Engaging Leadership and Psychological Safety as Moderators of the Relationship between Strain and Work Recovery: A Cross-Sectional Study of HSS Employees.....	14
1.9. Association of poor perceived work ability and psychosocial work-related factors in health and social service worker age groups: a cross-sectional study.....	15
1.10. Elderly care practitioners' perceptions of moral distress in the work development discussions.....	16
1.11. Moraalinen toimijuus vanhustyössä.....	17
1.12. Kokeilujen käynnistymisen jäljillä: Ongelmapuhetta vai kestäviä ratkaisuja eettiseen kuormitukseen vanhushoivan resurssiniukoissa työolosuhteissa?.....	18
2. Muu Hyvä veto -hankkeen toiminta vuonna 2023.....	19
2.1. Konferenssiesitykset.....	19
2.2. Vielä julkaisemattomat käsikirjoitukset.....	19
2.4. Webinaarit.....	20
2.5. Vanhustyön vatupassin viestinnän tavoitavuus.....	20

1. Hyvä veto -tutkimusartikkelit 2023

Kunkin tutkimusartikkelin kohdalla on kerrottu lyhyesti sen tavoite, menetelmät, tulokset ja toimenpide-ehdotukset.

1.1. Toimenpide-ehdotusten kooste

1. Eettisten kysymysten ja tilanteiden ratkaiseminen vanhustenhoidon päivittäisessä työssä vaatii erityisiä ammattitaitoja. On tärkeää vahvistaa eettistä osaamista organisaatioiden kaikilla tasoilla. Eettisiä kysymyksiä koskevat yhteiset organisaation ohjeet ja toimintatavat vähentävät eettistä kuormitusta. Tarvitaan lisätutkimusta eettisen kuormituksen hallintakeinojen vahvistamisen vaikutuksista käytännön tasolla. Lisätietoa tarvitaan myös siitä, miten hyvin näitä hallintakeinoja käytetään organisaatioissa tulevaisuudessa.
2. Työn kuormittavuuteen ja palautumiseen vaikuttavat tekijät (ikä, työvuoron ajankohta ja työkuormituksen intensiteetti) tulisi ottaa huomioon työvuorojen suunnittelussa sekä työnjaossa työvuorojen sisällä, jotta voidaan varmistaa jokaiselle työntekijälle riittävä aika palautua henkilökohtaiset resurssit huomioon ottaen. Myös henkilöstön motivointi terveyden ja fyysisen kunnon edistämiseen on tärkeää riittävän fyysisen kapasiteetin ylläpitämiseksi.
3. Päivän aikaista palautumista voidaan edistää suunnittelemalla työvuorot vähentäen asiakkaiden vaihtuvuutta ja siten tukien hoidon jatkuvuutta. Riittävät resurssit ja tuki tulisi varmistaa niille työntekijöille, joilla on monia eri asiakkaita tai joiden asiakkaiden hoitovaatimukset ovat korkeat. Työn pienet keskeytykset, kuten auton tankkaaminen, voivat toimia palautumista edistävinä mikrotaucoina työpäivän aikana.
4. On tärkeää tunnistaa, että työntekijän kokemus palautumisesta ei aina vastaa fysiologisesti mitattua palautumisen tilaa. Siksi aiemmissa tutkimuksissa ehdotetut työkuormituksen hallinnan ja palautumisen edistämisen keinot ovat tärkeitä ottaa käyttöön jo ennen kuin havaitaan haasteita koetussa palautumisessa. Kyselyiden lisäksi suositellaan myös objektiivisia palautumisen mittauksia, jotta saadaan luotettava kokonaiskuva työntekijän palautumisen tilasta.
5. Työkuormituksen helpottamiseksi ja työkyvyn edistämiseksi vanhuspalveluissa ja sote-organisaatioissa huomio tulee kääntää yhteisöllisiin ratkaisuihin, kuten työyhteisön yhteistyön sujuvuuteen, päätöksenteon oikeudenmukaisuuden lisäämiseen ja valmentavan johtajuuden vahvistamiseen.
6. Työyhteisön psykologinen turvallisuus lieventää kuormitustekijöiden negatiivista yhteyttä, minkä vuoksi työyhteisöjen on tärkeää panostaa psykologisen turvallisuuden vahvistamiseen työkuormituksen vähentämisen rinnalla.
7. Sote-henkilöstön työstä palautumisen tukemiseksi on tärkeää ensi sijassa vähentää työhön liittyviä liiallisia vaatimuksia. Lisäksi työn resurssitekijät, kuten valmentava johtaminen ja työyhteisön psykologinen turvallisuus tukevat itsessään työstä palautumista, mutta ne myös lieventävät työkuormituksen negatiivista yhteyttä työstä palautumiseen.
8. Nuorimpien työntekijöiden työkyvyn vahvistamisessa tulee hyödyntää valmentavaa johtamista ja mentorointia, sekä tukea työaika- ja tehtäväautonomiamia. Vanhemmat työntekijät puolestaan hyötyvät enemmän työn muokkaamisesta sekä organisaatiokulttuurin eettisyyden ja päätöksenteon oikeudenmukaisuuden vahvistamisesta.
9. Vanhustyössä tulee luoda riittävät edellytykset hoitajien moraaliseen toimijuudelle. Riittävät resurssit luovat perusedellytykset moraaliseen toiminnalle, mutta myös työyhteisötasolla voidaan luoda moraalista toimijuutta vahvistavia rakenteita. Moraalisten kysymysten vaativuuden takia on tärkeää, että työyhteisöissä laaditaan eettiset periaatteet ja toimintaohjeet yhdessä työntekijöiden

