

Pipsa Vuori

ELÄINLÄÄKETIETEEN ALAN PÄIVYSTYSTYÖN JA PÄIVÄTYÖN KUORMITTAVUUSTEKIJÖIDEN EROT

Johtamisen ja talouden tiedekunta
Kandidaatintutkielma
Ohjaaja: Kari Lohivesi
Toukokuu 2022

TIIVISTELMÄ

Pipsa Vuori: Eläinlääketieteen alan päivystystyön ja päivätyön kuormittavuustekijöiden erot
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Kauppatieteiden kandidaatin tutkinto-ohjelma
Huhtikuu 2022

Kandidaatintutkielma käsittelee eläinlääketieteen alan päivystystyöhön ja päivätyöhön liittyvien kuormittavuustekijöiden eroja. Tutkimuskysymyksen mukaan työn on tarkoitus tarkastella kuormittavuustekijöiden esiintyvyyksien eroja päivystys- ja päivätyössä. Tutkimus on rajattu käsittelemään yksityisen sektorin eläinlääketieteen alan työntekijöitä eli eläinlääkäreitä ja klinikkaeläinhoitajia, jotka työskentelevät näissä työnkuissa. Tutkimusaihe on ajankohtainen, sillä eläinlääketieteen alalla on laajoja työhyvinvointiin liittyviä ongelmia, jotka aiheuttavat muun muassa työuupumusta, työn vähentämistä, alan vaihtoa sekä mielenterveyden haasteita, jotka voivat johtaa itsemurhaan.

Tutkimusten mukaan eläinlääketieteen ammattilaisilla on korkeampi itsemurhariski verrattuna standardiin ympäri maailman. Tälle altistavat työuupumus sekä voimakas stressi, jotka aiheuttavat mielenterveyden haasteita. Tätä aiheuttavat alalle tyypilliset emotionaalinen kuormitus, tietyt persoonallisuustekijät sekä moraaliset konfliktit työssä. Sen lisäksi asiakkaiden ja työnantajien viime vuosina kasvanut vaatimustaso ja asiantuntijapula työssä lisäävät henkistä kuormitusta. Nämä tekijät yhdessä aiheuttavat voimakasta kokonaiskuormitusta, joka johtaa erilaisiin työhyvinvoinnillisiin lieveilmiöihin.

Kuormittavuustekijöiden eroja päivystys- ja päivätyössä tutkittiin kvantitatiivisesti kyselytutkimuksen avulla. Kyselytutkimus jaettiin alan yrityksiin vastattavaksi maaliskuussa 2022. Kyselytutkimus sisälsi perusosuuden, Burnout Assesment Tool:in mukaisen työuupumuskyselyn, yleisten kuormittavuustekijöiden osuuden, alalle tyypillisten kuormittavuustekijöiden osuuden, alalle tyypillisten persoonallisuustekijöiden osuuden sekä palauteosuuden. Kyselytutkimuksen otos (n) oli 274. Vastaajista eläinlääkäreitä oli 144 ja klinikkaeläinhoitajia 130. Päivystystyössä työskenteli 64 ja päivätyössä 139. Molempia työnkuvia teki 71 vastaajaa.

Tulosten mukaan päivystystyössä korostuivat keskiarvollisesti työskentelyaikoihin ja työvuorosuunnitteluun liittyvät kuormittavuustekijät. Päivätyössä korostuivat pitkiin asiakassuhteisiin ja niihin kytkeytyvään emotionaaliseen kuormitukseen liittyviä kuormittavuustekijöitä. Työuupumustilanne sekä alalle tyypilliset persoonallisuustekijät olivat molemmissa otosryhmissä samansuuntaiset. Eläinlääketieteenalalle tyypillisissä kuormittavuustekijöissä esiintyi pieniä eroja. Korkeimmat erot ilmenivät yleisissä kuormittavuustekijöissä. Kokonaisuudessaan suuria eroavaisuuksia ei ollut, mutta tietyt kuormittavuustekijät korostuivat korkeina molemmissa otosryhmissä.

Tulosten perusteella eläinlääketieteen alan päivystystyöhön liittyvää kuormittavuutta suositellaan vähentävän työvuorosuunnitteluun liittyvässä työhyvinvoinnillisessa esimiestyössä. Sen sijaan päivätyön kuormittavuuteen suositellaan etsittävien ratkaisuja liittyen eläinlääkärin ja asiakkaan välisiin hoitosuhteisiin sekä niihin liittyvään emotionaaliseen kuormitukseen.

Avainsanat: Eläinlääketieteen ala, työhyvinvointi, kuormittavuus, työuupumus, stressi, itsemurha, emotionaalinen kuormitus, moraalinen konflikti, persoonallisuus

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

Sisällysluettelo

1	Johdanto	5
	1.1 Tutkimuksen tausta.....	5
	1.2 Tutkimuskysymys ja tutkimuksen tavoite.....	6
	1.3 Tutkimuksen rajaus	6
	1.4 Tutkimuksen kulku ja sisältö.....	6
2	Teoreettinen viitekehys	8
	2.1 Eläinlääketieteen alan kuormittavuuden kehitys	8
	2.2 Eläinlääketieteen alan nykyhetki	11
	2.3 Eläinlääketieteen alan itsemurhariski	13
	2.4 Kuormittavuustekijät ja niiden seuraukset	15
	2.4.1 Työhön liittyvä stressi	16
	2.4.2 Burnout eli loppuun palaminen ja työuupumus	17
	2.4.3 Emotionaalinen kuormitus ja compassion fatigue -ilmiö.....	19
	2.4.4 Moraaliset konfliktit	21
	2.4.5 Persoonallisuustekijät.....	22
	2.4.6 Työhyvinvointia parantavat tekijät ja voimavarat.....	23
	2.5 IGLOO-mallin kuormittavuustekijäjaottelu	24
	2.6 Teoreettisen viitekehysten yhteenveto.....	27
3	Metodologia	29
	3.1 Työssä käytettävät menetelmät	29
	3.1.1 Burnout Assesment Tool BAT	29
	3.1.2. Kyselytutkimus ja sen toteutus.....	30
4	Tutkimuksen tulokset	31
	4.1 Työuupumustilanne	31
	4.2 Yleiset kuormittavuustekijät.....	32
	4.3 Eläinlääketieteen alalle tyypilliset kuormittavuustekijät.....	34
	4.4 Alalle tyypilliset kuormittavat persoonallisuuspiirteet.....	36
5	Johtopäätökset ja pohdinta	37
	5.1 Johtopäätökset	37
	5.1.1. Työuupumustilanne	37
	5.1.2. Yleiset kuormittavuustekijät.....	38
	5.1.3. Eläinlääketieteen alalle tyypilliset kuormittavuustekijät.....	42
	5.1.4. Alalla tyypillisesti esiintyvät persoonallisuuspiirteet.....	44
	5.2 Pohdinta ja yhteenveto	45
	5.3 Tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimusmahdollisuudet	47

6	Lähteet	49
7	Liitteet	52
	7.1 Liite 1: Kyselytutkimus (toteutettu google forms)	52
	7.2 Liite 2: Työuupumustekijöiden frekvenssijakaumat päivystys- ja päivätyössä	57
	7.3 Liite 3: Yleisten kuormittavuustekijöiden frekvenssijakaumat päivystys- ja päivätyössä.....	58
	7.4 Liite 4: Eläinlääketieteen alalle tyypillisten kuormittavuustekijöiden frekvenssijakauma päivystys- ja päivätyössä	61
	7.5 Liite 5: Kuormittavien persoonallisuuspiirteiden frekvenssijakaumat päivystys- ja päivätyössä.....	62

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen tausta

Eläinlääketieteen ala on kasvanut voimakkaasti viimeisten vuosikymmenien aikana Suomessa. Verrattain vuonna 1980 Suomessa käytettiin lemmikkeihin noin kahdeksan miljoonaa euroa, kun taas vuonna 2012 määrä oli jo noin 175 miljoonaa euroa. (Helminen, 2017, s.214). Lemmikkieläimille tarkoitettujen terveystalveluiden kysynnän kasvaessa, tarjonta ei ole kasvanut samaa tahtia. Tämä on johtanut eläinlääketieteen alan työntekijöiden vaatimustason nousuun ja sen myötä haitallisiin ilmiöihin. Tällaisia ovat esimerkiksi stressi, burnout ja sitä seuraava työuupumus, emotionaalinen kuormitus, alanvaihto ja pahimmillaan alan työntekijöiden itsemurhat. Kun kysyntä on korkeampi kuin tarjonta, niin yksittäiseltä työntekijältä vaaditaan enemmän näiden negatiivisten tunteiden keskellä. Alan työntekijöiden kokema kuormittavuus on siis noussut lemmikkibisneksen nousun mukana.

Reijula ym. (2003) toteaa, että suomalaisista eläinlääkäreistä 73 % koki olevansa melko tai todella stressaantuneita ja 64 % koki, että työtaakan tuomaa stressiä oli mahdoton helpottaa. Työntekijän altistuessa alalla jatkuvalla stressille ilman keinoja sen kanssa pärjäämiseen, sillä on kasvava riski vaurioittaa hänen henkistä hyvinvointiaan. (Lloyd & Campion 2017, s.2). Tilanteen ajankohtaisuus näkyy asiantuntijapulana: Rantala (2021) kirjoitti työn kuormittavuuden näkyvän halussa tehdä lyhyempää työviikkoa. Kirjoituksessaan hän haastatteli Eläinlääkäriliiton puheenjohtaja Kiviniemeä, joka totesi, ettei kesälomasijaisuuksien lisäksi saada vakinaisiakaan paikkoja täytettyä.

Kuormittavuutta ja kuormitustekijöitä on tutkittu heikosti eläinlääketieteen puolella verrattuna ihmislääketieteeseen. Eläinlääketieteeseen liittyy kuitenkin alakohtaisia kuormitustekijöitä, jolloin niiden vertaaminen keskenään ei anna totuudenmukaista lopputulosta. Tällaisia alakohtaisia tekijöitä on esimerkiksi eutanasian suorittaminen sekä potilaan ja sen omistajan eri tarpeiden huomioiminen (Arbe Montoya ym., 2019; Lloyd & Campion, 2017). Tällöin eläinlääketieteen alakohtainen tutkimus on tarpeellista laajemman ymmärryksen luomiseksi.

Booth ym. (2021) tuo tutkimuksessaan ilmi päivystyseläinlääkäreiden kokemaa huolta pitkistä työtunneista sekä tuen puutteesta päivystystyössä. Tutkimuksen mukaan moni jättää päivystystyön ennen pitkää sen mukanaan tuoman stressin ja työuupumuksen vuoksi ja siirtyy päivätyöhön. Tämän vuoksi tämä kandidaatintutkielma tarkastelee päivystys- ja päivätyöntekijöiden kokemia kuormittavuustekijöitä ja niiden eroavaisuuksia. Tällöin

työnkuvaan liittyvää kuormitustekijöiden ymmärrystä voidaan parantaa. Tutkimus ottaa huomioon eläinlääkäreiden lisäksi myös klinikkaeläinhoitajien kokeman työkuormituksen.

1.2 Tutkimuskysymys ja tutkimuksen tavoite

Tutkimus tarkastelee eläinlääketieteen alan kuormittavuustekijöiden esiintyvyyksien eroja päivystys- ja päivätyössä. Eläinlääketieteen alan yksityisen sektorin työntekijät jaetaan tässä tutkimuksessa kahteen *otosryhmään*, päivä- ja päivystystyöntekijöihin. Tutkimuskysymys on

Mitkä ovat eläinlääketieteenalan päivystys- ja päivätyön kuormittavuustekijöiden esiintyvyyksien erot?

Tutkimuskysymykseen pyritään vastaamaan kirjallisuuskatsauksen, osallistavan havainnoinnin sekä yksityisen sektorin *otosryhmille* tehdyn kyselytutkimuksen avulla. Tutkimuksen tavoite on antaa tarkkaa tietoa siitä, millaiset kuormittavuustekijät korostuvat kussakin otosryhmässä ja niiden sisällä toimivassa työntekijävaihtelussa. Tällöin tulevaisuudessa kuormitusta on helpompi vähentää ja sitä helpompi ymmärtää myös tiimikohtaisesti – ei pelkästään työpaikkakohtaisesti.

1.3 Tutkimuksen rajaus

Tutkimus on rajattu käsittelemään eläinlääketieteen alan yksityisen sektorin päivystys- ja päiväosaston työntekijöille tyypillisiä työn kuormittavuustekijöitä Suomessa. Kuormittavuustekijöitä tarkastellaan niiden esiintyvyyttä ja yleisyyttä kartoittavalla tavalla, eikä tutkimus pyri selvittämään tai antamaan korjaamis- tai parannusehdotuksia aiheen ongelmiin. Tutkimuksessa huomioidaan näiden voimavaratekijöiden ja työhyvinvointia parantavien tekijöiden olemassaolo ja tutkimus pyrkii antamaan korjaaviin tekijöihin uudenlaisen näkökulman ja avaintoimijoita.

Tutkimus ei käsittele julkisen sektorin eläinlääketieteen työntekijöitä. Sen vuoksi tutkimuksesta saatavaa tietoa ei voi suoraan verrata kunnan- ja valvontaeläinlääkärien tai -hoitajien työhön, joka voi sisältää täysin erilaisia kuormittavuustekijöitä.

1.4 Tutkimuksen kulku ja sisältö

Tutkimuksen ensimmäinen luku määrittelee tutkimuksen aiheen, sen taustoitusta sekä tutkimustehtävän ja -kysymyksen. Ensimmäisessä luvussa määritellään tutkimuksen keskeiset

käsitteet sekä kerrotaan tutkimuksen rajauksesta, joiden perusteella on luotu tutkimuksen teoreettinen viitekehys.

Toisessa luvussa käsitellään tutkimuksen teoreettinen viitekehys, joka avaa eläinlääketieteen alan kuormittavuuden historian ja nykytilanteen sekä perehtyy tutkimuksen keskeisiin käsitteisiin eläinlääketieteen alan näkökulmasta. Teoreettinen viitekehys tuo myös ilmi jo laajan työhyvinvointityön liittyen keskeisten käsitteiden, kuten työuupumuksen, ongelmiin, muttei perehdy tutkimuksen rajauksen mukaisesti siihen enempää. Teoreettisen viitekehysten perusteella on luotu Nielsenin ym. (2018) IGLOO-mallin mukainen kuormittavuustekijöiden taulukko, jota hyödynnetään metodologian kyselytutkimusvaiheessa tutkimustavoitteen saavuttamiseksi.

Kolmannessa luvussa esitellään tutkimuksen metodologia, empiirisen aineiston keräämistavat sekä tutkimusmenetelmä, Schaufelin ym. (2020) Burnout Assessment tool. Luvussa esitellään myös kyselytutkimuksen esitiedot. Metodologia-vaiheessa käydään myös läpi käytettyjen tutkimusmenetelmien ja empiirisen aineiston tiedonkeruun eettisyys.

Neljännessä luvussa käydään läpi kyselytutkimuksen tulokset numeerisesti. Viidennessä luvussa käydään läpi tutkimuksen johtopäätökset ja pohdintaa siitä, mistä päivystys- ja päivätyön kuormittavuustekijöiden esiintyvyydet voivat johtua. Kyselytutkimuksen numeerisen datan lisäksi pohdinnassa käytetään apuna kyselytutkimukseen saatuja avoimia vastauksia. Viidennen luvun viimeinen osa esittelee tutkimuksen rajoitteet sekä jatkotutkimusmahdollisuudet.

2 Teorettinen viitekehys

Tutkimuksen teorettinen viitekehys tarkastelee kuormittavuuden käsitteeseen liittyvää työhyvinvointia ja avaa ymmärrystä siitä, millaisia ongelmia eläinlääketieteen ala käy läpi sekä kansainvälisesti, että Suomessa. Teorettinen viitekehys pohjustetaan suomalaisen eläinlääketieteen alan historialla kuormittavuuden näkökulmasta. Tällöin tutkimuksen edetessä kyetään ymmärtämään, miten alan kuormittavuus on kehittynyt nykypäivän pisteeseen.

Tutkimuksen teorettinen pohjusta perustuu kirjallisuuskatsaukseen. Se luo pohjan työhyvinvoinnin ja sen erilaisten lieveilmiöiden, kuten työuupumuksen, emotionaalisen kuormituksen, burnoutin ja itsemurhariskin, teorialle. Tieto yhdistetään eläinlääketieteen ammattilaisten hyvinvointia käsittelevään tieteelliseen kirjallisuuteen viime vuosikymmeniltä. Tutkimuksessa tiedostetaan eläinlääketieteen alan työhyvinvoinnista olevan tiedon keskittyminen pääasiassa valtiollisille tasoille ja saatavilla olevan tiedon vähyys.

2.1 Eläinlääketieteen alan kuormittavuuden kehitys

Eläinlääketieteen ala on virallistunut Suomessa vuonna 1892, kun Suomen Eläinlääkäriyhdistys perustettiin. 1945 Suomeen perustettiin Eläinlääketieteellinen korkeakoulu, joka toimii nykyään Helsingin Yliopiston alaisuudessa. Eläinlääketieteen ammatinharjoittaminen on lähtenyt tarpeesta hoitaa elintarvikkeiden saastumisen tuomia ongelmia 1800-luvun lopulla. (Helminen, 2017). Voidaan olettaa, että ihmisen elintason, hygienian ja terveyden kehittäminen oli aikansa kuormittava tekijä eläinlääkäreille. 1900-luvulla eläinlääkärit kokivat puutetta rahasta eläinlääkärien kouluttamiseen ja sen myötä eläinlääkäripulasta. (Helminen, 2017, s.30). Liitto pyrki itse kouluttamaan ja yhdenmukaistamaan Suomen eläinlääkäreiden toimintakäytäntöjä. Tätä sekä yhdistyksen perustamista voidaan pitää merkittävinä *työhyvinvointitekoina* alan varhaisessa kehittämisessä.

1900-luvulla eläinlääkäreitä Suomessa kuormittivat myös eläinperäiset tartuntataudit: työnteko oli riskialttiimpaa ja lisäsi kuormitusta huolehtia eläinterveyden lisäksi ihmisten terveydestä sekä maatalouden elinkeinotoiminnan ylläpitämisestä. (Helminen, 2017). Toisen maailmansodan jälkeen alkoi noususuhdanteinen kehityskaari eläinten jalostuksessa ja ruokinnassa: eläinmäärät lisääntyivät ja yksikkökoko suurentui, mikä lisäsi eläinlääkäreiden töitä. (Riihikoski, 2010, s.135). Yhdelle eläimelle asetettiin suurempi tuottoarvio: enää ei

hoidettu pelkästään sairauksia, vaan terveydenhoito, uudet kirurgiset menetelmät ja terveydenhuoltosuunnitelmat veivät eläinlääkäreiden aikaa. Samalla Suomen elintason nousu 1970-luvulla mahdollisti lemmikkieläinten kasvavan kysynnän. (Riihikoski, 2010).

Tästä on nähtävissä eläinlääketieteenalaa nykyään laajasti kuormittava vaatimustason nousun lähtöpiste: sairaudenhoito muuttui laajaan terveydenhuoltoon. 1970-luvulla Eläinlääkäriliitto alkoi kiinnittää huomiota eläinlääkäreiden työoloihin ja työhyvinvointiin konkreettisesti: vastaanottotilat ja niiden varustus, vapaa-ajan riittävyys ja päivystysten määräytyminen, virkapuhelimen käyttö sekä toiminnan verotus alkoivat saada tarkempia säädöksiä. (Helminen, 2017, s. 120). Ammatissa parempaa sosiaaliturvaa edistivät 1960-luvun kansaneläkelain uudistus, työeläkelain kehittäminen sekä sairausvakuutuslaki. Näitä ennen sosiaaliturvana toimi pääasiassa liiton omat avustusrahasotot. (Helminen, 2017).

Ala oli Suomessa pitkään miesvaltainen; ensimmäinen Suomen ja Euroopan naiseläinlääkäri laillistettiin vuonna 1918. 1900-luvulla epätasa-arvo ja sukupuoleen liittyvä syrjintä kuormitti alalle pyrkineitä naisia työuralla: kollegat vähätelivät heidän työtään eikä heidän tekemäänsä tutkimusta myönnetty. (Helminen, 2017). Helminen (2017) myös mainitsee ohimennen teoksessaan, että 1900-luvulla naiseläinlääkäreiden kuvattiin potevan ”naisellisia heikkouksia”, kuten *hermojen menetys* ja *fyysinen väsyminen raskaassa työssä*, mikä on ajankuvaan sopiva kuvaus työuupumuksesta. Nykyään naisia on 80 % Suomen eläinlääkäreistä. (Helminen, 2017, s.221). Liiton hallitukseen valittiin ensimmäisen kerran nainen vuonna 1984, ja ensimmäinen naispuheenjohtaja liitolla toimi 1999-2001. (Helminen, 2017).

1972 Maa- ja metsätalousministeriön sekä Eläinlääkäriliiton selvityksen mukaan eläinlääkäreistä ei kyennyt pitämään lomaa. (Helminen, 2017). Osa ei saanut lomasijaista ja osa eläinlääkäreistä joutui hoitamaan myös naapurikunnan asiakkaat toisten pitäessä lomaa. Vastausten myötä eläinlääkärien koulutusmäärää päätettiin lisätä ratkaisuna eläinlääkäripulaan. (Helminen, 2017). Tätä tutkimusta voidaan pitää Suomen varhaisimpana eläinlääketieteen alan työhyvinvointiin liittyvänä virallisena tutkimuksena.

Toinen alan työhyvinvointiin liittyvä kysely koski eläinlääkärien asemaa työterveyshuollon lakisääteisen toiminnan piirissä: 1986 yli puolet kunnaneläinlääkäreistä eli silloisesta suurimmasta (45 %) ammattiryhmästä, ei kuulunut työterveyden piiriin, vaikka lain mukaan

olisi pitänyt. Oulun alueterveyslaitoksen ja Eläinlääkäriliiton työterveystutkimus toi ilmi laajoja työterveysongelmia. Liikenneonnettomuudet, hankalien työolosuhteiden ja -asentojen että eläinten aiheuttamat tapaturmat ja erilaiset taudit olivat yleisiä. Päivystystyötä tekevät kokivat riittämätöntä unensaantia, epäsäännöllistä ruokailurytmiä, vapaa-ajan puutetta sekä näiden tuomaa väsymystä ja terveyshaittoja. 90 % työskenteli yksin ja kaipasi ryhmätyöskentelyä ja kollegatukea. Alan naisvaltaistuttua myös raskaana olo oli eläinlääkärille haastavaa: lähes puolet joutui jäämään sairauslomalle ennen äitiyslomaa ja 16 % raskauksista päätyi keskenmenoon (Helminen, 2017). Vuonna 1999 teetetyssä eläinlääkäriliiton tutkimuksessa eläinlääkärit pitivät työtä fyysisesti raskaana ja kokivat työssään kohonnutta tapaturmariskiä. (Helminen, 2017). He olivat sitoutuneita työhönsä, mutta 65 % koki myös uupumusta ja työhön liittyvää stressiä.

Helminen (2017) puhuu teoksessaan laajasti päivystystyön tuomasta kuormittavuudesta. Päivystys tuli käsitteenä tutuksi vasta 1960-luvulla; sitä ennen eläinlääkäreiden lähinnä odotettiin olevan aina tavoitettavissa, myös yhdistyksen toimesta. Eläinlääkintähuoltolain tullessaan voimaan 1967, liitto sopi kuntien kanssa eläinlääkärien juhla- ja viikonloppupäivystyksistä. 1970-luvulla alkoivat myös yö- ja arki-iltapäivystykset. Vuonna 1990 liitto sai neuvoteltua eläinlääkäreille viisipäiväisen työviikon ja päivystysvapaat työstä palautumista varten. 1990-2000-lukujen välissä eläinlääkäreitä kuormitti myös huono kollegiaalisuus: Vähättely, toisten toiminnan kyseenalaistaminen, työn vertailu sekä vaikeasti saatavissa oleva konsultaatioapu vaikeutti työntekoa. (Helminen, 2017).

