

Johanna Ikola ja Virpi Rantala
Selätä Stressi - Torju Työuupumus
Varhainen tunnistaminen ja ennaltaehkäisy

Opinnäytetyö
Syksy 2011
Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö
Hoitotyön koulutusohjelma
Terveystieteiden suuntautumisvaihtoehto



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Koulutusohjelma: Hoitotyön koulutusohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Terveydenhoitotyön suuntautumisvaihtoehto

Tekijät: Johanna Ikola ja Virpi Rantala

Työn nimi: Selätä stressi - Torju työuupumus. Varhainen tunnistaminen ja ennaltaehkäisy.

Ohjaajat: Else Vierre, TtM, päätoiminen tuntiopettaja ja Anna Saari, THM, lehtori

Vuosi: 2011

Sivumäärä: 57

Liitteiden lukumäärä: 3

Opinnäytetyön aiheena on työstressi ja työuupumus. Tavoitteena oli selvittää, mitä työstressi ja työuupumus ovat ja miten niitä tunnistetaan ja ennaltaehkäistään. Lisäksi pohdittiin työhyvinvoinnin merkitystä terveydelle. Tavoitteena oli myös terveydenhoitajan ammatillisen osaamisen lisääminen, koska terveydenhoitajalla on tärkeä rooli työikäisen terveyden edistäjänä. Tarkoituksena oli tuottaa työyhteisöjen ja työterveyshuollon käyttöön soveltuvaa tietoa työstressistä ja työuupumuksesta. Lisäksi saatua tietoa voidaan hyödyntää käytännön työelämässä tulevana terveydenhoitajina.

Opinnäytetyö laadittiin toiminnallisen opinnäytetyön periaatteiden mukaisesti. Toiminnallinen osuus suoritettiin Seinäjoki Arenassa järjestetyssä Food & Life Expo -hyvinvointitapahtumassa helmikuussa 2011. Tarkoituksena oli lisätä työikäisten tietämystä työstressistä ja työuupumuksesta sekä herättää heidän mielenkiintoaan työhyvinvointia kohtaan. Kohderyhmälle laadittiin jaettavaksi työhyvinvointitesti mahdollisten stressin oireiden ja työhyvinvoinnin kartoittamiseksi. Tapahtumaan valmistettiin myös posterit, jossa esiteltiin keinoja stressin ehkäisemiseksi ja työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Työuupumus voi kehittyä jatkuvan työstressin seurauksena. Silloin ihmisen voimavarat työn vaatimuksiin nähden ovat vähentyneet. Alkava työuupumus oireilee usein sekä psyykkisin että fyysisin oirein. Työstressiä ja työuupumusta voidaan ennaltaehkäistä sekä yksilö- että organisaatiotason keinoin. Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen on merkittävä yksilötason keino oppia tunnistamaan stressin oireet ja ennaltaehkäistä työuupumuksen syntyminen. Vaikka Työ ja terveys -haastattelututkimuksen (2009) mukaan stressin oireiden kokeminen on vähentynyt ja valtaosa kokee työkykynsä erittäin tai melko hyväksi, on silti työuupumus sen kokevalle vakava tilanne.

Avainsanat: stressi, työuupumus, työhyvinvointi, työkyky

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree programme in nursing

Specialisation: Public health nurse

Authors: Johanna Ikola and Virpi Rantala

Title of thesis: Recognition and prevention of stress and burnout at work

Supervisors: Else Vierre, MNSc, lecturer and Anna Saari, MNSc, senior lecturer

Year: 2011

Number of pages: 57

Number of appendices: 3

The topic of this study is stress and burnout at work. The aim was to describe the nature of stress and burnout and to deal with their detection and prevention. The importance of well-being at work was also discussed. Another aim was to increase the professional competence of public health nurses, who have an important role in promoting health among working people. The purpose of this study was to produce knowledge for the use of workplaces and occupational health service. This knowledge will also be useful in our work as future public health nurses.

This study was partly based on action carried out at the Food & Life Expo -event in Seinäjoki Arena in February 2011. The purpose was to increase working-age people's knowledge of stress and burnout at work and also to rouse their interest in well-being at work. With this target group in mind, a test was created and handed out to explore people's stress symptoms and wellbeing at work. A poster was also produced and displayed to introduce ways to prevent stress and increase wellbeing at work.

Burnout can be a result of continuous stress at work. In such a situation, the demands of work exceed the person's resources. The symptoms of burnout are both psychological and physical. There are many ways, both at individual and organisational level, to prevent stress and burnout at work. Taking care of one's wellbeing is one significant way to learn to recognize the symptoms of stress and to prevent its development into burnout. Although Finnish research on work and health (2009) shows that working people have fewer symptoms of stress than before and consider their work ability very good or rather good, experiencing burnout is still a serious situation to the individual.

Keywords: stress, burnout, well-being at work, work ability

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ	4
1 JOHDANTO	6
2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS	8
3 TYÖHYVINVOINTI TYÖELÄMÄN MUUTOKSESSA	9
3.1 Työhyvinvointi ja työkyky käsitteinä.....	9
3.2 Työelämän kehityssuunnat.....	11
3.3 Työn merkitys ihmisen hyvinvoinnille	12
4 TYÖIKÄISEN ENNALTAEHKÄISEVÄ TERVEYDENHUOLTO	14
4.1 Työterveyshuollon rooli työhyvinvoinnin edistämisessä	14
4.2 Terveystenhoitaja työikäisen terveyden edistäjänä	15
5 STRESSI TYÖELÄMÄSSÄ.....	16
5.1 Stressi käsitteenä.....	16
5.2 Stressitekijät eli stressorit.....	17
5.3 Stressin vaikutukset elimistössä.....	18
5.4 Stressin oireet ja niiden tunnistaminen.....	19
5.5 Työn kuormittavuuden merkitys stressin kokemisessa.....	20
5.6 Työstressi.....	22
6 TYÖUUPUMUS	23
6.1 Työuupumuksen keskeiset piirteet	23
6.2 Työuupumuksen vaiheet	24
6.3 Työssäkäyvien ihmisten kokemuksia työuupumuksesta	25
6.4 Työuupumuskokemusten yhteenveto.....	29
6.5 Työuupumus sairauspoissaolon syynä.....	31
7 STRESSIN JA TYÖUUPUMUKSEN ENNALTAEHKÄISY	33
7.1 Henkisen hyvinvoinnin lähtökohdat	33
7.2 Elämäntapojen merkitys hyvinvoinnille.....	33
7.3 Stressin hallinta työuupumuksen ennaltaehkäisyssä	34
7.4 Hyvinvointia edistävä työyhteisö	36
7.5 Esimiehen toiminnan merkitys työhyvinvoinnille.....	37

8 TOIMINNALLISEN OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS FOOD & LIFE EXPO - TAPAHTUMASSA.....	39
8.1 Food & Life Expo -tapahtuma.....	39
8.2 Toiminnallisen opinnäytetyöprosessin suunnittelu ja työstäminen	40
8.3 Toiminnallisen osuuden toteutus ja arviointi.....	43
9 POHDINTA	45
9.1 Opinnäytetyön hyödyntäminen.....	45
9.2 Eettisyys ja luotettavuus.....	45
9.3 Johtopäätökset.....	47
9.4 Oma pohdinta.....	49
LÄHTEET.....	53
LIITTEET	57

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheena on työstressi ja työuupumus. Tavoitteena oli selvittää, mitä työstressi ja työuupumus ovat ja miten niitä tunnistetaan ja ennaltaehkäistään. Lisäksi pohdittiin työhyvinvoinnin merkitystä terveydelle, koska ihminen viettää suuren osan elämästään työssä. Tavoitteena oli myös terveydenhoitajan ammatillisen osaamisen lisääminen, koska terveydenhoitajalla on tärkeä rooli työikäisen terveyden edistäjänä. Tarkoituksena oli tuottaa työstressistä ja työuupumuksesta tietoa, jota työyhteisöt ja työterveyshuolto voivat käyttää työikäisen terveyden edistämiseksi. Lisäksi saatua tietoa voidaan hyödyntää käytännön työelämässä tulevana terveydenhoitajina. Opinnäytetyön kohderyhmänä olivat työssäkäyvät ihmiset.

Opinnäytetyö laadittiin toiminnallisen opinnäytetyön periaatteiden mukaisesti. Toiminnallinen osuus suoritettiin Seinäjoki Arenassa järjestetyssä Food & Life Expo-hyvinvointitapahtumassa 12.2.2011. Tarkoituksena tapahtumassa oli lisätä työikäisten tietämystä työstressistä ja työuupumuksesta sekä herättää heidän mielenkiintoaan työhyvinvointia kohtaan. Kohderyhmälle laadittiin jaettavaksi työhyvinvointitesti mahdollisten stressin oireiden ja työhyvinvoinnin kartoittamiseksi. Tapahtumaan valmistettiin myös posterit, jossa esiteltiin ihmisen omia keinoja stressin ehkäisemiseksi ja työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Vuoden 2011 huhtikuussa Suomessa oli työssäkäyviä ihmisiä 2 458 000 ja työllisyysaste 15–64 -vuotiaista oli 68,2 prosenttia (Suomen virallinen tilasto 2011). Työssäkäyvistä runsas neljäsosa (28 %) on ilmoittanut, että ovat viimeisen puolen vuoden aikana pitkään tai toistuvasti kärsineet työstä johtuvista psyykkisistä tai fyysisistä oireista (Karjalainen & Vainio 2010, 17). Suomalainen työelämä on erityisesti viime aikoina joutunut suurten ja ongelmallisten muutospaineiden kohteeksi. Keskeisimmäksi ongelmaksi on koettu kilpailun ja suorituspainien jatkuva koveneminen. Kehittyneistä työoloista ja hyvästä työelämän laadusta huolimatta, nykyisin vain harva osa suomalaisista jaksaa jatkaa työuraa normaaliin eläkeikään asti. (Kasvio 2010a, 26, 30.) Suomen valtioneuvosto on asettanut Terveys 2015 -kansanterveysohjelmassa (2001, 15) yhdeksi tavoitteeksi työikäisten työ- ja toimin-

takyvyn sekä työelämän olosuhteiden paranemisen. Opinnäytetyön aihe on siis erittäin ajankohtainen ja koskettaa monia suomalaisia.

Teoriatiedon lähteiksi valittiin aihetta käsittelevää kirjallisuutta, artikkeleita, suomalaisia ja ulkomaisia tutkimuksia sekä internet-sivustoja. Kirjallisuuden etsinnässä käytettiin apuna Plari-tietokantaa ja artikkelien haussa käytettiin Aleksi-tietokantaa. Englanninkielisiä artikkeleita etsittiin Cinahl-tietokannasta hakusanoilla stress ja burnout. Teoriatiedon tueksi etsittiin suomalaisista sanoma- ja aikakauslehdistä artikkeleita, joissa työuupumuksen kokeneet kertovat omista kokemuksistaan: uupumukseen johtaneista syistä, oireista ja selviytymiskeinoista.

Opinnäytetyön raportissa selvitetään aluksi työhyvinvoinnin merkitystä sekä työelämässä tapahtuvien muutosten vaikutusta työssä jaksamiseen. Raportti etenee terveydenhoitajan roolin ja työterveyshuollon aseman määrittämisellä työikäisen terveydenhuollossa. Seuraavaksi käsitellään työelämässä koettua stressiä ja työuupumusta, niiden oireita ja oireiden tunnistamista. Näiden jälkeen perehdytään tarkemmin työuupumuksen ennaltaehkäisyyn. Raportin loppuvaiheessa kuvaillaan toiminnallista opinnäytetyötä, sen suunnittelua, toteutusta ja arviointia. Viimeisenä esitellään opinnäytetyöstä tehdyt johtopäätökset ja pohdinnat. Opinnäytetyön keskeiset käsitteet ovat stressi, työuupumus, työhyvinvointi ja työkyky.

2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitä työstressi ja työuupumus ovat ja miten niitä tunnistetaan ja ennaltaehkäistään. Lisäksi pohdittiin työhyvinvoinnin merkitystä terveydelle, koska ihminen viettää suuren osan elämästään työssä. Tavoitteena oli myös terveydenhoitajan ammatillisen osaamisen lisääminen, koska terveydenhoitajalla on tärkeä rooli työikäisen terveyden edistäjänä. Tarkoituksena oli tuottaa työstressistä ja työuupumuksesta tietoa, jota työyhteisöt ja työterveyshuolto voivat käyttää työikäisen terveyden edistämiseksi. Lisäksi saatua tietoa voidaan hyödyntää käytännön työelämässä tulevana terveydenhoitajina.

Food & Life Expo -tapahtumassa oli tarkoituksena tavoittaa kaiken ikäisiä työssäkäyviä ihmisiä, lisätä heidän tietoaan ja mielenkiintoaan työhyvinvointia kohtaan sekä saada heidät pohtimaan jaksamistaan työelämässä. Lisäksi tapahtumaan suunniteltiin posterit, jossa esiteltiin ihmisen omia keinoja stressin ehkäisemiseksi ja työhyvinvoinnin edistämiseksi myönteisessä ja kannustavassa muodossa. Kohderyhmälle laadittiin jaettavaksi työhyvinvointitesti, joka jäi vastaajalle omaksi. Testin tarkoituksena oli, että ihminen itse kartoittaa omaa työhyvinvointiaan ja mahdollisia stressin oireita.

Opinnäytetyössä lähestytään aihetta terveyden edistämisen näkökulmasta, kuten ihmisen omien voimavarojen löytämisen ja vahvistamisen kautta. Tarkastelun lähtökohtana on ihminen itse, joka pystyy määrittämään omaa hyvinvointiaan, huomaamaan siinä tapahtuvia muutoksia ja ennaltaehkäisemään toiminnallaan sairastumista. Ihmisellä voidaan katsoa olevan suurempi mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua terveyttään edistäviin päätöksiin ja toimintaan. Terveyden edistämiseksi on tärkeää, että tiedostaa omat voimavarat, mahdollisuudet ja vaihtoehtoiset toimintatavat. Sairauden sijaan keskitytään terveyteen, otetaan huomioon terveyden moniulotteisuus ja myös terveyteen vaikuttavat yksilön ulkopuoliset tekijät. Ihminen nähdään kokonaisuutena ja pyritään löytämään yksilön terveyttä ylläpitävät tekijät. (Haarala & Mellin 2008, 58.) Terveydenhoitajan tärkeänä tehtävänä on olla tuke-
massa ja kannustamassa ihmisiä tekemään sellaisia päätöksiä ja muutoksia elämässä, jotka parantavat elämänlaatua ja auttavat elämään terveempänä.

3 TYÖHYVINVOINTI TYÖELÄMÄN MUUTOKSESSA

3.1 Työhyvinvointi ja työkyky käsitteinä

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työn mielekkyyttä ja sujuvuutta turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja -yhteisössä. Työhyvinvointi näkyy yksilöiden ja työyhteisöjen toiminnan sujumisena, osaamisen kehittymisenä ja myönteisinä kokemuksina sekä asenteina. (Työterveyslaitos 2010a.) Työssään hyvinvoiva ihminen on tyytyväinen ja sitoutunut työhönsä, kiinnostunut asioista ja osallistuu yhteisiin asioihin. Yleisesti ihmisen hyvinvointi näkyy tyytyväisyytenä elämäänsä, aktiivisuutena, epävarmuuden sietona sekä itsensä hyväksymisenä ja avoimena perusasenteena. (Työterveyslaitos 2010b.) Mieluisassa ammatissa työskenteleminen ja uratavoitteiden saavuttaminen auttaa ihmistä voimaan hyvin ja olemaan tyytyväinen elämäänsä. Työn ei välttämättä tarvitse olla erityistä unelmatyötä ja silti se antaa tyydytystä tekijälleen. (Kasvio 2010a, 29.)

Työhyvinvointiin liitetään usein käsite ”työn imu” (work engagement), jolla tarkoitetaan myönteistä, motivoitunutta ja omistautunutta asennetta työhön. Sillä on todettu olevan työn tuottavuuteen, työhyvinvointiin, terveyteen ja työkykyyn positiivisia vaikutuksia. (Honkonen 2010, 79–80.) Työ ja terveys -haastattelututkimuksen (2009) mukaan suomalaisista työntekijöistä vahvaksi ja tarmokkaaksi sekä innostuneeksi työssään tuntee päivittäin tai muutaman kerran viikossa yli puolet. Erityisesti naiset, palvelu-, myynti- ja hoitotyötä tekevät sekä majoituksen ja ravitsemuksen toimialoilla työskentelevät tuntevat näin päivittäin.