kanssa. Lisäksi hoitajien moraalista toimijuutta voidaan tukea luomalla säännöllisiä keskustelumahdollisuuksia eettisistä kysymyksistä ja niiden herättämistä tunteista. Avaamalla vaikeiksi koettujen arvovalintojen perusteita voidaan lievittää kuormitusta sekä auttaa hoitajia tunnistamaan oman toimijuutensa mahdollisuudet ja rajat.

10. Jotta kokeilevan kehittämisen toimintatapa juurtuisi jatkuvaksi tavaksi toimia, tarvitaan sellaisia työn organisointiin ja työtapoihin liittyviä toimia, jotka takaavat työn kehittämisen olevan osa työtä. Työn kehittäminen tulee ottaa huomioon työvuorosunnittelussa ja integroida sitä toimintaan ja myös osaksi säännöllisiä palavereita. Tämä edellyttää toiveikkuutta ja johdon valtuutusta sen suhteen, että työn organisointiin ja toimintatapojen kehittämiseen voidaan vaikuttaa työntekijätasolta.

1.2. Strategies to Mitigate Moral Distress as Reported by Eldercare Professionals

Tiina Koivisto, Maria Paavolainen, Nina Olin, Eveliina Korhokangas & Jaana Laitinen

International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being 2024;19:2315635

<https://doi.org/10.1080/17482631.2024.2315635>

Eettiset ristiriidat ja eettinen kuormitus on yhdistetty alentuneeseen työkykyyn ja aikomukseen jättää työ ja sairaanhoitajan ammatti. Nämä havainnot ovat hälyttäviä, koska sosiaali- ja terveysala kamppailee jo nyt työvoimapulan kanssa. Eettisen kuormituksen ehkäisemisen tai lieventämisen mekanisme on tutkittu sotealalla, mutta vain muutamissa tutkimuksissa on keskitytty tunnistamaan eettisten ristiriitojen taustalla olevia organisaatio- ja työpaikkarakenteita ja kehittämään käytännön keinoja niiden muuttamiseksi. Tällaista tutkimusta tarvitaan lisää erityisesti ikääntyvien palvelujen kontekstissa.

Tavoite

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena oli kuvata eettisen kuormituksen hallintakeinoja ja käytäntöjä ikääntyvien palveluissa työskentelevien näkökulmasta.

Menetelmät

40 puolistrukturoitua haastattelua: sairaanhoitajia (n=23) ja esihenkilöitä (n=17) kotihoitopalveluista, pitkäaikaishoitolaitoksesta ja laitospalveluista (sairaalan osastolta) neljältä eri alueelta. Metodina kaksivaiheinen sisällönanalyysi.

Tulokset

Haastateltavien kuvaamat eettisen kuormituksen hallintakeinot jakautuivat neljään pääryhmään: organisaation tuki ja koulutus, vertaistuki, itsehoidon ja osaamisen parantaminen, hoitotyö ja potilaiden puolustaminen (ks. taulukko seuraavalla sivulla).

Toimenpide-ehdotukset

Eettisten kysymysten ja tilanteiden ratkaiseminen vanhusten hoidon päivittäisessä työssä vaatii erityisiä ammattitaitoja. On tärkeää vahvistaa eettistä osaamista organisaatioiden kaikilla tasoilla. Eettisiä kysymyksiä koskevat yhteiset organisaation ohjeet ja toimintatavat vähentävät eettistä kuormitusta. Tarvitaan lisätutkimusta eettisen kuormituksen hallintakeinojen vahvistamisen vaikutuksista käytännön tasolla. Lisätietoa tarvitaan myös siitä, miten hyvin näitä hallintakeinoja käytetään organisaatioissa tulevaisuudessa.

	Eettisen kuormituksen hallintakeinojen pääluokat ja alaluokat neljässä terveys- ja sosiaalipalveluorganisaatiossa
Organizational support and education	Workplace guidelines and instructions of organization
	Workplace guidelines more recognized by work unit
	Official forums to discuss ethically challenging situations
	Professional competence through education to act in ethically challenging situations
Peer support	Unofficial discussions in work unit
	External support for groups discussion to deal with difficult situations
	More experienced people and young people sharing their skills
Improving nurses' self-care and competence	Controlling emotions in work situations
	Psychological recovery from work
Defending patients	Immediate contact with work community to resolve situation when concern emerges
	Nurse respects patient's right to self-determination
	Nurse has ways to seek agreement with the patient when their views differ

1.3. Increased physical workload in home care service is associated with reduced recovery from work

Satu Mänttari, Pihla Säynäjäkangas, Kirsikka Selander & Jaana Laitinen

International Archives of Occupational and Environmental Health 2023;96(5):651–660

<https://doi.org/10.1007/s00420-023-01960-1>

lääkäiden palvelujen tarve on kasvanut viime vuosina merkittävästi ja kotihoidon työntekijöiden työ- määrä on sen myötä kasvanut. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia kotihoidon työntekijöiden fyysistä kuormitusta ja selvittää, onko työn kuormittavuus yhteydessä työstä palautumiseen.