Eläinlääkärit työskentelivät pitkään ilman apulaisia: eläinten omistajat tai heidän palkollisensa avustivat toimenpiteissä samoin kuten eläinlääkärien perheenjäsenet. *Eläinlääkintähoitajien* virkaa ehdotettiin ensimmäisen kerran vasta 1970-luvun lopulla työvoimaministeriön kautta, mutta Eläinlääkäriliitto vastusti ajatusta peläten eläinlääkärien toimintareviirin kapenemista. (Helminen, 2017). Eläinlääkintähoitajalla viitataan varhaisempaan muotoon eläintenhoitajista ja klinikkaeläinhoitajista.

Eläinlääkäripula vaihtui 1980-luvun taitteessa yhteiskuntamuutoksen jyllätessä eläinlääkärien työttömyydeksi: uusille eläinlääkäreille ei ollut töitä – kaikki paikat oli niin sanotusti täytetty. Näin ollen eläinlääkärikin ammatti siirtyi yhteiskunnan myötä murrokseen, ja julkisten virkojen rinnalle perustettiin laajasti yksityispraktiikoita (Helminen, 2017). Jo 1980-luvun puolen välin jälkeen työttömyys vaihtui taas eläinlääkäripulaan, kun asiakkaat vastasivat

tarjontaan panostamalla enemmän lemmikeistään huolehtimiseen. Kuitenkin 1990-luvun lama aiheutti taas työttömyyttä ja kilpailua asiakkaista (Helminen, 2017, s.182). Näin ollen eläinlääketieteen alaa ja eläinlääkäreiden työntekoa varjosti taloudellinen epävarmuus: taloussuhdanteiden vaihtelu vaikutti suoraan asiakasmääriin. Taloudellinen epävarmuus kuormittavana tekijänä aiheutti eläinlääkärien välillä konflikteja ja hätäannystä oman elannon saamisesta.

Eläinlääketieteen alan historiankulusta voidaan siis päätellä, että ala on ollut myllerryksessä vuosikymmenten ajan, jolloin eläinlääketieteen alan ammattilaisia ovat kuormittaneet erilaiset tekijät eri vaiheissa: esimerkiksi puute selkeästä ammattikunnasta, puute rahasta, pula asiakkaista, pula eläinlääkäreistä, kansanterveyden hoitamisen tuoma vastuu, rankat moraaliset päätökset, lakiasioiden ja parempien työolosuhteiden ajaminen, zoonosit, alan jatkuva muutos, epätasa-arvo ja asiakasryhmien muutokset ovat vaivanneet eläinlääkäreiden ammattiuraa Suomessa.

2.2 Eläinlääketieteen alan nykyhetki

Helminen (2017) kuvailee teoksessaan, että 2000-luvun puolella eläinlääkärien tarvetta nostivat valvontatehtävien lisääntyminen, yhteiskunnan eläinlääkäreihin kohdistuvat kasvaneet odotukset sekä alan muuttuminen naisvaltaiseksi. Sijaispula on ajankohtainen ongelma, jota pyritään korvaamaan houkuttelemalla Euroopan unionin myötä eurooppalaisia eläinlääkäreitä Suomeen. (Helminen, 2017). Uusi sukupolvi myös tiedostaa *omat voimavaransa* eikä hyväksy koettua kohtuutonta työrasitusta ja sirpaleista työnkuvaa. (Helminen, 2017). 2010-luvulla yksityiset eläinlääkäriasemat alkoivat ketjuuntua Suomessa. Kehitystä taustoitti lemmikkeihin käytettyjen rahamäärien kasvu, jolloin pääomasijoittajien kiinnostus heräsi. (Helminen, 2017). Helminen (2017) mukaan muutoksessa huolestutti pienten toimijoiden asema, vastavalmistuneiden eläinlääkäreiden palkkataso sekä nollasopimukset, jotka lisäsivät kuormittavia pätkätöitä ja huononsivat työehtoja.

Euroopan yhtenäistymisen myötä myös eurooppalaisten eläinlääkärijärjestöjen yhteenliittymä FVE *Federation of Veterinarians of Europe* pyrkii vaikuttamaan niin eläinten hyvinvointiin sekä yleiseen kansanterveyteen. (Helminen, 2017, s.217). Tällöin eläinlääkärien kiinnittää toiminnassaan huomiota muualta tuleviin pakottaviin säädöksiin sekä suosituksiin. Alan jatkuva muutos voidaan kokea kuormittavana, sillä uusien työkäytäntöjen opettelu sekä uuden

tiedon sisäistäminen ovat arkipäivää. Viimeisinä vuosikymmeninä eläinlääketiede on mennyt valtavasti eteenpäin: lääketieteelliset mahdollisuudet, uudet tutkimukset, asiakasmäärän kasvu ja asiakkaiden alati nousevat vaatimukset, ketjuuntuminen, diagnostinen kuvantaminen, kunnallisen sektorin väheneminen ja kasvava pula asiantuntijoista ovat lisänneet eläinlääketieteen ammattilaisten kuormitusta tasaisesti. (Helminen, 2017).

Eläinlääkäri hoitaa montaa erilaista potilastapausta yhden työpäivän aikana sekä moni ottaa ylimääräisiä tapauksia vastatakseen asiakkaiden odotuksiin, jolloin aivotyö on kuormittavampaa. Kun yksi potilas on saatu hoidettua, tulee jo seuraava, eikä kuluttavasta aivotyöstä ehdi palautua. Eläinpotilaat saattavat myös kärsiä täysin erilaisista vaivoista, jolloin eläinlääkäri on perehdyttävä yhden työpäivän aikana moneen erilaiseen tautitapaukseen. (Helminen, 2017). Eläinlääketieteen ammattilaiset tasapainottelevat jatkuvasti omistajien tahdon ja toiveiden sekä eläimen hyvinvoinnille parhaaksi olevan lopputuloksen välillä. (Arbe Montoya ym., 2019). Crane ym. (2015) tutkimuksen mukaan lemmikkien hoidossa kuormittavinta ovat tilanteet, joissa omistajalla ei ole varaa tai halua maksaa lemmikin tarvitsemasta hoidosta. Samoin tilanteet, joissa eläinlääkäri pitäisi pyrkiä vastaamaan omistajan odotuksiin, mutta omistaja ei ymmärrä eläimen parasta, aiheuttivat voimakasta kuormitusta. Tällöin tasapainottelu omistajien toiveiden ja lemmikin parhaan välillä on haastavaa. (Crane ym., 2015).

Omistajat haluavat myös huolehtia yhä enemmän lemmikkiensä perusterveydestä: viralliset kuvaukset, rokotukset, hammashoidot sekä sairauksien lääkitseminen on yhä useammin ajan tasalla verraten aiempaan. (Arbe Montoya ym., 2019). Niiranen (2022) tuo ilmi omistajien vaatimustason kasvun näkyvän suoraan eläinlääketieteen ammattilaisten työssä ja lemmikkeihin ollaan valmiita käyttämään tuhansia euroja. Tällöin vaikutus eläinlääketieteen alan riittämättömyyden tunteen kannalta on myös suora: ammattilaiset venyvät ja joustavat vastatakseen asiakkaiden odotuksia ja omia odotuksiaan. Figley ja Roop (2006) raportoi eläinlääketieteen alan työntekijöiden kokevan, että mikäli asiakkaat arvostaisivat heidän työtään enemmän ja olisivat heille ystävällisempiä, koettu kuormitus olisi pienempi.

Mastenbroek ym. (2014) tuo ilmi tutkimuksessaan, että ensimmäisen viiden vuoden aikana eläinlääkäreistä naiset kokivat korkeampia työnvaatimuksia ja vähemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työelämään kuin miehet. Molemmat kokivat, että työn ja vapaa-ajan erottaminen ja työmäärä olivat eniten työssä kuormittavia asioita. Tutkimus kuitenkin toi ilmi, että eri

valtioiden tutkimuksia ei esimerkiksi sukupuolikokemuksissa voi verrata keskenään, sillä maiden erilainen kulttuuri vaikuttaa laajalti kokemuksiin. Erityisesti eläinlääketieteellinen päivystystyö sisältää korkeaa stressiä ja vaatii nopeaa reagoitokykyä vaativissa tilanteissa. (Booth ym., 2021). Booth ym. (2021) mukaan moni jättää päivystystyön ennen pitkää liittyen voimakkaaseen stressiin, työuupumukseen tai tukevan tiimin puutteesta johtuen. Kilpailukyvytön palkka, työn johto, pitkät työtunnit, ylityöt, päivystäminen ja huono varustelu ovat yleisimpiä syitä alan tai työpaikan vaihtoon tai siirtymiseen pois eläinlääketieteen praktiikkatyöstä. (Arbe Montoya ym., 2021).

Reijula ym. (2003) tuo ilmi, että eläinlääkärin työ on jatkuvassa muutoksessa Suomessa: eläinlääkärit ovat stressaantuneita ja kokevat runsaasti loppuun palamiseen liittyvää oireistoa. Puolet eläinlääkäreistä koki olevansa liian sitoutuneita työhönsä, toinen puoli koki olevansa sopivasti sitoutunut työhönsä. Reijulan ym. (2003) mukaan yli kolmasosa oli kokenut työhön liittyvän tapaturman viimeisen 12 kuukauden aikana. Työtaturmariski, voimakas uupuminen, työ kylmissä olosuhteissa, zoonoosit, kemikaaleille altistuminen, mielenterveysongelmat ja säteily koettiin huolestuttavimmiksi työhön liittyviksi tekijöiksi. Fyysisistä taudeista sairastettiin eniten selkäkipeä, atopiaa/ihotumaa käsivarsissa ja kämmenissä, ruoansulatuskanavan ongelmia, allergioita sekä raajavammoja. Vuoden 2003 tutkimuksen mukaan myös keskimääräinen viikkotyöaika oli 42.8 tuntia naisille ja 46.2 tuntia miehille, millä voi olla iso vaikutus palautumiseen muutenkin raskaaksi koetussa työssä.

Vuoden 2012 eläinlääkäriliiton hyvinvointikyselyn eläinlääketieteen alan työtehtävissä työskentelevät eläinlääkärit kokivat työn muuttuneen stressaavammaksi verrattain vuoteen 1999 (Helminen, 2017). Vuonna 2012 myös tapaturmat, univaje, pula avustajista sekä fyysinen rasite olivat ongelmakohtia. Työtä pidettiin liian sitovana ja ylimääräistä stressiä aiheuttivat kiire, yksinäisyys, kollegoiden vähäinen tuki, asiakkaiden kovat vaatimukset, yrittäjän vastuu, perheen laiminlyönti työasioiden viedessä aikaa sekä pitkät ajomatkat ja niiden aiheuttamat ongelmat. (Helminen, 2017). Vaikka tutkimuksen mukaan työ koettiin pääasiassa mielekkääksi, elämässä haluttiin erottaa vapaa-aika ja työ omiksi alueiksi eikä työtä koettu enää elämäntapana.

2.3 Eläinlääketieteen alan itsemurhariski

Vuonna 2012 Platt ym. kokosivat eläinlääkäreiden itsemurhariskiä nostaviksi tekijöiksi pitkät työtunnit, huonon tasapainon työn ja vapaa-ajan välillä sekä eutanasiatyön. Tämän lisäksi mielenterveysvaikeudet ja mahdollisuudet päästä helposti käsiksi itsemurhatapoihin vaikuttivat riskin kasvamiseen. Bartram ja Baldwin (2010) toivat myös tutkimuksessaan ilmi taipumuksen ja haavoittuvuuden piirteiden lisäävän itsemurhariskiä. Platt ym. (2012) sekä Bartram ja Baldwin (2010) haastattelivat itsemurhaa yrittäneitä ja harkinneita eläinlääkäreitä tutkimuksessaan. Siinä itsemurha-ajatuksia lisääviksi kuormitustekijöiksi nousi suhteet työpaikalla eli *työn sosiaalinen ympäristö*, huolet uralla, potilasasiat, työajat, työn volyyymi eli sen *määrä*, vastuullisuus, asiakastapaukset, valitukset ja lailliset haasteet, työhön liittyvä epäsosiaalisuus eli yksinäisyys työssä, eutanasian tekeminen, laskutus ja palkka, johtoportaan työntekijät ja taloudelliset paineet. (Platt ym., 2012). Monet haastateltavat olivat kokeneet, että työ vaikutti heidän vapaa-aikaansa ja perhesuhteisiin kielteisesti, mikä oli lisännyt itsemurhaan liittyviä ajatuksia. (Platt ym., 2012).

Lloydin ja Championin (2017) mukaan klinikkaeläinhoitajien itsemurhariskistä ei löydy riittävää tieteellistä näyttöä, mutta se on suhteellisen verrannollinen eläinlääkäreiden itsemurhariskiin samojen stressitekijöiden vuoksi. Tutkimuksessaan Milner ym. (2015) ovat osoittaneet, että klinikkaeläinhoitajien itsemurhat eivät ole määrältään merkittävästi poikkeavia, mutta itsemurhariski on standardia korkeampi. Platt ym. (2012) tutkimus tuo ilmi, että lähes jokainen eläinlääkäri tietää jonkun itsemurhan tehneen eläinlääkäriin. Suurin osa myöskään ei ollut yllättyneitä kuullessaan itsemurhariskin olevan tavallista korkeampi eläinlääkäreillä.

Moir ja Van den Brink (2020) mukaan on yleistettävissä, että eläinlääkäreillä on korkeampi itsemurhariski verrattuna muihin ihmisiin. Asiaa on tutkittu Uudessa Seelannissa, Australiassa sekä Yhdysvalloissa, joista jälkimmäisten tutkimusten mukaisesti naiseläinlääkäreiden kohonnut itsemurhariski (3.5 %) on korkeampi kuin mieseläinlääkäreiden (2.1 %). Tähän johtaa mm. korkea distressi, eli stressin voimakkaasti uuvuttava muoto. Eläinlääketieteen ammattilaisten itsemurhatilastojen tarkkoja lukuja ei löydy yleismaailmallisesti, mutta esimerkiksi Suomeen verrannollisessa Norjassa Dalum ym. (2022) tutkivat eläinlääkäreiden itsemurhia. Sen mukaan 27 % eläinlääkäreistä koki, ettei elämä ollut elämisen arvoista viimeisen vuoden aikana. Yhteensä 5 % koki vakavia itsetuhoisia ajatuksia ja 0.2 % yritti itsemurhaa (6/2537). Naiset kokivat itsetuhoisia ajatuksia kaksi kertaa miehiä enemmän. (Dalum ym., 2022). Suomessa tarkkaa tilastoa ei ole, mutta lähes jokainen tietää itsemurhaa yrittäneen ja/tai siinä onnistuneen kollegan. Sen vuoksi 2014 aloitettiin kampanja Not One

More Vet, jonka tarkoitus ennaltaehkäistä eläinlääkäreiden itsemurhaan johtavia tekijöitä ja tarjota apua mielenterveydelle haastavissa tilanteissa. (Talasterä, 2021, YLE).

2.4 Kuormittavuustekijät ja niiden seuraukset

Karasek (1979) esittää, että psykologinen kuormitus on seurausta työn vaatimuksista sekä mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhönsä. Tämä on yhteydessä myös työhön tyytymättömyyteen. Matthews ym. (2015) kokoo, että kuormittavuus ei ole selkeästi havaittavissa olevaa, vaan performansseihin ja toimintatapoihin sekä persoonan käsittelytapoihin liittyvää henkistä, fyysistä ja sosiaalista, negatiivista kokemusta. Kaksi tärkeintä työympäristöelementtiä yksilötasolla on yksilölle asetetut vaatimukset ja yksilön tapa toteuttaa näitä vaatimuksia tietyssä tilanteessa. (Karasek, 1979, s. 285). Mikäli työntekijän on vaikea erottaa työn stressitekijöitä ja asioita, joihin ei voi vaikuttaa, kokee kaikki työn erilaiset osa-alueet työn vaatimuksina. Niiden vaikutus psykologiseen kuormitukseen on kuitenkin erilainen: mahdollisuus vaikuttaa voidaan siis kokea myös työn vaatimuksena. Kulttuuriset arvot ja yksilölliset erot muokkaavat kokemusta työstä ja sen kuormittavuudesta. Mahdollisuus käyttää omia taitojaan sekä tehdä päätöksiä vähentää ei-toivottavia vaikutuksia ja kokemuksia työn vaatimuksista. (Karasek, 1979).

Karasekin (1979) mukaan ylikuormittuminen johtuu usein ympäristön vaatimuksista, johon yksilö ei koe voivansa tai pysty vastaamaan. Mikäli asiaan ei puututa, se voi johtaa voimakkaaseen psykologiseen ylikuormitukseen. Työrasitus ilmenee pääasiassa tilanteissa, joissa työn vaatimukset ovat korkeat, mutta mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ovat vähäiset. Mahdollisuus vaikuttaa työhön liittyy usein organisaatiohierarkiaan ja esimiestoimintaan. Sen sijaan korkeat vaatimukset liittyvät yleiseen yhteiskunnalliseen tilanteeseen *output level*, jossa pyritään käyttämään mahdollisimman vaikuttavasti kaikkia tuotannontekijöitä. (Karasek, 1979). Demerouti ym. (2001) tutkimuksen empiiriset todisteet osoittavat työssä kuormittavien tekijöiden olevan isossa roolissa, mitä tulee stressiin ja työuupumukseen. Työn vaatimukset tarkoittavat fyysisiä, sosiaalisia ja organisaatioon liittyvää toimintaa, joka vaatii fyysistä tai henkistä ponnistelua, jotka uuvuttavat. Mitä enemmän näille altistuu, sitä enemmän ne aiheuttavat vaikeuksia (Demerouti ym., 2001).

Sitoutuneisuus koskee henkilön suhdetta hänen omaan työhönsä. Kun henkilön suhde omaan työhönsä ylikuormittuu, sitoutuneisuus työhön vähenee. (Demerouti ym., 2001). Työn vaatimukset, fyysinen työmäärä, huonot työympäristön olosuhteet, vaativat asiakkaat,

aikapaine ja epäedulliset työvuorot liittyvät kaikki kokemukseen emotionaalisesta uupumuksesta. Sen sijaan työn resurssit, palaute, palkitseminen, työturvallisuus, työnhallinta, mahdollisuus osallistua päätöksentekoon ja tuki esimiehiltä vaikuttavat työhön sitoutumiseen. (Demerouti ym., 2001).

Pääasiallisesti työntekijät, joilla on pieni mahdollisuus vaikuttaa työhön, mutta korkeat työn vaatimukset, raportoivat uupumuksesta ja ahdistuneisuudesta. Sen lisäksi heillä on vaikeuksia herätä aamuisin, nukahtamisvaikeuksia, häiriöherkkää unta, masennusta, hermostuneisuutta, työpoissaoloja sekä lisääntynyttä lääkkeiden käyttöä. (Karasek, 1979, s.292). Työntekijät, jotka ovat eniten räsitystä kokevan kymmenyksen joukossa, kokevat kuusi kertaa enemmän työhön tyytymättömyyttä, kuin työntekijät, jotka ovat vähiten räsitystä kokevan kymmenyksen joukossa. (Karasek, 1979, s.296). Myös passiivinen työ aiheuttaa tyytymättömyyttä työhön, vaikkei se juuri kuormita. Kuormitus ja passiivisuus vähentävät yhtä lailla työnimua ja työhön sitoutuneisuutta. (Karasek, 1979, s.297).

2.4.1 Työhön liittyvä stressi

Lazarus (1966) määrittelee stressin tarkoittavan tilannetta, jossa yksilö havaitsee tietyn tilanteen vaatimusten olevan niin korkeat, ettei hänellä ole kykyä selviytyä niistä. Lazarus (1993) kokee, että stressiä tulisi käsitellä joukkona erilaisia tunteita. Hobfoll (1998) mukaan stressi on reaktio ulkoisen ympäristön ärsykkeeseen, joka toimii stressitekijänä. Hobfoll (1998) kritisoi Lazaruksen stressiteorian ymmärrystä siitä, että stressi tietyissä tilanteissa olisi universaali kokemus, kun taas Hobfoll korostaa sen olevan yksilöön liittyvä reaktio. Motowidlo ym. (1986) pitää stressiä emotionaalisenä kokemuksena, johon liittyy vahvoja negatiivisia tunteita, jotka johtavat ahdistuksen, vihan ja masennuksen tunteisiin. Heidän mukaansa työstressin aiheuttaa tietyt, hankalat tilanteet työssä. Motowidlo ym. (1986) kokoavat, että stressiä aiheuttavia tilanteita ovat konfliktit työpaikalla, yksilön oma tulkinta tilanteista ja työssä koettu ylikuormitus. Stressin tasoa työssä nostaa esimerkiksi työn kuormittavuus, ylityöt sekä poikkeavat työajat. (Jansen ym., 2002, s.323).

Motowidlo ym. (1986) tutkivat ihmislääketieteen hoitajien kokemaa työhön liittyvää stressiä; kuormittavaa stressiä aiheutui tilanteista, joissa esiintyi liika työmäärää, ei-yhteistyökykyisiä asiakkaita, ja kritiikkiä. Työyhteisön kollegoiden piittaamattomuus, vaikeudet lääkäreiden kanssa ja tuen puuttet esimiesten tasolta nostivat myös työn stressitasoa. Samanlaisia tilanteita esiintyy myös eläinlääketieteen puolella, jolloin voidaan olettaa näiden aiheuttavan stressiä myös eläinlääketieteen alan ammattilaisille. Motowildon ym. (1986) tutkimus argumentoi voimakkaiden stressiä aiheuttavien tilanteiden, negatiivisen arvioinnin pelon ja alan pitkäaikaisen työkokemuksen johtavan

helposti vihamielisyyteen. Sen sijaan päivystystyöskentely ja ahdistuksen ja masennuksen kokemus herättävät myötätuntoa muita hoitajia kohtaan.

Eläinlääkärit kokevat korkean tason uuvuttavaa stressiä, naiset vielä korkeampaa kuin miehet. (Hatch ym., 2011). Figley ja Roop (2006) listaa eläinlääkäreiden suurimmiksi stressitekijöiksi hankalat asiakkaat, kiireen, rahasta keskustelemisen, ongelmat työyhteisön työnteossa sekä riittämättömyyden tunteet omasta osaamisesta. Myös ongelmat työyhteisön sosiaalisissa suhteissa sekä puute koulutetusta henkilökunnasta uuvuttavat ja luovat stressitilanteita. Eläinlääkärien suurimmiksi stressitekijöiksi he samat stressitekijät sekä niiden lisäksi eutanasian suorittamisen, ongelmat työnantajan kanssa ja potilaan menettämisen. Sen lisäksi todella sairaat potilaat, riskipotilaat sekä arvaamattomat ja vaaralliset potilaat aiheuttavat stressiä. (Figley & Roop, 2006). Tästä voidaan päätellä, että eläinlääkärit saavat paremman koulutuksen sairaiden potilaiden, eutanasian ja potilaan menettämisen käsittelemiseen tunnetasolla verraten klinikkaeläinhoitajiin.

Reijula ym. (2003) tutkimuksen mukaan 73 % suomalaisista eläinlääkäreistä kokevat melko voimakasta tai voimakasta stressiä: 65 % heistä koki stressin johtuvan pääasiassa työstä, 13 % taloudellisesta tilanteesta. Stressaavimmiksi tekijöiksi työssä koettiin kiire työssä, liian raskas työmäärä ja epäselvä työnkuva. Nämä johtuivat pääasiassa päivystystyöstä, hallinnollisesta työstä ja epävarmuudesta työympäristössä. (Reijula ym., 2003, s.49). Työstressin lievittämisen mahdollisuus koettiin mahdottomaksi 64 % mielestä: noin kolmasosa myös koki itsensä yksinäiseksi työssään ja vajaa kolmasosa vaikeuksia konsultoida toista eläinlääkäriä. 45 % koki työtahdin kasvaneen viimeisen vuoden aikana. (Reijula ym., 2003). Reijula ym. (2003) tuo ilmi, että vanhemmat naiset ja nuoremmat miehet kokivat enemmän stressiä, mutta taas loppuun palamisriski oli suurempi nuorilla verraten vanhempiin. Tämän voidaan olettaa johtuvan siitä, että kokemus ja ikä on tuonut hyviä selviytymiskeinoja vanhemmille ikäpolville.