Työhyvinvointi-termin alkuperä lienee työpsykologian kirjallisuudessa olevassa ”wellbeing at work” -käsitteessä. Puheessa työhyvinvointitoiminnalla tarkoitetaan kaikkea työpaikkojen ja niiden henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyönä tekemää työhyvinvointiin liittyvää toimintaa. Työhyvinvointitoiminnan tavoite on yhdensuuntainen työkykyä edistävän ja ylläpitävän toiminnan kanssa ja työhyvinvointi ja sen edistäminen katsotaan usein synonyymiksi ”työkyvyn edistämiseksi ja työssä jatkamisen tukemiseksi”. (Husman 2010, 60.)

Työkyky on jatkuvasti muuttuva kokemus hyvinvoinnista, joka syntyy yksilön, työn ja työyhteisön tuloksena. Työkyky on ihmisen omaan arvioon perustuva tulkinta omien voimavarojen ja työn asettamien vaatimusten välisestä suhteesta. (Nummelin 2008, 29.) Työkyvyn käsitettä voidaan tarkastella esimerkiksi lääketieteellisen käsitystyyppin ja työkyvyn tasapainomallin mukaisesti. Lääketieteellisen käsitystyyppin mukaan työkyky on yksilöllinen, terveydentilaan liittyvä ja työstä riippumaton ominaisuus. Sen mukaan terve yksilö on täysin työkykyinen ja sairaus aina heikentää työkykyä. Tasapainomallin mukaan työkyky riippuu yksilöllisen toimintakyvyn riittävydestä työn asettamiin vaatimuksiin nähden. Nämä kaksi käsitystyyppiä ovat vallitsevia käsityksiä työterveyshuollossa. Nykyiset työn muutoksesta johtuvat työterveysongelmat ovat lisänneet kiinnostusta työkyvyn integroitua käsitystyyppiä kohtaan, jonka mukaan työkykyä tarkastellaan yhteisöllisenä ja työtoiminnan muodostamana järjestelmänä. (Mäkitalo 2010, 162–163.)

Työkykyä määriteltäessä ei ole olemassa yksiselitteisiä kriteerejä sille, milloin ihminen on tarpeeksi terve tai kykenevä suoriutumaan tiettyntyyppisistä tehtävistä. Todellisuudessa rajat muotoutuvat vallitsevien erilaisten tilanteiden mukaan. Terveysteen vaikuttavat lisäksi monet biologiseen perimään, ympäristöön ja elintapoihin liittyvät tekijät. Usein onkin vaikeaa määrittää joko kokonaan tai osittain työstä johtuvat sairaudet. (Kasvio 2010a, 29.)

Valtioneuvosto on terveystalitiikassaan huomionnut työikäisten työssäjaksamisen tärkeyden. Se on Terveys 2015 -kansanterveysohjelmassa (2001) asettanut yhdeksi tavoitteeksi, että työikäisten työ- ja toimintakyky sekä työelämän olosuhteet kehittyvät siten, että ne osaltaan mahdollistavat työelämässä jaksamisen pidempään. Nuoremmilla työntekijöillä terveyden näkökulmasta haasteelliseksi osoittautuu työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Työolojen kehittäminen terveyttä edistäviksi kaikille työntekijöille on tärkeä tehtävä ja terveellisiä elämäntapoja on tuettava muun elämän ohessa myös työelämässä. (Terveys 2015 -kansanterveysohjelma 2001, 15, 24.)

Suomalaisista työntekijöistä 84 prosenttia kokee työkykynsä erittäin hyväksi tai melko hyväksi työn henkisten vaatimusten suhteen. 55–64 -vuotiaat kokevat työ-

kykynsä henkisten vaatimusten kannalta nuorempia harvemmin hyväksi. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

3.2 Työelämän kehityssuunnat

Nykyaikaisen työelämän muutosprosesseja ymmärtääkseen tulee huomioida ihmisten työhön kohdistuvien tarpeiden ja odotusten sekä työkäyttäytymisen kehittyminen. Esimodernina aikana työnteon tarkoituksena oli huonoina aikoina ruoan hankkiminen. Palkkatyön yleistyminen taas nostatti esiin länsimaissa uuden välineellisen suhtautumisen työhön. Moni on kokenut työnsä ensisijaisesti aineellisen toimeentulon välineeksi ja mielenkiinto on kohdistunut pääasiassa perheeseen ja yksityiselämään. Työelämän kehittyessä on kuitenkin menty päinvastaiseen suuntaan: nykyisin työstä on tullut erityisesti monille vaativammassa tehtävissä työskenteleville erittäin keskeinen elämänalue. Työn tekemiseen käytetään lähes kaikki energia, työpaikalla solmitaan monet keskeiset sosiaaliset suhteet ja yksityiselämässä ollaan valmiita tekemään paljon uhrauksia työuralla etenemisen vuoksi. 1970-luvulta lähtien on havaittu merkkejä uudenlaisen jälkimaterialistisen työasenteen kehittymisestä. Keskeiseksi nousee palkan tai uralla etenemisen sijasta halu päästä toteuttamaan itseä tai edistämään keskeisten elämänarvojen toteutumista työnteon välityksellä. Yhdeksi merkittäväksi muutostrendiksi on noussut lisääntyvä kulttuurinen yksilöityminen, jolloin jokainen ihminen haluaa tehdä omat valintansa vapaasti ja tarkastella myös työtään omista lähtökohdista käsin. (Kasvio & Kandoilin 2010, 34–35.)

Yksi keskeinen viime vuosikymmenten muutos on ollut sekä työtehtävien koulutusvaatimusten että työelämässä mukana olevien keskimääräisen koulutustason kohoaminen (Kasvio 2010a, 28). Työtehtävien hoitaminen onnistuneesti vaatii ammatillisten perusvalmiuksien ohella hyvää perehtymistä omassa organisaatiossa vallitseviin käytäntöihin sekä käytettyihin tietoteknisiin ja muihin sovelluksiin. Oma osaaminen vaatii jatkuvaa kehittymistä. Nykyisin työnteko tapahtuu melko pitkälle kehittyneissä työympäristöissä ja nykytekniikan mukaisia työvälineitä käyttäen. Vaikka työaikoja säädellään lainsäädännöllä ja sopimuksilla, kova kilpailu ja

lisääntyvät tulosodotukset saattavat joskus ylittää ihmisten käytettävissä olevat voimavarat. (Kasvio 2010b, 10.)

Työn muutoksen, terveyden ja työhyvinvoinnin välisistä yhteyksistä on olemassa jonkin verran tutkimustietoa. Suuret muutokset, kuten irtisanomiset ja yrityksen fuusiot vaikuttavat paitsi työnsä menettäneiden myös työhön jäljelle jääneiden terveyteen. Sairauspoissaolojen, koetun stressin, sydän- ja verisuonisairauksista aiheutuvan kuolleisuuden sekä tuki- ja liikuntaelinoireiden on todettu lisääntyvän. Organisatoristen muutosten on osoitettu lisäävän työterveyden kannalta haitallisten työolosuhdetekijöiden esiintyvyyttä, kuten esimerkiksi työn hallinnan puutetta, aikapainetta ja rutiininomaista työtä. Lisäksi yksityiskohtaisten pitkittäisten tapaus-tutkimusten mukaan työn muutoksen murroskohdissa on tullut esiin sekä työkuorimituksen että työn mielekkyyden ongelmia. (Mäkitalo 2010, 181.)

Nykyisessä työelämässä työhön liittyvät muutokset, epävarmuus, kiire ja työn henkinen rasittavuus asettavat vaatimuksia yksilöiden ja yhteisöjen sopeutumiskyvylle. Työelämä vaatii ihmisiltä paljon ja työssä tarvitaan yhä parempia yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. Myös stressinhallinta on yksi keskeinen työelämätaito niin yksilö- kuin organisaatiotasolla. (Nummelin 2008, 15–16.) Tyypillistä nykyorganisaatioiden tilanteelle on, että toistuvat muutokset ja niiden synnyttämä stressi voivat kasautua. Muutosten jatkuvuuden vuoksi tasaantumiskausia ei ole, mikä voi altistaa liialliselle stressaantumiselle ja uupumiskierteelle. (Nummelin 2008, 78, 82.)

3.3 Työn merkitys ihmisen hyvinvoinnille

Työllä voi olla ihmisen terveydelle monenlaisia vaikutuksia, niin myönteisiä kuin haitallisia. Vaikutukset ovat sekä psyykkisiä, fyysisiä että sosiaalisia. Työn luonne on muuttunut fyysisestä työnteosta henkisen työn suuntaan. Työ vaatii sopeutumista ja kehittymistä, paineen ja epävarmuuden sietokykyä sekä sosiaalisia taitoja. Fyysisten oireiden rinnalle ovat tulleet mielenterveysongelmat sekä erilaiset sosiaaliset ongelmat kuten työpaikkakiusaaminen. Aiempiin vuosikymmeniin verrattuna psykososiaalisten tekijöiden merkitys työntekijöiden hyvinvoinnille ja terveydelle on korostunut (Honkonen 2010, 71).

Toimeentulon turvaamisen lisäksi työ rytmittää elämää ja tuo elämälle merkityksellistä sisältöä. Se luo sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja kehittymismahdollisuuksia sekä vahvistaa itsetuntoa. Työllä on siis ihmisen mielenterveydelle useita myönteisiä merkityksiä. Käsitteenä mielenterveydellä tarkoitetaan esimerkiksi elämänhallintaa, itsetuntoa, elinvoimaisuutta ja henkistä vastustuskykyä. Hyvä mielenterveys auttaa luomaan ihmissuhteita ja välittämään toisista, arvostamaan itseä sekä toimimaan sosiaalisissa tilanteissa. Se tukee arjessa jaksamista ja auttaa selviytymään vastoinkäymisistä. Työ voi toisaalta laukaista tai pahentaa mielenterveyden häiriöitä, jos työhön liittyy esimerkiksi pitkäaikaisia kuormitustekijöitä tai muita kielteiseksi koettuja tapahtumia. Mielenterveydenhäiriöt ovat yleisiä työikäisen väestön keskuudessa ja toiset ovat alttiimpia sairastumaan. (Honkonen 2010, 70, 73–74.)

Masennus on yksi merkittävä työ- ja toimintakyvyn vähenemistä aiheuttava tekijä. Se heikentää keskittymiskykyä ja tarkkaavaisuutta, muistia, kykyä omaksua uusia asioita, päätöksentekoa sekä aiheuttaa usein vetäytymistä vuorovaikutussuhteista. Koska henkisen suorituskyvyn vaatimukset monilla toimialoilla ovat kasvaneet, masennukseen ja muihin mielenterveyden häiriöihin liittyvät kognitiiviset vaikeudet haittaavat työstä selviytymistä. Masennuksen yhteydessä tavallisesti lisääntyvä univaje voi myös vaikeuttaa kognitiivista suoriutumista. (Honkonen 2010, 77–78.)

Ihmiset suhtautuvat työhön ja siihen liittyvään vastuuseen, jatkuvaan kehittymiseen ja ristiriitaisiin odotuksiin eri tavoin. Toisille ne aiheuttavat stressiä, toiset puolestaan kokevat työn mielenkiintoisena ja haastavana. Suhde työhön voi muuttua tai vaihdella työuran aikana ja sen varrelle liittyy onnistumisia ja epäonnistumisia. Työelämässä ihmiselle on tärkeää tulla hyväksytyksi sellaisena kuin on. Ryhmään kuulumisen ja oman tekemisen arvostaminen merkitsevät paljon. Oman yksilöllisyyden säilyttäminen työpaikalla on kuitenkin myös tärkeää. Se, että haluaa onnistua työssään, on työmotivaation perusta. (Korppoo 2010, 170–171.)

4 TYÖIKÄISEN ENNALTAEHKÄISEVÄ TERVEYDENHUOLTO

4.1 Työterveyshuollon rooli työhyvinvoinnin edistämisessä

Työterveyshuollolla on tärkeä rooli työikäisten ennaltaehkäisevässä terveydenhuollossa ja sairaanhoidossa. Työterveyshuolto toimii työpaikan kumppanina ja tukena terveyden edistämisessä työpaikalla ja toimii yhteistyössä työpaikan johdon, työntekijöiden ja työpaikan yhteistyötahojen kanssa. (Husman & Liira 2010, 197.) Työterveyshuollon ja työpaikan tulisi suunnitella toimintamallit, joiden mukaan toimitaan ongelmatilanteissa. Toimintamallien tulisi olla kirjallisesti sovittuja, kaikkien työpaikan osapuolten hyväksymiä sekä kaikkien työntekijöiden saatavilla. (Antti-Poika & Martimo 2010, 212.)

Työterveyshuollon tehtäviin kuuluu kaikille työntekijöille suunnattu toiminta ja tiedottaminen, riskiryhmien tukeminen ja työkyvyn palauttaminen (Husman & Liira 2010, 197). Tärkeänä tehtävänä on myös työntekijöiden työkyvyn seuranta, jonka välineitä ovat terveystarkastukset, työpaikkaselvitykset, sairaanhoito ja sairauspoissaoloseuranta. Työkykyä uhkaavat ongelmat saattavat ilmetä lisääntyneinä poissaoloina, työtapaturmina, heikentyneinä työsuorituksina tai työntekijän poikkeavana käytöksenä. Useimmat ongelmat vaativat työntekijän, esimiehen ja työterveyshuollon yhteistyötä. Esimies ja alainen pyrkivät aluksi selvittämään keskenään ongelman laatua. Jos syyksi paljastuu itse työhön liittyvä tekijä, kuten osamiseen tai motivaatioon liittyvä ongelma, ei työterveyshuollon selvittelyjä välttämättä tarvita. Mutta jos syntyy epäily esimerkiksi terveysongelmasta tai syy jää epäselväksi, on esimiehen tehtävänä ohjata työntekijä työterveyshuollon vastaanotolle. (Antti-Poika & Martimo 2010, 212–213.)

Työntekijöiden terveyttä koskevassa tutkimuksessa todettiin, että työntekijät kaipaavat kuuntelua ja työssä jaksamista tukevaa ja avointa keskustelua liittyen mahdolliseen työuupumukseen. Sosiaalista tukea toivottiin sekä työyhteisöltä että työterveyshuollolta. Erityisesti työterveystarkastuksia ja työterveyshoitajan yhteydenottoja haluttiin olevan useammin. (Pirkanen, Pietilä, Rytönen & Varjoranta 2010, 44.) Työ ja terveys -haastattelututkimuksen (2009) mukaan suomalaisista

työntekijöistä joka neljäs työterveyshuoltopalveluiden piirissä oleva on saanut liian vähän tai ei lainkaan tukea työterveyshuolloilta työkyvyn ylläpitämiseksi. 57 prosenttia kokee saavansa riittävästi tukea. Erityisesti nuoret kokevat etteivät tarvitsekaan tietoa työterveyshuollon palveluista.

4.2 Terveystenhoitaja työikäisen terveyden edistäjänä

Yksi terveydenhoitajan tärkeimmistä tehtävistä on saada ihmiset osallistumaan ja kiinnostumaan oman terveytensä edistämisestä ja ylläpitämisestä. Terveystenhoitajan työssä etuna on se, että hän pääsee läheiseen kontaktiin asiakkaiden kanssa. Olennaista on nähdä ihminen kokonaisuutena yksilöllisessä elämäntilanteessaan ja kunnioittaa hänen itsemääräämisoikeuttaan. Motivoimisen lisäksi terveydenhoitajan tehtävänä on vaikuttaa niihin yhteisöllisiin ja yhteiskunnallisiin tekijöihin, joilla on terveydellistä merkitystä ihmisille. Terveystenhoitajan tulee osata tunnistaa työkykyä ja sen heikkenemistä uhkaavat tekijät sekä osaamiseen ja ammatitaitoon liittyvät ongelmat hyvissä ajoin. Tällöin voidaan varhaisessa vaiheessa aloittaa toimenpiteet esimerkiksi mahdollisen uupumisen ennaltaehkäisemiseksi. Terveystenhoitajan on tärkeää luoda luottamuksellinen suhde asiakkaaseen sekä etsiä oikea ratkaisu ongelmaan. Terveystenhoitajan työn laaja-alaisuuden vuoksi hänellä tulee olla muun muassa yhteistyötaitoja, tietoa uusimmista tutkimustuloksista, rohkeutta ottaa arkoja asioita esille sekä ymmärtämystä terveyskäyttäytymisen taustalla olevista tekijöistä. (Rautio 2008, 405, 415–417.)