Menetelmät

Sykettä ja sykevälivaihtelua mitattiin 95 kotihoidon työntekijältä yhden työvuoron ja sitä seuraavan yön ajan. Mittausten jälkeen tutkittavat vastasivat *Mitä kuuluu?* -kyselyyn, jossa kysyttiin koetusta työkyvystä, terveydentilasta ja työn fyysisistä vaatimuksista.

Tulokset

Kotihoidon keskimääräinen fyysinen kuormitus oli 1,8 MET, mikä vastaa kevyttä kuormitusta. Fyysinen kuormitus oli suurempaa iltavuorossa verrattuna aamuvuoroon. Vaikka absoluuttinen työn kuormittavuus oli korkeampaa nuoremmilla työntekijöillä (< 45-vuotiaat), työn suhteellinen kuormitus (työn kuormittavuus suhteessa maksimaaliseen kapasiteettiin) taas oli korkeampaa vanhemmilla työntekijöillä (≥ 45-vuotiaat). Korkeampi työn kuormittavuuden intensiteetti oli yhteydessä matalampaan palautumiseen sekä työ- että vapaa-ajalla.

Toimenpide-ehdotukset

Työn kuormittavuuteen ja palautumiseen vaikuttavat tekijät (ikä, työvuoron ajankohta ja työkuormituksen intensiteetti) tulisi ottaa huomioon työvuorojen suunnittelussa sekä työnjaossa työvuorojen sisällä, jotta voidaan varmistaa jokaiselle työntekijälle riittävä aika palautua henkilökohtaiset resurssit huomioon ottaen. Myös henkilöstön motivointi terveyden ja fyysisen kunnan edistämiseen on tärkeää riittävän fyysisen kapasiteetin ylläpitämiseksi.

1.4. Effects of workday characteristics and job demands on recovery from work among Finnish home care nurses: a multi-source cross-sectional study

Visa Väisänen, Salla Ruotsalainen, Pihla Säynäjäkangas, Satu Mänttari, Jaana Laitinen & Timo Sinervo
International Archives of Occupational and Environmental Health 2024;97(1):65–74.

<https://doi.org/10.1007/s00420-023-02026-y>

Työkuormituksesta palautuminen on tärkeää työkyvyn, työssä jaksamisen kuin yleisen terveydentilan kannalta. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia mitkä työn subjektiivisista ja objektiivisista kuormitustekijöistä ovat yhteydessä päivän aikaiseen palautumiseen kotihoidon työntekijöillä.

Menetelmät

Sykettä ja sykevälivaihtelua mitattiin 95 kotihoidon työntekijältä yhden työvuoron ja sitä seuraavan yön ajan. Tutkittavat täyttivät mittauksen ajan Aikamittaus-lomaketta, johon kirjattiin työtehtävät ja niihin kulunut aika. Subjektiivisia työn kuormitustekijöitä kysyttiin hyvinvointikyselyllä.

Tulokset

Objektiivisista työn kuormitustekijöistä heikompaan päivän aikaiseen palautumiseen oli yhteydessä suurempi asiakkaiden vaihtuvuus eli suurempi määrä eri asiakkaita päivän aikana, sekä heikompi asiakkaiden kuntoisuusluokitus. Subjektiivisista työn kuormitustekijöistä työpäivän sujuminen lähes suunnitellusti (verrattuna täysin suunnitellusti) oli yhteydessä korkeampaan päivän aikaiseen palautumiseen.

Toimenpide-ehdotukset

Päivän aikaista palautumista voidaan edistää suunnittelemalla työvuorot vähentäen asiakkaiden vaihtuvuutta ja siten tukien hoidon jatkuvuutta. Riittävät resurssit ja tuki tulisi varmistaa niille työntekijöille, joilla on monia eri asiakkaita tai joiden asiakkaiden hoitovaatimukset ovat korkeat. Työn pienet keskeytykset, kuten auton tankkaaminen, voivat toimia palautumista edistävinä mikrotaukoina työpäivän aikana.

1.5. Home care workers' objective and subjective recovery from work

Satu Mänttari, Pihla Säynäjäkangas, Kirsikka Selander & Jaana Laitinen

Journal of Occupational and Environmental Medicine 2024;66(2):161–165.

<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000003013>

Palautumista voidaan mitata sekä objektiivisilla mittareilla, joihin lukeutuu esimerkiksi sykevälivaihtelun mittaaminen, että subjektiivisilla mittareilla eli kyselyillä. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kotihoidon työntekijöiden palautumisen taso sekä objektiivisilla että subjektiivisilla mittareilla mitattuna. Lisäksi tavoitteena oli tutkia yhteyksiä objektiivisesti ja subjektiivisesti mitatun palautumisen välillä.

Menetelmät

Sykettä ja sykevälivaihtelua mitattiin kotihoidon työntekijöiltä yhden työvuoron ja sitä seuraavan yön ajan. Mittauksen jälkeen 91 tutkittavaa vastasi *Mitä kuuluu?* -kyselyyn, jossa kysyttiin koettua palautumista sekä unen laatua.