2.4.2 Burnout eli loppuun palaminen ja työuupumus

Perinteisesti iso osa työhyvinvoinnin tutkimuksista määrittelee burnoutin eli loppuun palamisen Maslachin Burnout Inventoryn (MBI) mukaan. Maslach (1982) määrittelee burnoutin sisältävän oireiston emotionaalisesta uupumuksesta, itsensä vieraaksi tuntemisen kokemusta sekä onnistumisten vähenemisen kokemusta. Tällöin energian väheneminen, merkityksellisyyskokemisen puute, idealismin puute, fyysinen ja henkinen uupumus, avuttomuuden ja toivottomuuden tunteet lisääntyvät. Nämä luovat negatiivista itsetuntoa, negatiivisten asenteiden lisääntymistä, ahdistuneisuutta, masentuneisuutta ja epätoivoa. Loppuun palamisen on koettu aiheutuvan työtilanteesta, jossa on työskennelty liian kauan, liian

kovaa, liian vaativassa työympäristössä. Tällaisessa tilanteessa turhautuneisuus johtaa alenevaan työtehokkuuteen ja työmoraaliin. (Maslach, 1982).

Maslachin (1982) mukaan loppuun palaminen esiintyy yksilön tasolla ja on yksilön sisäinen, psykologinen kokemus, joka sisältää tunteita, asenteita, motiiveja ja oletuksia. Se on yksilölle negatiivinen kokemus, joka liittyy ongelmiin, uuvuttavaan stressiin, epämukavuuteen, toiminnallisuuden häiriöihin ja negatiivisiin seurauksiin. Iso osa burn outiin johtavista tekijöistä liittyy ihmisten väliseen kanssakäymiseen, joka on emotionaalisesti kuormittavaa tai muuten haastavaa. Burnoutia voi esiintyä jokaisessa työpaikassa, kaikenlaisilla työn tasoilla. (Maslach, 1982).

Loppuun palamista aiheuttavat työpaikan lisäksi ylitsepääsemätön stressi elämässä ja vaikeus pärjätä sen kanssa, epäonnistuminen (omien) tavoitteiden saavuttamisessa, työntekijän tyytymättömyys ja pahoinvointi sekä oman elämän täyttymyksen ja elämän tarkoituksen etsiminen (Maslach, 1982, s.34). Loppuun palaminen on Maslachin (1982) mukaan suuri ongelma, mutta koska sen määrittäminen on hankalaa ja määritelmä laaja, niin myös moni tietyillä oireilla määritellään loppuun palaneeksi, vaikkei olisikaan kyse siitä. Tämä aiheuttaa sen, että eri ihmiset ymmärtävät loppuun palamisen eri tavalla. Siitä voi aiheutua tilanne, jossa loppuun palaneen ihmisen ei ymmärretä olevan loppuun palanut - tai hän ei ymmärrä sitä itse. (Maslach, 1982).

Schaufeli ym. (2020) kuitenkin kritisoi Maslachin MBI-määritelmää loppuun palamiselle. Schaufeli ym. (2020) kyseenalaistaa MBI-määritelmän väitettä siitä, että se olisi kognitiivinen toimintahäiriö tai yksilön ammatillinen tehokkuus vähenee työuupumuksen yhteydessä. He myös tuovat ilmi, että MBI-määritelmä jättää liikaa tulkinnanvaraa sille, onko burnout osa *luonteen heikkohermoisuutta* tai mikä sen suhde masennukseen on. (Schaufeli ym., s.2). MBI-määritelmä ja sen mukaan tutkiminen tuottaa laskennallisesti epäselvää tulosta, eikä pysty tarkalleen erottelemaan uupuneita ja ei-uupuneita. Tällöin se ei sovi selvittämään yhdellä mittauksella uupumuskokemusta eikä tällöin toimimaan yksittäisen kerran mittausvälineenä esimerkiksi työterveyshuollossa. (Schaufeli ym., 2020, s.2).

Schaufeli ja Taris (2005) määrittelevät loppuun palamisen olevan yhdistelmä kyvyttömyyttä ja haluttomuutta suoriutua töistä ja sille tarpeellisesta ponnistelusta saavuttaakseen työn tavoitteet. Kyvyttömyys viittaa väsymykseen ja haluttomuus sitoutumisen sekä kiinnostuksen

väheneeseen. Erityisesti asiakaspalvelutyössä työuupumukseen liittyy emotionaalista kuormitusta ja työstä etääntymisestä niin, ettei asiakaspalvelu ole enää yhtä laadukasta. (Schaufeli & Taris, 2005).

Reijula ym. (2003) mukaan nuoremmat eläinlääkärit kokivat enemmän lieviä loppuun palamisen oireita, ja noin 42 % eläinlääkäreistä koki lieviä loppuun palamisen oireita. 10 % koki erityisen voimakkaita loppuun palamisen oireita. Puolet eläinlääkäreistä koki olevansa liian sitoutuneita työhönsä. Andela (2020) kertoo eläinlääkäreiden uupumuksen johtavan emotionaaliseen kuormitukseen, kyynisyyteen, somaattisiin ongelmiin ja itsetuhoisiin ajatuksiin. Uupumus johtuu eläinlääkäreillä laajoista tekijöistä, joita ovat vaikea työn ja vapaa-ajan hahmotus ja niiden tuomat ongelmat, vaikeat tilanteet kollegoiden välillä ja kuormittava työn määrä. Myös korkea työn vastuu, taloudelliset ongelmat, emotionaaliset vaatimukset, vaikeudet asiakkaiden kanssa sekä mahdollinen altistuminen vaarallisille tilanteille. (Andela, 2020).

2.4.3 Emotionaalinen kuormitus ja compassion fatigue -ilmiö

Ihmiset kokevat emotionaalisuutta heille merkitsevistä asioista, kuten arvolatautuneista tavoitteista, joihin he ovat sitoutuneet voimakkaasti. (Lazarus, 1991). Teoria emotionaalisuudesta on relationaalinen, kognitiivinen sekä motivaatioon kytköksissä. Relationaalisuudessa on kyse siitä, että yksilö kokee ympäristössään suhteita, joista on harmia ja hyötyä eli ne aiheuttavat niin negatiivisia kuin positiivisia tunteita. Nämä suhteet muuttuvat ajan ja olosuhteiden alla, mikä aiheuttaa myös muutoksia emotionaalisuudessa. (Lazarus, 1991, s.819). Motivaatiosuhtautuminen tarkoittaa akuuttien tunteiden ja mielialojen olevan reaktioita siihen, miltä tavoitellut asiat vaikuttavat jokapäiväisessä elämässä. Tavoiteltavat asiat ovat mukana jokaisessa kohdatussa tilanteessa ja vaikuttaa suhtautumiseen erilaisissa toiminnoissa. (Lazarus, 1991, s.820). Kognitiivisuudella tarkoitetaan yksilön tietoa sekä arviointia siitä, mitä tapahtuu, kun yksilö sopeutuu näihin erilaisiin kohtaamisiin. Tieto perustuu tilanteisiin ja vakiintuneisiin uskomuksiin, kun taas arviointi käsittää olettamuksen siitä, mitä tapahtuu, kun yksilö on tekemisissä ympäristönsä kanssa. (Lazarus, 1991). Mikäli yksilön kokema työympäristö aiheuttaa paljon negatiivisia tunteita, motivaatio vähenee, ja yksilön arviointi ja sopeutuminen koskien kohtaamisia muuttuu negatiivisemmaksi. Tällöin hän alkaa kokea työympäristön aiheuttavan hänelle emotionaalista kuormitusta.

Emotionaalinen uupumus viittaa liiallisiin uupumuksen tunteisiin ja tunteiden paineeseen johtuen yksilön työn emotionaalisisista vaatimuksista. Se on loppuun palamiseen johtava komponentti ja vähentää työhön sitoutumista. (Demerouti ym., 2001). Asiakaspalvelutyössä työskentelevä kuormittunut ammattilainen voi kokea uupumusta emotionaalisesti raskaista kokemuksista ja kontakteista, mikä johtaa asiakkaiden palvelemiseen ei-läsnä olevasti ja etäisellä tavalla (Demerouti ym., 2001).

Moir ja Van den Brink (2020) tuovat teoksessaan ilmi eläinlääkärien kärsivän *compassion fatigue* –ongelmasta, jonka osa suomalaisista toimijoista on nimennyt *myötätuntoväsymykseksi*. Sen määritellään tarkoittavan *välittämisen hintaa*, jolloin ihminen osoittaa suurta sympatiaa toisten ihmisten kokemaa emotionaalista vaikeutta kohtaan. Myötätunto on niin suurta, että se vaikuttaa laajalti myös omaan henkiseen hyvinvointiinsa. (Figley & Roop, 2006). Auttajan, eli tässä tapauksessa eläinlääkäri tai klinikkaeläinhoitajan, on muodostettava lohduttava luottamusside autettavaan. (Figley & Roop, 2006, s.18). Compassion fatigue –ongelman voisi siis viitata tarkoittavan eläinlääketieteen alan työntekijän kuormittavaa empatiatyötä, jossa hän kokee emotionaalista taakkaa asiakkaiden murheista.

Lloyd ja Campion (2017) huomioivat, että *compassion fatigue* –ongelma tulee tiedostaa ja siihen puuttua, sillä se leviää herkästi työyhteisön organisaatiotasolla. Tällöin se ei ole pelkästään yksilötason ongelma, vaan vaikuttaa myös ryhmätasolla. Vastakkainen kokemus myötätuntoväsymykselle on *compassion satisfaction*, jolla viitataan työntekijän terveyttä edistävään empatiatyöhön. Siinä työntekijä kokee onnistumisen kokemuksia työssä, joka on hänelle kutsumusammatti. (Lloyd & Campion, 2017; Figley & Roop, 2006). Figley ja Roop (2006) listaavat eläinten hoidon, kiitollisten asiakkaiden, tiimityön, eläinkontaktin, uuden oppimisen ja sen hyödyntämisen, asiakkaiden opettamisen ja taloudellisen menestyksen tuovan myötätunnolle tyydytystä.

Myötätuntoväsymys koetaan Lloydin ja Campionin (2017) mukaan laajaksi myös klinikkaeläinhoitajien työssä. Figley ja Roop (2006) tuovat ilmi, että noin 52,2 % klinikkatyön avustajista kärsii myötätuntoväsymyksestä. Moir ja Van den Brink (2020) argumentoivat korkeiden työvaatimusten sekä oman moraalien, oman kokemuksen ja henkisen hyvinvoinnin olevan ristiriidassa keskenään, jolloin *compassion fatigue* lisääntyy kuormittavasti. Tällainen empaattinen työkuorma johtaa helposti työuupumukseen (Moir & Van den Brink, 2020). Työn vaatimuksien koetaan tulevan pääasiassa asiakkailta sekä esimiestasolta, mutta myös omat tavoitteet ja yksilön itsensä itselleen asettamat vaatimukset korostuvat kuormituksen kokemisessa.

2.4.4 Moraaliset konfliktit

Arbe Montoya ym. (2019) tuovat ilmi eläinlääkärien kokevan työssään eettisiä dilemmoja eli moraalisia konflikteja. Näissä ymmärrys siitä, mikä on potilaalle parasta, vaihtelee joko eläinlääkäreiden välillä (sisäisissä rajoissa), eläinlääkäriin ja asiakkaan välillä (ulkoisissa rajoissa) tai se on eläinlääkärille itselle ristiriitainen. Moraaliset konfliktit aiheuttavat moraaliin liittyvää stressiä ja uuvuttavaa stressiä, jonka kokemukseen vaikuttavat mm. persoonallisuustekijät – kuten perfektionismi, sukupuoli, eettisen ajattelun taso sekä työhön liittyvä tietotaito. Moraalisia konflikteja voivat myös olla tilanteet, joissa eläinlääkäri ei pysty tarjoamaan tarvittavaa hoitoa tai epäonnistuu hoidossa tai joutuu tarjoamaan vaihtoehtona eutanasiaa. (Arbe Montoya ym., 2019).

Arbe Montoya ym. (2019) myös listaa moraalista uupumusta aiheuttaviksi tilanteiksi eutanasian, eläinten laittoman kohtelun ja räkkäyksen seuraamisen ja ilmoittamisen. Tämän lisäksi kollegan epäpätevyyden kanssa toimimisen, mielipidekonfliktit, asiakkaan luottamuksen pettämisen ja lääketieteen käytön puutteen. Myös turhien ja/tai toivottomien toimenpiteiden tekeminen, asiakkaiden rahanpuutteen takia toimenpiteiden tekemättä jättämisen ja lääkkeiden kanssa toimimiseen liittyvät ongelmat vaikuttavat voimakkaasti moraaliseen kuormitukseen. (Arbe Montoya ym., 2019).

Asiaa on pääasiassa tutkittu lähinnä ihmisten hoitoon perustuvan lääketieteen alalla, eikä laajaa tietoa eläinlääketieteestä ole vielä saavutettu. Moraaliin liittyvä uuvuttava stressi aiheuttaa ammattimaisen kokonaisuuden ja velvollisuuden rakoilua, emotionaalista taakkaa, heikkenevää tilanteen ymmärtämiskykyä, vähenevää työtyytyväisyyttä sekä uupumusta. Tämän lisäksi myös henkilöstön vaihtuvuus, tunnollisuuden väheneminen, ahdistus, loppuun palaminen, turhautuminen sekä asiakas- ja potilaskontaktien välttely ovat moraalisen uupumuksen seurauksia. (Arbe Montoya ym., 2019). Eläinlääkäreiden moraalisisissa konflikteissa ristiriitaa aiheuttavat heidän omat, kollegoiden, organisaation, asiakkaiden ja julkisen median odotukset, kun samalla heidän tulee kunnioittaa eläinpotilaan hyvinvointia sekä elämänarvoa. Usein ristiriita on esimerkiksi lemmikin ja sen omistajan välillä, ja organisaatio vaatii samalla eläinlääkäriä vastaamaan asiakkaan odotuksiin mutta huolehtimaan siitä, ettei eläin koe kärsimystä. (Arbe Montoya ym., 2019).

2.4.5 Persoonallisuustekijät

Moni eläinlääkäri kokee persoonatyypillisten tekijöiden aiheuttavan enemmän stressiä ja kuormitusta, kuin esimerkiksi ympäristö. (Arbe Montoya ym., 2019). Yli puolet eläinlääkäreistä koki heillä olevan mielenterveyden hyvinvoinnille haitallisia persoonallisuuspiirteitä. (Dawson & Thompson, 2017). Kuormittavia persoonatyypisiä tekijöitä ovat muun muassa korkea moraalitieteellinen, perfektionismi sekä neuroottinen oireilu. (Arbe Montoya ym., 2019). Dawsonin ja Thompsonin (2017) mukaan eläinlääkärit kärsivät laajasti neuroottisuudesta. Neuroottisuus oireiluna assosioituu masennukseen, stressiin sekä huonoihin coping-keinoihin. (Dawson & Thompson, 2017). Myös muut vastaavat persoonallisuustekijät johtavat herkästi mielenterveysongelmiin, ahdistukseen ja heikompaan yleiseen hyvinvointiin. (Arbe Montoya ym., 2019). Tämä kertoo mielenterveysongelmien yleisyydestä eläinlääketieteen alalla. Hatch ym. (2011) mukaan eläinlääkärit sairastavat masennusta tavallista otosryhmää enemmän, mutta ahdistuneisuuteen liittyviä ongelmia koetaan vähemmän.

Bartram ja Baldwin (2010) tuovat esiin eläinlääketieteelliseen pääsyn korkeat vaatimukset, mikä luo suorittamisen ilmapiiriä. Helminen (2017) myös kuvailee monen pettyneen, kun työ ei ole täysin vastannutkaan opiskelun luomia odotuksia. Suorittamisen ilmapiirin vuoksi moni tuntee riittämättömyyden tunteita, epäilee omaa pystyvyyttään työhön sekä pelkää epäonnistuvansa. Tällainen suorittamisen ilmapiiri yhdistetään myös laajalti perfektionismiin eli täydellisyyden tavoitteluun. (Dawson & Thompson, 2017; Crane ym., 2015). Dawson ja Thompson (2017) toteavat perfektionismin sisältävän epätodellisen suuria tavoitteita ja vaatimuksia sekä paineita suoriutua. Myös suuri itsekriittisyys yhdistetään perfektionismiin. Perfektionismi piirteinä liittyy mielenterveysongelmiin, kuten masennukseen ja ahdistuneisuuteen. (Dawson & Thompson, 2017).

Moni kokee myös huijarisyndroomana tunnettua ilmiötä. Tällöin he pelkäävät muiden tajuavan, että he olisivat osaamattomia työssään. Huijarisyndrooma liittyy vahvasti erilaisiin riittämättömyyden tunteisiin. (Bartram & Baldwin, 2010). Moni eläinlääketieteen alan työntekijä on valinnut uransa juuri halusta työskennellä eläinten kanssa ihmisten sijaan, mikä voi viitata myös sosiaaliseen ahdistukseen. Tällainen ahdistus korreloi herkästi mielenterveysongelmien kanssa. (Bartram & Baldwin, 2010).

2.4.6 Työhyvinvointia parantavat tekijät ja voimavarat

Kuormittavassakin työssä apuna ovat hyvinvointia parantavat resurssit: Vaikka tutkimuksen käsittely rajautuu vain kuormittavuustekijöiden kartoittamiseen eikä niiden hoitoon tai korjaamiseen, on tutkimuksessa kuitenkin tärkeä tiedostaa kuormittavuustekijöille ominaiset selviytymistavat. Hyvinvointia parantavat resurssit tarkoittavat fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia ja organisaatioon liittyviä tekijöitä. Ne ovat avainasemassa saavuttamaan onnistumisia ja tavoitteita työssä, vähentävät työn vaatimuksia ja sen kautta niiden fyysisiä ja psykologisia haittatekijöitä. Selviytymiskeinot myös nostattavat yksilön kasvua ja kehittymistä. (Demerouti ym., 2001). Organisaatioon liittyviin resursseihin kuuluu työnhallinta, potentiaalinen hyväksyntä ja pätevyys, mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon sekä monipuoliset työtehtävät. Sosiaalisiin resursseihin kuuluu tuki kollegoilta, perheeltä ja homogeenisiltä sidosryhmiltä. (Demerouti ym., 2001). Suurin tyytyväisyys tulee aktiivisesta työstä, jossa on vaativan työn haastavuus, mutta suuri mahdollisuus vaikuttaa työhön, sen päätöksiin ja tilanteisiin. (Karasek, 1979, s.301). Vähäisemmät työmäärän vaatimukset lisäävät työhön tyytyväisyyttä. Työhön liittyvää psykologista kuormitusta voidaan Karasekin (1979) mukaan vähentää ilman, että työn tehokkuus vähenee.

Coping tarkoittaa yksilön psykologista keinoa edetä yksilön kohdatessa kuormitusta eli se on seuraus tunteesta. Coping on biologista ja perittyä, mutta myös psykologinen, kehityksen alla oleva suunnitelmallinen tapa toimia. (Lazarus, 1991, s.830). Lazaruksen (1991) mukaan coping voi olla ratkaisukeskeistä toimintaa, jossa pyritään muokkaamaan yksilön ympäristöä, tai emotiokeskeistä toimintaa, jossa pyritään muokkaamaan yksilön käsitystä omasta ympäristöstään. Emootio on reaktio tietyn asian tarkoitukseen ja emotiota käsittelemällä ja muuttamalla, reaktiokin muuttuu. Coping perustuu ihmisen omaan, henkilökohtaiseen arvioon ja coping-toiminnalla on usein joku tavoite. (Lazarus, 1991).

Coping on siis motivaatioajattelua, päätösprosesseja ja strategioita tai tapoja saavuttaa tietty tavoite. (Lazarus, 1991, s.831). Arviointia ja coping-keinoja voidaan ennustaa, mutta ne eivät ole oletettavissa, sillä jokainen yksilö käyttäytyy itselleen ominaisesti opitulla tavalla (Lazarus, 1991). Moni voi kuitenkin ottaa käyttöön ongelmille ja tunteille ei-sopivia coping-keinoja, kun yksilö ja organisaatio ei ymmärrä, miten tilannetta tulee käsitellä. Keinot ovat kuitenkin yksilöllisiä, jolloin yksilön tulee itse tuntea omat reaktionsa ja niille sopivia selviytymiskeinoja löytääkseen vaikeisiin tilanteisiin parhaan ratkaisun. Kaikille on koettu toimivaksi selviytymiskeinoksi

oman asiantuntijuuden ja työn hallinnan paraneminen, jolloin työnteosta tulee varmempaa (Lloyd & Campion, 2017).

Vaikka Lloydin ja Campionin (2017) mukaan yksilön oma panostus omaan hyvinvointiin on tärkeää, niin he huomauttavat, että moni eläinlääketieteen alan työntekijä ei voi kontrolloida omaa työmääräänsä. Tämä näkyy niin päivä- kuin päivystystyössä, jolloin esihenkilöiden ohjeistus ja toiminta työmäärään liittyen nousee merkitykselliseksi. Klinikkaeläintenhoitajien koulutuksessa olisi suositeltavaa tuoda esiin ymmärrystä huolehtia omasta hyvinvoinnistaan, löytää itselle sopivia selviytymiskeinoja sekä lisätä ymmärrystä työn emotionaaliseen hyvinvointiin kuuluvista vaikeuksista. (Lloyd & Campion, 2017). Myös eläinlääkärit ovat kokeneet, ettei yliopisto ole valmistanut heitä tarpeeksi alan paineeseen ja omasta työhyvinvoinnista saatu koulutus on vähäistä, mikä on lisännyt ahdistusta alalla. (Platt ym., 2012). Hatch ym. (2011) ehdottaakin tutkimuksensa pohjalta, että eläinlääkäreitä tulisi kouluttaa ymmärtämään persoonallista kognitiivisuuttaan eli tiedon käsittelyään. Tällöin heille voidaan löytää sopivia coping-keinoja heille haastaviin tilanteisiin.

2.5 IGLOO-mallin kuormittavuustekijäjaottelu

Tieteellisen tutkimuksen perusteella teoreettisessa viitekehyksessä voidaan jakaa eläinlääketieteen kuormitus erilaisiin kuormittaviin tekijöihin. Nielsenin ym. (2018) viitekehys kuormittavuustekijöille kuvaa miten kuormittavuustekijät tulisi huomioida, jotta uupumuksen sekä muiden mielenterveyden haasteiden jälkeen töihin palaaminen onnistuisi kestävästi. Tällöin organisaation tulee ymmärtää yrityksensä eri tasot ja niiden eroavaisuudet, sekä syy-seuraussuhteet että näiden vaikutukset henkilön kokemaan kuormitukseen. IGLOO-menetelmän tavoite on luoda kokonaisvaltainen ymmärrys siitä, kuinka työn sisäiset ja ulkoiset tekijät vaikuttavat siihen, miten kuormittavaksi henkilö kokee työnsä. IGLOO-viitekehysten tarkoitus on saada työntekijän työuupumuskierre mahdollisimman matalaksi (Nielsen ym. 2018, s.401). Tässä tutkimuksessa hyödynnetään IGLOO-viitekehystä kuormittavuustekijöiden jaotteluun, jotta niiden kuormittavuutta voitaisiin mitata mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Menetelmää pystytään soveltamaan pelkästään kuormittavuustekijöiden kartoittamiseen ilman niiden laajempaa analysointia.

IGLOO-menetelmä käsittää viisi ero tasoa: yksilö- (*individual*), ryhmä- (*group*), johto- (*leader*) ja organisaatiotason (*organizational*) sekä näiden ulkopuolella olevat tahot, joilla on vaikutusta

tilanteeseen (*overarching contextual*). (Nielsen ym., 2018, s.401). Näiden perusteella kuormittavuustekijät tässä tutkimuksessa on jaettu työhön liittyviin kuormittavuustekijöihin, joka käsittää yksilötason, työympäristöön liittyvät kuormittavuustekijät, joka sisältää ryhmä – ja organisaatiokulttuuritason sekä esimiestyöhön liittyvät kuormittavuustekijät, joka sisältää johtotason. Koska tutkimuksessa käydään läpi vain päivystys- ja päivätyötä, niin organisaation eri tason työntekijöiden tai näiden ulkopuolisten tahojen tilannetta ei menetelmässä oteta huomioon. Mikäli esimerkiksi jokin tietty taho vaikuttaa päivystys- tai päivätyön toimintaan, tämä luokitellaan osaksi työympäristöä, sillä ne koetaan osaksi ryhmä- ja organisaatiokulttuuria.