Työterveyshoitaja on ammattihenkilö, joka huolehtii työikäisen terveydestä työterveyshuollossa. Työterveyshuoltolaki määrittelee työterveyshoitajan perustehtävän, joka on työntekijöiden ja työyhteisöjen terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. Työterveyshoitajan työ kohdistuu sekä työntekijään että työpaikkaan. Nykyisin työterveyshoitajan työ on yksintyöskentelyn ohella myös moniammatillista tiimityötä, jolloin työterveyshoitaja voi hyödyntää muiden ammattihenkilöiden asiantuntemusta työn tavoitteiden saavuttamiseksi. Esimerkiksi työntekijän stressin ja uupumisen ehkäisyyn liittyvissä asioissa voidaan arvioida tilannetta yhdessä työterveyshuollon työpsykologin tai terveyskeskuksen psykologin kanssa. (Juutilainen 2004, 50, 55–56, 131.)

5 STRESSI TYÖELÄMÄSSÄ

5.1 Stressi käsitteenä

Sana ”stressi” on ollut ihmisten tiedossa jo satojen vuosien ajan. 1300-luvulla stressillä tarkoitettiin vaikeuksia, vastoinkäymisiä, ahdinkoa ja koettelemusta. Latinankielinen sana ”stringere” kuvasi puristamista, voimakasta taputtamista tai loukkausta. Aikojen saatossa tuosta sanasta on muotoutunut englanninkielinen termi ”distress”. 1800-luvun lopulla kehitettiin sanalle ”stressi” vertauskuvallinen merkitys, jolla haluttiin kuvata psykologista tilaa, joka aiheuttaa ihmisissä fyysisiä ja psyykkisiä ongelmia. Tieteellisten tutkimusten jatkuessa stressi-ilmiö on täsmennyt enemmän. (Vartiovaara 2004, 13–14.)

Nykyään stressi määritellään tilanteeksi, jossa ihmiseen kohdistuu vaatimuksia ja haasteita siinä määrin, että sopeutumiseen käytettävät voimavarat ovat tiukoilla tai vaarassa ylittyä (Lönqvist 2009). Stressiä syntyy, kun ihminen on vuorovaikutuksessa ympäristöön. Keskeistä on ihmisen ja ympäristön yhteensopimattomuus joko yksilön tarpeiden ja ympäristön tarjoamien mahdollisuuksien välillä tai ympäristön vaatimusten ja yksilön edellytysten välillä. (Ahola 2006a, 41.)

Stressi kuvataan eräänlaiseksi paineiden aiheuttamaksi hälytystilaksi eli ihmisen reaktioksi uhkaavaa stressitekijää vastaan. Stressi saa ajatuksissamme usein negatiivisen kuvan, mutta stressi voi olla myös positiivinen asia. Sopiva määrä stressiä saa ihmisen yrittämään enemmän, keskittymään paremmin sekä aistitoiminnot tehostumaan. (Aalto 2006, 27–28.) Yleensä ihmiset kestävät paineita saman verran, mutta toinen voi ahdistua pienestä kiireestä, kun taas toinen kestää suuriakin paineita (Heiske 2001, 23).

Stressi jaetaan kolmeen päätyyppiin; eustressi, neustressi ja distressi. Eustressi on niin sanottua hyvää stressiä, jota koetaan tilanteissa, jolloin ihminen on innostunut ja motivoitunut. Se voi olla esimerkiksi jokin harrastus tai työpaikan mielekkäät haasteet. Myös rakastumisen tunnetila kuvaa eustressiä. Neustressi kuvaa

nimensä mukaisesti neutraalia tunnetta. Se ei aiheuta positiivisia mutta ei myöskään negatiivisia tunteita. Hyvä esimerkki neustressistä on esimerkiksi katastrofi, joka tapahtuu maapallon toisella puolella. Asia koetaan ikävänä, mutta se ei silti aiheuta erityistä stressiä sanan varsinaisessa merkityksessä. Distressi taas on paha stressiä, jota ihmisillä esiintyy stressin eri muodoista eniten ja aiheuttaa samanlaisia tuntemuksia, kuin mitä satojen vuosien ajan sana on merkinnyt. Distressin akuutti muoto on voimakasta, mutta se lievittyy ja häviää usein nopeasti. Krooninen distressi taas voi kestää muutamista päivistä jopa vuosiin ja täten pitkittyessään se johtaa usein pysyvään ahdistuneisuuteen ja eriateiseen väsymykseen. (Vartiovaara 2004, 14–15.)

Suomalaisista työntekijöistä 8 prosenttia kokee työssään erittäin tai melko paljon stressiä. Määrä on vähentynyt tasaisesti vuodesta 1997 alkaen. Stressioireita esiintyy erityisesti 25–34 -vuotiailla naisilla, ylemmillä toimihenkilöillä sekä rahoituksen ja koulutuksen toimialoilla työskentelevillä. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

5.2 Stressitekijät eli stressorit

Stressitekijät eli stressorit jaetaan yleensä fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin sekä sydän- ja verenkiertojärjestelmää tai aineenvaihduntaa stressaaviin tekijöihin (Sandström 2010, 175). Stressiä voivat aiheuttaa monenlaiset tunteet kuten pelko, viha ja jännitys. Lisäksi vaikeat työ- ja kotiolot, ihmissuhteet, sairaudet, taloudellinen tilanne ja elämänmuutokset voivat olla stressitekijöitä. Myös epäterveellinen ruokavalio, tupakointi, alkoholi ja lääkeaineet vaikuttavat lisäävästi stressin määrään. (Aalto 2006, 29.)

Kestonsa puolesta stressorit voidaan jakaa akuutteihin ja ohimeneviin sekä kroonisiin ja toistuviin stressoreihin. Akuutit stressireaktiot helpottavat päivittäisistä ponnisteluista selviytymistä lisäämällä elimistön suorituskykyä ja tilanteen ohimennessä elimistö palautuu. Krooniset stressorit ovat luonteeltaan pitkäaikaisia tai jopa pysyviä. Krooninen stressi voi johtaa identiteetin ja sosiaalisen roolin muuttami-

seen. Kun stressitila pitkittyy, ei elimistö ehkä pysty sopeutumaan, jolloin hyvä stressi saattaa muuttua pahaksi. (Sandström 2010, 174–176.)

Tietyt työelämän piirteet muodostavat ihmiselle ylimääräistä kuormitusta, joka aiheuttaa stressiä. Jos ihminen asettaa itselleen liian korkeita tavoitteita, ei stressori ole työ, vaan itselle asetettu tavoitetaso. Tällöin ihmisen itsensä sisäistämät arvot ja käyttäytymiselle asetetut vaatimukset toimivat stressoreina. (Keltikangas-Järvinen 2008, 178.)

5.3 Stressin vaikutukset elimistössä

Ihmisen kehossa on kolme erilaista stressijärjestelmää ja niitä yhdistävä tekijä sijaitsee aivojen hypotalamuksessa. Se on keskeinen stressiärsykkeiden vastaanotossa. (Sandström 2010, 178, 180.) Ihmiset reagoivat stressiin yksilöllisesti ja jokaisella on yksilölliset paineen sietorajat. Kun sietoraja ylittyy, hallittu stressi muuttuu hallitsemattomaksi. Stressin sietorajaan vaikuttavat yksilön oma persoona, elämäntapa ja ympäristö. Stressihetkellä elimistö menee niin sanottuun ylijännitystilaan, jolloin stressihormonien eli adrenaliinin, noradrenaliinin ja kortisolin erityis lisääntyy. Hormonit aiheuttavat sydämen sykkeen ja hengitystaajuuden kiihtymisen ja verenpaine- ja verensokeriarvojen nousun. Elimistön sanotaan valmistautuvan puolustukseen stressin aiheuttajaa vastaan. Jos tällainen tila toistuu liian usein tai kestää liian pitkään, alkavat oireet tulla kroonisiksi ja elimistön on entistä vaikeampaa palautua normaalitilaan. (Aalto 2006, 28.) Stressaantuneella ihmisellä biologinen puolustusjärjestelmä heikkenee altistaen hänet juuri hänelle tyypillisille oireille ja sairauksille (Nummelin 2008, 75).

Jatkuvan stressin fyysiset terveyshaitat kohdistuvat pääosin sydämen ja verenkiertoelimistön toimintaan, immunitetiivijärjestelmään ja aineenvaihduntaan (Ahola 2006a, 53.) Nämä selittyvät sillä, että pitkäaikainen stressi vähentää parasympaattisen hermoston eli levossa toimivan hermoston toimintaa. Tämän seurauksia elimistössä ovat kohonnut verenpaine, suurentunut kolesterolipitoisuus, kaulavaltimon paksuuntuminen sekä veren epäedulliset hyytymisominaisuudet. (Kivimäki, Vahtera & Elovainio 2005, 473.) Myös erilaisten kielteisten tunteiden kuten vihan,

ahdistuksen ja masennuksen, on tutkittu olevan yhteydessä immuunijärjestelmän toimintaan, kuolleisuuteen ja sydän- ja verisuonitautien puhkeamiseen. Toisille kielteiset tunteet jatkuvana kokemuksena voivat aiheuttaa mielenterveyden häiriöitä. (Ahola 2006a, 53.)

Suomalaisista työntekijöistä kielteisiä tunteita kuten suuttumusta, vihaa, pelkoa ja häpeää on joutunut kokemaan melko usein tai jatkuvasti 9 prosenttia työssä olevista. Aikaisempiin vuosiin verrattuna osuus on hieman kasvanut. Kielteiset tunteet ovat yleisimpiä koulutuksen sekä terveys- ja sosiaalipalveluiden toimialoilla. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

5.4 Stressin oireet ja niiden tunnistaminen

Stressi oireilee sekä fyysisesti että psyykkisesti. Yleisiä psyykkisiä oireita ovat jatkuva väsymys, jännitys, huolestuneisuus, ärtymys, ahdistuneisuus ja pelko. Stressin pitkittyessä alkavat ajatukset niin sanotusti kiertää kehää, keskittymiskyky huononee ja katoaa lähes olemattomiin. Vähitellen asiat alkavat unohtua, maltti menetetään helpommin, päätöksenteko vaikeutuu ja päivän tehtäviin paneutuminen on yhä vaikeampaa. (Verho & Sampo 2010.) Stressin tuntemukset lisääntyvät jos tekemättömien töiden määrä kasvaa ja huolet lisääntyvät. Ihmisen havaintokenttä kapenee ja kokonaisuuksien hahmottaminen vaikeutuu, jolloin uusien asioiden vastaanottaminen ja omaksuminen heikkenee. (Nummelin 2008, 76.)

Stressi kehittyy usein melko huomaamattomasti ja aletaan tiedostaa yleensä vasta silloin, kun se aiheuttaa esimerkiksi fyysisiä oireita kuten kipua, kolotusta ja kramppeja (Aalto 2006, 28). Lihaskäntä on yleinen stressin oire ja se muodostuu helposti krooniseksi aiheuttaen kipua sekä jäykkyyttä esimerkiksi niskassa, hartioissa ja olkapäissä. Stressi voi aiheuttaa kipua myös päänsärkynä ja kipu voi leviätä vatsan ja rinnan seudulle. Erityisen hälyttäviä oireita ovat huimaus, pahoinvointi, ripuli tai ummetus sekä tuntoaistin vaihtelut ja silmänsäryt. Näiden oireiden lisäksi on syytä kiinnittää huomiota unihäiriöihin, liikunnan vähenemiseen, ruokailutottumusten muutoksiin, alkoholinkäytön lisääntymiseen, mielialamuutoksiin, oman terveyden laiminlyöntiin sekä motivaation puutteeseen. (Verho & Sampo 2010.)

Stressaantuneen ihmisen voimien vähetessä epäonnistumisten määrä lisääntyy ja itseluottamus vähenee. Työmotivaatio heikkenee väsymyksen, haluttomuuden ja aloittekyvyttömyyden vuoksi. Stressin synnyttämä väsymys aiheuttaa ylitöiden lisääntymistä, vetäytymistä ja yleisen aktiivisuuden vähenemistä sekä sosiaalisen kanssakäymisen välttämistä työtovereiden kanssa. Uusista asioista innostuminen vaikeutuu, kun pyritään pitämään kiinni totutuista toimintatavoista. Väsymys aiheuttaa toimintakyvyn laadun ja tehokkuuden heikkenemistä. Samaistuminen työrooliin ja työn tavoitteisiin vaikeutuu stressaantuneella ihmisellä. Työstä myöhästymiset ja luvattomat poissaolot saattavat lisääntyä. (Nummelin 2008, 76–79.)

Toisilla ihmisillä korostuvat psyykkiset ja toisilla fyysiset oireet. Stressin oireiden tunnistaminen ajoissa on tärkeää, jotta elimistön tasapaino pystytään palauttamaan. Itselle tyypillisten stressioireiden tunnistaminen auttaa estämään uupumisen kehittymisen liian voimakkaaksi. Näin voidaan välttää stressioireiden haitalliset vaikutukset. Elämää tulisi tasapainottaa niin, että aikaa jää myös lepoon ja rentoutumiseen. Lisäksi ihmisen voimavaroihin ja stressin kokemiseen vaikuttavat työn ohella muut elämän osa-alueet, kuten elämän kokemukset, elämään liittyvien kuormitustekijöiden määrä, suhde itseen sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen. (Nummelin 2008, 75–76, 78.)

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen (2009) mukaan suomalaisista työntekijöistä puolet on kokenut usein jotain psyykkistä oiretta. Naiset ovat kokeneet oireita miehiä useammin. Tällaisia psyykkisiä oireita ovat esimerkiksi unettomuus, väsymys, ärtyneisyys, alakuloisuus sekä muistin tai keskittymiskyvyn heikkeneminen. Yleisintä psyykkisten oireiden kokeminen on koulutuksen, terveys- ja sosiaalipalvelujen ja muiden palvelujen parissa työskentelevillä. Työstä aiheutuvat psyykkiset tai fyysiset vaivat tai oireet ovat erityisen yleisiä 45–64 -vuotiailla naisilla maa- ja metsätalouden toimialalla.

5.5 Työn kuormittavuuden merkitys stressin kokemisessa

Työn haasteiden määrä ja tunne haasteiden hallitsemisesta vaikuttavat ihmisen kokemukseen työn kuormittavuudesta. Työ on sopivasti kuormittavaa silloin, kun

siinä on selkeä tavoite, se on itsenäistä sekä sisällöltään mielenkiintoista ja vaihtelevaa. Tarpeeksi haasteellinen työ edistää työssä oppimista, mikä taas mahdollistaa työssä kehittymisen ja lisää tyytyväisyyttä työn tekoon. Sopivasti kuormittavassa työssä hallinnan tunne on niin voimakas, että mahdolliset ongelmatilanteet tulkitaan mahdollisuuksiksi. Stressin kokemukset koetaan energisoivaksi voimavaraksi, jolloin tehtävät sujuvat ja työntekijä voi hyvin. (Nummelin 2008, 69–70.)

Ylikuormittavassa työssä työ on psyykkisesti vaativaa ja vaikutusmahdollisuudet työhön ovat vähäiset. Kuormittumisen riskiä kasvattavat kiire ja työmäärän jatkuva lisääntyminen. Tilannetta pahentaa puutteellinen esimies- ja työtoverituki. Pitkään jatkuessa liian kuormittava työ synnyttää ahdistuneisuutta ja erilaisten haasteiden vastaanottokyky heikkenee. Tällöin työntekijän oppiminen ja kehittyminen estyvät. Työstä aiheutuvasta stressistä muodostuu helposti haitallista stressiä, mikäli työtilanne ei pääse korjaantumaan. Tällöin työn hallinta heikkenee ja työntekijän toiminta muuttuu tehottomaksi. Hallinnan tunteen palauttamiseksi työntekijä tarvitsee apua ja tukea. (Nummelin 2008, 70–73.)

Alikuormittavassa työssä taas psyykkisiä vaatimuksia on liian vähän ja vaikutusmahdollisuudet työhön ovat vähäiset. Alikuormittava työ on henkisesti hyvin kuormittavaa, vaikka työstä suoriutuminen vaatii vain vähäisiä ponnistuksia. Aloitekyvyttömyys ja turhautumisen tunteet lisääntyvät helposti ja tekemisen ilo korvautuu kyllästymisen tunteella. Kun työ on haasteetonta, myös oppiminen on mahdotonta. Lisäksi motivaatio ja tyytyväisyys työhön heikkenevät. Mikäli työntekijä altistuu pitkäksi aikaa alikuormittavalle työlle, alkavat voimavarat kulua yhtäläillä kuin ylikuormittavassakin työssä. Tämä voi tulla esille kyllästymisenä ja stressireaktioina. (Nummelin 2008, 73–74.)