Tulokset

Kotihoidon työntekijöiden objektiivisen palautumisen taso oli suositusrajojen puitteissa, mutta koettu palautuminen oli vain keskimääräisellä tasolla. Subjektiivinen palautumisen arvio ei ollut yhteydessä objektiivisesti mitatun palautumisen tasoon.

Toimenpide-ehdotukset

On tärkeää tunnistaa, että työntekijän kokemus palautumisesta ei aina vastaa fysiologisesti mitattua palautumisen tilaa. Siksi aiemmissa tutkimuksissa ehdotetut työkuormituksen hallinnan ja palautumisen edistämisen keinot ovat tärkeitä ottaa käyttöön jo ennen kuin havaitaan haasteita koetussa palautumisessa. Kyselyiden lisäksi suositellaan myös objektiivisiä palautumisen mittauksia, jotta saadaan luotettava kokonaiskuva työntekijän palautumisen tilasta.

1.6. Työn kuormitus- ja voimavaratekijät: Miten ylläpidetään vanhusrasalveluissa työskentelevien työkykyä?

Kirsikka Selander., Risto Nikunlaakso & Jaana Laitinen

Työelämän tutkimus 2023, 21(2), 239–266.

<https://doi.org/10.37455/tt.115055>

Vanhuspalveluissa työn kuormitus on ollut suurta jo pidemmän aikaa, mikä korostaa työssä jaksamisen merkitystä. Tutkimuksemme tuottaa tietoa työn kuormitus- ja voimavaratekijöistä vanhusrasveluissa ja niiden suhteesta huonoon työkykyyn. Tietoa voidaan hyödyntää ylläpidettäessä vanhusrasveluissa työskentelevien työkykyä ja jaksamista.

Menetelmät

Aineistona käytimme vuonna 2020 julkisista sosiaali- ja terveysalan (sote) organisaatioista (sairaanhoitopiirejä ja kuntayhtymiä) kerättyä kyselyaineistoa (n = 22 528). Vastaaajista 4 347 työskenteli vanhusrasveluissa ja 18 155 muussa sotessa. Logistisen regressioanalyysi.

Tulokset

Tulokset osoittivat, että huonoon työkykyyn yhteydessä olevat kuormitus- ja voimavaratekijät olivat vanhusrasveluissa ja muualla sotessa samoja, mutta kovarianssianalyysin perusteella niiden tasoissa oli eroja. Kotihoidossa, palveluasumisessa sekä poliklinikka- ja osastohoidossa työhön liittyi enemmän kuormitustekijöitä kuin muussa sotessa. Lisäksi voimavaratekijöistä työaika--autonomiaa ja kykyjen käyttömahdollisuuksia oli muuta sotea vähemmän.

Toimenpide-ehdotukset

Työkuormituksen helpottamiseksi ja työkyvyn edistämiseksi vanhusrasveluissa ja sote-organisaatioissa huomio tulee kääntää yhteisöllisiin ratkaisuihin, kuten työyhteisön yhteistyön sujuvuuteen, päätöksenteon oikeudenmukaisuuden lisäämiseen ja valmentavan johtajuuden vahvistamiseen.

1.7. Työyhteisön psykologinen turvallisuus tukee työstä palautumista ja vähentää työn kuormitustekijöiden haitallista vaikutusta sosiaali- ja terveysalalla

Jaana Laitinen, Kirsikka Selander., Minna Toivanen, Kirsi Yli-Kaitala, Nina Nevanperä & Eveliina Kor-
kiakangas

Tutkiva Hoitotyö 2023, 21(2), 3–10.

Sosiaali- ja terveydenhuollon (sote) työvoiman riittävyys on kasvava haaste. Huolehtimalla työstä palautumisesta voidaan tukea työkykyä ja terveyttä kuormittavassa työssä. Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata läkkäiden palveluissa työskentelevien työstä palautumista verrattuna muuhun soteen ja tutkia työn psykososiaalisten tekijöiden yhteyttä työstä palautumiseen.

Menetelmät

Käytimme sote-organisaatioista vuonna 2020 kerättyä kyselyaineistoa (n=22 528). Vastaajista 4 347 työskenteli läkkäiden palveluissa ja 18 155 muualla sotessa.

Tulokset

lääkkäiden palveluissa työskennelleiden työstä palautuminen oli huonompaa kuin muualla sotessa. Lineaarinen regressioanalyysi osoitti, että työstressi, eettinen ja koronakuormitus heikensivät työstä palautumista. Työyhteisön psykologinen turvallisuus oli positiivisesti yhteydessä työstä palautumiseen. Lisäksi se lievensi työstressin ja eettisen kuormituksen negatiivista yhteyttä palautumiseen.

Toimenpide-ehdotukset

Työyhteisön psykologinen turvallisuus lieventää kuormitustekijöiden negatiivista yhteyttä, mikä vuoksi työyhteisöjen on tärkeää panostaa psykologisen turvallisuuden vahvistamiseen työkuormituksen vähentämisen rinnalla.