Ensimmäinen taulukko sisältää yleisesti koetut kuormittavuustekijät. Toinen taulukko sisältää eläinlääketieteen alalle tyypilliset kuormittavuustekijät ja kolmas taulukko käsittää alalle tyypillisiä, kuormittavia persoonallisuustekijöitä. Taulukoiden kuormittavuustekijät perustuvat kirjallisuuskatsauksessa käytetyistä artikkeleista saatuun tietoon.

Taulukko 1: Yleiset kuormittavuustekijät

Yleiset kuormittavuustekijät		
Työhön liittyvät	Työympäristöön liittyvät	Esihenkilötyöhön liittyvät
Uraan liittyvät huolet	Sosiaaliset suhteet	Taloudellinen tuottovaatimus
Työskentelyajat	Asiakkaiden hyvinvoinnista huolehtiminen	Paine kehittyä ja jatkokoulututtautua
Työtunnit	Asiakkaiden tunnereaktiot	Pätkätyöt
Työn volyyymi	Asiakkaiden vaatimukset	Ehdot ja säännökset
Palkka ei vastaa työn vaatimuksia	Valitukset & negatiiviset kommentit	Yhteenotot esihenkilöiden kanssa
Riittämätön uni työpäivien välillä	Epäsosiaalisuus ja/tai yksinäisyys	Lähiesihenkilön tuen riittämättömyys
Epäsäännöllinen ruokailu työpäivien aikana	Paine menestyä, sillä muut menestyvät	Organisaation tuen riittämättömyys
Vapaa-ajan puute	Väkivallan uhka	Palautejärjestelmä ja palautteenanto
Taloudellinen epävarmuus	Vähättely	
Heikot mahdollisuudet osallistua työn suunnitteluun	Työn kyseenalaistaminen asiakkailta	
Vuorotyö	Työn kyseenalaistaminen kollegoilta	
Aikapaineet (kiire suoriutua)	Työn vertailu	
Pitkät ajomatkat	Yhteenotot asiakkaiden kanssa	
Työn hallinta	Yhteenotot kollegoiden kanssa	

Oletukset ja käytösmallit
Kollegoiden reaktiot vaikeuksiin
Työpaikan ilmapiiri
Työpaikan tehtäviin osallistuminen
Työturvallisuuden riittämättömyys

Taulukko 2: Eläinlääketieteen alalle tyypilliset kuormittavuustekijät

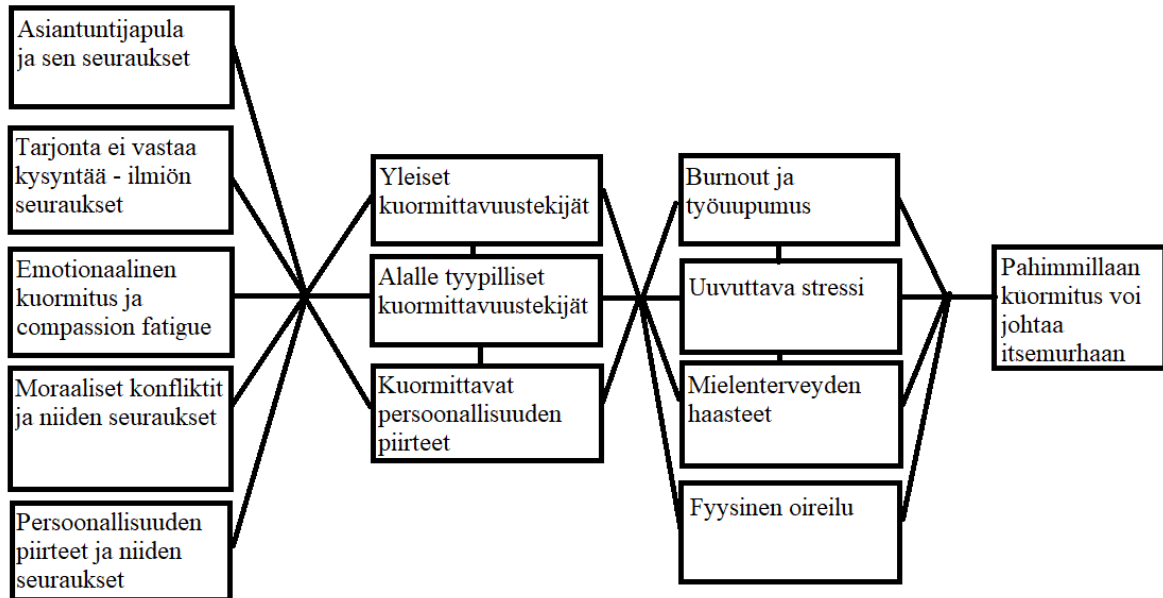
Eläinlääketieteen alalle tyypilliset kuormittavuustekijät		
Työhön liittyvät	Työympäristöön liittyvät	Esihenkilötyöhön liittyvät
Potilaiden hyvinvointi ja terveys	Rahasta puhuminen asiakkaille	Sosiaaliturvan riittämättömyys
Potilasturvallisuuden vastuu	Hygieniasosta huolehtiminen	Vaikuttaminen lomiin ja työvuorosunnitteluun
Eutanasian suorittaminen	Työympäristön aiheuttamat hankalat työolosuhteet	Työn sitovuus
Opiskelun valmistaminen työn todellisuuteen	Heikot vastaanottotilat ja niiden varustelu	Joustavuuden ja saatavilla olemisen vaatimus
Kansanterveydestä huolehtiminen	Vastaanottotilojen ja varustelun käytön osaamattomuus	
Eroavaisuudet hoitokäytännöissä	Kollegiaalisuus, kun ei saa apua	
Zoonoosit	Kollegiaalisuus, auttamisen vastuu	
Potilaiden aiheuttamat vaaratilanteet	Asiantuntijapula	
Fyysinen kuormitus huonoon työergonomiaan liittyen	Pula avustajista	
Allergia	Konsultaatioavun saatavuus	
Ihottuma		
Liikuntaelinkivut		
Hengitystieoireet		
Muut fyysiset haitat		
Kemialliset aineet ja kaasut		
Säteilylle altistuminen		

Taulukko 3: Eläinlääketieteen alalle tyypilliset kuormittavat persoonallisuuspiirteet

Eläinlääketieteen alalle tyypilliset kuormittavat persoonallisuuspiirteet
Perfektionismi
Mielenterveysongelmat
Huijarisyndrooma

Pettymys, kun työ ei vastannut odotuksia
Riittämättömyyden tunne
Oman pystyvyyden kokemus
Neuroottiset oireet

2.6 Teoreettisen viitekehksen yhteenveto



Kuva 1: Teoreettisen viitekehksen yhteenveto

Teoreettisen viitekehksen perusteella eläinlääketieteen ala koetaan monelta taholta kuormittavaksi niin eläinlääkäreiden kuin klinikkaeläinhoitajien työssä. Osa työssä esiintyvistä kuormittavuustekijöistä esiintyy laajasti yhteiskunnan eri aloilla. Sen sijaan osa kuormittavuustekijöistä spesifioituu erityisesti eläinlääketieteen alalle. Myös erilaiset, kuormittavat persoonallisuuspiirteet korostuivat tieteellisissä artikkeleissa. Kuormittavuustekijät johtavat erilaisiin haittailmiöihin, kuten työuupumukseen, työstressiin ja mielenterveyteen liittyviin haasteisiin sekä näiden alla oleviin ilmiöihin – ja pahimmillaan itsemurhaa.

Yllä oleva taulukko (kuva 1) esittää 5 yläkäsitetä, jotka aiheuttavat alan kuormittavuutta. Asiantuntijapula ja tarjonnan ja kysynnän kuormittava kohtaaminen sekä näihin liittyvät alatekijät ja niiden seuraukset ovat alan nykyisiä, viime vuosina voimakkaasti kasvaneita ongelmia. Sen sijaan emotionaalinen kuormitus ja compassion fatigue- ilmiö, moraaliset konfliktit ja niiden seuraukset sekä kuormittavat persoonallisuustekijät ovat alalla jatkuvasti esiintyviä ilmiöitä. Ilmiöiden kuormittavuus kuitenkin nousee nykyisten ongelmien myötä. Nämä ongelmat aiheuttavat yhdessä kuormittavuustekijät, jotka voidaan jakaa yleisiin,

eläinlääketieteen alalle tyypillisiin ja persoonallisuuteen liittyviin kuormittavuustekijöihin. Nämä kuormittavuustekijät taas aiheuttavat työuupumusta, uuvuttavaa stressiä sekä mielenterveyden haasteita, joiden myötä seuraa muita haasteita. Pahimmillaan työhyvinvointiin liittyvät haasteet voivat johtaa itsemurhaan. Taulukon punaiset nuolet tarkoittavat taulukon ilmiöiden aiheuttavan haasteita myös toiseen suuntaan. Kuormituksen seuraukset lisäävät kuormitusta entisestään ja sen myötä alkuperäisiä ongelmia, jolloin kokonaiskuormitus kasvaa. Kokonaisuudessaan nämä kuormittavuuteen liittyvät tekijät ja seuraukset ovat kytköksissä toisiinsa ja yksilöstä riippuen vaikuttavat toisiinsa eri tavalla.

3 Metodologia

Tutkimuksen on tarkoitus vastata kysymykseen siitä, miten yksityisten eläinsairaaloiden päivystys- ja päivätöntehtävien kuormittavuustekijät ja niiden seuraukset eroavat toisistaan. Kuormittavuustekijät ja niiden seuraukset voivat olla keskenään samanlaisia, mutta tutkimuksessa on näiden erojen lisäksi tarkoitus selvittää syy-seuraussuhteiden eroa. Ongelma-alue tutkimuksessa on tällöin päivystys- ja päiväosaston kokemat kuormittavuustekijät sekä niiden seuraukset. Tällöin tutkimus nojaa vahvasti yksilöiden kokemuksiin. *Otosryhmän jäsenet* voivat kokea tietyt kuormittavuustekijät hyvin eri tavalla ja heille voi koitua näistä tekijöistä erilaisia seurauksia. Tutkimus siis samalla kartoittaa samankaltaisuuksia *tietyin otoksen sisältä*.

3.1 Työssä käytettävät menetelmät

3.1.1 Burnout Assesment Tool BAT

Elo ym. (2003) toteavat *single-item* – mittareiden antavan kattavaa tietoa henkilöstön kokemasta tekijästä, kuten stressistä, yksittäisenä mittauksena sellaisten mittareiden sijaan, jotka antavat tasaisin väliajoin tietoa pitkällä aikavälillä. Mittarilla he osoittivat, että mittaaminen on tehokasta myös silloin, kun siitä tehdään yksittäinen mittaus. Burnout Assessment Tool on luotettavaksi sekä validiksi todettu burnoutin eli samalla työuupumuksen mittari, joka toimii *single-item*- tyyliä. (Schaufeli ym., 2020). Burnout Assesment Tool mittaa yksilön kokemaa työuupumukseen johtavaa loppuun palamista käsittäen siihen liittyvän laajan oireiston. Mittarilla pystytään mittaamaan niin yksilön kuin ryhmän kokemaa loppuun palamista, jolloin sillä saatujen vastausten perusteella pystytään luomaan laajamittainen kokonaiskuva esimerkiksi työyhteisön kokemasta työuupumuksen tasosta. (Schaufeli ym., 2020).

Burnout Assesment Tool – mittaristoa käytetään kyselytutkimuksessa mittaamaan työuupumuksen tasoa eläinlääketieteen alalla nykyhetkessä. Työuupumuskyselynä BAT on väitemuodossa. Työuupumukseen nykyisen tilanteen kartoittaminen auttaa ymmärtämään kuormittavuustekijöiden vaikutuksia paremmin. Tällöin on helpompi ymmärtää, kuinka

laajasta ongelmasta otoskoossa on kyse, kun käsitellään teoreettisen viitekehysten pohjalta kerättyjä kuormittavuustekijöitä.

3.1.2. Kyselytutkimus ja sen toteutus

Kyselytutkimus on kvantitatiivinen menetelmä, jota käytetään tässä tutkimuksessa selvittämään, kuinka yleisiä tietyt kuormittavuustekijät ovat tietyssä työkuvassa. Kyselytutkimuksessa otosryhmä jaetaan työskentelytavan eli päivystys- ja päivätyön mukaan. Sen lisäksi otosryhmä jaetaan myös ammatin, alalla työskenneltyjen vuosien sekä nykyisessä työkuvassa työskenneltyjen vuosien mukaan laajemman ymmärryksen luomiseksi. Kyselytutkimus on luotu Google Forms – pohjalle ja jaettu vastattavaksi Suomessa toimiviin yksityisen sektorin eläinlääketieteen alan yrityksiin ja toimijoille maaliskuun 2022 aikana. Kyselytutkimus luettavissa liitteessä 1.

Israel (2016) tuo ilmi, että kyselytutkimuksen pitää olla informoitu ja informaation perusteella vastaajan itsensä hyväksyttävän mukainen. Luodussa kyselytutkimuksessa ennen jokaista osiota osio esitellään informatiivisesti ja vastaaja saa itse päättää jokaisen kysymyksen kohdalla henkilökohtaisesti, haluaako vastata kyselyyn. Kysely on siis Israelin (2016) korostaman vapaaehtoisuuden mukainen ja vastaaja tietää vastaavansa yliopiston opinnäytteen tutkimukseen. Kyselyn tekijään on myös mahdollisuus olla yhteydessä tarpeen mukaan.

Kyselyn tulee olla luottamuksellinen eikä vastaajasta saa paljastaa tietoja, joille hän ei ole antanut hyväksyntää (Israel 2016). Kysely on täysin anonymi, eikä vastaaja tai hänen työpaikkansa ole tunnistettavissa. Tällöin eettinen yksityisyyden suoja toteutuu. Kyselytutkimuksen vastauksissa ei tulla julkaisemaan tunnistettavia avoimia kommentteja eikä niitä tulla jakamaan eteenpäin, jolloin yksityisyyden suoja myös säilyy.

4 Tutkimuksen tulokset

Kyselytutkimus oli auki vastauksille 17.3.-25.3.2022. Vastauksia kyselytutkimukseen tuli 274, jolloin otoskoko $n = 274$. Vastaajista eläinlääkäreitä oli 52,6 % (144) ja klinikkaeläinhoitajia 47,4 % (130). Vastaajista päivätyötä teki 50,7 % (139), päivystysluontoista työtä 23,4 % (64) ja molempia 25,9 % (71). Kyselytutkimuksessa käsitellään frekvenssi (f) eli vastauksen otoskoko ja suhteellinen frekvenssi ($f\%$) eli kuinka monta tietyn *otosryhmän* vastaajista vastasi kyseiseen kysymykseen. Moodi (Mo) määrittelee likert-asteikollisen muuttujan 1-5, joka on saanut eniten vastauksia kyseisen otosryhmän sisällä. Mediaani (Md) määrittelee vastausten keskiarvon otosryhmän sisällä ja keskihajonta (s) määrittelee vastausten jakauman sijoittumista keskiarvon ympärillä. Tuloksista saatavia johtopäätöksiä käsitellään luvussa 5.

Millaisessa työssä työskentelet?	Eläinlääkäri	Klinikkaeläinhoitaja	Yhteensä
Molemmat	35	36	71
Päivystysluontoinen työ	17	47	64
Päivätyö	92	47	139
Yhteensä	144	130	274

Kuva 2: Otosryhmäfrekvenssit

4.1 Työuupumustilanne

Taulukko 4: Työuupumuksen mittaaminen Burnout Assessment Tool ja niiden vertailu

Työuupumuksen mittaaminen Burnout Assessment Tool										
	Päivystystyö					Päivätyö				
Kuormittavuustekijä	f	f%	Mo	Md	s	f	f%	Mo	Md	s
Henkinen uupumus	64	100%	3;4	3.27	0.71	139	100%	3	3.09	0.80
Jatkuva ponnistelu	64	100%	2	2.42	0.77	139	100%	2	2.49	0.83
Työpäivästä palautumattomuus	64	100%	3	2.95	0.94	139	100%	3	2.78	0.95
Fyysinen uupumus	64	100%	3	3.13	0.82	139	100%	3	2.69	0.98
Voimattomuus	64	100%	3	2.61	0.80	139	100%	2	2.41	1.01
Passivoituminen	63	98,4%	2	2.17	0.88	139	100%	2	2.24	0.90
Ponnistelun tuoma väsymys	64	100%	3	2.97	0.90	139	100%	4	3.09	1.05
Innostuksen puute työssä	64	100%	2	1.89	0.92	139	100%	2	1.91	0.83
Automaattiohjauksella toimiminen	64	100%	2	2.20	0.89	139	100%	2	2.06	0.86
Työn kokeminen vastenmieliseksi	64	100%	1	1.34	0.54	139	100%	1	1.47	0.65

Kiinnostuksen puute	64	100%	1	1.61	0.84	139	100%	1	1.61	0.76
Työn vähäisen arvostuksen kokemus	64	100%	3	2.66	1.16	139	100%	2	2.30	1.15
Tarkkaavaisuuden puute	64	100%	2	1.89	0.88	137	98,6%	2	2.27	0.83
Vaikeus ajatella selkeästi	64	100%	2	2.11	0.69	138	99,3%	2	2.19	0.78
Unohtelu ja hajamielisyys	64	100%	2	2.52	0.87	139	100%	2	2.68	1.01
Heikko keskittymiskyky	63	98,4%	2	2.19	0.77	139	100%	2	2.19	0.85
Virheiden tekeminen	63	98,4%	2	1.94	0.69	138	99,3%	2	1.91	0.73
Tunteiden hallitsemattomuus	64	100%	2	1.81	0.79	139	100%	2	1.85	0.75
Omien reaktioiden tunnistamattomuus	64	100%	1	1.66	0.83	139	100%	1	1.57	0.78
Ärsyyntyminen	64	100%	2;3	2.73	1.09	139	100%	3	2.81	0.99
Vihan ja surun tunteet ilman syytä	63	98,4%	1	1.70	0.90	138	99,3%	1	1.66	0.83
Tahaton ylireagointi	64	100%	1	1.88	1.01	139	100%	1	1.97	1.02
Nukahtamis- ja univaikeudet	64	100%	3	2.52	1.13	139	100%	2	2.64	1.26
Murehtiminen	64	100%	4	3.28	1.18	139	100%	3	3.37	1.12
Jännitys ja stressi	64	100%	3	3.08	1.00	139	100%	3	3.12	0.99
Ahdistus ja/tai paniikkioireilu	64	100%	2	2.25	1.03	139	100%	1	2.12	1.10
Melun ja väenpaljouden kestättömyys	63	98,4%	2	2.92	1.29	138	99,3%	4	3.07	1.12
Sydämentykytys ja rintakivut	64	100%	1	1.69	0.95	138	99,3%	1	1.80	1.01
Vatsa- ja suolistovaivat	64	100%	1	2.36	1.23	139	100%	1	2.50	1.20
Jännityspäänsärky	64	100%	1;2	2.61	1.33	139	100%	1	2.43	1.20
Lihaskivut	64	100%	4	3.40	1.10	139	100%	4	3.41	1.08
Sairastelu	64	100%	2	2.02	0.70	139	100%	2	2.10	0.79

Vastausvaihtoehtona likert- taulukko 1= ei koskaan, 2= harvoin, 3= joskus, 4= usein, 5= aina.

Taulukko 4 kertoo päivystys- ja päivätyöntekijöiden kokemuksellisista eroista keskiarvallisesti Burnout Assessment Toolin listaamien työuupumustekijöiden avulla. Kokonaisuudessaan mittavia eroja työuupumustekijöissä ei ollut, mutta tulokset kertovat tiettyjen työuupumustekijöiden olevan keskiarvallisesti korkeita molemmissa otosryhmissä.

4.2 Yleiset kuormittavuustekijät

Taulukko 5: Yleisten kuormittavuustekijöiden tulosten vertailu

Yleiset kuormittavuustekijät										
Kuormittavuustekijä	Päivystystyö					Päivätyö				
	f	f%	Mo	Md	s	f	f%	Mo	Md	s
Työhön liittyvät										
Uraan liittyvät huolet	63	98,4%	3	3.20	0.87	132	95,0%	3	3.15	0.97
Työskentelyajat	64	100%	3	3.14	0.86	138	99,3%	3	2.61	0.96
Työtunnit	64	100%	3	2.95	0.89	139	100%	2	2.48	0.93
Työn volyyymi	64	100%	4	3.53	0.77	139	100%	3	3.17	1.00
Palkka ei vastaa työn vaatimuksia	64	100%	5	4.28	0.86	138	99,3%	4	3.39	1.28
Riittämätön uni työpäivien välillä	64	100%	3	3.27	0.94	138	99,3%	3	3.03	1.04
Epäsäännöllinen ruokailu työpäivän aikana	64	100%	4	3.91	0.80	139	100%	4	3.23	1.13
Vapaa-ajan puute	64	100%	3	3.09	0.93	138	99,3%	3	3.07	1.07
Taloudellinen epävarmuus	62	96,9%	2;3	3.23	1.13	137	98,6%	2	2.58	1.31
Heikko mahdollisuus osallistua työn suunnitteluun	63	98,4%	3	2.84	0.89	139	100%	4	3.49	0.94
Vuorotyö	62	96,9%	3	3.15	0.84	95	68,3%	3	2.95	1.08
Aikapaine	64	100%	4	3.56	0.81	139	100%	4	3.56	0.93
Pitkät ajomatkat	57	89,0%	1	1.86	1.12	99	71,2%	1	2.11	1.29
Työn hallinta	62	96,9%	2	2.31	0.75	135	97,1%	2	2.40	0.79
Työympäristöön liittyvät										
Työpaikan sosiaaliset suhteet	64	100%	3	2.48	0.98	137	98,6%	2	2.45	1.06
Asiakkaiden hyvinvoinnista huolehtiminen	64	100%	3	2.77	0.95	138	99,3%	3	3.07	0.94
Asiakkaiden tunnereaktiot	64	100%	3	2.69	0.88	136	97,8%	3	2.96	0.88
Asiakkaiden vaatimukset	64	100%	3	3.09	0.88	138	99,3%	3	3.21	0.83
Valitukset & negatiiviset kommentit	64	100%	3	3.23	0.86	138	99,3%	3	3.35	1.07
Epäsosiaalisuus ja/tai yksinäisyys	64	100%	1	1.88	0.86	139	100%	1	1.77	0.89
Paine menestyä, sillä muut menestyvät	64	100%	3	2.78	1.18	138	99,3%	2	2.59	1.17
Väkivallan uhka	64	100%	1	1.59	0.65	138	99,3%	1	1.36	0.49
Vähättely	64	100%	2;3	2.31	0.98	139	100%	1	1.88	0.90
Työn kyseenalaistaminen asiakkailta	64	100%	3	2.70	0.86	138	99,3%	2	2.41	0.80

Työn kyseenalaistaminen kollegoilta	64	100%	2	2.17	0.93	138	99,3%	2	1.97	0.90
Työn vertailu	64	100%	3	2.81	1.21	139	100%	2	2.27	1.08
Kuormittavat yhteenotot asiakkaiden kanssa	64	100%	2	2.11	0.59	135	97,1%	2	2.17	0.76
Kuormittavat yhteenotot kollegoiden kanssa	64	100%	2	2.00	0.85	137	98,6%	2	2.20	0.82
Oletukset ja käytösmallit	62	96,9%	3	2.44	1.04	125	89,9%	2	2.41	0.99
Kollegoiden reaktiot vaikeuksiin	64	100%	3	2.72	0.96	135	97,1%	3	2.61	0.96
Työpaikan ilmapiiri	64	100%	2;3	2.56	0.93	137	98,6%	2	2.42	1.04
Työpaikan tehtäviin osallistuminen	63	98,4%	3	2.38	0.86	132	95,0%	2	2.27	0.94
Työturvallisuuden riittämättömyys	62	96,9%	2	2.08	0.87	139	100%	1	1.88	0.90
Esimiestyöhön liittyvät										
Taloudellinen tuottovaatimus	61	95,3%	3	2.64	1.02	135	97,1%	2	2.47	1.09
Paine kehittyä ja jatkokoulututtua	63	98,4%	3	3.02	1.15	134	96,4%	2	2.82	1.17
Pätkätyöt	30	46,9%	1	1.67	0.94	26	18,7%	1	1.58	0.97
Ehdot ja säännökset	59	92,2%	2	2.31	1.00	121	87,1%	2	2.17	0.98
Yhteenotot esihenkilöiden kanssa	64	100%	1	1.98	0.98	121	87,1%	1	1.94	1.02
Lähiesihenkilön tuen riittämättömyys	57	89,1%	1;2	2.47	1.24	116	83,5%	1	2.66	1.34
Organisaation tuen riittämättömyys	58	90,6%	3	3.24	1.19	106	76,3%	2	2.62	1.22
Palautejärjestelmä ja palautteenanto	60	93,8%	2	2.03	1.00	111	79,9%	2	2.08	1.08

Vastausvaihtoehtoina likert-taulukko 1=ei koskaan, 2=harvoin, 3=joskus, 4=usein, 5=aina. Vastaamatta jättäminen, en osaa sanoa- sekä ei koske minua-vastaukset on jätetty huomioimatta kohdissa Mo, Md ja s.