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen (2009) mukaan suomalaisista työntekijöistä työnsä kokee henkisesti raskaaksi lähes joka kolmas. Erityisesti vuoteen 1997 verrattuna osuus on pienentynyt. Ylemmät toimihenkilöt, erityisasiantuntijat, kunta-alalla sekä koulutuksen ja terveys- ja sosiaalipalvelujen toimialoilla työskentelevät kokevat työnsä henkisesti erittäin raskaaksi. Valtaosa työntekijöistä palautuu työn aiheuttamasta kuormituksesta hyvin tai kohtalaisesti, 7 prosenttia palautuu huonosti.

5.6 Työstressi

Työstressi on todettu työelämän suureksi haasteeksi (Räisänen & Karila 2007, 743). Työstressi aiheuttaa ongelmia työntekijöille, työnantajille ja yhteiskunnalle lisäämällä terveysongelmia ja poissaoloja ja siten heikentämällä yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä. Kuka tahansa voi stressaantua työstä. Yleisesti työstressiä koetaan silloin, kun työympäristön vaatimukset ylittävät työntekijän kyvyn selviytyä niistä. (Euroopan työterveys ja työturvallisuusvirasto 2002.)

Työstressiä aiheuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi huono työilmapiiri, ristiriitaiset ihmissuhteet, epäselvät roolit, huonot vaikutusmahdollisuudet työhön, tihein aikavälein tapahtuvat muutokset, vähäinen koulutus sekä puutteellinen tuki työkaaveireilta tai johdolta. Työnantajan tehtävänä on tunnistaa työstressin aiheuttajat, arvioida riskit sekä toimia ennaltaehkäisevästi ennen kuin työntekijä sairastuu. (Euroopan työterveys ja työturvallisuusvirasto 2002.)

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen (2009) mukaan suomalaisista työntekijöistä 48 prosenttia kokee usein kiirettä työssään. Vuosiin 1997 ja 2006 verrattuna kiirettä kokevien osuus on laskenut 4 prosenttiyksikköä. Eniten kiirettä koetaan terveys- ja sosiaalipalveluiden, rahoituksen ja koulutuksen toimialoilla. Työmääräänsä voi vaikuttaa 31 prosenttia työssä olevista melko tai erittäin paljon ja 38 prosenttia melko tai erittäin vähän. Eniten työmääräänsä pystyvät vaikuttamaan miehet, yrittäjät, ylemmät toimihenkilöt ja rakentamisen sekä muiden palveluiden toimialoilla työskentelevät.

Suurin osa eli 87 prosenttia työssäkäyvistä on erittäin tai melko tyytyväisiä työhönsä. Osuus on viime vuosien aikana kasvanut. Lähes joka toinen työssä oleva kokee, että hänellä on hyvät mahdollisuudet kehittää itseään ammatillisesti nykyisessä työpaikassa ja vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. Miehet kokevat vaikutusmahdollisuutensa paremmiksi kuin naiset. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

6 TYÖUUPUMUS

6.1 Työuupumuksen keskeiset piirteet

Työuupumuksella tarkoitetaan psykologista oireyhtymää, joka voi kehittyä jatkuvan työstressin seurauksena. Sekä työ että työntekijän ominaisuudet liittyvät työuupumukseen ja se on todennäköisempää tilanteissa, joissa yhdistyvät suuret työn vaatimukset ja vähäiset työn voimavarat. (Honkonen 2010, 75–76.) Työuupumukseen liittyvät kokonaisvaltainen väsymys, kynnistyneisyys ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (Räisänen & Karila 2007, 743).

Kokonaisvaltainen väsymys aiheutuu pitkittyneestä pinnistelystä tavoitteiden saavuttamiseksi ilman tarvittavia voimavaroja. Väsyneen ja uupuneen työntekijän asenteet kuten käsitykset omasta osaamisesta ja aikaansaamisesta muuttuvat. Työ tuntuu menettäneen merkityksensä ja mielekkyytensä. Työntekijän oma ammatillinen pystyvyyden tunne heikkenee. Työuupumusta voidaankin luonnehtia työntekijän kriisinä suhteessa työhönsä. Työuupumuksen arviointi yksilötasolla edellyttää perusteellista kliinistä tutkimusta, haastattelua sekä työolosuhteiden selvittelyä. Arvioinnissa käytetään Maslachin yleistä työuupumuksen arviointimenetelmää (MBI-GS) tai Bergen Burnout Indicator (BBI-15) -kyselylomaketta. (Honkonen 2010, 76.)

Tavallisen väsymyksen ja uupumiseen liittyvän väsymyksen erottaa tavallisesti siitä, että uupuneen ihmisen voimat eivät palaudu yöunen aikana eivätkä myöskään viikonloppuvapaat tai lomat riitä voimavarojen täydentymiseen. Uupumisas- teinen väsymys on myös yksilöä suojaava tekijä, jolloin elimistö säätelee ihmisen energian käyttöä tilanteessa, jossa voimavarat ovat loppumassa. Tällöin elimistö pakottaa hidastamaan tahtia voimavarojen riittämiseksi. (Nummelin 2008, 81–82.)

Työelämän vaatimukset, kuten työntekijän omista henkilökohtaisista tarpeista lähtevät ylisuuret odotukset tai organisaatioiden kasvavat tulostavoitteet asettavat työntekijän voimavarat koetukselle. Vaatimukset kasvavat entisestään ja koko ajan

tavoitellaan jotakin suurempaa tai parempaa. Työssä koetusta merkityksettömyyden tunteesta ja itsearvostuksen vähenemisestä voi syntyä voimavarojen ehtymistila. Työssään uupunut ihminen saa työstään vastineeksi vähemmän kuin mitä on työlleen antanut. Erittäin motivoituneet ja sitoutuneet sekä vastuun- ja velvollisuudentuntoiset ovat alttiimpia uupumaan työssään, koska asettavat työlleen korkeampia tavoitteita kuin muut. (Nummelin 2008, 81.)

Ihmisen uupuminen ei ole välttämättä aina yhteydessä työn tekoon. Yksi avaintekijä uupumiseen voi olla esimerkiksi jollakin tavalla uhkaava ympäristö, kuten luonnon katastrofit tai levottomuudet. Lisäksi uupuminen voi olla seurausta erilaisista tilanteista, jotka ovat tunnetasolla olleet ihmiselle vaikeita jo pidemmän aikaa, esimerkiksi avioero. Kuitenkin useimmissa tapauksissa uupuminen johtuu yksinomaan työstä ja se perustuu samoihin teorioihin kuin kehittyvä työstressi. Työuupumuksesta voi olla vaikeaa palautua ilman ulkopuolista apua ellei työyhteisössä tehdä tarvittavia muutoksia. (Lindblom, Linton, Fedeli & Bryngelsson 2006, 51.)

Terveys 2000-aineiston perusteella on selvitetty ensimmäistä kertaa työuupumuksen ja diagnosoidun masennushäiriön yhteyttä. Sen mukaan noin puolet vakavasti työuupuneista kärsi samanaikaisesta masennushäiriöstä. Mitä vakavammasta työuupumuksesta oli kysymys, sitä yleisempi masennushäiriö oli. Yhteydestä huolimatta kaikki työuupuneet eivät täyttäneet masennushäiriön kriteerejä, mikä tukee käsitystä, jonka mukaan masennus ja työuupumus eivät ole sama asia. Kansainvälisissä diagnoosiluokituksissa työuupumusta ei luokitella mielenterveyden häiriöihin. Suomessa sekä kansainvälisesti, mielenterveyden häiriöt ovat merkittävä sairauspoissaolojen ja ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen peruste. Suomessa se on lisäksi yleisin työkyvyttömyyseläkkeiden perusteena oleva sairausryhmä. (Honkonen 2010, 76.)

6.2 Työuupumuksen vaiheet

Työuupumus voidaan jakaa kolmeen eri vaiheeseen, joita ovat hälytysvaihe, räsittuneisuusvaihe ja uupumisvaihe. Hälytysvaiheelle on ominaista, että ihminen ponnistelee kaikin voimin päämäärien saavuttamiseksi ja lopulta hänen voimavaransa

ylittyvät. Ihminen käy ylikierroksilla yrittäessään hoitaa työnsä myös vapaa-ajalla. Tämän seurauksena syntyy rasittuneisuusvaihe, jolloin voimat ehtyvät ja hän muuttuu väsyneeksi, ärtyneeksi ja jopa vihaiseksi. Uupumisvaiheelle on ominaista selvä muutos käyttäytymisessä ja asenteissa. Ihminen muuttuu välinpitämättömäksi, joustamattomaksi ja eristäytyneeksi. Yhteistyö työkavereiden kanssa saattaa heiketä, koska uupunutta ihmistä on vaikea lähestyä. Ihminen ei itse aina tiedosta hälytys- ja rasittuneisuusvaihetta, jolloin uupumisvaihe tulee yllättäen. Tässä vaiheessa ihminen tarvitsee riittävän pitkän sairausloman ja kokonaisvaltaista kuntoutusta toipuakseen uupumuksesta. (Sihvonen 2011.)

6.3 Työssäkäyvien ihmisten kokemuksia työuupumuksesta

Opinnäytetyössä haluttiin tuoda esille ihmisten kokemuksia työuupumuksesta. Sanoma- ja aikakauslehdistä etsittiin artikkeleita, joissa työuupumuksen kokeneet henkilöt kertoivat kokemuksistaan. Tavoitteena oli syventää näiden tarinoiden avulla käsitystä työuupumuksen luonteesta ja vakavuudesta. Lisäksi tavoitteena oli oppia paremmin ymmärtämään työuupumusta sairastavien ihmisten kokemuksia ja tunteita. Artikkeleita lukemalla valmistauduttiin myös kohtaamaan Food & Life Expo -tapahtuman kävijöitä, jotka mahdollisesti ovat kokeneet työuupumuksen ja haluavat keskustella aiheesta. Opinnäytetyöhön valittiin neljä artikkelia, joista esitellään henkilöillä esiintyneitä työuupumukseen johtaneita syitä, tyypillisiä oireita ja selviytymiskeinoja työuupumuksesta paranemiseen.

Lääperin (2010) haastatteleva naishenkilö kertoo kokeneensa kaksi masennuskautta, joista ensimmäinen alkoi työuupumuksena. Hänen työpaikkansa oli ison yrityksen markkinoinnissa. Perheeseen kuului aviomies sekä murrosikäiset lapset. Työn lisäksi nainen koki perheen taloudenpidon ja kodinhoidon olevan täysin hänen harteillaan. Kodinhoito meni työn edelle ja hän alkoi kyseenalaistaa työtään ja vähätellä sitä. Työn mielekkyys katosi täysin. Nainen kuvailee nukkuneensa tuolloin paljon, koska hänellä oli paha olo eikä mikään asia enää innostanut. Hän ei halunnut aamuisin nousta sängystä ja itki paljon. Nämä ristiriidat ja paineet johtivat lopulta lievään psykoosiin ja nainen oli sairaalassa kaksi kuukautta ja puoli vuotta lääkityksellä. Jälkeenpäin ilmeni, että taustalla oli työuupumus. Nainen toipui työ-

uupumuksesta, mutta myöhemmin hän koki avioeron ja lisäksi lapset muuttivat omilleen. Nainen sai uuden työpaikan, mutta se ei vastannut hänen koulutustaan ja tällöin alkoi uusi masennuskausi. Hän kuvailee:

”Aloin myöhästellä töistä ja siitä alkoi kierre. Minua ei huvittanut mennä töihin. Nyt en itkenyt, mutta kaikki tympäisi. Tuntui, että maailmassa ei ollut hommaa, jota haluaisin tehdä. Kävin töissä vain pakosta ja rahan takia. Olisin halunnut tehdä jotain taideaineisiin liittyvää. Seurasin masennus ja heittäydyin kaiken ulkopuolelle.” (Lääperi 2010, 30–31.)

Nainen tunsi itsensä todella uupuneeksi ja halusi vain nukkua, koska silloin ei tarvinnut tuntea mitään. Hän joutui taas sairaalaan kahdeksi kuukaudeksi. Toivuttuaan nainen löysi vapaaehtoistyön, jossa hän on saanut toteuttaa myös taiteellista taipumusta. Hän on tehnyt työtä jo 12 vuoden ajan ja työuupumus on kadonnut. Nainen kehottaa kohtalotovereitaan hakemaan työuupumukseen apua esimerkiksi työpaikkalääkäriltä ja mielenterveystoimistosta, josta ohjataan tarvittaessa eteenpäin. Hän olisi halunnut päästä kuntoutukseen, mutta hänen mukaansa kuntoutus mielenterveystoiminnassa on suppeaa. Lisäksi hän korostaa suhteita läheisiin ihmisiin ja omiin lapsiin, joihin voi olla yhteydessä. (Lääperi 2010, 30–31.)

Väisänen (2010) kirjoittamassa artikkelissa ratkaisukonsulttina työskentelevän naisen elämä tuntui ilottomalta eikä mikään tuntunut miltään. Työpäivien venyminen kellon ympäri, yöunien jääminen muutama tuntiin, liian kova itsekritiikki ja huonojen asioiden vatkominen veivät lopulta työuupumukseen ja parin kuukauden sairauslomalle. Toipuminen alkoi naisen osallistuttua Ylen *Elämä pelissä* -elämänhallintaohjelmaan. Häntä auttoivat henkisen valmentajan opastus sekä rentoutus- ja keskittymisharjoitukset. Hän alkoi opetella onnellisuutta ja myönteisten asioiden painottamista sekä anteeksiantoa. Entisen työnarkomaanin elämän tärkeysjärjestys muuttui ja elämän pääasiaksi nousi parisuhde. Iloa tuovat esimerkiksi lomamatkan odotus ja liikuntaharrastukset. Työtuntimäärä on vakiintunut ja täydellisyys tavoittelu vähentynyt. Hän kertoo olevansa tasapainoisempi myös läheisten mielestä ja kertoo viihtyvänsä työssään sekä pienen positiivisen stressin olevan vain hyvä asia. (Väisänen 2010, 38.)

Loukon (2010) kirjoittamassa artikkelissa sosiaalityötä tehnyt nainen koki ristiriitaa omien arvojen ja työn vaatimusten välillä sekä koki työn rakenteelliset ongelmat haitallisina. Hän koki olevansa umpikujassa ja inhottavassa oravanpyörässä, vaikka hän työskenteli muuten mieluisassa työpaikassa. Työuupumus alkoi oireilla ensin kehossa migreeni- ja paniikkikohtauksina sekä väsymyksenä. Romahtaminen tuli silti eräänä päivänä arvaamatta kolmen vuoden työssä sinnittelyn jälkeen. Nainen otti yhteyttä työterveyslääkäriin ja hänet ohjattiin myös terapiaan ja psykiatrille. Sairauslomalla totaalinen uupumus otti vallan ja päivistä selviytyminen oli työlästä. Uupumuksen jatkuessa hän alkoi masentua ja kävi jopa itsemurhan partaalla. Masentumisen taustalla oli myös tiukka vanhoillislestadiolainen kasvatus ja lapsen saaminen nuorena. Hän ymmärsi, että hänen piti käsitellä myös menneisyytensä parantuakseen. (Louko 2010, 29–30.)

Epäonnistuneen työhön paluun jälkeen ja jäätyään uudelleen sairauslomalle hän kokeili valtion tarjoamia uudelleenkoulutusmahdollisuuksia ja työkokeiluja. Hän oli aiemmin käynyt myös ammatinvalinnanohjauksessa. Työkokeilut eivät onnistuneet, koska oli työlästä ylipäänsä olla ihmisten ilmoilla. Nainen päätti osallistua RAY:n tukemalle kuntoutuskurssille, jossa pohdittiin oman elämän hallintaa. Hiljalleen hän alkoi saavuttaa elämäänsä tasapainoa ja ymmärtämään elämän hienouden. Nainen löysi keinoja purkaa uutta energiaa ja aikaisemmasta lauluharrastuksesta tuli yhä tärkeämpi. Työuupumus kesti lopulta jopa kuusi vuotta. Nykyisin hän kouluttaa aikuisia huoltamaan mielenterveyttään ja järjestää hyvinvointivalmennuksia. (Louko 2010, 30–31.)

”Pystyn käyttämään itseäni työssäni kokonaan ehjänä ja ammentamaan kokemuksistani. Kokemukset auttavat löytämään asiakkaan kanssa yhteistä pohjaa. En koe enää ristiriitaa työn ja omien arvojeni välillä.” (Louko 2010, 31.)