1.8. Engaging Leadership and Psychological Safety as Moderators of the Relationship between Strain and Work Recovery: A Cross-Sectional Study of HSS Employees

Kirsikka Selander, Eveliina Korkiakangas, Minna Toivanen, Kirsi Yli-Kaitala, Hilpi Kangas, Nina Nevanperä & Jaana Laitinen

Healthcare 2023, 11(7), 1045.

<https://doi.org/10.3390/healthcare11071045>

Sosiaali- ja terveydenhuollon työ on kuormittavaa, mikä korostaa palautumisen merkitystä. Vähemmän tiedetään, millaisilla työhön liittyvillä resurssitekijöillä työkuormitusta voidaan lieventää ja tukea palautumista. Tarkastelimme työn vaatimusten, valmentavan johtamisen ja psykologisen turvallisuuden yhteyksiä työstä palautumiseen. Lisäksi selvitimme, toimiiko valmentava johtaminen ja työyhteisön psykologinen turvallisuus niin sanottuna moderaattorina, eli kykenevätkö ne lieventämään työn vaatimusten ja palautumisen välistä yhteyttä.

Menetelmät

Aineistona käytimme 18 155 sosiaali- ja terveydenhuollossa ja 4347 iäkkäiden palveluissa työskentelevän henkilön kyselyaineistoa vuodelta 2020. Analyysimenetelminä käytettiin lineaarista regressioanalyysiä.

Tulokset

Työn määrälliset vaatimukset ja eettinen kuormitus heikensivät työstä palautumista. Valmentava johtaminen ja työyhteisön psykologinen turvallisuus olivat molemmat itsenäisesti yhteydessä parempaan työstä palautumiseen. Valmentava johtaminen lievensi työn vaatimusten ja eettisen kuormituksen negatiivista yhteyttä työstä palautumiseen. Työyhteisön psykologinen turvallisuus lievensi työn vaatimusten negatiivista yhteyttä työstä palautumiseen, mutta ei eettisen kuormituksen.

Toimenpide-ehdotukset

Sote-henkilöstön työstä palautumisen tukemiseksi on tärkeää ensi sijassa vähentää työhön liittyviä vaatimuksia. Lisäksi työn resurssitekijät, kuten valmentava johtaminen ja työyhteisön psykologinen turvallisuus tukevat itsessään työstä palautumista, mutta ne myös lieventävät työkuormituksen negatiivista yhteyttä työstä palautumiseen.

1.9. Association of poor perceived work ability and psychosocial work-related factors in health and social service worker age groups: a cross-sectional study

Kirsikka Selander, Risto Nikunlaakso, Eveliina Korkiakangas, Timo Sinervo & Jaana Laitinen

BMJ Open 13:e066506, 2023

<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-066506>

Aiemmissä työkykytutkimuksissa on keskitytty pääosin ikääntyneisiin työntekijöihin ja terveyteen liittyviin tekijöihin. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää eroavatko alentuneeseen työkykyyn yhteydessä olevat tekijät eri ikäisillä sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöillä.

Menetelmät

Aineistona käytimme 18 155 sosiaali- ja terveydenhuollossa ja 4347 iäkkäiden palveluissa työskentelevän henkilön kyselyaineistoa vuodelta 2020. Analyysimenetelminä käytettiin logistista regressioanalyysiä.

Tulokset

Alentunut työkyky oli tyypillisintä vuorotyössä, iäkkäiden palveluissa, lähihoitajilla ja sairaanhoitajilla. Työkykyyn yhteydessä olevat työhön liittyvät psykososiaaliset tekijät vaihtelivat ikäryhmittäin. Nuorimpien keskuudessa alentuneeseen työkykyyn olivat yhteydessä valmentava johtaminen, työaika-autonomia ja työtehtäväautonomia. Keski-ikäisillä ja vanhimmilla työntekijöillä korostui päätöksenteon oikeudenmukaisuus ja eettinen kuormitus. Myös koetun terveyden yhteys alentuneeseen työkykyyn oli erisuuruinen eri ikäisillä (nuorilla OR=3.77, 95 % lv 3.30-.30; keski-ikäisillä: OR=4.66, 95 % lv 4.22-5.14; vanhimmilla: OR=6.16, 95 % lv 5.20-7.18)

Toimenpide-ehdotukset

Nuorimpien työntekijöiden työkyvyn vahvistamisessa tulisi hyödyntää valmentavaa johtamista ja mentorointia, sekä tukea työaika- ja tehtäväautonomiata. Vanhemmat työntekijät puolestaan hyötyisivät enemmän työn muokkaamisesta sekä organisaatiokulttuurin eettisyyden ja päätöksenteon oikeudenmukaisuuden vahvistamisesta.

1.10. Elderly care practitioners' perceptions of moral distress in the work development discussions

Elina Weiste, Maria Paavolainen, Nina Olin, Eveliina Korkiakangas, Eveliina Saari, Tiina Koivisto & Jaana Laitinen

Healthcare 2023, 11(3), 291. DOI:10.3390/healthcare11030291

<https://doi.org/10.3390/healthcare11030291>

Eettinen kuormitus on merkittävä työhyvinvointia koetteleva tekijä terveydenhuollon ammattilaisilla. Eettisesti kuormittavat tilanteet nostattavat myös tunteita, joiden purkaminen arjen työtilanteissa ei usein ole mahdollista. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mistä hoitotyön ammattilaiset puhuvat kertoessaan eettisesti kuormittavista tilanteista työnsä arjessa ja miten he näistä tapahtumista puhuvat.