Taulukko 5 käsittelee yleisiä kuormittavuustekijöitä ja niiden keskiarvollista esiintymistä otosryhmissä. Osissa kuormittavuustekijöitä on tilastollisesti selkeitä eroja, mutta mittavia eroja taulukoissa ei ole havaittavissa. Molemmissa otosryhmissä korostuu tietyt kuormittavuustekijät, kun taas toisia kuormittavuustekijöitä esiintyy vähäisesti.

4.3 Eläinlääketieteen alalle tyypilliset kuormittavuustekijät

Taulukko 6: Eläinlääketieteen alalle tyypillisten kuormittavuustekijöiden tulokset ja vertailu

Eläinlääketieteen alalle tyypilliset kuormittavuustekijät

Kuormittavuustekijä	Päivystystyö						Päivätyö			
	f	f%	Mo	Md	s	f	f%	Mo	Md	s
Työhön liittyvät										
Potilaiden hyvinvointi ja terveys	64	100%	3	3.09	0.96	138	99,3%	3	3.07	0.98
Potilasturvallisuuden vastuu	63	98,4%	2	2.68	1.56	136	97,8%	3	2.95	1.02
Eutanasian suorittaminen	64	100%	2	1.94	0.86	134	96,4%	2	1.85	0.82
Opiskelun valmistaminen työn todellisuuteen	61	95,3%	2	2.74	1.07	128	92,1%	3	2.63	1.11
Kansanterveydestä huolehtiminen	50	78,1%	1	1.72	0.78	109	78,4%	2	1.86	0.80
Eroavaisuudet hoitokäytännöissä	63	98,4%	3	2.87	0.88	137	98,6%	3	2.82	0.83
Zoonootit	64	100%	2	2.14	1.11	136	97,8%	2	2.07	0.75
Potilaiden aiheuttamat vaaratilanteet	64	100%	2	2.17	0.82	139	100%	2	2.29	0.80
Fyysinen kuormitus huonoon työergonomiaan liittyen	64	100%	3	2.98	0.98	138	99,3%	3	3.12	0.91
Allergia	64	100%	1	1.59	0.74	137	98,6%	1	1.61	0.89
Ihottuma	64	100%	2	1.95	0.87	139	100%	1	1.60	0.82
Liikuntaelinkivut	64	100%	3	2.81	0.95	139	100%	3	3.00	0.97
Hengitystieoireet	64	100%	1	1.67	0.81	139	100%	1	1.48	0.74
Muut fyysiset haitat	59	92,2%	2	2.17	0.82	130	93,5%	2	2.03	0.83
Kemialliset aineet ja kaasut	64	100%	2	2.22	1.02	137	98,6%	1;2	1.87	0.92
Säteilylle altistuminen	64	100%	2	2.23	1.09	135	97,1%	2	2.01	1.07
Työympäristöön liittyvät										
Rahasta puhuminen asiakkaille	64	100%	3	3.11	1.03	133	95,7%	3	3.16	0.95
Hygieniatasosta huolehtiminen	64	100%	2	2.33	0.95	138	99,3%	2	2.18	0.91
Työympäristön aiheuttamat hankalat työolosuhteet	62	96,9%	2	2.44	1.04	132	95,0%	2	2.36	0.95
Heikot vastaanottotilat ja niiden varustelu	63	98,4%	2	2.14	0.87	134	96,4%	2	2.34	1.04
Vastaanottotilojen ja varustelun käytön osaamattomuus	64	100%	2	1.80	0.77	130	93,5%	2	1.87	0.86
Kollegiaalisuus, kun ei saa apua	64	100%	2	2.06	0.86	135	97,1%	1	1.83	0.91
Kollegiaalisuus, auttamisen vastuu	62	96,9%	2	2.15	0.96	134	96,4%	2	2.00	0.96

Asiantuntijapula	58	90,6%	3	3.03	1.23	128	92,1%	2	2.35	1.00
Pula avustajista	64	100%	4	3.20	0.99	132	95,0%	3	3.04	1.03
Konsultaatioavun saatavuus	60	93,8%	2	2.10	0.85	124	89,2%	2	2.32	0.91
Esimiestyöhön liittyvät										
Sosiaaliturvan riittämättömyys	61	95,3%	1	2.16	1.10	112	80,6%	1	2.11	1.15
Vaikuttaminen lomiin ja työvuorosuunnitteluun	61	95,3%	2	2.66	1.11	127	91,4%	2	2.17	1.01
Työn sitovuus	62	96,9%	2;3	2.66	1.03	137	98,6%	2	2.57	1.02
Joustavuuden ja saatavilla olemisen vaatimus	64	100%	2	2.72	1.04	137	98,6%	2	2.55	1.07

Vastausvaihtoehtoina 1=ei koskaan, 2=harvoin, 3=joskus, 4=usein, 5=aina, en osaa sanoa, ei koske minua ja vastaamatta jättäminen. Kolmea jälkimmäistä ei huomioida kohdissa Mo, Md ja s.

Taulukko 6 käsittelee eläinlääketieteen alalle tyypillisten kuormittavuustekijöiden tuloksia sekä niiden esiintyvyyksien eroavaisuuksia eri otosryhmissä. Suuria eroja ei ollut, mutta osassa tuloksista on pieniä keskiarvollisia eroavaisuuksia eri otosryhmien välillä.

4.4 Alalle tyypilliset kuormittavat persoonallisuuspiirteet

Taulukko 7: Eläinlääketieteen alalle tyypillisten kuormittavien persoonallisuuspiirteiden tulokset ja vertailu

Alalle tyypilliset kuormittavat persoonallisuuspiirteet										
	Päivystystyö					Päivätyö				
	f	f%	Mo	Md	s	f	f%	Mo	Md	s
Kuormittavuustekijä										
Perfektionismi	64	100%	4	3.25	1.46	138	99,3%	4	3.55	1.05
Mielenterveyden haasteet	58	90,6%	1	2.17	1.31	121	87%	1	2.33	1.44
Huijarisyndrooma	63	98,4%	3	2.60	1.56	133	95,7%	2	2.68	1.49
Pettymys, kun työ ei vastannut odotuksia	63	98,4%	3	2.22	0.92	134	96,4%	2	2.35	0.89
Riittämättömyyden tunteet	64	100%	3;4	3.2	0.92	138	99,3%	3	3.22	0.94
Kykenemättömyys työtehtäviin	63	98,4%	3	2.49	3.02	138	99,3%	2	2.34	0.79
Neuroottiset oireet	61	95,3%	1	1.92	0.89	131	94,2%	1	1.89	0.97

Alalle tyypilliset persoonallisuustekijät: vastausvaihtoehdot likert-taulukon 1-5 mukaan, 1 = ei koskaan, 5 = aina.

Taulukko 7 esittelee eläinlääketieteen alalle tyypillisten, kuormittavien persoonallisuuspiirteiden keskiarvollisia eroja. Kokonaisuudessaan näiden kuormittavien

persoonallisuuteen liittyvien piirteiden keskiarvolliset erot eivät juurikaan poikkea toisistaan, vaan ovat hyvin samankaltaiset.

5 Johtopäätökset ja pohdinta

5.1 Johtopäätökset

5.1.1. Työuupumustilanne

Itsensä henkisesti uupuneeksi työssään tunsi joskus 40,1 %, usein 37,6 % ja aina yksi vastaajista (0,3 %). Päivystys- ja päivätyön välinen keskiarvollinen ero likert-taulukossa 1-5 oli 0.18. Avoimissa vastauksissa moni koki päivystystyössä henkisen uupumuksen lisääntyvän huonoksi koetun työvuorosuunnittelun ja jatkuvan henkilöstövajeen kanssa. Työvuorosuunnittelu vaikutti voimakkaasti palautumiseen. Palautuminen koettiin keskiarvollisesti 1-5 0.17 enemmän haastavammaksi päivystystyössä. Päivätyössä henkilöstövajeen lisäksi korkea työn volyyymi koettiin uuvuttavaksi. Molemmissa ryhmissä työn volyymin eli työn määrän työpäivän aikana vaikuttavan eniten kuormittavasti palautumiseen liittyen. Fyysistä uupumusta koettiin keskiarvollisesti (1-5) 0.44 enemmän päivystystyössä verrattuna päivätyöhön. Moni koki avoimissa vastauksissa heräämiseen heikosti levänneenä vaikuttavan päivystystyön yhtäjaksoinen, pitkä työaika. Päivystystyössä palautumiseen ei ole rutiininomaisen arjen tuomaa tukea, kuten päivätyössä, mikä selittää osaltaan eroja. Moni vastaaja toi ilmi, ettei työpäivinä jaksa esimerkiksi enää työn lisäksi harrastaa ja vapaapäivätkin menevät pääasiassa levätessä. Moni kommentoikin avoimissa vastauksissa, että työn monipuolisuus ja mielenkiintoisuus sai pysymään työssä niin sanotusti jatkuvasti läsnä ja työ herätti voimakkaita ajatuksia ja mielipiteitä.

*”Teen vain 50% työmäärää kroonisen uupumuksen vuoksi, joka helpottaa jaksamistani, mutta on todella iso ongelma taloudellisesti yksin asuessani.” -
Eläinlääkäri, Päivätyö*

”Tuntuu että on lähes sääntö, kuin poikkeus, että eläinlääketieteen alan ihmiset ovat enemmän tai vähemmän uupuneita.” -Eläinlääkäri, päivätyö

Moni kommentoi, ettei välttämättä saanut kiitosta asiakkailta tai työkavereilta tai vaihtoehtoisesti he eivät kokeneet asiakkaan ymmärtävän, kuinka paljon vaivaa he näkivät työnsä eteen. Päivystystyössä koettiin keskiarvollisesti 0.36 enemmän vähäistä arvostusta työtä kohtaan verraten päivätyöhön. Tarkkaavaisuuden puutetta koettiin päivätyössä keskiarvollisesti 0.38 enemmän verrattuna päivystystyöhön. Samoin unohtelua ja hajamielisyyttä oli enemmän päivätyössä verrattuna päivystystyöhön. Moni kokikin, että työn hallinnan ollessa selkeämpää

päivystyksessä, se sai työntekijän pysymään paremmin tarkkaavaisena ja muistamaan paremmin itse luodun suunnitelman myötä.

”Joulukuussa hoitajaksi valmistuneena työt pyörivät vapaa-ajallakin mielessä ja tuntuu, että pitäisi olla kaikessa parempi ja nopeampi. Tietysti opittavaa on paljon, mutta en olisi uskonut, että kaikki tuntuu kuormittavalta tässä vaiheessa uraa. Eniten kuormittaa se, kun tuntuu, että olen aina töissä, harrastukset ovat jääneet vain vapaapäiville, kun työpäivän jälkeen/ennen ei mitenkään jaksaa. Eli nukun, töihin, kotiin, nukun, töihin, kotiin...” -Klinikkaeläinhoitaja, päivystys- ja päivätyö

Avoimissa vastauksissa moni kertoi kokevansa jatkuvaa työhön liittyvää murhetta esimerkiksi kollegoista, potilaista, omasta taloudellisesta pärjäämisestä tai omasta työhyvinvoinnista. Murehtimista ja jännitystä koettiin keskiarvollisesti hieman enemmän päivätyössä kuin päivystystyössä. Negatiivisiin tunteisiin liittyvissä kysymyksissä niiden kokeminen oli keskiarvollisesti melko vähäistä, mutta tunteena ärsyyntyminen korostui muita tunteita kuormittavamaksi: päivätyössä koettiin ärsyyntymistä keskiarvollisesti enemmän kuin päivystystyössä, kun asiat eivät menneet, kuten haluttiin. Osaltaan tämä selittyi sillä, että päivystyksessä muutoksia ja tilanteen uudelleenkatsauksia tuli jatkuvasti, kun taas päivätyössä päivän työmäärä oli yleensä etukäteen tiedossa.

Avoimissa vastauksissa osa kertoi sairastavansa ruoansulatuselimistöön liittyviä sairauksia, kuten IBD ja ärtyvän suolen oireyhtymä, joiden oireet pahenivat helposti työpäivien aikana. Osa kertoi työelämän laukaiseen migreenin ja osa migreeniä sairastavista kommentoi työn olevan haastavaa sairauden vuoksi. Lihaskivuista esimerkiksi niskassa, selässä ja hartioissa kärsi päivystystyössä joskus tai useammin 76,5 % ja päivätyössä 78,4 %. Moni kertoi tämän johtuvan huonoista mahdollisuuksista hyvään työergonomiaan ja vaikeista työasennoista. Avoimissa vastauksissa osa kertoi kokevansa huonoa omatuntoa sairasloman ottamisesta erityisesti henkilövajeseen liittyen. Osa kertoi myös sairaslomakierteistä ja henkilöstövajeen venyttävän työntekijöitä niin paljon, että jokainen *tuntuu olevan vuorollaan sairaslomalla*. Kokonaisuudessaan erilaisia työuupumuksen fyysisiä oireita koettiin keskiarvollisesti enemmän päivätyössä verrattuna päivystystyöhön. Moni kommentoikin vaihtaneensa ennen pitkää päivystystyöstä päivätyöhön erilaisten fyysisten ja henkisten oireiden vuoksi.

5.1.2. Yleiset kuormittavuustekijät

Avoimissa vastauksissa korostui pitkien yövuorojen, huonon työvuorosuunnittelun ja heikon palautumisajan tuoma kuormitus. Päivystysvuorot ovat kerrallaan pidempiä verraten päivävuoroon, vaikka lopulta kuukausiaikana työtä kertyy suunnilleen saman verran 100% työaikaan tehdessä. Moni kertoi avoimissa kommentteissa vähentäneen työaikaansa 20-50 % päivätöissä. Päivystystyössä keskiarvallisesti (1-5) 0.53 kuormittavammaksi koettiin työskentelyajat, 0.47 kuormittavammaksi työtunnit ja 0.36 työn volyymi. Myös vuorotyö oli hieman kuormittavampaa keskiarvallisesti päivystystyössä kuin päivätöissä. Moni kertoi potilaita olevan liikaa liian lyhyessä ajassa ja usein töitä tehtiin henkilökuntavajeessa, jolloin potilaiden määrä korostui entisestään. Moni kommentoi kiireen olevan stressaavaa ja sen altistavan virhearvioille, huolimattomuudelle ja riittämättömyyden tunteille. Ongelmaa toivat ilmi niin päivystys- kuin päivätyöntekijät, mutta päivystystyössä kiire ja pitkän työajan tuoma kuormitus korostui. Tämä selittää myös, miksi riittämätön uni työpäivien välillä sekä erityisesti (0.68) epäsäännöllinen ruokailu työpäivien aikana koettiin päivystystyössä kuormittavammaksi kuin päivätöissä.

”Olen kärsinyt työuupumuksesta jo pitkään, eikä työvuorosuunnittelulle, jonka olen kokenut kuormittavaksi, tehty mitään pitkään aikaan. Ennen kuin kerroin irtisanoutuvani, jos asia ei muutu.” -Klinikkaeläinhoitaja, päivystystyö.

Päivystystyössä koettiin, ettei palkka vastaa työn vaatimuksia, keskiarvallisesti (1-5) 0.89 kuormittavammaksi tarkastelussa päivätyön kanssa. Kokonaisuudessaan molemmissa otosryhmissä se, ettei palkka vastaa työn odotuksia, koettiin keskiarvallisesti todella kuormittavaksi. Myös taloudellinen epävarmuus oli päivystystyössä keskiarvallisesti (1-5) 0.65 kuormittavampaa.

”Työtehtävien kehitys ja laajuus on lisääntynyt eri tahdissa kuin korvaus työstä. Ala-arvoinen palkka ja vähättelevä suhtautuminen palkankorotuspyyntöihin vähentävät motivaatiota ja kertovat huonosta arvostuksesta.” - Klinikkaeläinhoitaja, päivätyö.

Moni kertoi, ettei työasioista ollut helppo päästää heti irti kotiin tultua. Moni joutui myös tekemään työhön liittyviä paperitöitä kotona, jolloin työstä oli vaikea irtautua. Pitkät päivystysvapaat koettiin syyksi jaksaa päivystystyötä, mutta moni koki myös läpi viikonlopun päivystämisen kuormittavana. Heikkoa mahdollisuutta osallistua työn suunnitteluun koettiin päivätöissä keskiarvallisesti (1-5) 0.65 kuormittavampana. Työn suunnittelu oli vapaampaa päivystyksessä, jossa työskenneltiin eläinlääkärin päättämässä kiireellisyysjärjestyksessä verraten päivätyöhön, jossa päivän aikataulu oli selkeä ja usein joustamaton. Tämä selittää

myös sen, miksi päivätyössä työn hallinta koettiin keskiarvollisesti (1-5) hieman kuormittavammaksi kuin päivystystyössä.

”Hoidan vaikeita sisätautipotilaita, paljon lähetepotilaita. Potilaskäynnin jälkeen vaaditaan paljon pohdintaa, labratulosten tulkintaa, hoidon suunnittelua ja säätämistä, palautekeskustelua ja tukea lähettävälle kollegalle ja omistajan kysymyksiin vastailua (kroonisesti sairaalla potilaalla loppuelämän ajan, jos vähän kärjistän). Näille ei mikään työaika riitä, vaan luisuvat säännöllisesti vapaa-ajalle tehtäväksi ilman selkeää rajausta ja ilman palkkaa. Koen erittäin vaikeaksi rajata tätä tiukasti, koska pidän tiivistä vuorovaikutusta myös palkitsevana ja tärkeänä monella tavalla. Jos potilastyö pääsee ruuhkautumaan, tämä oheistyö lisääntyy samalla moninkertaisesti.” -Eläinlääkäri, päivätyö.

Asiakkaiden hyvinvoinnista huolehtiminen koettiin keskiarvollisesti (1-5) 0.30 kuormittavammaksi päivätyössä kuin päivystystyössä. Samoin asiakkaiden tunnereaktiot kuormittivat päivätyössä enemmän. Avoimissa vastauksissa korostui asiakassuhteiden vaikutus eroon: päivätyössä on mahdollisuus luoda pitkiä, jopa vuosikymmenten mittaisia asiakassuhteita, jolloin asiakkaan ja työntekijän välille syntyy kiintymystä ja/tai luottamussuhde. Moni koki huolta esimerkiksi lemmikkinsä menettäneiden asiakkaiden hyvinvoinnista tai lemmikin sairauden vaikutuksesta asiakkaan rahatilanteeseen. Tällöin asiakkaan kokemista tunteista koetaan herkemmin emotionaalista kuormitusta. Näistä syistä myös asiakkaiden vaatimukset sekä valitukset ja negatiiviset kommentit koettiin hieman kuormittavammaksi päivätyössä keskiarvollisesti verrattuna päivystystyöhön.

Osa vastaajista toi ilmi työpaikkakiusaamista, kuormittavaa vertailua, konfliktitilanteita sekä juoruilua työssä. Päivystystyössä koettiin vähättelyä keskiarvollisesti (1-5) 0.43 enemmän kuin päivätyössä. Samoin työn kyseenalaistamista niin asiakkailta kuin kollegoilta koettiin kuormittavaksi päivystystyössä enemmän kuin päivätyössä. Myös työn vertailua koettiin päivystystyössä keskiarvollisesti (1-5) 0.54 enemmän kuin päivätyössä. Osa vastaajista koki, ettei heidän ratkaisuihinsa päivystyksessä luotettu kaikissa tilanteissa. Eroavaisuus työkuvien välillä korostui ikäryhmittäin – päivystävät nuoret kokivat tarvitsevansa lisää tietotaitoa, missä taas moni päivätyöntekijä oli jo osittain tai kokonaan erikoistunut. Sen sijaan kuormittavia yhteenottoja niin asiakkaiden kuin kollegojen kanssa tapahtui päivätyössä hieman enemmän kuin päivystystyössä. Moni koki erityisesti sosiaalisen median valitukset ja pilkan todella kuormittavaksi ja syyksi harkita työn opettamista, sillä vaitiolovelvollinen työntekijä ei voi kommentoida julkisesti edes häneen kohdistuvaa kommentointia. Eräs vastaaja kuvaili

asiakkaiden yleensä pyytävän kuuta taivaalta ja täysin ilmaiseksi ja sama ajatus korostui myös muiden vastaajien kommenteissa. Moni kommentoi erityisesti sen kuormittavan, etteivät asiakkaat uskoneet heidän sanojaan tai epäilivät heidän ammattitaitoaan.

”Koen, että kollegat ja työyhteisö työpaikallani on hyvä ja kannustava, mutta johto ei ymmärrä työni vaativuutta, sitä ettei vaadittu osaaminen ja palkka kohtaa ja että nykyinen työvuorojärjestelmä kuormittaa tällä hetkellä samassa positiossa olevia ihmisiä liikaa (ihmiset eivät yksinkertaisesti jaksaa). Palkka ei vastaa työn kuormittavuutta ja työnantajat eivät ole asiaan reagoineet usean vuoden keskustelun tai asioiden esiin nostamisen jälkeen edelleenkään.” - Eläinlääkäri, päivystystyö

”Itse eläinlääketieteessä ei ole mitään ongelmaa ja rakastan hoitaa eläimiä ja olen alastani kiinnostunut. Omistajat usein hankaloittavat eläimensä hoitoa ja ovat kohtuuttomia eläinlääkäreitä kohtaa.” -Eläinlääkäri, päivätyö

”Luulen, että omistajien vaatimukset, odotukset ja kielenkäyttö kuormittavat eläinlääkäreitä suhteettoman paljon. Nämä ovat kuitenkin "vain eläimiä" ja niiden inhimillistäminen on laajeneva ilmiö” -Klinikkaeläinhoitaja, päivätyö

Moni koki painetta toimia tiettyjen käytösmallien mukaan, vaikka he eivät kokeneet sen soveltuvan heille itselleen tai tiettyyn tilanteeseen. Avoimissa vastauksissa moni toi ilmi huolestuneisuutta kollegoiden hyvinvoinnista. Työturvallisuuteen liittyvää kuormitusta koettiin pääasiassa harvoin, mutta moni koki kiireen lisäävän työturvallisuusongelmia toisinaan. Sen vuoksi päivystystyössä työturvallisuusongelmat koettiin keskiarvollisesti hieman kuormittavammaksi kuin päivätyössä. Pätkätöitä ei juuri tarjottu, tai mikäli niitä tarjottiin, niitä ei koettu juurikaan kuormittavaksi.

Moni ei osannut arvioida, millaista tukea organisaatiojohtolta oli ylipäätään saatavilla ja osa koki, ettei organisaation johto täysin ymmärtänyt työnkuva, jolloin tukea ei osattu kohdistaa oikein. Osa vastaajista koki saavansa esimiehiltään palautetta vain silloin, kun heidän työstään oli annettu negatiivista palautetta. Palautteenannossa korostui monen mukaan negatiivisuus positiivisuuden ja tukemisen sijaan. Painetta kehittyä ja jatkokoulututtautua koettiin enemmän päivystyksessä kuin päivätyössä. Vastausten perusteella tämä johtui siitä, että päivätyössä oltiin jo ehditty laajemmin jatkokoulututtautua ja päivätyöntekijöille oli yleisesti enemmän työvuosia takanaan.