Hän kritisoi Suomen sosiaalihuoltoa, mutta myös kiittää sitä. Ilman terapiaa, tukea sekä työkokeiluja ja -ohjausta, hän ei olisi näin hyväkuntoinen. Tärkeään osaan hänen mielestään nousee ennaltaehkäisevä toiminta esimerkiksi mielenterveys-työssä. Hän katsoo, että uupumus toi hänen elämäänsä kuitenkin myös paljon hyviä asioita. (Louko 2010, 30–31.)

Haaviston (2009) kirjoittamassa artikkelissa naishenkilö kertoo olleensa vuoden ja kahdeksan kuukautta sairauslomalla työuupumuksen ja masennuksen vuoksi. Hän on työskennellyt lastentarhanopettajana. Naisen työuupuminen alkoi kuntien ja kaupunkien säästöistä, jolloin päiväkotien sijaisten palkkausta alettiin vähentää. Isot lapsimäärät jouduttiin hoitamaan vajaalla miehityksellä. Ensimmäisenä keho alkoi oireilla, polvet kipeytyivät, iskias vaivasi, tuli unettomuutta ja sen myötä väsymystä. Nainen hakeutui vuorotteluvapaalle ja sitten virkavapaalle. Töihin hän palasi parin vuoden päästä, jolloin työmäärää rajoitettiin iskiaksen vuoksi pienemmäksi. Iskias kuitenkin uusiutui puolentoista vuoden päästä ja samaan aikaan uupumus otti vallan. Nainen kärsi unettomuudesta, purskahteli itkuun ja saattoi unoh-
taa lapsia ulos. Sairausloma alkoi taas iskiaksen ja väsymyksen vuoksi. Työterveyslääkäri lähetti naisen psykiatrin vastaanotolle ja diagnoosiksi tuli syvä masennus. Nainen kertoo:

”Olin potilaana terveyskeskuksen psykiatrisella poliklinikalla. Sain mielialalääkityksen ja aloin käydä keskusteluterapiassa erikoissairaanhoidajan luona. Niihin aikoihin elin todella mustissa syövereissä. Sairauslomaa jatkettiin jaksoittain.” (Haavisto 2009, 12.)

Yhteys työterveyslääkəriin säilyi koko ajan, lähinnä puhelimitse. Pidettiin myös palaverieita, joissa keskusteltiin kuinka tilanne on edennyt. Mukana olivat työterveyslääkäri, psykiatrisen poliklinikan hoitaja ja psykiatri. Myöhemmin nainen pääsi kuntoutustutkimukseen, jossa viikon aikana arvioitiin työkykyä, jaksamista ja uudelleenkouluttautumista. Siellä kaavailtiin myös työhön paluuta, mutta nainen koki, että ei ollut vielä valmis työelämään eikä myöskään halunnut palata lasten parissa tehtävään työhön. (Haavisto 2009, 12.)

”Pohdin, onko minulla lupa tähän, mutta työterveyslääkäri vakuutti, että minulla on oikeus sairastaa” (Haavisto 2009, 14).

Nyt nainen pitää arvokkaana sitä, että häntä ei patistettu töihin liian aikaisin. Lopulta uusi työ löytyi uudelleensijoitusyksikön avulla. Nainen oli palaverissa työterveyslääkärin ja työterveyshuollon kuntoutussuunnittelijan kanssa ja sopivaksi työksi muodostui työ palvelukeskuksessa. Ensin oli työkokeiluja ja viralliset työt alkoivat myöhemmin muun muassa maahanmuuttajien parissa ja päivätoiminnassa. Nainen kannustaa muita avoimuuteen ja kertomaan tilanteestaan rohkeasti, jos uu-

puminen kohtaa. Hän kertoo nyt pysyvänsä työ- ja elämänrytmissä kiinni, lisäksi hän jaksaa harrastaa. Fyysiset vaivat ovat edelleen olemassa, mutta hän hoitaa itseään ja keho jaksaa paremmin, kun voi henkisesti hyvin. (Haavisto 2009, 14.)

Työuupumuksen varhaisten merkkien tunnistaminen on tärkeää, jotta vahingolliset vaikutukset voidaan ennaltaehkäistä ajoissa. Yksi olennainen asia työuupumuksesta toipuvan hoitotyössä on, että toipumista ja palautumista tuetaan. Oireiden moninaisuus ja erilaisuus aiheuttavat sen, että hoitokeinojen tulisi olla yksilöllisiä ja niiden tulisi vaikuttaa henkilön koko elämään sisältäen sosiaalisen elämän ja työelämän. Työuupumusta kuvataan usein kunnianhimoiseksi taisteluksi, jossa yrittään suojella uhattua minäkuvaa tilanteessa, jossa ollaan haavoittuvaisia ja voimat ovat heikentyneet. Toipuminen alkaa, kun ihminen on niin sanotusti käynyt pohjalta, lopettanut taistelun ja hyväksynyt tilanteensa. Sairaanhoidajien ja muiden terveydenhuollossa työskentelevien ammattilaisten on välttämätöntä osata auttaa ja rohkaista työuupumuksesta toipuvaa hyväksymään itsensä ja vastaanottamaan ammatti-ihmisen avun. (Ekstedt & Fagerberg 2005, 66.)

6.4 Työuupumuskokemusten yhteenveto

Hoitotyölle ja -tieteelle tuotetaan tutkimustietoa kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimuksella esimerkiksi silloin, kun tarvitaan ihmisten omia kuvauksia tutkittavista ilmiöistä. Ihmisten terveyden ja sairauden kokemukset, hoitokokemukset ja ihmisten niille antamat merkitykset ovat tärkeitä tutkimuksen lähteitä hoitotyössä ja laajasti terveydenhuollossa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 57.)

Laadullisessa tutkimuksessa aineisto voi olla verbaalisessa tai kuvallisessa muodossa. Aineisto voi koostua esimerkiksi päiväkirjoista, kirjeistä, puheista, raporteista, kirjoista, artikkeleista, filmeistä, valokuvista tai taideteoksista. Aineistolähtöisen laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessin, sisällönanalyysin, avulla voidaan analysoida ja tiivistää kerättyä aineistoa. Sisällönanalyysin tarkoituksena on muun muassa selvittää tutkittavien ilmiöiden välisiä suhteita. (Latvala & Vanhainen-Nuutinen 2003, 21, 23.)

Sisällönanalyysin laatimiseksi ei ole tarkkoja sääntöjä vaan ohjeita prosessin etenemisestä. Prosessi voi edetä joko aineistolähtöisesti eli induktiivisesti tai jostakin aikaisemmasta käsitejärjestelmästä lähtien eli deduktiivisesti. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 5.) Sisällönanalyysissä edetään vaiheittain ja eri vaiheet voivat esiintyä myös samanaikaisesti. Alkuvaiheessa määritellään analyysiyksikkö, joka määräytyy aineiston laadun ja tutkimustehtävän mukaan. Analyysiyksikkö voi olla sana, lause, lauseen osa, ajatuskokonaisuus tai sanayhdistelmä. Sisällönanalyysin lähtökohtana ovat esimerkiksi ihmisten haastattelussa kuvaamat alkuperäiset ilmaukset. Ilmaukset pelkistetään ja ryhmitellään, jolloin etsitään aineistosta erilaisuuksia ja yhtäläisyyksiä. Näin voidaan sisällönanalyysin avulla esimerkiksi tehdä johtopäätöksiä siitä, minkälaisia auttamismenetelmiä hoitotyössä tarvitaan. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 24–29.)

Pelkistämävaiheessa aineistolle esitetään tutkimustehtävän mukaisia kysymyksiä ja vastaukset kirjataan. Ryhmittelyvaiheessa etsitään pelkistetyistä ilmaisuista yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Analyysia jatketaan muodostamalla kategorioita samaa tarkoittavista ilmaisuista. Kategoriat nimetään niiden sisältöä hyvin kuvaavilla nimillä. Aineiston abstrahointi eli käsitteellistäminen jatkuu niin kauan kuin se on sisällön kannalta tarkoituksenmukaista ja mahdollista. Jos analyysissä muodostetaan edellä mainitun kaltaisia kategorioita, esitetään ne tutkimuksen tuloksena. Sisällönanalyysia voidaan pitää luotettavana ja eettisenä, jos pystytään osoittamaan lopputuloksen yhteys aineistoon. Lisäksi luotettavuudelle asettaa haasteita se, että tutkija käsittelee aineistoa subjektiivisesti eikä objektiivisesti. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 5-7, 10.)

Ihmisten työuupumuskokemuksista voidaan todeta yhteenvetona seuraavaa: yleisiä syitä työuupumuksen puhkeamiseen olivat ylikuormitus kotona tai työssä, työpäivien venyminen, liian kova itsekritiikki sekä ristiriita omien arvojen ja työn vaatimusten välillä. Alkavan työuupumuksen oireet olivat sekä fyysisiä että psyykkisiä. Lisäksi ilmeni kyynistymistä työtä kohtaan. Tyypillisimpiä oireita olivat väsymys, itkuisuus, ilottomuus, masennus, unettomuus, migreeni- ja paniikkikohtaukset sekä kehon kipuilu. Yhteistä kaikille henkilöille oli, että he tarvitsivat työuupumuksesta selviytymiseen ulkopuolista, ammatti-ihmisen apua. Paranemisessa auttoivat esimerkiksi työterveyslääkäri, psykiatri, sairaalahoito, mielenterveystoimisto, terapia

ja kuntoutus. Lisäksi apua saatiin sopivalla lääkityksellä, rentoutus- ja keskittymisharjoituksilla sekä elämänhallinnan opettelulla ja myönteisyydellä. Paranemiseen on varattava riittävästi aikaa ja henkisen tasapainon saavuttaminen on avainasemassa paranemisen kannalta. Tärkeää on myös oma halu parantua sekä läheisiltä saatu tuki. Kokemusten perusteella voidaan olettaa, että oireiden varhaiseen tunnistamiseen ja ennaltaehkäisyyn tarvitaan sekä yksilölle että työyhteisölle kohdistettua tietoa ja tukea tarpeeksi ajoissa.

Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä ei ollut tarkoituksena tehdä työssäkäyvien ihmisten kokemusten pohjalta perusteellista tutkimusta, vaan aineistosta laadittiin induktiivinen sisällönanalyysi esimerkinomaisesti. (Liite 1). Työuupumuskokemusten perusteella laaditussa esimerkissä aineistolle esitettiin tutkimuskysymys ”mitkä olivat työuupumuksen oireita?” ja analyysiyksiköksi valittiin lauseen osa. Artikkeleista kerättiin alkuperäisilmaisuja, joita pelkistettiin ja pelkistykset ryhmiteltiin alakategorioiksi. Analyysia jatkettiin muodostamalla saman sisältöisistä alakategorioista yläkategorioita ja lopulta muodostettiin yhdistävä kategoria. Kategoriat nimettiin sisältöjä kuvaavilla nimillä. Laaditun sisällönanalyysin tuloksena esitetään kategoriat, jotka kuvaavat työuupumuksen oireita.

6.5 Työuupumus sairauspoissaolon syynä

Lähes kaikki työkäiset joutuvat työuransa aikana olemaan sairauslomalla. Tuki- ja liikuntaelimistön sairaudet ovat yleisiä sairausloman syitä, mutta myös henkiseen jaksamiseen liittyvät ongelmat ovat lisääntyneet. Stressin ja työuupumuksen aiheuttamat sairauslomien määrät ovat kasvaneet ja määrän kasvulle ei näy rajaa ainakaan lähitulevaisuudessa. (Aalto 2006, 21.) Suomessa korvataan vuosittain yli 16 miljoonaa sairauspäivää (Oksanen, Joensuu & Vahtera 2010, 129).

Väestötasolla työuupumukseen voi liittyä pitkä lääkärin määräämä sairauspoissaolo. Pitkien, vähintään kymmenen päivää kestäneiden ja kansaneläkelaitoksen korvaamien sairauspoissaolojen on todettu olevan yleisempiä uupuneilla naisilla ja miehillä kuin muilla työntekijöillä. Vaikka samanaikaiset yleiset psyykkiset ja somaattiset sairaudet otetaan huomioon, on vakava työuupumus molemmilla suku-

puolilla yhteydessä sairauspoissaoloihin. Vakavasti uupuneiden miesten työstä poissaolojen on todettu kestävän pitempään kuin muiden miesten ja lisäksi naisilla lievä työuupumus on liittynyt pitkään sairauspoissaoloon. (Ahola ym. 2007, 565.)

Työuupumuksen ja sairauspoissaolojen välillä voidaan havaita naisten ja miesten kesken eriytyviä tuloksia. Voidaan olettaa, että miehet hakevat apua kuormitukseen ja psyykkisiin ongelmiin naisia harvemmin. Jos miehet jäävät vaille tukea ja apua liittyen työuupumukseen, voivat ongelmat pitkittyessään pahentua, jolloin toipumiseen tarvitaan enemmän aikaa. Lisäksi sukupuolisten rooliodotusten mukaan miesten oletetaan olevan vahvoja, joten uupumisen seuraukset voivat miehillä olla vakavampia kuin naisilla. Miesten elämässä työn merkitys saattaa korostua, jolloin työhön liittyvät ongelmat vaikuttavat enemmän heidän mielenterveyteensä. Naisilla mielenterveyteen vaikuttavat lisäksi kotiasiat ja muut sosiaaliset suhteet. Näiden sukupuolten välisten erojen perusteella voidaan todeta, että työkykyä ja terveyttä ylläpitävää ja edistävää toimintaa tulisi räätälöidä osin erikseen naisille ja miehille. (Ahola ym. 2007, 566.)

Pirskasen ym. (2010, 44) työntekijöiden kokemaan terveyteen liittyvässä tutkimuksessa havaittiin myös eroja miesten ja naisten välillä. Eroja koetussa terveydessä esiintyi kyvyssä nauttia elämästä ja toiveikkuudessa tulevaisuuden suhteen. Hyväksi koettuun terveyteen vaikuttivat naissukupuoli, alle 35 vuoden ikä, määräaikainen työsuhde ja henkinen työ. Toisaalta henkistä työtä tekevät miehet kokivat tavanomaista enemmän stressiä. Monet nuoret ovat kuitenkin huolestuneita oman asemaan ja työn tulevaisuuteen liittyvistä lisääntyvistä epävarmuustekijöistä (Kasvio 2010a, 30).

Työuupumus ei ole Kela-korvauksen peruste, vaan yleensä lääkäri kirjaa työkyvyttömälle sellaisen koodin, joka mahdollistaa toipumisen palkallisesti. Vakavassa työuupumuksessa yhdeksällä kymmenestä työntekijästä on jokin sairauslomaan oikeuttava psyykinen tai fyysinen vaiva. Työnantaja ei saa Kela-korvausta eikä työnantajan tarvitse maksaa työkyvyttömyysajalta palkkaa, jos lääkäri toteaa ainoastaan työuupumuksen. Työnantaja voi halutessaan maksaa palkan, jos niin on sovittu. (Sinervo 2011, 17.)

7 STRESSIN JA TYÖUUPUMUKSEN ENNALTAEHKÄISY

7.1 Henkisen hyvinvoinnin lähtökohdat

Omasta hyvinvoinnista huolehtimalla ihminen selviytyy paremmin arjen haasteista ja näkee omat rajansa selkeämmin. Hän pystyy tunnistamaan tilanteet, joissa työ määrä on liian suuri ja osaa pyytää apua. Jos taas voimavarat ovat vähissä, ihminen ei kykene tunnistamaan tilannettaan ja yrittää selviytyä yksin. Käytännössä itsestään huolehtiminen tarkoittaa rentoutumista, riittävää unta, terveellistä ruokavaliota, fyysistä aktiivisuutta, hauskanpitoa ja mieluisten asioiden harrastamista. Läheisistä ihmissuhteista ja vapaa-ajasta huolehtiminen auttaa pitämään työn ja huvin hyvässä tasapainossa. Hyvinvoiva ihminen tunnistaa stressin merkit paremmin, mikä auttaa hallitsemaan stressiä. (Nummelin 2008, 92.) Tällä on merkitystä myös yleisesti terveydelle, koska työstressin ja työuupumuksen ennaltaehkäisy ehkäisee myös muiden terveyshaittojen syntymistä. Esimerkiksi sydän- ja verenkiertoelimistön toiminnan häiriöt sekä mielenterveyshaitat voivat olla seurausta jatkuvasta stressistä (Ahola 2006a, 53).