Menetelmät

Eettisen kuormituksen työpaja-aineistot analysoitiin laadullisella menetelmällä, jossa yhdistettään elementtejä sisällönanalyttisestä sekä fokusryhmien diskurssiiviseen tutkimuksen nojaavista metodeista.

Tulokset

Puhuessaan työpajoissa eettisesti kuormittavista tilanteista, ammattilaisten puhe liittyi kolmeen laajempaan teemaan: vaikuttamisen mahdollisuuksiin, yhdenvertaiseen kohteluun ja yhteistyöhön. Nämä kolme teemaa esiintyivät sekä silloin kun ammattilaiset puhuivat asiakastyössä kohtaamistaan tilanteista että työyhteisöä koskevista kysymyksistä. Eniten kysymyksiä herättivät erilaiset yhteistyöhön liittyvät asiat, kuten avun antaminen.

Asiakaskohtaamisiin liittyvät eettisesti kuormittavat tilanteet herättivät moraalista pohdintaa ammattilaisten keskuudessa. Keskustelua värittivät oikean ja väärän pohdinta, kysymysten esittäminen ja näkemysten perusteleminen ja oikeuttaminen. Tällaisen pohdinnan voidaankin ajatella olevan hyödyksi ammatillisen osaamisen ja työpaikan toimintatapojen kehittymisessä. Keskustelu työyhteisöön liittyvästä eettisestä kuormituksesta herätti sen sijaan voimakkaita, negatiivisia tunneilmaisuja, jotka tulivat usein jaetuiksi työpajaosallistujien kesken. Esimerkiksi puhuessaan mahdollisuuksista vaikuttaa työyhteisössä, työpajassa purskahti pettymys ja suuttumus siitä, että ammattilaisten tekemät ehdotukset käytännöntyön sujuvoittamiseksi oli ohitettu, eivätkä ammattilaiset tulleet kuulluksi oman työnsä asiantuntijoina.

Toimenpide-ehdotukset

On tärkeää tunnistaa, että työntekijän kokemus palautumisesta ei aina vastaa fysiologisesti mitattua palautumisen tilaa. Siksi aiemmissa tutkimuksissa ehdotetut työkuormituksen hallinnan ja palautumisen edistämisen keinot ovat tärkeitä ottaa käyttöön jo ennen kuin havaitaan haasteita koetussa palautumisessa. Kyselyiden lisäksi suositellaan myös objektiivisia palautumisen mittauksia, jotta saadaan luotettava kokonaiskuva työntekijän palautumisen tilasta.

1.11. Moraalinen toimijuus vanhustyössä

Maria Paavolainen, Elina Weiste, Tiina Koivisto, Eveliina Korhakangas & Jaana Laitinen

Työelämän tutkimus 2023;21(3): 338-361

<https://doi.org/10.37455/tt.127055>

Hoitotyössä syntyvät moraaliset ristiriidat voivat aiheuttaa eettistä kuormitusta, joka heikentää työhyvinvointia, ammatillista itsetuntoa ja halua työskennellä alalla. Eettisen kuormituksen on osoitettu olevan erityisen yleistä vanhustyössä. Tutkimuksen tavoitteena oli lisätä ymmärrystä vanhustyössä koetusta eettisestä kuormituksesta.

Menetelmät

Aineisto muodostui vanhustyössä työskentelevien hoitajien ja esihenkilöiden puolistrukturoiduista teemahaastatteluista (N=40), jotka analysoitiin teorialähtöisellä sisällönanalyysillä hyödyntäen Jaana Hallamaan muotoilua moraalista toimijuudesta.

Tulokset

Tutkimuksen päätulos oli, että vanhustyössä työskentelevien hoitajien moraalinen toimijuus näyttäytyi varsin rajoittuneena. Heidän mahdollisuutensa asettaa tavoitteita moraalille toiminnalle, tehdä rationaalisia moraalisia päätöksiä ja toimia moraalisesti oikein rajoittuivat. Toimijuuden rajoittuminen liittyi erityisesti henkilöstön vähyyden ja kiireen aiheuttamiin ongelmiin sekä eettisen osaamisen ja valmiiden toimintamallien puutteisiin. Toisaalta hoitajien moraalista toimijuutta rajaamalla suojeltiin myös vanhusten itsemääräämisoikeutta. Tulokset osoittavat, että eettiset näkökulmat ovat erottamaton osa vanhustyötä, eikä kaikista moraalista ristiriidoistakaan ole mahdollista päästä eroon.