5.1.3. Eläinlääketieteen alalle tyypilliset kuormittavuustekijät

Avoimissa vastauksissa korostui potilashuolen olevan päivystys- ja päivätyössä erilaista: päivystystyössä huoli oli akuutti itse hoitotilanteessa monen potilaan kohdalla, kun taas päivätyössä huoli tietyistä potilaista oli jatkuvaa erilaisista syistä johtuen. Potilasturvallisuudesta huolissaan olemisen ero selittyi avoimien vastausten mukaan sillä, että päivystystyöntekijät työskentelivät pääasiassa hyvin varustelluissa eläinsairaaloissa, mutta osan päivätyöntekijöistä työpaikoissa esiintyi varustukseen liittyvää puutteellisuutta. Nämä kaksi tekijää vaikuttavat avoimien vastausten perusteella siihen, miksi päivätyössä koettiin potilasturvallisuudesta huolehtiminen keskiarvollisesti (1-5) 0.27 kuormittavammaksi kuin päivystystyössä.

Moni koki eutanasian suorittamisen pääasiassa osaksi omia työtehtäviään ja usein viimeisenä palveluksena sairaalle eläimelle. Eutanasian suorittamisessa kuormittavinta oli siihen liittyvä haastava asiakaskommunikaatio, ei itse praktinen osuus. Eutanasian suorittaminen koettiin päivystyksessä hieman kuormittavammaksi kuin päivätyössä. Avoimien vastausten perusteella tämä johtuu kiireestä: Päivystyksessä ei ole aina mahdollista antaa omistajalle eutanasiapäätökseen tarvittavaa tukea tai keskustelumahdollisuutta, jolloin kiire voi luoda ikävän kokemuksen niin asiakkaalle kuin henkilökunnalle. Kansanterveydestä huolehtiminen kuormitti avoimien vastausten perusteella erityisesti rescue-lemmikkien kanssa työskenteleviä eläinlääketieteen ammattilaisia. Samoin zoonooseihin eli eläinperäisiin tartuntatauteihin liittyvä kuormitus oli pääasiassa vähäistä, mutta avoimien vastausten perusteella se korostui samoin kuin kansanterveydestä huolehtiminen.

”Eutanasiat koen kuormittaviksi, jos joudun paljon suostuttelemaan siihen tai jopa lopulta pyytämään virkaeläinlääkärin päätöksen eutanasiaan. Tilanteet vievät silloin useita tunteja työaika ja ovat hyvin turhauttavia ja ahdistavia kun ajattelee mahdollisuutta, että omistaja lähtisi vielä kärsivän eläimen kanssa kotiin.” -Eläinlääkäri, päivystystyö

”Kansanterveydestä huolehtimisessa erityisesti jatkuvasti muuttuvat antibioottikäytänteet, joka puolelta maailmaa haalattavat rescue-eläimet sekä nyt viimeisimpänä Ukrainan pakolaislemmikit asettavat usein haasteita ja paineita työntekoon.” -Eläinlääkäri, päivystys- ja päivätyö

Eroavaisuudet hoitokäytännöissä kuormittivat joskus 42,3 %, usein 17,9 % ja aina 3,6 %. Päivystystyössä eroavaisuudet hoitokäytännöissä koettiin hieman kuormittavammaksi kuin

päivätyössä. Avoimien vastausten perusteella tämä ero selittyi sillä, että päivystystyössä työntekijöiden vaihtuvuus on suurempi, jolloin myös hoitotottumusten ja toimintatapojen vaihtuvuus on suurempi. Päivystyksessä koettiin keskiarvollisesti (1-5) 0.35 kuormittavammaksi kemialliset aineet ja kaasut päivätyön ja päivystyksen tarkastelussa. Avoimissa vastauksissa korostui päivystystyön mukanaan tuomat todella kiireelliset leikkaukset, jolloin esimerkiksi anestesiassa käytettäviin kaasuihin ja niiden valvontaan ei pystytty tekemään ennakoivaa suunnitelmaa ja/tai niiden käsittelyssä oli kiire. Myös säteilylle altistuminen ja hygieniatasosta huolehtiminen koettiin hieman kuormittavammaksi päivystystyössä verrattuna tarkasteluun päivätyöstä. Avoimien vastausten perusteella kiire vaikutti kuormittavuuden nousuun.

Avoimissa vastauksissa tuli ilmi opettamisen työyhteisön sisällä kasaantuvan yleensä vain muutaman työntekijän harteille, mikä kuormitti opettamiskokemusta. Muiden työntekijöiden opettaminen koettiin hieman kuormittavammaksi päivystyksessä, tähän suurimmaksi syyksi koettiin olevan kiire. Avoimien vastausten perusteella moni koki päivystyksessä usein tilanteita, joihin oma asiantuntijuus ei tuntunut riittävän: tällöin opettamisen lisäksi päivystyksessä koettiin asiantuntijapulan ja kollegiaalisen avun saamattomuus kuormittavammaksi verrattuna päivätyöhön. Asiantuntijapulan keskiarvollinen (1-5) ero oli 0.68. Avoimissa vastauksissa moni kirjoitti klinikkaeläinhoitajista olevan jatkuvasti pulaa ja etenkin päivystyksessä työtä tehtiin usein vajaalla henkilöstöllä ilman työn volyymin pienentämistä. Tällöin pula avustajista koettiin myös päivystyksessä hieman kuormittavammaksi kuin päivätyössä. Sen sijaan konsultaatioavun saatavuus koettiin keskiarvollisesti (1-5) 0.22 kuormittavammaksi päivätyössä kuin päivystystyössä. Tämän voidaan kokea liittyvän siihen, että päivystystyö isossa eläinsairaalassa takasi konsultaatioavun isommassa kapasiteetissa, verrattuna esimerkiksi päivätyöntekijöihin, jotka työskentelevät yksittäisillä, pienillä klinikoilla tai esimerkiksi ammatinharjoittajina.

*”Uusien ihmisten opettaminen ja perehdyttäminen on todella antoisaa, mutta ajoittain koen, että se on sysätty täysin muutaman ihmisen harteille. Myös se, että esihenkilöt puhuvat, että ”joka kerta kun teet jotain yksin, on se hukkaan heitettyä, jos kukaan ei ole mukana oppimassa” on ajoittain kuormittavaa. Aivan kuin työlläni ei olisi arvoa jollei joku koko ajan seuraa.” -
Klinikkaeläinhoitaja, päivystys- ja päivätyö*

”Ahdistusta koen eniten henkilökunnan riittämättömyydestä (liian vähän henkilökuntaa), liian kuormittavasta työvuorosuunnittelusta (yli 2 yötä

viikossa, tämä ei kuormittanut lyhyellä aikavälillä mutta yli 1,5v putkeen alkoi palautumattomuus kasautua) sekä huonoista/työtä haittaavista käytännön päätöksistä esimiestasolla.” -Eläinlääkäri, päivystystyö

Avoimissa vastauksissa korostui mahdottomuus vaikuttaa työvuorojen kiertoon päivystystyössä. Moni koki myös, että työvuorojen vähentäminen tarvittaessa oli tehty kuormittavan vaikeaksi. Moni koki avoimissa vastauksissa, että heiltä vaadittiin jatkuvaa joustamista vapaa-ajasta, he tekivät paljon ylitöitä - etenkin päivystyksessä – ja moni koki vaadituksi olla koko ajan tavoitettavissa. Vaikuttaminen lomiin ja työvuorosuunnitteluun koettiin päivystyksessä keskiarvallisesti (1-5) 0.48 kuormittavammaksi kuin päivätyössä. Myös työn sitovuus ja joustavuuden ja saatavilla olemisen tarve oli keskiarvallisesti hieman kuormittavampaa päivystystyössä verrattuna päivätyöhön.

5.1.4. Alalla tyypillisesti esiintyvät persoonallisuuspiirteet

Persoonallisuustekijöiden esiintyminen oli melko samanlaista molemmissa työnkuvissa. Tällöin persoonallisuustekijät kuormittavat yhtäläisesti niin päivystystyötä kuin päivätyötä tekeviä työntekijöitä. Kyselyn tulokset myös vahvistivat kuvaa siitä, että nämä persoonallisuustekijät ovat eläinlääketieteen alalla yleisiä kuormittavuuden aiheuttajia. Erityisesti perfektionismi sekä riittämättömyyden tunteet korostuivat persoonallisuuspiirteiden joukosta sekä avoimissa vastauksissa.

”Perfektionismia koen kaikessa, välillä ahdistaa, kun ei ole aikaa tehdä niin hyvin asioita, kuin haluaisin.” -Klinikkaeläinhoitaja, Päivystys- ja päivätyö

”Krooninen uupumustilani aiheuttaa masennusta, koska voimavarani eivät riitä normaalielämiseen ja asioiden hoitamiseen, saati kaikkiin vapaa-ajan harrastuksiin, joista olisin kiinnostunut. En palaudu fyysisestä enkä psyykkisestä rasituksesta normaalisti. Elimistöni on jatkuvassa stressitilassa eikä nukkuminen virkistä kuten normaalia ihmistä.” -Eläinlääkäri, päivätyö

Päivätyössä perfektionismia koettiin keskiarvallisesti (1-5) 0.30 enemmän kuin päivystystyössä. Samoin mielenterveysongelmia esiintyi keskiarvallisesti (1-5) 0.18 enemmän päivätyössä. Moni kommentoikin vaihtaneensa päivystystyöstä päivätyöhön juuri päivystyksen kuormituksen tuomien ongelmien, kuten mielenterveysongelmien myötä. Myös huijarisyndroomaa, pettymystä, kun työ ei vastannut odotuksia sekä riittämättömyyden tunteita koettiin päivätyössä hieman enemmän kuin päivystystyössä. Verraten työnkuvien eroavaisuuksiin, päivätyössä on usein mahdollisuus käyttää potilaisiin enemmän aikaa ja moni

on ehtinyt erikoistua yhä haastavampiin sairauksiin tai toimenpiteisiin. Tämän voidaan kokea ruokkivan huijarisyndrooman, perfektionismin ja riittämättömyyden tunteiden kokemuksi, kun työ on perusteellisempaa. Sen sijaan kykenemättömyyttä työtehtäviin sekä neuroottisia oireita koettiin hieman enemmän päivystystyössä. Moni avoimissa vastauksissa kommentoikin päivystyspotilaiden vaivojen sekä sairauksien olevan niin moninaisia, ettei jokainen voi osata niistä jokaista. Kiireentuntu ja sen mukanaan tuoma stressi voivat lisätä neuroottisuuden tunteita tunnollisessa työssä.

5.2 Pohdinta ja yhteenveto

Tässä tutkimuksessa eläinlääketieteen alalle tyypillisiä kuormittavuustekijöiden esiintyvyyksiä tutkittiin maaliskuussa 2022 toteutetun kyselytutkimuksen avulla. Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, millaisia eroja on kuormittavuustekijöiden esiintyvyyksissä eläinlääketieteen alan päivystys- ja päivätyössä. Kyselytutkimuksen otos (n) oli 274, ja vastaajat olivat eläinlääkäreitä ja klinikkaeläinhoitajia. Kyselytutkimuksen kuormittavuustekijät perustuivat teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltyyn vertaisarvioituun tietoon. Kyselyn numeerisen datan lisäksi kyselytutkimuksen johtopäätöksissä ja pohdinnassa käytettiin apuna kyselytutkimukseen tulleita avoimia kommentteja kuormittavuustekijöihin liittyen.

Kokonaisuudessaan tulokset ovat melko samanlaisia, mitä tieteelliset artikkelit havainnollistivat teoreettisessa viitekehyksessä liittyen kuormittavuustekijöihin. Eläinlääketieteen alan varhaisissa vaiheissa Suomessa esille nousseista kuormittavuustekijöistä osa näkyi edelleen nykypäivänä, kuten taloudellinen epävarmuus sekä pitkien työaikojen tuoma kuormitus sekä työergonomiaan liittyvät kuormittavuustekijät. Sen sijaan sellaiset varhaisen vaiheen kuormittavuustekijät, kuten kansanterveydestä huolehtiminen, väkivallan uhka sekä heikko varustelu ovat vähentyneet aiemmista vuosikymmenistä saatuun tietoon verrattuna. Myös sosiaaliturva koettiin nykypäivänä hyvin vähäiseksi kuormittavuustekijäksi ja avoimissa vastauksissa oltiin pääosin tyytyväisiä työterveyteen. Näin ollen myös eläinlääketieteen alan kuormitus on muuttanut muotoaan viime vuosikymmenten aikana kuten yleisesti eläinlääketieteen alan kokonaisvaltainen toiminta.

Avoimissa vastauksissa molemmat otosryhmät kokivat *kutsumusammatin* leiman vaikuttavan suuresti heidän työssä kokemaansa kuormitukseen. Moni koki ammatin olevan heille kutsumus, jonka vuoksi he olivat siihen todella sitoutuneita, erityisesti emotionaalisesti. Vaikka tällöin työ pysyi mielenkiintoisena ja työssä pysyi helposti tarkkaavaisena, niin sitoutuneisuus myös lisäsi

kuormittavuutta. Kutsumusammattia oli käytetty monen mukaan syynä alhaisiin palkkoihin, mutta korkeisiin osaamisvaatimuksiin työnantajapuolelta. Asiakaspuolelta kutsumusammattin mukanaan tuomaa emotionaalisuutta taas pyrittiin tietoisesti tai tiedostamattomasti hyväksikäyttämään: moni vaati alhaisempaa hintaa tai ilmaista hoitoa lemmikilleen ja käyttäytyi työntekijöitä kohtaan kohtuuttomasti, mikäli lemmikin hoidossa tapahtui komplikaatio tai virhe.

Kokonaisuudessaan tuloksia verratessa päivystystyössä ilmeni kuormittavuustekijöitä keskiarvallisesti voimakkaammin kuin päivätyössä. Selkeitä, kyselyssä esiin tulleita syitä tähän olivat esimerkiksi pitkät työskentelyajat ja niistä vaikea palautuminen, rutiinittomuus sekä vaikeudet vaikuttaa työvuorosuunnitteluun. Moni päivätyötä tekevä teki myös verrannollisesti lyhyempää työaikaa, jolloin työskentelyajat, työvuorosuunnittelu ja palautuminen tapahtuivat mielekkäämmin. Päivätyössä päivystystyötä kuormittavammaksi korostuivat asiakkaista huolehtimiseen liittyvät kuormittavuustekijät. Päivätyössä muodostetaan usein pitkiä hoitosuhteita verrattuna päivystystyöhön, jolloin asiakkaisiin kiintyminen, asiakkaiden tunnereaktioiden huomioiminen ja emotionaalisen luottamussuhteen luominen asiakkaan kanssa vaikuttavat päivätyön kuormittavuuteen enemmän.

Työuupumustekijöissä tilanne oli melko sama molemmissa otosryhmissä keskiarvallisesti. Tällöin voidaan päätellä, että työuupumuksen kokemus on molemmissa otosryhmissä yhtä korkea, mutta työuupumus johtuu erilaisista työhön liittyvistä kuormittavuustekijöistä. Tällöin työnantajapuolen sekä työterveyspuolen on hyvä ymmärtää työuupumuksen hoitamisessa ja ratkaisuissa erilaiset työuupumukseen johtavat tekijät. Avoimissa vastauksissa kuormittavuustekijöiden seuraukset ja työuupumukseen kaivattu tuki korostuivat kuitenkin erilaisina, jolloin kuormittavuustekijöitä käsitellessä on muistettava, että jokainen on yksilö. Tällöin ketään ei voida luokitella tiettyyn lokeroon, vaikka työnkuvan kuormittavuudelle voidaankin antaa tiettyjä suuntaviivoja. Tällöin myöskään mitään kuormittavuustekijää ei voida niputtaa tietyn tilanteen seuraukseksi. Monessa kuormittavuustekijässä korostui samaan aikaan niin asiantuntijapula, tarjonta ei vastaa kysyntää -ongelma, emotionaalinen kuormitus, moraaliset konfliktit sekä persoonallisuuspiirteet.

Myös persoonallisuustekijöissä tilanne oli melko sama molemmissa otosryhmissä ja molemmat otosryhmät kokivat keskiarvallisesti korkeana erilaisia persoonallisuuteen liittyviä kuormittavuustekijöitä. Kykenemättömyys työtehtäviin oli keskiarvoltaan alhaisempi kuin riittämättömyyden tunteet. Tästä voidaan päätellä, että kokemus riittämättömyydestä on paljon suurempi kuin kokemus siitä, pystyykö työtehtävistä suoriutumaan. Tällöin muiden ja itse

itselle annetut odotukset ovat korkeita, kuten teoreettisessa viitekehyksessä todettiin. Moni koki, että persoonallisuustekijät eivät nousisi niin voimakkaasti kuormittaviksi, mikäli työnantajilta ja asiakkailta tulevat vaatimukset eivät olisi niin korkeita ja ilmapiiri työntekoon olisi armollisempi ja kiireettömämpi. Kollegat koettiin molemmissa otosryhmissä parhaimmaksi vertaistueksi.

Korkeimmat erot olivat havaittavissa yleisissä kuormittavuustekijöissä: Päivystystyössä erityisesti kuormittivat työvuorosuunnitteluun ja työaikoihin sekä rutiinittomuuteen liittyvät kuormittavuustekijät. Päivätyössä korostuivat lemmikkien omistajien kanssakäymiseen liittyvät kuormittavuustekijät. Samanlaista erotusta oli myös havaittavissa eläinlääketieteen alalle tyypillisissä kuormittavuustekijöissä, mutta keskiarvolliset erot olivat pienemmät. Tämän voi päätellä johtuvan siitä, että alalle tyypillisiä ongelmia esiintyy niin päivystys- kuin päivätyössä jatkuvasti ja ne syntyvät juuri alalle tyypillisistä tilanteista.

Kokonaisuudessaan suuria eroja otosryhmissä ei noussut esille, mutta tietyt kuormittavuustekijät nousivat todella korkeina, keskiarvollisina kuormittavuuslukuina sekä päivystys- että päivätyössä. Tällöin myös Suomessa työskentelevien eläinlääketieteen alan työntekijöiden työtilanne koetaan kuormittavaksi ja moni aiemmissa tieteellisissä artikkeleissa esiin tuotu kuormittavuustekijä on havaittavissa myös tämän tutkimusalueen sisäpuolella.

5.3 Tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimusmahdollisuudet

Tutkimusta ovat rajoittaneet vähäinen ja toisinaan heikosti saatavilla oleva tieto liittyen eläinlääketieteen alan kuormittavuuteen. Tieto on ollut lähinnä kansallista ja osa artikkeleista on yleistäntä tietoa perustuen esimerkiksi kolmen valtion tuloksiin. Pääasiassa tutkimusta on tehty länsimaisissa valtioissa, joissa on suhteellisen samanlaisia alan toimintatapoja. Tällöin yleistäminen Suomeen sopii, mutta esimerkiksi tätä tutkimusta tai vastaavia ei voida yleistää ei-länsimaisten kulttuurien eläinlääketieteen alaan. Tutkimusta ei myöskään ole juuri tehty päivystys- ja päivätyön eroista, jolloin vähäinen tieto aiheesta vaikutti myös tutkimuksen tekoon. Tutkimustuloksia ei voi myöskään verrata julkisella sektorilla työskentelevien eläinlääketieteen ammattilaisten työhyvinvoinnin tilanteeseen, sillä kuormittavuuteen vaikuttavat yksityisen ja julkisen sektorin erot sekä kunnallisen eläinlääkäriyön erilainen luonne.

Eri työnkuvia vertailevaa tutkimusta suositellaan tekemään myös kansainvälisellä tasolla laajemman kokonaiskuvan ymmärtämiseksi. Myös laajempi ja pidemmälle viety vertailu sekä syy-seuraussuhdetutkimus aiheesta on suositeltavaa. Niin kansainvälisesti kuin Suomessa olisi

myös tarpeen pohtia niin päivystystyötä kuin päivätyötä samanaikaisesti tekeviä työntekijöitä ja heidän kuormitustaan. Tätä näkökulmaa ei käsitelty tässä tutkimuksessa. Tutkimuksessa ei myöskään eroteltu eläinlääkäreitä ja klinikkaeläinhoitajia. Tutkimusta suositellaan myös tekemään eri työnkuvien voimavaratekijöistä, jotta niitä voitaisiin tulevaisuudessa hyödyntää paremmin työhyvinvointiin liittyvässä työssä.

Tämän tutkimuksen esille tuomien kuormittavuustekijäerojen pohjalta suositellaan tekemään tutkimusta siitä, kuinka erilaiset työhyvinvoinnin hoitoon ja haittatekijöiden ennaltaehkäisyyn liittyvät tekijät ja toimintatavat vaikuttavat eri työnkuissa työskentelevien työhyvinvointiin. Näin ollen olisi mahdollista luoda työnkuvaan ja lähemmin yksilöön perustuva ennaltaehkäisy- ja puuttumisohjelma työhyvinvoinnin ongelmiin.

6 Lähteet

- Andela. (2020). Burnout, somatic complaints, and suicidal ideations among veterinarians: Development and validation of the Veterinarians Stressors Inventory. *Journal of Veterinary Behavior*, 37, 48–55.
- Arbe Montoya, A. I. et al. (2019) Moral distress in veterinarians. *Veterinary record*. [Online] 185 (20), 631–631.
- Arbe Montoya, Hazel, S., Hebart, M., & McArthur, M. (2021). Risk factors associated with veterinary attrition from clinical practice: a descriptive study. *Australian Veterinary Journal*, 99(11), 495–501.
- Bartram, & Baldwin, D. S. (2010). Veterinary surgeons and suicide: a structured review of possible influences on increased risk. *Veterinary Record*, 166(13), 388–397.
- Booth, Rishniw, M., & Kogan, L. R. (2021). The shortage of veterinarians in emergency practice: A survey and analysis. *Journal of Veterinary Emergency and Critical Care (San Antonio, Tex. : 2000)*, 31(3), 295–305.
- Crane, Phillips, J., & Karin, E. (2015). Trait perfectionism strengthens the negative effects of moral stressors occurring in veterinary practice. *Australian Veterinary Journal*, 93(10), 354–360.
- Dalum, Tyssen, R., & Hem, E. (2022). Prevalence and individual and work-related factors associated with suicidal thoughts and behaviours among veterinarians in Norway: a cross-sectional, nationwide survey-based study (the NORVET study). *BMJ Open*, 12(1), e055827–e055827.
- Dawson, & Thompson, N. J. (2017). The effect of personality on occupational stress in veterinary surgeons. *Journal of Veterinary Medical Education*, 44(1), 72–83.
- Demerouti E., Bakker A.B., Nachreiner F., Schaufeli W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *J Appl Psychol*. 499 - 512.
- Elo, Leppänen, A., & Jahkola, A. (2003). Validity of a single-item Measure of Stress Symptoms. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 29(6), 444–451.
- Figley, Cr. & Roop, R.G. (2006). *Compassion Fatigue in the Animal-Care Community*. The Humane Society of The United States.
- Hansen, Eklund, J. H., Hallén, A., Bjurhager, C. S., Norrström, E., Viman, A., & Stocks, E. L. (2018). Does Feeling Empathy Lead to Compassion Fatigue or Compassion Satisfaction? The Role of Time Perspective. *The Journal of Psychology*, 152(8), 630–645.
- Hatch, Winefield, H., Christie, B., & Lievaart, J. (2011). Workplace stress, mental health, and burnout of veterinarians in Australia. *Australian Veterinary Journal*, 89(11), 460–468.

- Helminen, K. (2017). *Eläinlääkärinä kolmella vuosisadalla. Suomen Eläinlääkäriliitto 1892-2017*. Fennonet Oy.
- Hobfoll, Schwarzer, R., & Chon, K. K. (1998). Disentangling the stress labyrinth: Interpreting the meaning of the term stress as it is studied in health context. *Anxiety, Stress, and Coping, 11*(3), 181–212.
- Israel. (2016). *Research ethics and integrity for social scientists: beyond regulatory compliance (Second edition.)*. SAGE.
- Jansen, N. W., Kant, I., & van den Brandt, P. A. (2002). Need for recovery in the working population: description and associations with fatigue and psychological distress. *International journal of behavioral medicine, 9*(4), 322–340.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*(2), 285–308.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill
- Lazarus. (1991). Progress on a Cognitive-Motivational-Relational Theory of Emotion. *The American Psychologist, 46*(8), 819–834.
- Lazarus. (1993). From psychological stress to the emotions – A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology, 44*(1), 1–21.
- Maslach, C. (1982). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. *Job Stress and Burnout*. 29 - 40. Beverly Hills, CA: Sage.
- Mastenbroek, Jaarsma, A. D. C., Demerouti, E., Muijtjens, A. M. M., Scherpbier, A. J. J. A., & van Beukelen, P. (2014). Burnout and engagement, and its predictors in young veterinary professionals: the influence of gender. *Veterinary Record, 174*(6), 144–+.
- Matthews, Reinerman-Jones, L. E., Barber, D. J., & Abich, J. (2015). The Psychometrics of Mental Workload: Multiple Measures Are Sensitive but Divergent. *Human Factors, 57*(1), 125–143.
- Milner, Niven, H., Page, K., & LaMontagne, A. (2015). Suicide in veterinarians and veterinary nurses in Australia: 2001 - 2012. *Australian Veterinary Journal, 93*(9), 308–310.
- Moir, & Van den Brink, A. (2020). Current insights in veterinarians' psychological wellbeing. *New Zealand Veterinary Journal, 68*(1), 3–12.
- Motowidlo, Packard, J. S., & Manning, M. R. (1986). Occupational Stress: Its Causes and Consequences for Job Performance. *Journal of Applied Psychology, 71*(4), 618–629.