7.2 Elämäntapojen merkitys hyvinvoinnille

Työikäisen väestön keskeisiä toimintakyvyn ja terveyden heikentäjiä ovat alkoholin liikkakäyttö, epäterveellinen ravinto ja liikunnan puute. Liiallinen alkoholin käyttö heikentää terveyttä sekä lisää tapaturmien ja ennen aikaisten kuolemien riskiä. Alkoholin väärinkäyttö heikentää työterveyttä, työkykyä, työturvallisuutta ja työn tuottavuutta. Se näkyy työpaikoilla ja työyhteisöissä muun muassa poissaoloina ja työterveyshuollon vastaanottokäyntien lisääntymisenä. Työpaikalla ehkäisevä päihde-työ ja varhainen puuttuminen ovat tärkeitä toimintoja alkoholihaittojen ehkäisemiseksi. Terveellinen ruokavalio edistää työvireyttä, ehkäisee lihavuutta ja ennen aikaista työkyvyttömyyttä aiheuttavien sairauksien syntymistä. Työvireyden ja työhyvinvoinnin kannalta esimerkiksi työaikaisilla ruokailu- ja kahvitauoilla on säännöllisen ravinnonsaannin lisäksi myös sosiaalista merkitystä. Fyysisen toimintakyvyn

ylläpito työikäisillä on suuri haaste, koska yli puolet työikäisistä liikkuu terveyden kannalta riittämättömästi. Työpaikalla voidaan monin keinoin edistää liikkumista, kuten esimerkiksi tukemalla vapaa-ajan liikuntaa, tarjoamalla välineitä liikuntaan tai järjestämällä ryhmätoimintaa. (Husman & Liira 2010, 199–200.)

7.3 Stressin hallinta työuupumuksen ennaltaehkäisyssä

Työstressiä voidaan hallita sekä yksilö- että organisaatiotason keinoin. Suomessa tyypillisiä yksilötason stressinhallintamenetelmiä ovat liikunta, erilaiset rentoutumistekniikat ja lyhytterapeuttiset lähestymistavat. (Honkonen 2010, 81.) Työuupumuksen ennaltaehkäisemiseksi ihminen voi itsetarkkailun ja itsearviointin avulla tunnistaa stressin oireita. Stressinhallinnan opettelulla esimerkiksi kirjallisuuden avulla ja terveyden edistämisellä, kuten terveiden elämäntapojen noudattamisella voidaan yksilötasolla ennaltaehkäistä työuupumusta. (Ahola 2006b, 174.)

Kognitiiviset ja kognitiivis-behavioraaliset menetelmät ovat tärkeitä yksilötason menetelmiä, joita voidaan hyödyntää myös työterveyshuollossa (Honkonen 2010, 81). Kognitiivisessa mallissa pyritään muuttamaan haitallisia ajatuksia ja niihin yhteydessä olevia haitallisia tunteita ja käyttäytymistä. Tämän mallin mukaan haitallisesti vinoutunut ajattelu ylläpitää muun muassa masennusta, ahdistusta, vihaa, ruumiillisia tuntemuksia ja sopeutumattomuutta. Kognitiivisessa terapiassa terapeutti ja asiakas pyrkivät etsimään yhdessä uuden, sopeutumista ja hyvinvointia edistävän tavan ajatella ja siirtämään sen arkielämään. Kognitiivisten ja kognitiivis-behavioraalisten menetelmien on todettu olevan tehokkaita yksilötason menetelmiä. Esimerkiksi Suomessa tehdyssä tutkimuksessa sovelletun rentoutuksen on todettu stressaantuneimmilla miehillä lievittävän työstressiin liittyvää autonomisen hermoston huonoa tasapainoa. (Räisänen & Karila 2007, 744–745.)

Yksilötason menetelmien lisäksi työstressin riittävä hallinta vaatii myös organisaatiotason toimenpiteitä. Tällaisia ovat esimerkiksi organisaation toimintatapojen ja henkilöstövalintojen kehittäminen, työnkuvien muokkaaminen sekä työntekijöiden osallistumis-, koulutus- ja kehittymismahdollisuuksien luominen. Haitallista työkuormitusta ja siitä aiheutuvia terveysongelmia voidaan ennaltaehkäistä työoloja

kehittämällä ja työntekijöiden voimavaroja vahvistamalla. Työstressin hallinnassa on välttämätöntä organisaation johdon, työsuojelun ja koko henkilöstön sitoutuminen yhteistyöhön. Itse työhön ja sen kuormitustekijöihin vaikuttamalla voidaan edesauttaa työstressin hallintaa. (Honkonen 2010, 81–82.)

Työn sujumista seuraamalla voidaan tunnistaa työntekijän ja työn vuorovaikutuksen välisiä tekijöitä. Yksilön keinoja tällöin ovat ajanhallinta, työn ja muun elämän tasapainottaminen, sosiaalisten taitojen kehittäminen ja oikean käsityksen muodostaminen työstä. (Ahola 2006b, 174.) Työssä selviytymisen vaikeudet eivät aina johdu työntekijän terveydentilasta, vaan esimerkiksi osaamiseen, työoloihin tai työyhteisöön liittyvistä ongelmista (Honkonen 2010, 82).

Ihmisen temperamentti määrää millaiset tilanteet hän kokee stressaaviksi ja miten hän stressistä selviää. Ulospäin suuntautuneet ja matalan sisäisen vireystilan omaavat ihmiset kaipaavat jatkuvasti tapahtumia, ärsykejä ja toimintaa. Tällaiset aktiiviset yksilöt selviävät usein stressistä ongelmaan tarttumisen ja toimimisen keinoin. He pystyvät selvittämään ristiriitatilanteet helpommin ja palaamaan stressittömään tilaan. Sisäänpäin kääntyneet ja korkean sisäisen vireystilan omaavat ihmiset kärsivät suuremmasta stressistä traumaattisissa tilanteissa. Tällaiset emotionaaliset yksilöt käyttävät enemmän toimimista tehottomampia tunne-elämään keskittyviä selviytymiskeinoja, jolloin elämäntilanteen tunne heikkenee. (Sandström 2010, 177.)

Selviytymiskeinoja kutsutaan coping-mekanismeiksi, joiden avulla pyritään tasapainoon ympäristön vaatimusten ja yksilöllisen kapasiteetin välillä tai vähentämään niiden välistä ristiriitaa. Selviytymiskeinon tehokkuus vaikuttaa stressin seurausten määrään, esimerkiksi tehoton coping lisää stressin määrää. Selviytymiskeinot vaihtelevat tilanteen mukaan. Esimerkiksi väsyneellä ihmisellä vetäytyminen voi olla selviytymiskeino, vaikka se ei ratkaise tilannetta. Selviytymiskeinojen tehokkuutta ja tehottomuutta arvioitaessa tulee huomioida stressitilan voimakkuus, ihmisen käytössä olevat voimavarat ja stressin fyysinen kesto. (Keltikangas-Järvinen 2008, 181–182.)

7.4 Hyvinvointia edistävä työyhteisö

Työpaikan pääasiallinen tehtävä ei ole terveyden edistäminen, mutta siellä voidaan edistää työntekijöiden terveyttä yleisesti ja työpaikka onkin merkittävä areena terveyden ja työkyvyn edistämiseksi. Työpaikalla voidaan käyttää muualla terveydenhuollossa toimiviksi todettuja elämäntapoihin vaikuttavia terveyden edistämiskeinoja, mutta työssä esiintyvät kuormitustekijät vaativat kuitenkin omat toimenpiteensä. Päämääränä terveyden edistämiseksi on työ- ja toimintakyvyn ylläpito koko työuran ajan ja sen tulee olla sekä työntekijän että työnantajan etujen mukaista. (Husman & Liira 2010, 197.)

Terveyden edistäminen työpaikalla on laaja-alaista, monitieteistä ja moniammatillista toimintaa työntekijän terveyden sekä työkyvyn edistämiseksi. Tavoitteena on, että työpaikka ja työ edistävät voimavarojen ja terveellisten elämäntapojen ylläpitämistä, kuten terveellistä ravitsemusta, liikuntatottumuksia ja työstä palautumista. Elämäntapatekijöiden lisäksi työpaikkaterveyden edistämiseen liittyvät myös työyhteisön ja -organisaation toimivuus, esimiestyö ja johtaminen, henkilöstön osaaminen ja voimavarojen tukeminen, työturvallisuus, työsuojelu sekä työterveyshuolto. Terveyden edistämisen tulisi olla työpaikan tarpeista lähtevää, suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa. Haasteena on terveyttä edistävien toimintatapojen vakiinnuttaminen työpaikkojen päivittäiseen toimintaan ja arjen valintoihin sekä osaksi työpaikan arvoja. (Husman & Liira 2010, 196, 198.)

Työntekijä voi henkilökohtaisilla valinnoillaan entistä enemmän tulevaisuudessa vaikuttaa omaan hyvinvointiin, mutta myös työtovereiden ja läheisten hyvinvointiin. Jokainen voi toiminnallaan kehittää työpaikkansa terveellisyyttä ja turvallisuutta esimerkiksi noudattamalla lakeja tai toimimalla asianmukaisesti toisia työtovereita kohtaan. Jos työntekijän terveys heikkenee työn vuoksi, on hänellä oikeus ja mahdollisuus työterveyshuollon, muiden terveystalvelujen sekä sosiaaliturvan apuun kuntoutumisen tukemiseksi ja tulon menetysten korvaamiseksi. (Husman & Liira 2010, 198.)

Pirskasen ym. (2010, 44) työntekijöiden kokemaan terveyteen liittyvässä tutkimuksessa todettiin, että työyhteisössä voidaan parantaa terveyden edistämistä esi-

merkiksi lisäämällä työntekijöiden vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksia. Myös yhteisöllisyyttä eli työyhteisön avoimuutta, tasa-arvoa ja yhteistoimintaa pidettiin tärkeänä terveyden kannalta.

7.5 Esimiehen toiminnan merkitys työhyvinvoinnille

Työelämässä tapahtuneiden muutosten myötä myös esimiehen rooli on muuttunut, koska lisääntynyt tiimityöskentely on vahvistanut työntekijöiden asiantuntijavaltaa omiin tehtäviinsä. Esimiehelle oman paikan ottaminen voi aiheuttaa epävarmuutta, mutta esimiesvastuun ottaminen on kuitenkin toimivan työyhteisön perusta. Keskeisiä yhteistyön kulmakiviä ovat luottamus ja työntekijöiden tasavertainen huomiointi. Työntekijän ja esimiehen välinen suhde on oleellinen stressin hallinnan, tyytyväisyyden ja työn tuloksellisuuden kannalta. Työntekijöiden tyytyväisyys esimiehen toimintaan ilmenee työyhteisön hyvänä ilmapiirinä ja töiden sujumisena. (Nummelin 2008, 57–58.)

Esimes toimii alaisilleen esimerkkinä niin hyvässä kuin pahassa. Parhaimmillaan hän toiminnallaan vahvistaa työyhteisön voimavaroja ja luo onnistumisen edellytyksiä ja pahimmillaan luo esteitä sekä johtaa työntekijöitä kohti epärealistisia tavoitteita. Esimiehen asennoitumisella on todettu olevan suuri merkitys alaisten motivaatiolle ja jaksamiselle. Esimiehen tasapuolinen ja oikeudenmukainen toiminta on selvästi yhteydessä hyvinvointiin. Työntekijän yksilöllisten tarpeiden ja toiveiden huomioon ottaminen erilaisissa vuorovaikutustilanteissa on tärkeää hyväksytyksi tulemisen kokemisessa. (Korppoo 2010, 171.)

Tärkeä yksittäinen motivoiva tekijä työyhteisössä on työntekijän saama palaute, jota hän voi saada erityisesti esimieheltään, mutta myös työtovereilta ja muilta sidosryhmiltä. Oleellista on, kuinka työntekijä palautteen saa ja kuinka hän pystyy palautetta hyödyntämään. Konkreettinen, perusteltu ja myönteinen palaute edistää työntekijän kehittymistä sekä toimii työntekijän keskeisenä hyväksynnän ja arvostuksen mittarina. Epämääräinen palaute voi osaltaan heikentää työssä suoriutumista. Ihanteellisin tilanne palautteen antamiseen ja saamiseen on esimiehen ja työntekijän välinen kehityskeskustelu. Keskusteluissa voidaan varmistua siitä, mitä

työntekijä odottaa työltä ja mitä esimies odottaa työntekijältä. Hyvä kehityskeskustelu auttaa sekä esimiestä että työntekijää onnistumaan työssään. (Nummelin 2008, 39, 46, 140.)

Esimiehen toiminnan merkitys työhyvinvoinnille on suurempi kuin työntekijöiden välisellä kannustuksella ja tuella. Työntekijöiden kokemus esimiehen välinpitämättömyydestä aiheuttaa tyytymättömyyttä, työuupumusta ja haluttomuutta lähteä töihin. Esimiehellä on tärkeä rooli työyhteisön ilmapiirin rakentajana ja hänen antamallaan henkisellä tuella on suuri merkitys stressitilanteiden hallinnassa. Työyhteisön hyvä yhteishenki luo kollektiivista energiaa, jolloin stressin haitalliset vaikutukset vähenevät. (Nummelin 2008, 58–59.) Työ ja terveys -haastattelututkimuksen (2009) mukaan valtaosa eli 80 prosenttia työssäkäyvistä saa tarvitessaan apua ja tukea työtovereiltaan erittäin tai melko paljon. Tuen saanti on lisääntynyt aiempiin vuosiin verrattuna.

Suomalaisista työntekijöistä 62 prosenttia saa tukea ja apua erittäin tai melko paljon esimieheltään. Tuen ja avun saanti on hieman lisääntynyt. Erityisesti 20–34 -vuotiaat palkansaajat kokevat saavansa erittäin paljon tukea esimieheltä. Lisäksi noin joka toinen työssä oleva kokee, että työpaikan johto on kiinnostunut henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista. Osuus on kasvanut 2000-luvulla. Erityisesti ylemmät toimihenkilöt kokevat työpaikan johdon olevan kiinnostunut heidän hyvinvoinnistaan. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

8 TOIMINNALLISEN OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS FOOD & LIFE EXPO -TAPAHTUMASSA

Toiminnallinen opinnäytetyö on vaihtoehto tutkimukselliselle opinnäytetyölle ja sen tarkoituksena on ammatillisessa kentässä esimerkiksi käytännön toiminnan ohjeistaminen, opastaminen tai toiminnan järjestäminen. Se voi olla muun muassa ammatilliseen käytäntöön suunnattu ohjeistus tai jonkin tapahtuman toteuttaminen. Toiminnallisessa opinnäytetyössä ei välttämättä tarvitse käyttää tutkimuksellisia menetelmiä. Tiedon keräämisen keinot ovat kuitenkin samat niin toiminnallisessa kuin tutkimuksellisessa opinnäytetyössä. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9, 57.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tulisi käyttää alan teorioista lähtevää tarkastelutapaa valintoihin ja valintojen perusteluun. Yksi teoria tai käsitteiden joukko sekä tietoperusta, joiden avulla opinnäytetyön aihetta tarkastellaan, kertoo miten aihetta lähestytään ja käsitellään. Toiminnallisessa opinnäytetyössä riittää usein teoreettiseksi näkökulmaksi jokin alan käsite ja sen määrittely. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 42–43.) Tässä opinnäytetyössä keskeisiä käsitteitä ovat stressi, työuupumus, työhyvinvointi ja työkyky. Stressin ja työuupumuksen tunnistamista ja ennaltaehkäisyä lähestytään terveyden edistämisen kuten ihmisen omien voimavarojen vahvistamisen näkökulmasta.

8.1 Food & Life Expo -tapahtuma

Food & Life Expo -tapahtuma järjestettiin Seinäjoki Areenassa 10.–12.2.2011. Tapahtuman pääteemoina olivat ruoka, liikunta ja terveys. Tapahtumassa oli kävijöitä kaikista ikäluokista ja lisäksi liikunnan- ja ravitsemusalojen ammattilaisia. Tämän opinnäytetyön aihepiiri liittyi tapahtuman ”terveys” -teemaan.