Toimenpide-ehdotukset

Vanhustyössä tulee luoda riittävät edellytykset hoitajien moraalille toimijuudelle. Riittävät resurssit luovat perusedellytykset moraalille toiminnalle, mutta myös työyhteisötasolla voidaan luoda moraalista toimijuutta vahvistavia rakenteita. Moraalisten kysymysten vaativuuden takia on tärkeää, että työyhteisöissä laaditaan eettiset periaatteet ja toimintaohjeet yhdessä työntekijöiden kanssa. Lisäksi hoitajien moraalista toimijuutta voidaan tukea luomalla säännöllisiä keskustelumahdollisuuksia eettisistä kysymyksistä ja niiden herättämistä tunteista. Avaamalla vaikeiksi koettujen arvovalintojen perusteita voidaan lievittää kuormitusta sekä auttaa hoitajia tunnistamaan oman toimijuutensa mahdollisuudet ja rajat.

1.12. Kokeilujen käynnistymisen jäljillä: Ongelmapuhetta vai kestäviä ratkaisuja eettiseen kuormitukseen vanhushoivan resurssiniukoissa työolosuhteissa?

Eveliina Saari, Vilja Levonius, Elina Weiste & Jaana Laitinen

Focus Localis 2023, 51(3), 40-59.

<https://journal.fi/focuslocalis/article/view/125639>

Tutkimuksessa analysoitiin ja arvioitiin kahdella sosiaali- ja terveydenhuollon alueella toteutettu- ja vanhusten hoidon työyhteisöissä käynnistettyjä kehittämiskokeiluja niitä arvioivien työpajojen avulla. Kokeilujen tavoitteena oli ehkäistä ja vähentää hoitajien kokemaa eettistä kuormitusta, kun työolot olivat muuttuneet yhä kiireisemmiksi resurssipulasta kärsivissä työyhteisöissä. Kokeilujen arviointipajoissa keskustelut etenivät toisella sotealueella enemmän ongelmapuhekeskeisinä ja toisella sotealueella enemmän ratkaisuihin ja onnistumisiin keskittyvänä.

Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia erityisesti työntekijöiden käynnistämiä kokeiluita ja sitä miten ne siirtyvät käytäntöön, koska ruohonjuuritason työntekijöiden osuutta on perinteisesti laiminlyöty innovaatioiden aloittajina (Kesting & Ulhoi 2010; Hasu ym. 2011). Seuraamme työyhteisön sisäisiä kokeiluja, joilla pyritään hoivatyön eettisen kuormituksen vähentämiseen.

Menetelmät

Valitsimme analyysin teoreettiseksi lähestymistavaksi diskurssianalyysin, joka kohdistuu erityisesti ris-tiriitoja ilmentävän puheen analyysiin (Billig ym. 1988; Engeström & Sannino 2011). Kokeilut pyrkivät luomaan työn arkeen uusia käytäntöjä vähentämään hoitajien eettistä kuormittumista. Toisaalta kokeilujen arviointivaiheessa voitiin olettaa, että paikallisesti kokeiluissa käytännöissä olisi jotain sellaista eettistä kuormitusta ratkaisevaa, jonka voisi yleistää muidenkin kuin kokeilukontekstin ratkaisuksi. Valitsimme toiseksi analyysikehykseksi siksi tiedon yleistämistä koskevan dialektiikan tarkastelun (Engeström 2020; Tsoukas & Vladimirou 2001; McCarthy 1994).

Tulokset

Molemmissa arviointipajoissa kokeiluja kehittäneet työntekijät ja esihenkilöt toistivat puheenaiheena kehittämisen ajan niukkuuden työn arjessa keskeisimpänä kokeilujen edistymisen esteenä. Toisella sotealueella siitä muodostui keskusteluissa kehittämistä estävä jännite. Toisella sotealueella oli luotu toimintatapoja, joilla kehittämisen aikaa saatiin ujutettua hoitotyön lomaan. Artikkelin johtopäätös on, että työntekijät ja esihenkilöt pystyvät viemään työolosuhteita parantavia kokeiluja käytäntöön, jos he saavat käyttää aikaa uuden toimintatavan kehittämiseen.

Toimenpide-ehdotukset

Jotta kokeilevan kehittämisen toimintatapa juurtuisi jatkuvaksi tavaksi toimia, tarvitaan sellaisia työn organisointiin ja työtapoihin liittyviä toimia, jotka takaavat työn kehittämisen olevan osa työtä. Tämä edellyttää toiveikkautta ja johdon valtuutusta sen suhteen, että työn organisointiin ja toimintatapojen kehittämiseen voidaan vaikuttaa työntekijätasolta.

2. Muu Hyvä veto -hankkeen toiminta vuonna 2023

2.1. Konferenssiesitykset

- Terveydenhuoltotutkimuksen päivät 2023, Tampere:
Eettinen kuormitus iäkkäiden palveluissa
Korkiakangas Eveliina
- Terveyspsykologian päivät 2023, Helsinki:
Työyhteisön psykologinen turvallisuus tukee työstä palautumista ja vähentää työn kuormitustekijöiden haitallista vaikutusta sosiaali- ja terveysalalla
Laitinen Jaana, Selander Kirsikka, Toivanen Minna, Yli-Kaitala Kirsi, Nevanperä Nina ja Korkiakangas Eveliina
- Työterveyspsykologian päivät 2023, Helsinki:
Vanhustyö kuormittaa henkisesti, ei niinkään fyysisesti.
Selander Kirsikka, Korkiakangas Eveliina, Nikunlaakso Risto, Mänttari Satu, Säynäjäkangas Pihla, Laitinen Jaana
- Kehittyvä Vanhustyö 2023, Oulu:
Vanhustyön vatupassista ratkaisuja eettisen kuormituksen hallintaan
Korkiakangas Eveliina
- NORDISCO, 2023, Tampere
'You should have addressed it directly': The ideals and ideologies of managing interaction problems in healthcare work
Weiste Elina