- Nielsen, Yarker, J., Munir, F., & Bültmann, U. (2018). IGLOO: An integrated framework for sustainable return to work in workers with common mental disorders. *Work and Stress*, 32(4), 400–417.
- Niiranen, P. (Helmikuu 2022). Omistajat valmiita maksamaan lemmikeilleen yhä vaativampaa hoitoa – näin Manu-koiran jalkaa kuntoutetaan vesijuoksumatolla. YLE Uutiset. Haettu: <https://yle.fi/uutiset/3-12323745> 4.3.2022
- Rantala, K. (Elokuu 2021). Eläinlääkäripula pahenee eikä vakinaisia paikkoja saada täytettyä – ratkaisuksi ehdotetaan kuormittavan työn jakamista hoitajien kanssa. YLE Uutiset. Haettu: <https://yle.fi/uutiset/3-12063076> 28.2.2022
- Reijula, Räsänen, K., Hämäläinen, M., Juntunen, K., Lindbohm, M.-L., Taskinen, H., Bergbom, B., & Rinta-Jouppi, M. (2003). Work environment and occupational health of Finnish veterinarians. *American Journal of Industrial Medicine*, 44(1), 46–57.
- Riihikoski, U. (2010). *Hämeen-Satakunnan Eläinlääkäriseura 80 vuotta. Eläinlääkintää kehittämässä 1930-2010*. Hämeen-Satakunnan Eläinlääkäriseura R.Y. Saarijärven Offset Oy.
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, Validity, and Reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24)
- Schaufeli, & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work and Stress*, 19(3), 256–262.
- Talasterä, J. (Huhtikuu 2021). Eläinlääkäri kehottaa työssään työssään uupuvia alan ammattilaisia hakemaan apua: ”Lähes jokainen tietää jonkun itsemurhaan päätyneen kollegan”. YLE uutiset. Haettu: <https://yle.fi/uutiset/3-11862697> 25.2.2022

7 Liitteet

7.1 Liite 1: Kyselytutkimus (toteutettu google forms)

Tämän kyselylomakkeen on tarkoitus kartoittaa Suomessa työskentelevien eläinlääketieteen alan työntekijöiden päivystys- ja päivätyötoiminnassa kokemia kuormittavuustekijöitä ja niiden seurauksia. Tämä kyselylomake on osa Tampereen yliopiston kandidaatintutkielmaa, jonka tarkoitus on luoda laajamittainen käsitys siitä, millaiset kuormittavuustekijät korostuvat eläinlääketieteen alan työntekijöiden arjessa ja miten päivystys- ja päivätyön kuormittavuustekijät eroavat toisistaan. Tutkielman tarkoitus on luoda laaja, kartoittava ymmärryspohja kuormittavuustekijöistä, jotta tulevaisuudessa työhyvinvointia voidaan parantaa yhä yksityiskohtaisemmin.

Kyselyn ja tutkimuksen toteuttaa alalla neljä vuotta työskennellyt, Tampereen yliopiston kauppatieteiden opiskelija Pipsa Vuori.

Kysely on täysin anonymi, eikä vastauksia pysty jäljittämään henkilöön eikä toimipisteeseen. Vastaathan kysymyksiin rehellisesti oman kokemuksesi mukaan.

Kysely sisältää työn kuormittavuuteen liittyviä kysymyksiä. Mikäli et koe tietyn asian koskevan sinua, käytäthän "ei koske minua" - vaihtoehtoa. Kysely on jaettu erilaisiin osiin: jokaisen osan alussa kerrotaan, mitä tämä osa koskee sekä vastausohjeet. Kyselyn lopussa on mahdollisuus antaa palautetta kyselystä, jakaa omia tuntemuksia sekä lisätä omia kommentteja ja kokemuksia kyselyn aiheesta, mikäli sen kokee tarpeelliseksi. Nämäkin ovat täysin anonymiä eivätkä jäljitettävissä.

Mikäli kyselystä herää ajatuksia tai haluat tietää enemmän tutkielmasta ja siihen liittyvistä aiheista, olethan minuun yhteydessä

Pipsa.Vuori@tuni.fi

Kyselyyn vastaaminen vie noin 20 minuuttia. Kiitos osallistumisestasi.

Ensimmäinen kyselyn osuus sisältää perustietokysymyksiä.

1. Millaisessa työssä työskentelet? Vastaa oman kokemuksesi tai työnkuvasi mukaisesti.
2. Mikä on ammattinimikkeesi?
3. Kuinka kauan olet työskennellyt eläinlääketieteen alalla?
4. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työnkuvassasi?

Tutkielma ja sen aihe koetaan tarpeelliseksi, sillä viime vuosikymmeninä eläinlääketieteen alan kuormittavuuden on koettu lisääntyvän. Kuormituksen kokeminen on tilanne, ettei koe palautuvaksi työpäivästä vapaa-ajallasi. Mikäli tällaisia työpäiviä tulee monta putkeen, ihminen kuormittuu ja kuormittavuudesta seuraa erilaisia töhön ja hyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä.

Tämä osuus mittaa kokemustasi siitä, kuinka uuvuttavaa työsi on. Osuus perustuu tutkittuun Burnout Assessment Tool (BAT) - menetelmään, joka on koettu toimivaksi mittaamaan työntekijöiden kokemaa kokonaiskuormittavuutta työssä. Kysymykset ovat väittämiä eli lauseita, joihin sinun tulee verrata omaa kokemustasi.

Tutkimuksessa vastaat likert-asteikollisiin kysymyksiin, joissa tutkimusvaihtoehdot tarkoittavat

1 = ei koskaan

2 = harvoin

3 = joskus

4 = usein

5 = aina.

Tässä mittaustaulukossa ei ole tilastolliseen ja matemaattiseen analyysiin liittyvistä syistä vastausvaihtoehtoja "en osaa sanoa" tai "ei koske minua". Mikäli koet, että vastaukseksi olisi jompikumpi näistä, vastaathan vaihtoehdon 1 = ei koskaan.

Vastaathan kysymyksiin rehellisesti oman kokemuksesi mukaisesti viimeisen vuoden kokemustesi perusteella. Kyselyn lopussa on vapaa tekstikenttä, joihin sinun on mahdollista kirjoittaa tarkemmin kokemuksiasi liittyen tiettyyn kysymykseen tai yleisesti.

1. Tunnen itseni henkisesti uupuneeksi työssäni
2. Kaikki, mitä teen työssäni, vaatii ponnistelua
3. En juurikaan palaudu työpäivän jälkeen

4. Tunnen itseni fyysisesti uupuneeksi työssäni
5. Herättyäni minulla ei ole voimia uuteen työpäivään
6. Haluaisin olla aktiivinen työssäni, mutten onnistu siinä
7. Väsyn nopeammin, kun joudun ponnistelemaan työssäni
8. Työpäivän jälkeen tunnen itseni henkisesti väsyneeksi ja voimattomaksi
9. En ole kiinnostunut enkä innostunut työstäni
10. Työssäni en ajattele paljoa ja toimin kuin automaattiohjauksella
11. Työni on hyvin vastenmielistä
12. Työni ei herätä kiinnostustani
13. Olen kyyninen sen suhteen, mitä työni merkitsee muille (ts. en usko muiden arvostavan työtäni)
14. Minun on vaikea pysyä tarkkaavaisena työssäni
15. Työtä tehdessäni minun on vaikea ajatella selkeästi
16. Unohtelen asioita ja olen hajamielinen työskennellessäni
17. Kun työskentelen, en pysty keskittymään hyvin
18. Teen virheitä työssäni, koska en pysty ajattelemaan selkeästi
19. En pysty hallitsemaan tunteita työssäni
20. En tunnista itseäni siitä, kuinka työssäni reagoin tunteillani
21. Ärsyynyn, kun asiat eivät mene haluamallani tavalla työssäni
22. Tulen vihaiseksi tai surulliseksi työssäni tietämättä syytä miksi
23. Työssäni saatan tahattomasti ylireagoida tunteillani
24. Minun on vaikea nukahtaa tai pysyä unessa
25. Minulla on tapana murehtia
26. Tunnen itseni jännittyneeksi ja stressaantuneeksi
27. Tunnen itseni ahdistuneeksi ja/tai kärsin paniikkikohtauksista
28. En kestä melua enkä väenpaljoutta
29. Kärsin sydämentykytyksistä ja/tai rintakivuista
30. Kärsin vatsa- ja/tai suolistovaivoista
31. Kärsin jännityspäänsärystä
32. Kärsin lihaskivuista, esimerkiksi niskassa, hartioissa tai selässä
33. Sairastelen
34. AVOIN KYSYMYS: Millaiseksi koit kysymykset? Haluaisitko lisätä tai kommentoida asiaa tai kertoa aiheeseen liittyviä havaintoja, mielipiteitä tai kokemuksia?

Tämä osio mittaa työssä yleisesti koettuja kuormittavuustekijöitä. Kuormittavuustekijät on jaettu Nielsenin (2018) IGLOO-mallin mukaisesti

- a) työhön liittyviin,
- b) työympäristöön liittyviin sekä
- c) esimiestoimintaan liittyviin kuormittavuustekijöihin.

Kuormittavat tekijät on kerätty vertaisarvioidun tiedon avulla eli ne on osan tutkimusten mukaan koettu kuormittaviksi tekijöiksi. Kuormittavuustekijät on määritelty tutkimuksen selkeyttämiseksi väitteiksi, joihin tulee vastata sen mukaisesti, kuinka paljon koet väitteiden pitävän paikkansa sinun kohdallasi
Esim. väite 1: "koen uraani liittyvän minua kuormittavia huolia"

Vastaa väitteeseen sen mukaisesti, kuinka paljon koet sen pitävän paikkaansa asteikolla 1 (ei koskaan) - 5 (aina).

Vastaathan kysymyksiin rehellisesti oman kokemuksesi mukaisesti viimeisen vuoden kokemustesi perusteella. Kyselyn lopussa on vapaa tekstikenttä, joihin sinun on mahdollista kirjoittaa tarkemmin kokemuksiasi liittyen tiettyyn kysymykseen tai yleisesti.

1. A) Koen uraani liittyvän minua kuormittavia huolia
2. A) Koen työskentelyaikojen kuormittavan minua
3. A) Koen työtuntien määrän kuormittavaksi
4. A) Koen, että työtä on liikaa siihen varatussa ajassa eli työn volyyymi on liian suuri
5. A) Koen, että saamani palkka ei vastaa työni vaatimuksia
6. A) Koen, etten saa riittävästi unta työpäivien välillä
7. A) Koen, etten ehdi ruokailla säännöllisesti työpäivän aikana

8. A) Koen, että minulla on puutetta vapaa-ajasta
9. A) Koen taloudellista epävarmuutta työni vuoksi
10. A) Koen, että minulla on mahdollisuus osallistua työni suunnitteluun
11. A) Koen vuorotyön kuormittavan minua
12. A) Koen, että minulla on työssäni aikapaineita eli kiire suoriutua
13. A) Koen työstä johtuvien pitkien ajomattojen kuormittavan minua (esim. työmatkat)
14. A) Koen, että työni hallitseminen aiheuttaa minulle hankaluuksia
15. B) Koen työpaikkani sosiaalisten suhteiden kuormittavan minua
16. B) Koen asiakkaiden (ihmiset/omistajat) hyvinvoinnista huolehtimisen kuormittavaksi
17. B) Koen asiakkaiden tunnereaktioiden kuormittavan minua
18. B) Koen asiakkaiden minulle ja työyhteisölleni asettamat vaatimukset kuormittaviksi
19. B) Koen asiakkaiden valitusten ja negatiivisten kommenttien kuormittavan minua
20. B) Koen epäsosiaalisuutta ja/tai yksinäisyyttä työpaikallani
21. B) Koen painetta menestyä, sillä minusta tuntuu, että muut pärjäävät ja menestyvät minua paremmin
22. B) Koen työssäni väkivallan uhkaa
23. B) Koen vähättelyä työpaikallani
24. B) Koen, että työtäni kyseenalaistetaan asiakkaiden toimesta
25. B) Koen, että työtäni kyseenalaistetaan työkavereiden ja kollegoiden toimesta
26. B) Koen vertailevani työtäni muiden tekemään työhön ja tämä kuormittaa minua
27. B) Koen, että työpaikallani tapahtuu minua kuormittavia yhteenottoja asiakkaiden kanssa
28. B) Koen, että työpaikallani tapahtuu minua kuormittavia yhteenottoja työkavereiden tai kollegojen kanssa
29. B) Koen, että työhöni liittyy minua kuormittavia käytösmalleja, joiden mukaan minun oletetaan toimivan
30. B) Koen, että kollegoideni ja työkavereideni reagointi heidän kohtaamiinsa vaikeuksiin työssä vaikuttaa myös minuun ja kuormittaa minua
31. B) Koen, että työpaikkani työilmapiiri kuormittaa minua
32. B) Koen, että työpaikan toimintaan ja tehtäviin osallistuminen kuormittaa minua
33. B) Koen työturvallisuustekijöiden kuormittavan minua, sillä työturvallisuus ei ole riittävä
34. C) Koen taloudellisten vaatimusten kuormittavan minua, eli koen, että minulta vaaditaan liikaa ns. tuottoa tietyssä ajassa
35. C) Koen painetta kehittyä ja jatkokoulututtautua
36. C) Koen, että minulle tarjotut pätkätyöt kuormittavat minua
37. C) Koen työn ehtojen ja säännösten kuormittavan minua
38. C) Koen, että työpaikallani tapahtuu minua kuormittavia yhteenottoja esihenkilöiden kanssa
39. C) Koen, ettei lähiesimieheni tarjoa minulle riittävästi tukea.
40. C) Koen, ettei organisaation johto tarjoa minulle riittävästi tukea.
41. C) Koen, että palautejärjestelmä kuormittaa minua tai palautetta annetaan minulle minua kuormittavalla tavalla
42. AVOIN KYSYMYS: Millaiseksi koit kysymykset? Haluaisitko lisätä tai kommentoida asiaa tai kertoa aiheeseen liittyviä havaintoja, mielipiteitä tai kokemuksia

Seuraavat kuormittavuustekijät ovat yleisiä erityisesti eläinlääketieteen alalla työskenteleville työntekijöille perustuen vertaisarvioituun tieteelliseen tietoon. Kuormittavuustekijät on jaettu samalla tavalla kuin edellisessä osiossa osioihin

- a) Työhön liittyviin
- b) työympäristöön liittyviin sekä
- c) esimiestoimintaan liittyviin kuormittavuustekijöihin.

Kuormittavuustekijät ovat esitetty väitemuodossa, jolloin sinun tulee vastata sen mukaan, kuinka paljon koet samaistuvasi väitteeseen asteikolla 1 (ei koskaan) - 5 (aina).

Vastaathan kysymyksiin rehellisesti oman kokemuksesi mukaisesti viimeisen vuoden kokemustesi perusteella. Kyselyn lopussa on vapaa tekstikenttä, joihin sinun on mahdollista kirjoittaa tarkemmin kokemuksiasi liittyen tiettyyn kysymykseen tai yleisesti.

1. A) Koen kuormittavaa huolta potilaideni hyvinvoinnista ja terveydestä.
2. A) Koen, että potilasturvallisuuteen liittyvä vastuu kuormittaa minua.
3. A) Koen eutanasian suorittamisen kuormittavan minua (mikäli vain tietyt eutanasiaan liittyvät tilanteet kuormittavat sinua, vastaa sen mukaan, kuinka usein koet niitä esiintyvän)
4. A) Koen, ettei opiskelu valmistanut minua työn todellisuuteen
5. A) Koen, että kansanterveydestä huolehtiminen kuormittaa minua
6. A) Koen, että eroavaisuudet hoitokäytännöissä aiheuttavat minulle kuormitusta
7. A) Koen zoonoosit eli eläinten ja ihmisten välillä tarttuvat taudit kuormittaviksi
8. A) Koen potilaiden aiheuttamien vaaratilanteiden kuormittavan minua
9. A) Koen fyysistä kuormitusta huonosta työergonomiasta
10. A) Koen saavani työstä allergiaa
11. A) Koen saavani ihottumaa
12. A) Koen saavani työstä liikuntaelinkipuja
13. A) Koen saavani työstä hengitystieoireita
14. A) Koen saavani muita fyysisiä haittoja työstäni
15. A) Koen kemiallisten aineiden ja työssä esiintyvien kaasujen (kuten anestesiakaasut) aiheuttavan minulle huolta
16. A) Koen säteilylle altistumisen aiheuttavan minulle huolta
17. B) Koen rahasta puhumisen asiakkaille kuormittavaksi
18. B) Koen hygieniatasosta huolehtimisen kuormittavaksi
19. B) Koen työympäristön aiheuttavan minulle hankalia työolosuhteita
20. B) Koen vastaanottotilojen ja niiden varustuksen aiheuttavan kuormittavia tilanteita, sillä niissä on parantamisen varaa
21. B) Koen vastaanottotilojen ja niiden varustuksen aiheuttavan kuormittavia tilanteita, sillä en koe minulla olevan riittävää koulutusta niiden käyttöön
22. B) Koen huonon kollegiaalisuuden eli kollegoiden välisen auttamisen kuormittavaksi, sillä en koe saavani tarpeeksi apua
23. B) Koen huonon kollegiaalisuuden eli kollegoiden välisen auttamisen kuormittavaksi, sillä koen minulta vaadittavan liikaa muiden opettamiseen
24. B) Koen alan eläinlääketieteellisen asiantuntijapulan kuormittavan minua
25. B) Koen pulan avustajista kuormittavan minua
26. B) Koen, että konsultaatioapua on vaikeasti saatavilla ja se tekee työstäni haastavaa
27. C) Koen, ettei yrityksen tarjoama sosiaaliturva, kuten työterveyshuolto, mielenterveyshuolto ja erityisjärjestelyt, ole riittävää
28. C) Koen, etten saa vaikuttaa tarpeeksi lomieni suunnitteluun ja työvuoroihini
29. C) Koen, että työ on liian sitovaa
30. C) Koen, että minulta vaaditaan liikaa joustavuutta ja saatavilla olemista
31. AVOIN KYSYMYS: Millaiseksi koit kysymykset? Haluaisitko lisätä tai kommentoida asiaa tai kertoa aiheeseen liittyviä havaintoja, mielipiteitä tai kokemuksia?

Tämä osio käsittelee eläinlääketieteen alan työntekijöille tieteellisesti huomioituja tyypillisiä persoonallisuuspiirteitä. Vastaa kysymykseen, kuinka usein koet väitteessä mainitun persoonallisuuspiirteen vaikuttavan työelämäsi, vapaa-aikaasi ja päätöksentekoosi. Persoonallisuuspiirteet ovat kyselyssä oma kategoriansa.

Persoonallisuuspiirteiden pohtiminen voi olla raskasta ja haastavaa; mikäli et koe haluavasi vastata näihin kysymyksiin, jätäthän vastaamatta tai valitse vaihtoehdon "ei koske minua".

Vastaathan kysymyksiin rehellisesti oman kokemuksesi mukaisesti viimeisen vuoden kokemustesi perusteella. Kyselyn lopussa on vapaa tekstikenttä, joihin sinun on mahdollista kirjoittaa tarkemmin kokemuksiasi liittyen tiettyyn kysymykseen tai yleisesti.

1. Koen perfektionismia työssäni eli koen tarvetta suoriutua täydellisesti jokaisessa tehtävässäni
2. Minulle on diagnosoitu mielenterveyteen liittyvä ongelma/sairaus tai koen, että minulla on sellainen ilman diagnoosia tai vaikeuksia mielenterveyteni kanssa
3. Koen huijarisyndroomaa eli en koe olevani tarpeeksi pätevä toimimaan työtehtävissäni
4. Olen kokenut pettymystä, kun työ ei ole vastannut odotuksiani

5. Koen riittämättömyyden tunteita
6. Koen, etten pysty minulta vaadittaviin työtehtäviin
7. Koen neurotismia eli koet heikkohermoisuutta, mikä aiheuttaa ahdistusta ja emotionaalista kuormitusta
8. AVOIN KYSYMYKSET: Millaiseksi koit kysymykset? Haluaisitko lisätä tai kommentoida asiaa tai kertoa aiheeseen liittyviä havaintoja, mielipiteitä tai kokemuksia?

Seuraaviin kysymyksiin voit antaa vapaata palautetta omasta kokemuksestasi koskien kyselytutkimusta ja sen kysymyksiä ja asetelmia, eläinlääketieteen alaan liittyvää tutkimustasi ja yleisesti näkemyksiäsi ja kokemuksiasi koskien eläinlääketieteen alan työhyvinvointia.

Eläinlääketieteen alan työhyvinvointiin liittyen tutkimusta on alan kuormittavaan kokemukseen verrattuna hyvin vähän, jolloin kokemukset ja näkemykset alan työntekijätasolta ovat tarpeellisia.

Näitä näkemystekstejä voidaan hyödyntää lyhyinä lainauksina kandidaatintutkimuksessa kuormittavan kokemuksen kuvailuun täysin anonymisti.

Mikäli tämä hyvinvointitutkimus herätti sinussa kuitenkin halua kertoa asiaan liittyvistä näkemyksestäsi laajemmin, voit olla minuun yhteydessä sähköpostitse Pipsa.Vuori@tuni.fi.

Mikäli kysely herätti sinussa voimakkaita työhyvinvointiisi liittyviä tunteita, olethan yhteydessä työterveyteen tai työpaikallasi työhyvinvoinnista vastaaviin toimijoihin.