Food & Life Expo -tapahtuma kokosi ruoka-, terveydenhuolto- ja liikuntapalvelujen toimijat saman katon alle. Tapahtuma oli ainutlaatuinen ja tarjosi näyttävän ympäristön ravinnosta ja liikunnasta tiedottamiseen. Lisäksi tapahtumassa esiteltiin hyvinvointipalveluja sekä -tuotteita. Paikallisille ja kansallisille toimijoille tapahtuma

tarjosi paikan, jossa mahdollistui yhteyksien muodostaminen eri palveluntarjoajien kanssa. Food & Life Expo -tapahtuman tavoitteena oli antaa monipuolista tietoa ravinnosta ja liikunnasta, jotka johtavat tielle hyvinvointiin. Tapahtuman kävijöillä oli mahdollisuus saada syvällistä tietoa eri aihealueista, testata omaa hyvinvointia mittauksilla sekä saada monipuolista neuvontaa ja innostusta elintapojen muokkaamiseen. (Food & Life Expo 2011.)

8.2 Toiminnallisen opinnäytetyöprosessin suunnittelu ja työstäminen

Tieto Food & Life Expo -tapahtumaan osallistumisesta saatiin opinnäytetyöprosessin alkuvaiheessa syksyllä 2010. Opinnäytetyön työstäminen alkoi opinnäytetyön ohjaajan pitämän tiedotustilaisuuden myötä. Silloin saatiin tietoa tapahtuman luonteesta ja teemoista, joihin opinnäytetyön aiheen tuli sopia. Toiminnallisen osuuden suunnittelun voidaan katsoa alkaneen heti, koska ensimmäinen vaihe opinnäytetyöprosessissa oli hyvän ja tapahtumaan sopivan aiheen löytäminen. Tärkeää aiheen valinnassa on, että aihe motivoi ja on ajankohtainen sekä lisäksi se, että sen avulla voi syventää omaa asiantuntemusta (Vilka & Airaksinen 2003, 23). Hyvä opinnäytetyöaihe nousee koulutusohjelman opinnoista ja sen avulla voidaan myös luoda yhteyksiä työelämään (Vilka & Airaksinen 2003, 16). Mietimme useita tapahtuman teemoihin sopivia aiheita, joista lopulta valittiin ohjaajan hyväksymänä sekä edellä mainittujen perustelujen pohjalta työstäminen ja työuupumus.

Toiminnallisen opinnäytetyön työstämiseen kuuluu olennaisesti raportointi. Raportista selviää, mitä, miksi ja miten on tehty, millainen työprosessi on ollut sekä millaisiin tuloksiin ja johtopäätöksiin on päädytty. Raportin lisäksi toiminnalliseen opinnäytetyöhön kuuluu itse produkti eli tuotos, joka on yleensä kirjallinen. Raportissa selostetaan opinnäytetyöprosessia ja omaa oppimista, kun produktin tekstissä puolestaan puhutellaan sen kohderyhmää. Tämä täytyy huomioida toiminnallista opinnäytetyötä tehdessä. Raportissa myös arvioidaan omaa prosessia, tuotosta ja oppimista. Tavoitteena on yhtenäinen ja johdonmukainen kirjallinen esitys, jolla pyritään kirjoittajan ja lukijan väliseen vuorovaikutukseen. Huomioitavia asioita ovat muun muassa lähteiden käyttö ja merkintä, käsitteiden ja termien valinta, va-

lintojen ja ratkaisujen perusteleva, tiedon luotettavuus sekä tekstissä asiatyyli-
syy, sanavalinnat ja johdonmukaisuus. (Vilkka & Airaksinen 2003, 65–66.)

Toiminnallisen opinnäytetyön alkuvaiheessa tekstit ovat yleensä erilaisia luonnok-
sia, muistiinpanoja ja merkintöjä. Vähitellen alkavat muotoutua esimerkiksi alusta-
va sisällysluettelo ja johdanto sekä varsinainen opinnäytetyöraportti. Aineistoa ke-
rätään, täydennetään, karsitaan ja järjestetään tarpeen mukaan. On myös tärkeää
pyytää ulkopuoliselta palautetta tekstistä. Raporttia ja produktia laaditaan vaiheit-
tain tietojen lisääntyessä ja ajattelun selkiytyessä. Lopulta ne muotoutuvat viimeis-
tellyiksi teksteiksi. (Vilkka & Airaksinen 2003, 68.)

Tässä opinnäytetyössä sisällön ideointi ja työstäminen aloitettiin käsitekartan te-
kemisen avulla. Siihen kerättiin aiheeseen liittyviä käsitteitä ja sisältöjä, joiden poh-
jalta alettiin luonnostella teoriaosuutta ja sisällysluetteloja. Lähteitä teorian tiedon
pohjaksi oli runsaasti saatavilla, joten lähdeaineistoa arvioitiin kriittisesti. Samanai-
kaisesti etsittiin sekä teorian tietoa että pohdittiin vaihtoehtoja toiminnallisen osuu-
den toteutustavasta. Yhtenä vaihtoehtona oli tutkimuksen tekeminen kyselyn
muodossa Food & Life Expo -tapahtumaan, mutta vastausten analysointi arvioitiin
liian työlääksi ja kyselyn hyödynnettävyys vähäiseksi. Työstressi ja työuupumus
ajateltiin olevan abstrakti aihe, jota on vaikea esimerkiksi määritellä mittaamalla.
Tämän vuoksi vaihtoehtoja toiminnallisesta toteutustavasta oli niukasti.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä toteutustapaa pohdittaessa tulee miettiä tarkas-
ti, missä muodossa tuotos palvelee kohderyhmää parhaiten. Tuotos on aina jokin
konkreettinen tuote, kuten esimerkiksi tietopaketti, ohjeistus ja messu- tai esittely-
osasto. Tavoiteltuun päämäärään pyritään viestinnällisin ja visuaalisin keinoin.
Tuotoksen sisältämät tekstit on suunniteltava esimerkiksi tavoitetta ja vastaanotta-
jaa ajatellen. Lisäksi tulee miettiä, millaisia mielikuvia halutaan viestittää kohde-
ryhmälle. Tuotteen yksilöllisyys ja persoonallisuus auttavat tuotetta erottautumaan
muista vastaavista tuotteista. (Vilkka & Airaksinen 2003, 51–53.) Aluksi pohdittiin,
miten omaa aihetta tuotaisiin esille ja saataisiin tapahtuman kävijät kiinnostumaan
siitä. Tuli miettiä, miten saadaan kontakti tapahtuman kävijöihin ja päästään kes-
kustelemaan heidän kanssaan. Opinnäytetyön aihe on vakava, mutta ajatuksena
oli esittää keskeiset asiat kannustavassa ja myönteisessä muodossa.

Eri vaihtoehtojen harkitsemisen jälkeen, päädyttiin suunnittelemaan posterin toiminnalliseen osuuteen. (Liite 2). Posteriin tiivistettiin tärkeimmät asiat teorian perusteella yksilötason keinoista stressin ehkäisemiseksi ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Esille pyrittiin tuomaan ne pääkohdat, joista Food & Life Expo -tapahtumassa tavoiteltu kohderyhmä voisi kiinnostua ja hyötyä. Posterin suunniteltaessa oli huomioitava mielenkiintoa herättävä ulkoasu, tekstin selkeys ja sommitelu. Taustakuvaksi valittiin itse otettu valokuva merestä ja auringosta. Kuvan tarkoituksena oli luoda katsojalle rauhoittava ja toivoa herättävä mielikuva työssä sekä arjessa jaksamisesta.

Posterin lisäksi päätettiin tehdä työhyvinvointitesti, jota jaettiin tapahtumassa kohderyhmälle. (Liite 3). Tarkoituksena oli, että testiä jakamalla päästään samalla keskustelemaan aiheesta ihmisten kanssa. Testin sisältö suunniteltiin itse ja kysymykset laadittiin kirjoitetun teorian perusteella mahdollisimman helposti ymmärrettävään muotoon. Vastausvaihtoehdoiksi valittiin selkeästi ”kyllä” tai ”ei”. Testin tarkoituksena oli herätellä ihmistä pohtimaan omaa työhyvinvointiaan ja mahdollista stressin kokemista. Testi jäi vastaajalle omaksi, jotta sen saisi tehdä rauhassa sekä tutustua testissä mainittuihin hyvinvointia koskeviin nettisivuihin. Vastaajan tuli itse arvioida testin tuloksia ja mahdollisia jatkotoimenpiteitä. Testiä testattiin etukäteen muutamalla ihmisellä kysymysten selkeyden varmistamiseksi. Kysymykset käsittelivät stressin yleisimpiä oireita sekä stressiä aiheuttavia tekijöitä. Toisessa osiossa kartoitettiin työhyvinvointia sekä siihen vaikuttavia tekijöitä. Testin tarkoituksena oli olla ainoastaan suuntaa-antava. Testi ei anna suoraa vastausta, onko henkilöllä työstä aiheutuvaa stressiä tai onko työhyvinvointi heikentynyt, mutta se herättää ihmisen pohtimaan tilannettaan.

Testin ulkoasun suunnittelussa ja toteutuksessa tehtiin yhteistyötä ulkopuolisen mainostoimiston kanssa. Koska testi jäi vastaajalle omaksi, oli tärkeää saada testin ulkoasusta hieno, mielenkiintoa herättävä ja viimeistelty. Omat taidot testin graafisessa suunnittelussa eivät kuitenkaan riittäneet tarpeeksi miellyttävän lopputuloksen aikaansaamiseksi, jolloin ammattilaisen avun pyytäminen tuli aiheelliseksi. Kyseessä olevan ulkopuolisen yrityksen valinta perustui tuttavuussuhteeseen. Testistä tuli lopulta hieno ja visuaalisesti houkutteleva. Alustavasti oli suunniteltu, että laitetaan sama kuva testin taustalle kuin mikä posterissa on. Helpommaksi

vaihtoehdoksi osoittautui kuitenkin valmiin animaation ottaminen tietokoneen kuvapankista. Testin työhyvinvointi-osuuden puolella on aurinko ja raikkaat värit sekä vastaavasti työstressi-osuuden puolella sateista ja harmaata. Tällä haluttiin korostaa työhyvinvoinnin sekä aurinkoista että harmaata puolta.

8.3 Toiminnallisen osuuden toteutus ja arviointi

Opinnäytetyön toiminnallinen osuus suoritettiin Food & Life Expo -tapahtumassa lauantaina 12.2.2011 klo 14.00–17.00 välisenä aikana. Terveystoimijaryhmämme oli jaettu siten, että opinnäytetöitä esiteltiin perjantaina ja lauantaina aamupäivällä ja iltapäivällä. Käytössä ollut tila oli kooltaan pieni, jolloin ainoastaan kahta opinnäytetyötä esiteltiin kerrallaan. Muotoilun alan ja fysioterapian opiskelijat toimivat samalla alueella Seinäjoen ammattikorkeakoulun toimipisteessä. Muotoilun alan opiskelijat olivat suunnitelleet toimipisteen keskelle ”Ressittömän kahvilan” ja terveydenhoitajaopiskelijoiden alue sijaitsi kahvilan ulkopuolella toisessa päädyssä. Käytössä olivat kaksi tuolia, yksi pöytä sekä hyllykkö jaettavaa materiaalia varten. Posterille oli varattu paikka kahvilan ulkoseinään alueen takaosaan. Opinnäytetyön aiheille oli tehty kyltit, jotka kiinnitettiin pylvääseen alueen etuosaan. Opiskelijat pukeutuivat yhtenäisesti ammattikorkeakoulun mustaan tai turkoosiin t-paitaan.

Tarkoituksena tapahtumassa oli työhyvinvointitestien jakaminen mahdollisimman monelle kohderyhmään kuuluvalle. Lisäksi olimme valmistautuneet keskustelemaan aiheesta halukkaiden kanssa sekä vastaamaan mahdollisiin kysymyksiin. Tavoitteena oli jakaa tietoa työstressistä ja työuupumuksesta, niiden tunnistamisesta ja ennaltaehkäisystä.

Työhyvinvointitestejä jaettiin suoraan ihmisille ja niitä sai myös ottaa hyllyköstä tai pöydältä. Kohderyhmän huomion saaminen ja kontaktiin pääseminen osoittautui haasteelliseksi, koska monet kiirehtivät ohitse ja esimerkiksi katsekontaktin saaminen oli vaikeaa. Muutamia ihmisiä pysähtyi alueen kohdalle ja halusi tietää enemmän opinnäytetyön aiheesta. Erityisesti terveydenhuollon työntekijöitä kiin-

nosti juuri työstressi ja työuupumus. Testiä jaettiin kuitenkin mahdollisimman monelle ja kannustettiin täyttämään se ja pohtimaan tuloksia omalla kohdalla.

Toiminnallisen opinnäytetyön arvioinnin kohteita ovat työn idea, kuten esimerkiksi aihepiiri, asetetut tavoitteet, teoreettinen viitekehys ja tietoperusta sekä kohderyhmä. Lisäksi voidaan arvioida käytännön järjestelyjen toimimista ja onnistumista. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 154, 158.) Työstressi ja työuupumus oli aiheena tapahtuman teemaan sopiva ja ajankohtainen, koska kyseessä oli hyvinvointimessut ja yhtenä pääteemana terveys. Suurin osa tapahtuman kävijöistä oli kohderyhmään kuuluvia, joten aihe työn vaikutuksista terveyteen kosketti monia.

Tavoite ja tarkoitus olivat hyvin asetettuja ja toimivia tapahtumaa ajatellen. Tapahtumaan odotettiin kuitenkin enemmän kävijöitä ja oletettiin, että testejä saataisiin jaettua enemmän. Kävijämäärä osoittautui lopulta vähäiseksi ja todennäköisesti se johtui osaksi siitä, että opinnäytetyön esittelyn ajankohta oli tapahtuman viimeisten tuntien aikana. Lisäksi kävijämäärää on voinut vähentää sisäänpääsymaksu. Tapahtuman jälkeen pohdittiin vaihtoehtoista taktiikkaa lähestyä ihmisiä. Esimerkiksi rohkeammin ihmisten luo meneminen ja pysäyttäminen olisi voinut luoda enemmän keskusteluja. Se olisi ollut suotavaa, koska tapahtumaan oli valmistauduttu hyvin ja aiheesta olisi ollut runsaasti tietoa. Käytetty hienovaraisempi lähestyminen ajateltiin kuitenkin paremmaksi vaihtoehdoksi, vaikka toivottuja keskusteluja ei paljoa syntynytkään.

Tapahtuman jälkeen pohdittiin myös ryhmän aiheiden näkyvyyttä toimipisteessä. Seinälle olisi esimerkiksi mahtunut A4-kokoa huomattavasti isommat posterit ja jälkeenpäin mietittiin, miksi posterien koko rajattiin niin pieneksi. Myös isommat ja näkyvämmät aihekyllit olisivat tuoneet opinnäytetöiden aiheita paremmin esille. Useille ihmisille oli epäselvää, että kyseessä oli terveydenhoitajaopiskelijat, joten suuntautumisvaihtoehtoa ilmaiseva kyltti olisi ollut tarpeellinen. Ryhmän vaikutusmahdollisuudet alueen suunnittelussa olivat vähäiset ja ryhmä toimi annettujen resurssien puitteissa. Food & Life Expo -tapahtumaan osallistuminen oli kuitenkin opettavainen ja mielenkiintoinen kokemus. Parhaassa tapauksessa vastaavanlainen tapahtuma tavoittaa suuren määrän ihmisiä ja mahdollistaa heidän kiinnostuksensa herättämisen hyvinvointiin liittyvissä tärkeissä aiheissa.

9 POHDINTA

9.1 Opinnäytetyön hyödyntäminen

Opinnäytetyön tarkoituksena on osoittaa kykyä käytännöllisen ammatillisen taidon ja teoreettisen tiedon yhdistämiseen siten, että tiedosta on alan ihmisille jotain hyötyä (Vilkkä & Airaksinen 2003, 159). Terveystieteillä työskentelevät voivat hyödyntää tätä opinnäytetyötä työssään ja tulevaisuudessa opinnäytetyöstä saatuja tietoja voidaan itse käyttää esimerkiksi työterveyshoitajan ammatissa. Suunnitelmassa on myös opintojen erikoistumisvaiheessa tehdä opinnäytetyön aiheeseen liittyvä kehittämistehtävä kuten ohjelehtinen, jota voidaan jakaa työyhteisöille ja työterveyshuoltoon. Ohjelehtinen sisältäisi neuvontaa ja ohjausta työstressin ja työuupumuksen tunnistamiseen ja ennaltaehkäisyyn. Sisältö perustuisi jo kerättyyn teoretiseen aiheeseen. Tähän toiminnalliseen opinnäytetyöhön suunniteltua posteria ja Food & Life Expo -tapahtumasta ylimääräiseksi jääneitä työhyvinvointitestejä voidaan myös tarjota työyhteisöjen ja työterveyshuollon käytettäväksi.