2.2. Vielä julkaisemattomat käsikirjoitukset

Arvioitavana tieteellisissä julkaisuissa

- Korkiakangas E, Selander K, Kauppi M, Olin N, Laitinen J. "Kaks menee, että yksin ei mennä" – keinoja henkilöstöön kohdistuvien väkivaltatilanteiden ehkäisemiseksi iäkkäiden palveluissa. Käsikirjoitus arvioitavana.
- Paavolainen M, Korkiakangas E, Weiste E, Olin N, Laitinen J. Ethical climate in older people services: Nursing professionals' perceptions of the elements associated with ethical climate and their core values. Käsikirjoitus arvioitavana.
- Selander K, Korkiakangas E, Laitinen J. What mitigates the harmful effect of strain on recovery from work of 4478 HSS workers? – a cross-sectional study. *Journal of Advanced Nursing*.
- Selander K, Korkiakangas E, Olin N, Koivisto T, Laitinen J. Vanhustyön vatupassi -toimintamallin soveltuvuus eettisesti kuormittavien tilanteiden tunnistamiseen iäkkäiden palveluiden työyhteisöissä. Käsikirjoitus arvioitavana *Sosiaalilääketieteellisessä aikakauslehdessä*.
- Selander K, Korkiakangas E, Nikunlaakso R, Laitinen J. Ethical strain in eldercare: a Cross-sectional Study. *International Journal of Nursing Knowledge*
- Weiste, E., Stevanovic, M, Koskela, I., Paavolainen, M., Levonius, V. & Laitinen, J. 'You should have addressed it directly': The ideals and ideologies of managing interaction problems in healthcare work. *Culture & Organization*.

Viimeisteltävänä

- Selander K, Korkiakangas E, Laitinen J. Effect of ethical strain on work ability: follow-up study of 7239 health and social service employees
- Kauppi M, Selander K, Korkiakangas E. Hoitajien kokema väkivalta ja eettisesti kuormittavat tilanteet iäkkäiden palveluissa

2.4. Webinaarit

Linkit webinaaritallenteisiin löytyvät Vanhustyön vatupassi -toimintamallin etusivulta:

www.ttl.fi/vanhustyon-vatupassi#kirjasto

- Vanhustyön vatupassin julkaisuwebinaari 31.1.2023
- Eettinen kuormitus ja sen hallinta 15.2.2023
- Kokeileva kehittäminen 22.3.2023
- Valmentava johtaminen 18.4.2023
- Työyhteisö itse rakentamassa turvallista ilmapiiriä 30.8.2023
- Eettisen organisaatiokulttuurin vahvistaminen 20.9.2023
- Eettinen kuormitus kokonaiskuormituksen lisääjänä 4.10.2023

2.5. Vanhustyön vatupassin viestinnän tavoitavuus

Vanhustyön vatupassin sivulta löytyvät toimintamallin neljän oppaan lisäksi kaikki webinaaritallenteet sekä mallin käyttöönoton kynnyistä madaltava Vanhustyön vatupassi vuosikello:

www.ttl.fi/vanhustyon-vatupassi

- ttl.fi/vanhustyon-vatupassi-sivulla käyntejä vuoden 2023 aikana yli 47 000
- Tunnistatko eettisen kuormituksen? -testisivulla (eettinenkuormitus.fi) 55 800 käyntiä ja testin aloittanut 5 780 ja tehnyt loppuun 5 720.
- Lukuisia somejulkaisuja Vatupassin eri materiaaleihin ja tapahtumiin liittyen eri kanavissa. Somejulkaisuilla juurrutusvaiheessa eli toukokuusta joulukuuhun yhteensä yli 60 000 näyttöä.
- Webinaaritallenteilla katsojia yhteensä 1 500
- Hyvä veto -hankkeeseen liittyvät blogikirjoitukset sekä julkaisut ammatti- ja muissa lehdissä:
 - Maria Paavolainen ja Jaana Laitinen: Vanhustyön esihenkilö, hoksaa ja fiksaa työyksikösi eettinen kuormitus (ttl.fi-blogi 2.3.2023)
 - Weiste, E. & Korkiakangas, E.: Eettinen kuormitus kerää tunnekuormaa – miten hallita kuormitusta työyhteisössä? Terveystieteiden ja lääketieteiden tutkimuslehti 12.6.2023
 - Nina Olin, Maria Paavolainen ja Eveliina Korkiakangas: Vahvistakaa työyhteisönne eettistä osaamista (ttl.fi-blogi 19.6.2023)
 - Eettinen stressi nakertaa hyvinvointia – esihenkilöt saivat uusia työkaluja kuormituksen kesyttämiseen. Tehy-lehti 23.8.2023
 - Selander, K. & Korkiakangas, E.: Kotihoito menettää työntekijöitä eettisen kuormituksen takia, mielipidekirjoitus, Helsingin Sanomat 27.11.2023