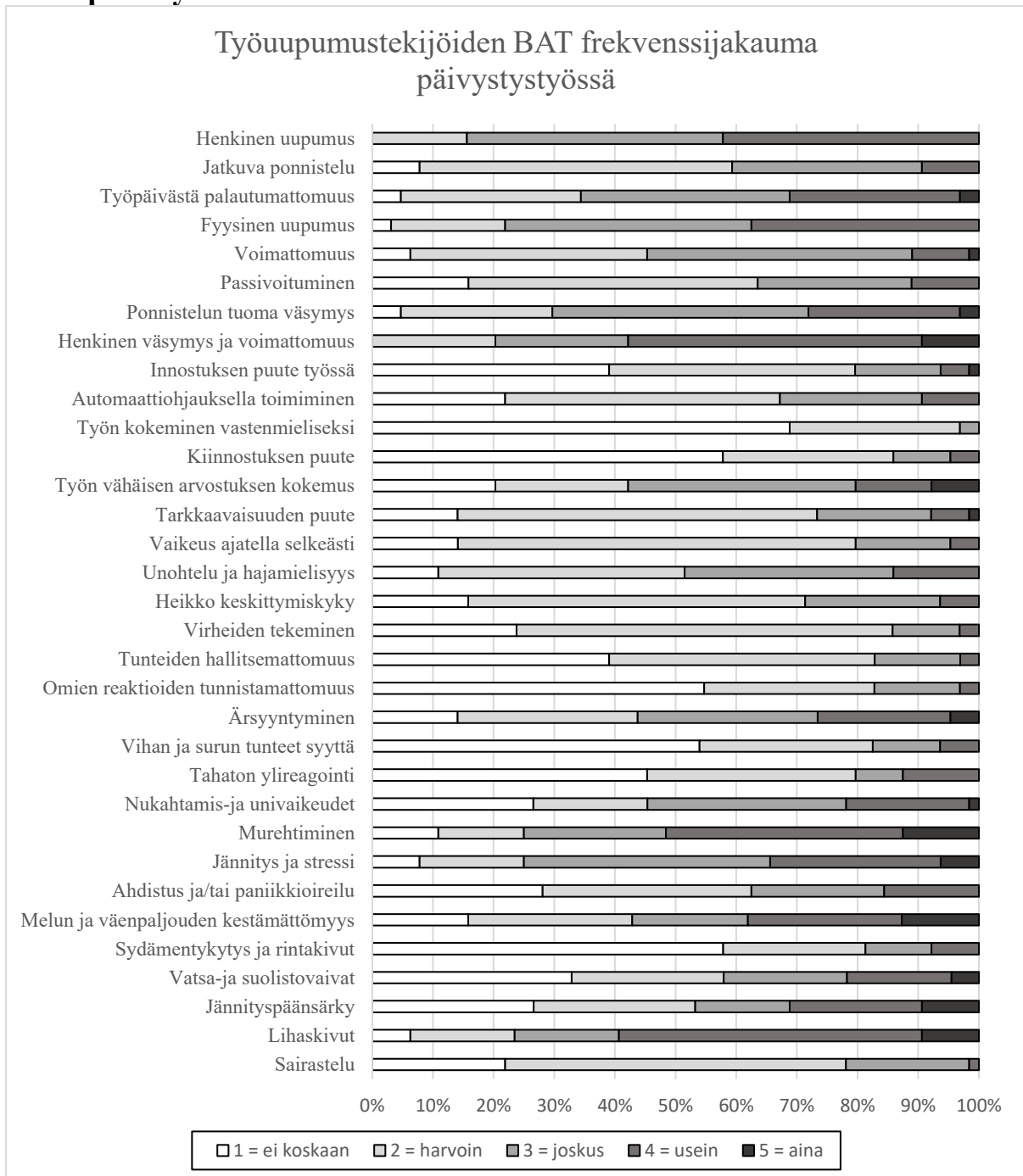
Akuuteissa tilanteissa olethan yhteydessä paikalliseen päivystykseen tai akuutteihin kriisinhallintanumeroihin, jotka löydät kootusti seuraavan linkin alta

<https://yle.fi/aihe/artikkeli/2018/11/18/nain-saat-apua-kriisitilanteessa-kokosimme-listan-auttavista-puhelimista>

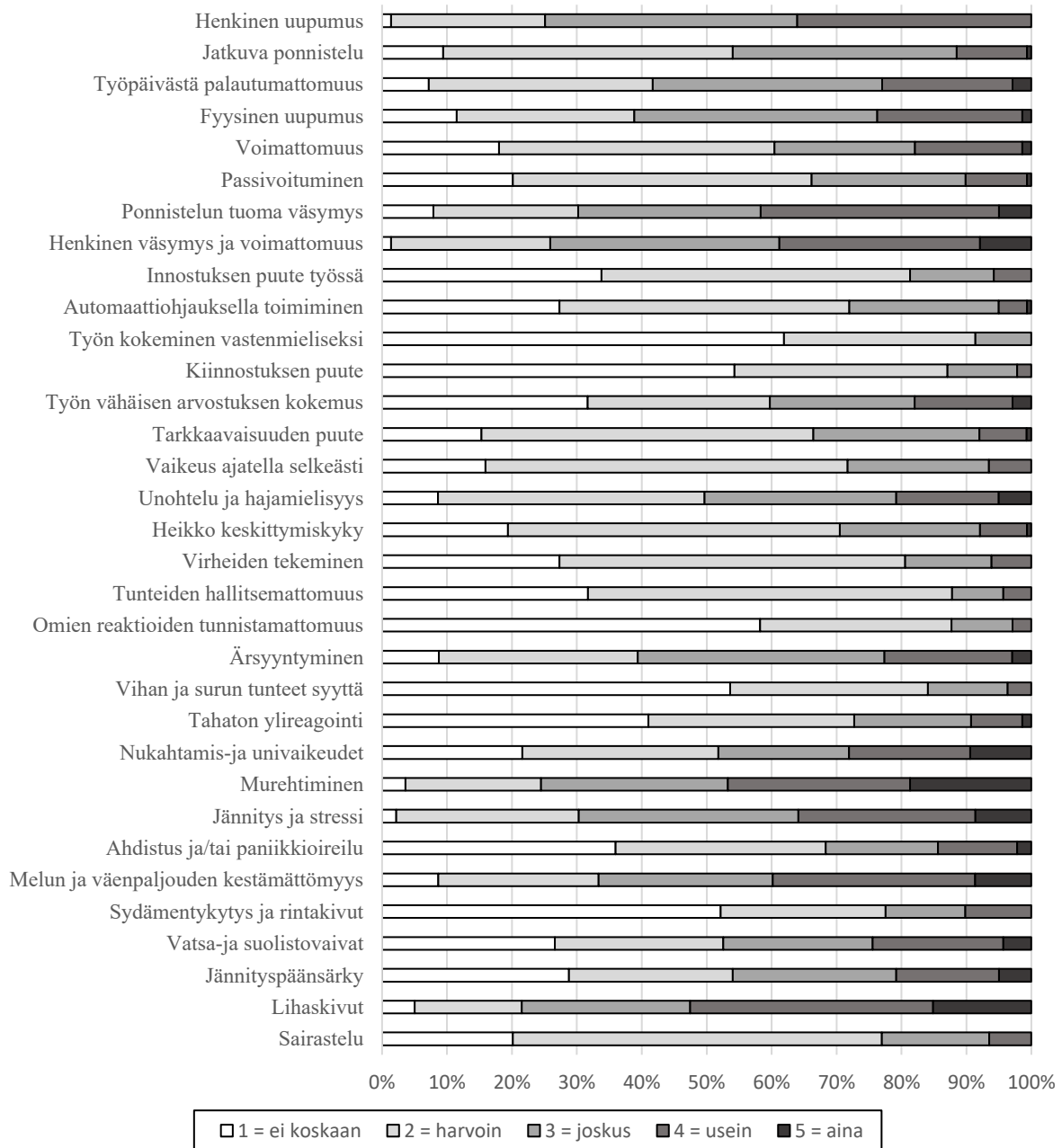
Suuri kiitos vastauksistasi ja panoksestasi tutkielmaan.

1. Millaiseksi koet tutkielman aiheen ja siihen liittyvät ilmiöt? Miltä kyselyiden teemat tuntuivat?
2. Millaiseksi koit tutkielmassa käytettävät kysymykset ja kysymysmenetelmät? Toimiko mielestäsi kysymyksenasettelu väitemuotona? Muuta palautetta kyselytutkimuksesta?
3. Onko sinulla työhyvinvointiin ja kuormittavuuteen liittyviä kokemuksia, joihin olisit toivonut erilaista lähestymistapaa/jotka onnistuivat hyvin/jotka aiheuttavat sinulle huolta tai vastaavaa?
4. Mitkä koet parhaimmiksi palautumis- ja selviytymiskeinoiksesi työn kuormitukseen liittyen?
5. Kommentteja/tsempejä/risuja/ruusuja tutkimuksen tekijälle

7.2 Liite 2: Työuupumustekijöiden frekvenssijakaumat päivystys- ja päivätyössä

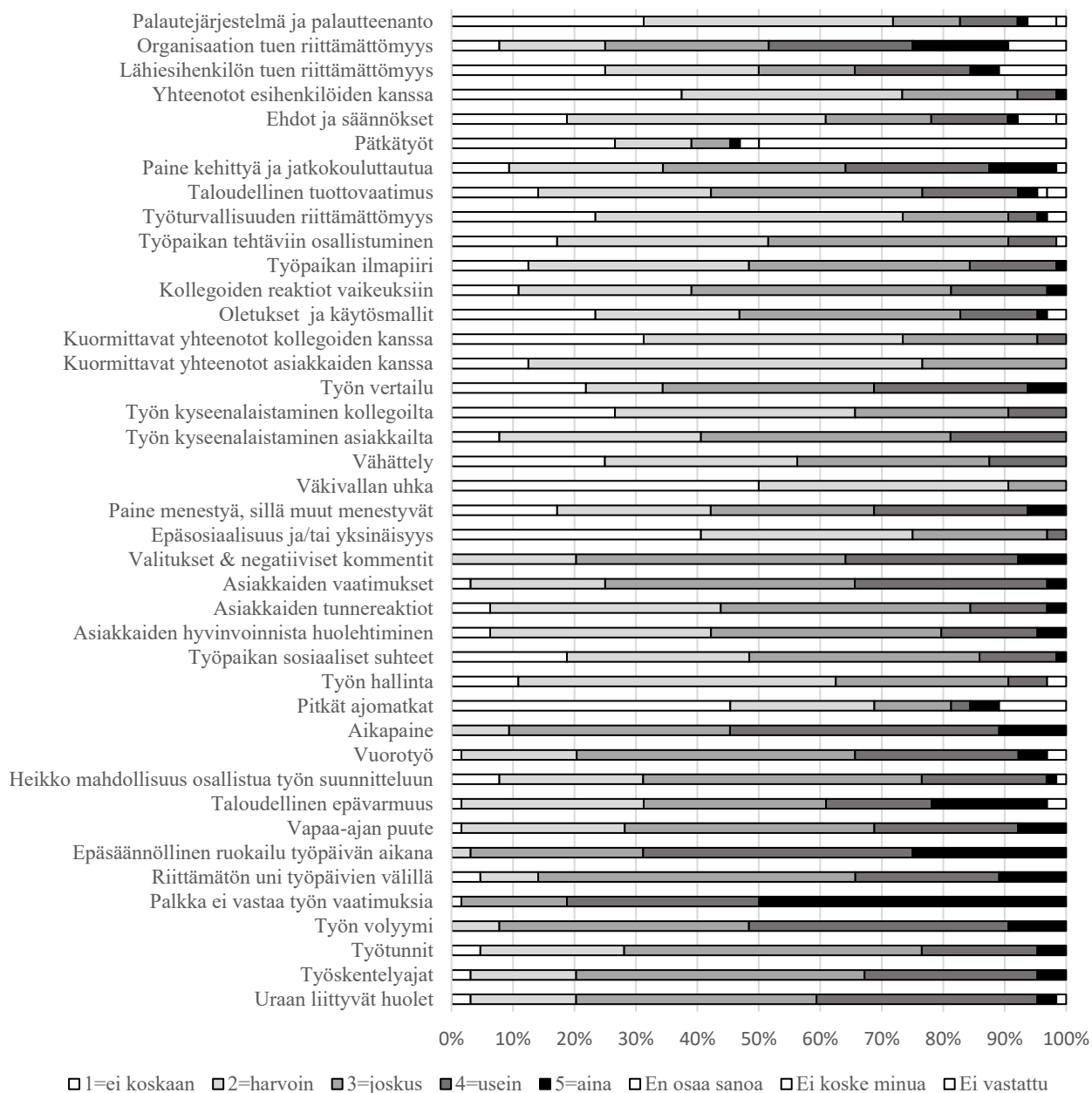


Työuupumustekijöiden BAT frekvenssijakauma päivätyössä

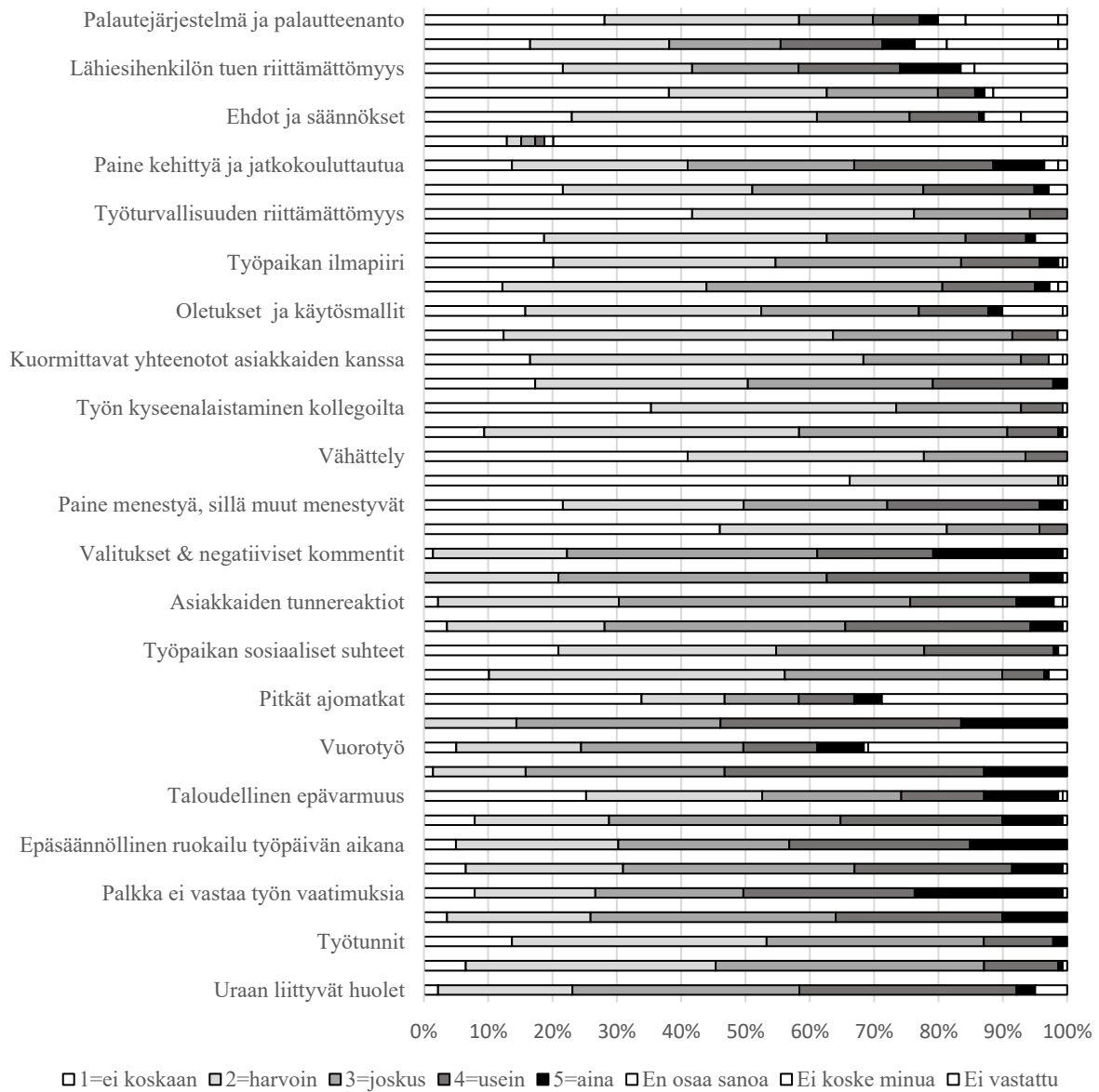


7.3 Liite 3: Yleisten kuormittavuustekijöiden frekvenssijakaumat päivätyö- ja päivätyössä

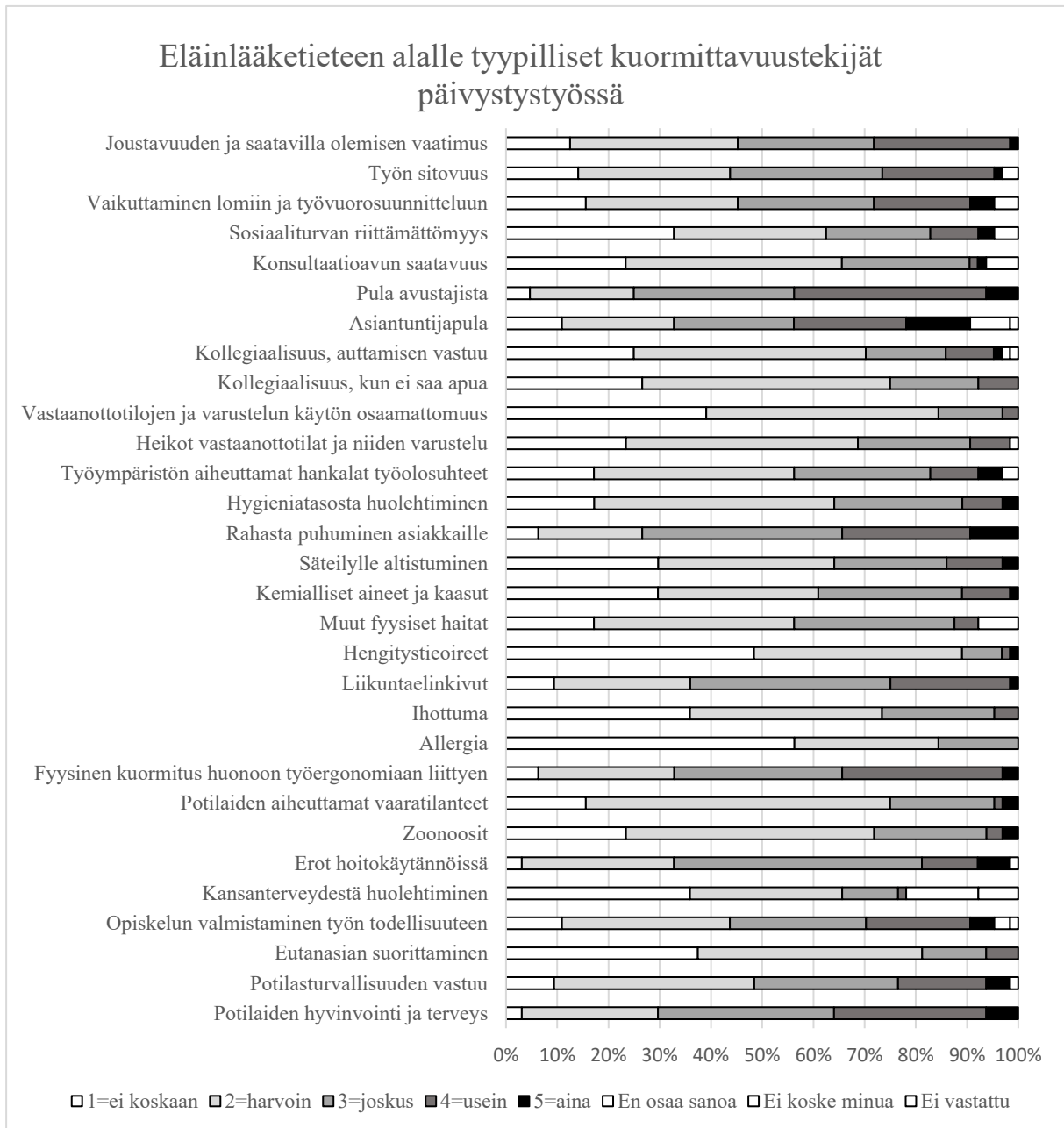
Yleiset kuormittavuustekijät päivystystyössä



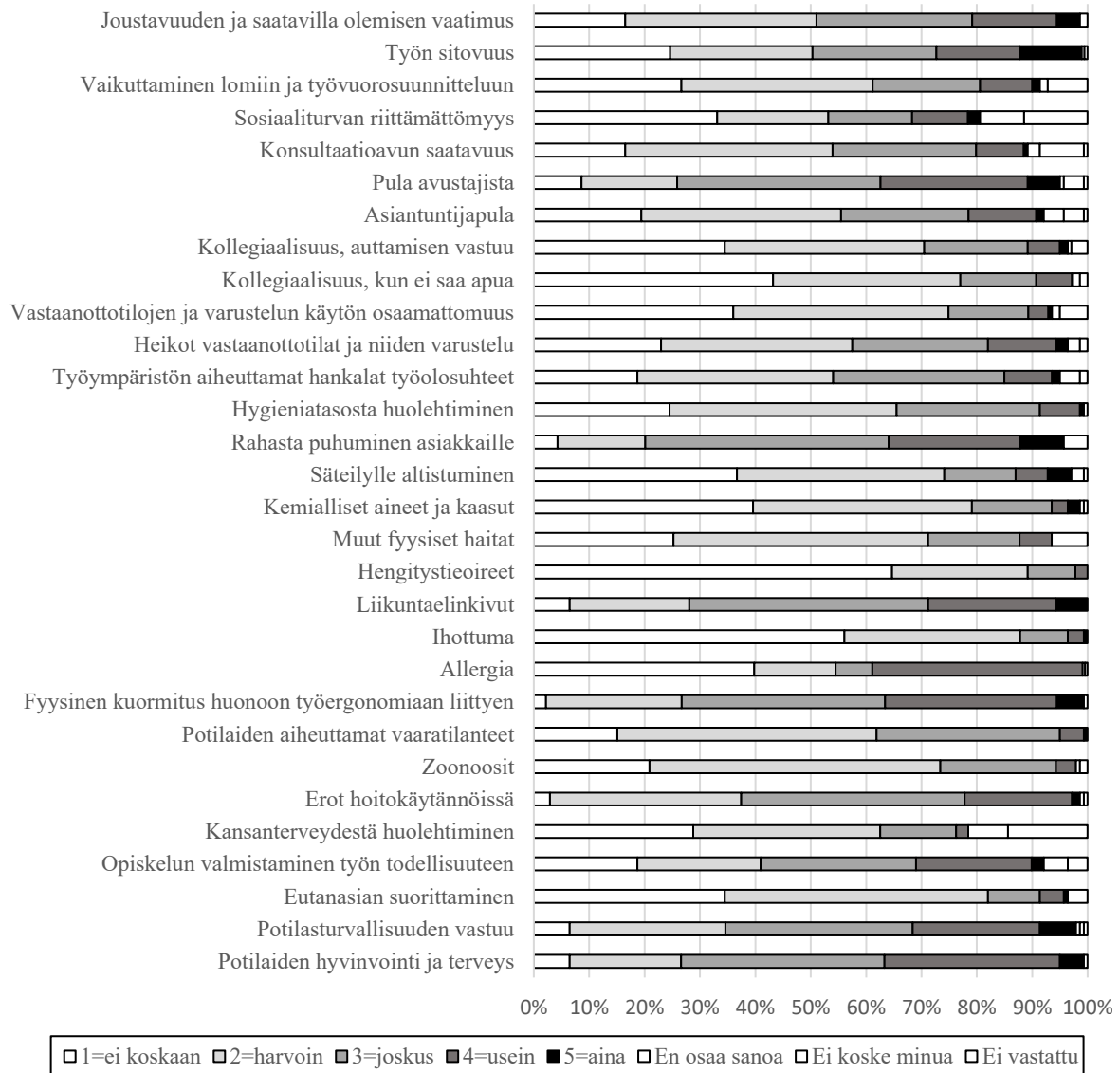
Yleiset kuormittavuustekijät päivätyössä



7.4 Liite 4: Eläinlääketieteen alalle tyypillisten kuormittavuustekijöiden frekvenssijakauma päivystys- ja päivätyössä

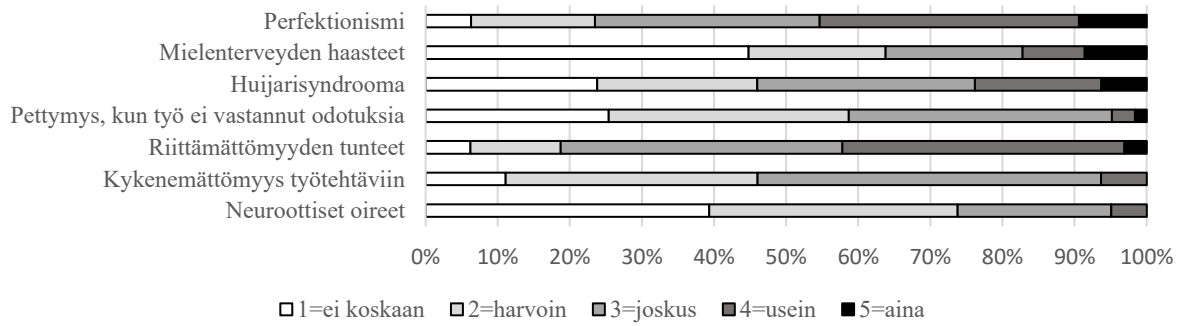


Eläinlääketieteen alalle tyypilliset kuormittavuustekijät päivätyössä



7.5 Liite 5: Kuormittavien persoonallisuuspiirteiden frekvenssijakaumat päivätysty- ja päivätyössä

Kuormittavat persoonallisuustekijät päivystystyössä



Kuormittavat persoonallisuustekijät päivätyössä