Tämän opinnäytetyön aiheen merkitys terveydenhoitotyön näkökulmasta on tärkeä, koska työterveyshuollon tehtäväkenttä on terveysvaarojen ja työperäisten sairauksien ehkäisystä laajentunut terveyden edistämiseen ja työterveyshuollon sairaanhoidosta työkyvyn palauttamiseen (Husman & Liira 2010, 197). Tietoa työstressin ja työuupumuksen luonteesta, tunnistamisesta ja ennaltaehkäisystä tarvitaan, jotta estetään ajoissa työstressin muuttuminen työuupumukseksi.

9.2 Eettisyys ja luotettavuus

Eettisyyteen liittyvät kysymykset hyvästä ja pahasta sekä oikeasta ja väärästä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 23). Opinnäytetyön eettisyyttä voidaan tarkastella eri näkökohdista, lähtien aiheen valinnasta työn raportointiin saakka. Vaikka opinnäytetyö on toiminnallinen eikä tutkimuksellinen, pätee siihen monet samat eettiset periaatteet. Aihe on yhteiskunnallisesti tärkeä ja ajankohtainen, koska se koskettaa monia suomalaisia. Tällä aiheella ajateltiin tavoitettavan mah-

dollisimman monia Food & Life Expo -tapahtuman kävijöitä, jolloin opinnäytetyöstä hyötyisi moni työssäkäyvä ihminen. Lähtökohtana oli terveyden edistäminen ja tavoitteena pyrkimys ennaltaehkäistä hyvissä ajoin työstressin ja työuupumuksen kehittyminen.

Ihmisarvon kunnioittaminen on yksi keskeinen periaate tehtäessä tutkimusta. Tähän liittyy muun muassa suostumuksen hankkiminen osallistuvilta henkilöiltä. (Hirsjärvi ym. 2009, 25.) Tässä opinnäytetyössä ei tehty tutkimusta sen varsinaisessa merkityksessä vaan esimerkinomaisesti. Toiminnallisessa opinnäytetyössä ei tarvitse välttämättä analysoida kerättyä aineistoa niin tarkasti kuin tutkimuksellisessa opinnäytetyössä (Vilkkä & Airaksinen 2003, 57–58). Ihmisten kokemukset työuupumuksesta kerättiin jo olemassa olevista valmiista artikkeleista. Artikkelit ovat kaikkien luettavissa kyseessä olevissa julkaisuissa ja niissä oli jo alkuperäisissä muodoissaan tarpeen mukaan huomioitu eettiset näkökohdat, esimerkiksi anonyymiuden takaaminen. Tarkoituksena ei ollut analysoida artikkeleiden sisältöä tutkimukselle tyypillisellä tavalla, vaan tuoda esille käytännön kokemuksia työuupumuksesta. Tästä syystä ei tehty oikeita haastatteluja, vaan päädyttiin käyttämään valmiita lehtiartikkeleita.

Eettisyyteen liittyvät lisäksi periaatteet plagioinnista eli luvattomasta lainaamisesta sekä raportoinnin oikeellisuudesta, jolloin se ei saa olla harhaanjohtavaa tai puutteellista (Hirsjärvi ym. 2009, 26). Opinnäytetyön raportoinnissa pyrittiin rehellisyyteen ja lähdemerkintöjen oikeaoppiseen merkitsemiseen. Tavoitteen ja tarkoituksen saavuttamiseksi käsiteltiin oikeaksi katsotut ja aiheeseen liittyvät olennaiset asiat työstressistä ja työuupumuksesta.

Tietoa opinnäytetyön aiheesta oli runsaasti saatavilla ja lähteiden luotettavuutta harkittiin tarkasti. Lähdeaineiston valinnassa oltiin kriittisiä ja valittiin korkeintaan kymmenen vuotta vanhoja lähteitä. Päälähdeaineistoksi valittiin muutama kattava teos. Internetistä käytettiin vain luotettavia lähteitä, kuten esimerkiksi Työterveyslaitoksen nettisivuja. Posterin ja testilomakkeen sisältöjen tuli vastata käytettyä teoria- ja tutkimustietoa. Food & Life Expo -tapahtumaan pyrittiin valmistautumaan huolellisesti, jotta osattaisiin keskustella aiheesta kohderyhmään kuuluvien kanssa ja vastata mahdollisiin kysymyksiin. Tietojen etsinnässä käytettiin apuna Plari-

tietokantaa, josta haettiin kirjallisuutta. Artikkelien haussa käytettiin Aleksitietokantaa. Englanninkielisiä artikkeleita etsittiin Cinahl-tietokannasta hakusanoilla stress ja burnout.

9.3 Johtopäätökset

Opinnäytetyön teoriatiedon, Työ ja terveys -haastattelututkimuksen (2009) ja muiden tutkimusten sekä työssäkäyvien ihmisten kokemusten perusteella saatiin tietoa siitä, mitä työstressi ja työuupumus ovat ja voitiin tehdä johtopäätöksiä niiden tunnistamisen ja ennaltaehkäisyn tärkeydestä. Lisäksi pääteltiin, millaisia hoitotyön auttamismenetelmiä työstressin ja työuupumuksen tunnistamisessa ja ennaltaehkäisyssä tarvitaan.

Työstressiä voi esiintyä silloin, kun ihmisen voimavarat ovat vähentyneet työn vaatimuksiin nähden. Pitkittyessään työstressi voi johtaa työuupumukseen, johon liittyy kokonaisvaltainen väsymys, kynnistyneisyys ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. Uupuminen voi muodostua hiljalleen ja siihen voi sairastua kuka tahansa. Toipuminen saattaa kestää kuukausia tai jopa vuosia, joten siihen on varattava riittävästi aikaa.

Työstressi ja työuupumus oireilevat psyykkisin ja fyysisin oirein. Oireita voidaan ennaltaehkäistä yksilö- ja organisaatiotason keinoin. Yksi tärkeimmistä yksilötason keinoista on omasta hyvinvoinnista ja voimavaroista huolehtiminen terveellisten elämäntapojen avulla. Riittävä lepo ja vapaa-aika, terveellinen ruokavalio, säännöllinen liikunta ja sosiaalisten suhteiden ylläpito auttavat jaksamaan myös työelämässä. Organisaatiotasolla työhyvinvointiin vaikuttavat esimerkiksi esimiehen toiminta ja tuki, työyhteisön toimivuus ja työkyvyn tukeminen. Työhyvinvoinnin toteutuminen työyhteisössä edellyttää kuitenkin jokaisen työntekijän henkilökohtaista panostusta. Esimerkiksi asiallinen käyttäytyminen, sääntöjen noudattaminen ja myönteinen asenne vaikuttavat työilmapiirin paranemiseen.

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen (2009) mukaan työssään erittäin tai melko paljon stressiä kokevien määrä on tasaisesti vähentynyt vuodesta 1997 alkaen.

Myös erittäin tai melko tyytyväisiä työhönsä on valtaosa eli 87 prosenttia ja osuus on kasvanut viime vuosina. Oletettavaa on, että työoloissa on tapahtunut kehitystä esimerkiksi Euroopan Unioniin liittymisen myötä. 1990-luvun alun lamavuodet ovat aiemmin todennäköisesti vaikuttaneet lisäävästi stressin kokemiseen. Kuitenkin ne ihmiset, jotka tänä päivänä kärsivät työstressin oireista tai pahimmillaan työuupumuksesta, tarvitsevat paljon tukea ja tietoa toipumisen mahdollistamiseksi. Vakavassa tilanteessa tuen ja avun saamiseen tarvitaan usein yhtä tai useampaa ulkopuolista ammattilaista, esimerkiksi työterveyshoitajaa, työterveyslääkärää, psykologia ja psykiatria.

Työterveyshuollon palvelujen tulisi olla helposti saatavilla ja kynnyks matala mennä työterveyshuoltoon, koska Työ ja terveys -haastattelututkimuksen (2009) mukaan joka neljäs työterveyshuoltopalveluiden piirissä oleva on saanut liian vähän tai ei lainkaan tukea työterveyshuollolta työkyvyn ylläpitämiseksi. Myös nuoret olisi saatava kiinnostumaan työterveyshuollon palveluista, koska haastattelututkimuksen mukaan nuoret kokivat, etteivät tarvitse tietoa työterveyshuollon palveluista. Tietoa työstressistä ja työuupumuksesta sekä työhyvinvoinnin merkityksestä terveydelle tulisi saada tarpeeksi ja ennaltaehkäisevästi, jotta vakavilta seuraamuksilta, kuten työuupumukselta vältyttäisiin.

Ikääntyvien työhyvinvointiin ja työkyvyn ylläpitämiseen on kiinnitettävä huomiota, koska Työ ja terveys -haastattelututkimuksen (2009) mukaan 55–64 -vuotiaat kokevat työkykynsä henkisten vaatimusten kannalta nuorempia harvemmin hyväksi. Todennäköisesti tämä johtuu siitä, että työn luonne on muuttunut fyysisestä henkisen työn suuntaan. Esimerkiksi koneet ja laitteet ovat korvanneet ihmisen konkreettista työtä ja koneiden hallinta vaatii uuden opettelemista ja kouluttautumista. Lisäksi terveys- ja sosiaalipalveluiden sekä koulutuksen toimialat erottuvat tutkimuksessa stressin oireiden kokemisessa. Esimerkiksi kielteisten tunteiden, psyykkisten oireiden ja kiireen sekä työn henkisesti erittäin raskaaksi kokemisen tunteet korostuvat näillä toimialoilla. Tämän voidaan olettaa johtuvan siitä, että näillä toimialoilla ollaan kiinteästi vuorovaikutuksessa erilaisten ihmisten kanssa.

Työssä esiintyvän stressin kokemisessa on sukupuolten välillä eroja, esimerkiksi Työ ja terveys -haastattelututkimuksen (2009) mukaan erityisesti 25–34 -vuotiailla

naisilla esiintyy stressioireita. Naiset kokevat psyykkisiä oireita miehiä useammin. Miehet pystyvät vaikuttamaan enemmän työmääräänsä ja heillä on myös muuten paremmat vaikutusmahdollisuudet työssään. Uupumisen seuraukset miehillä voivat kuitenkin olla vakavampia rooli-odotusten ja tuen hakemisen puutteen vuoksi. Ennaltaehkäisevää toimintaa tulisi kohdentaa eri tavoin naisille ja miehille. Hoitokeinojen tulisi lisäksi olla yksilöllisiä ja koko elämään vaikuttavia.

Työssäkäyvien ihmisten kokemusten perusteella voidaan todeta, että työstressin ja työuupumuksen tunnistamisessa oleellista on oireiden tiedostaminen ja varhainen toimiminen ennen oireiden muuttumista vakavammiksi. Ihmisellä tulee olla riittävästi tietoa keinoista, joilla tunnistetaan oireita ja ennaltaehkäistään työstressin ja työuupumuksen kehittyminen. Tiedon saamisesta ovat vastuussa esimies ja työterveyshuolto, mutta lopulta ihminen itse päättää omasta hyvinvoinnistaan. Esimiehet tarvitsevat ohjausta siitä, kuinka työntekijöiden työhyvinvointia edistetään.

9.4 Oma pohdinta

Tulevina terveydenhoitajina olemme avainasemassa tunnistamassa työstressin ja työuupumuksen oireita ja tarjoamassa keinoja niiden ehkäisemiseksi. Työstressin syntyyn pitäisi voida vaikuttaa jo ennaltaehkäisevästi eli jo ennen kuin varsinaisia oireita esiintyy. Terveydenhoitajan tulisi saada ihminen kiinnostumaan hyvinvoinnistaan ja osata ohjata häntä tunnistamaan omat voimavaransa. Työuupumus saattaa syntyä huomaamatta, jolloin on liian myöhäistä välttää vakavat seuraukset. On helpompaa havaita konkreettisia stressin tai uupumuksen oireita kuten väsymystä, erilaisia kipuja tai unettomuutta. Olisi tärkeää myös havainnoida ihmistä siitä näkökulmasta, että näennäisen reippauden ja suorittamisen taustalla voi olla alkavan työuupumuksen merkkejä havaittavissa. Ihminen ei niitä välttämättä itse huomaa, vaikka esimerkiksi läheiset tai työkaverit voivat niistä mainita. Työuupumus uhkaa usein tunnollista ja päämäärätietoista ihmistä. Yksi haaste terveydenhoitajan työssä onkin riskiryhmässä olevien henkilöiden tunnistaminen.

Työterveyshoitaja on ammattihenkilö, jolla on tärkeä rooli työikäisen terveyden ja työkyvyn ylläpitämisessä ja edistämisessä. Hänellä tulee olla laaja-alaisesti esimerkiksi näyttöön perustuvaa tietoa käytettävissä sekä halua ja kiinnostusta auttaa ihmistä. Tärkeitä auttamismenetelmiä työikäisen hoitotyössä ovat jaksamista tukeva ja avoin keskustelu, haastattelu, kuuntelu, motivointi, fysiologiset tutkimukset ja mittaukset sekä ohjaus ja neuvonta. Työterveyshoitajan vastaanotolle tulisi päästä säännöllisesti, usein ja vähäisenkin syyn perusteella työstressin oireiden varhaisen tunnistamisen vuoksi ja ennaltaehkäisevien toimenpiteiden aloittamiseksi. Vastaanottokäyntien lisäksi työterveyshoitaja tekee työpaikkakäyntejä, joissa keskittään pääosin työergonomiaan ja muihin fyysisiin yksityiskohtiin. Olisi kuitenkin tärkeää näiden ohella keskittyä enemmän myös henkiseen hyvinvointiin ja työuupumuksen ennaltaehkäisyyn. Työterveyshoitaja voisi esimerkiksi pitää työyhteisöissä luentoja työhyvinvoinnista ja työuupumuksesta sekä avata keskusteluja työntekijöiden ja esimiesten kesken liittyen näihin aiheisiin.

Työterveyshoitajan pitämiä luentoja tulisi kohdistaa erikseen tietyille kohderyhmille. Esimerkiksi ikä, sukupuoli, elämäntilanne ja ammattiala vaikuttavat siihen, millaista tietoa kukin tarvitsee ja millaisia ongelmia mahdollisesti joutuu kohtaamaan työssään ja yksityisessä elämässään. Tämän perusteella luentoja olisi hyvä suunnata erikseen nuorille ja vanhemmille työntekijöille, miehille ja naisille sekä eri ammattiryhmille. Lisäksi Työ ja terveys -haastattelututkimuksen (2009) tuloksiin perustuen, joillakin ammattialoilla kuten koulutuksen ja terveys- ja sosiaalialoilla työuupumuksen ennaltaehkäisevää toimintaa tulisi tehostaa. Esimerkiksi tiheämmät tapaamiset työterveyshoitajan kanssa voisivat vähentää henkisen kuormituksen kokemista.

Ihminen kokee stressin oireita hyvin yksilöllisesti. Toinen ei pienistä paineista hätäköhdä, kun taas toinen tuntuu luhistuvan vähäisestäkin stressin määrästä. Tämän vuoksi auttamiskeinojen tulee olla myös yksilöllisiä ja terveydenhoitajan tulee osata kohdata ihmiset ainutlaatuisina yksilöinä. Työuupumuksen kehittymiseen voi liittyä asioita, jotka juontavat taaksepäin ihmisen historiaan esimerkiksi vuosien päähän. Kyky kuunnella ja elää mukana ihmisen tarinassa on yksi terveydenhoitajan ammattitaidon osa-alue. Silloin voi löytää uudestaan niitä ihmisen voimavaroja, jotka ovat mahdollisesti kateissa ja joiden avulla löytyy elämään uusi suunta. Työ-

ikäisen hoitotyössä korostuvat yksilöllisyyden lisäksi itsemääräämisoikeuden, kokonaisvaltaisuuden, hoidon jatkuvuuden, omatoimisuuden ja ammatillisuuden periaatteet.

Ihmisen voimavaroihin työssä jaksamiseen vaikuttavat monet yksityiselämään ja työyhteisöön liittyvät asiat. Näitä yksityiselämään liittyviä asioita ovat muun muassa omat elämäntavat, elinympäristö ja sosiaaliset suhteet. Työyhteisössä vallitsevat asiat, kuten esimerkiksi jatkuvat muutokset, johtaminen ja koulutusmahdollisuudet ovat pääasiassa organisaatiotason päätäntävällässä. Lisäämällä vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksia sekä tasa-arvoa työyhteisössä parannetaan työhyvinvointia. Myös ihmisen persoona ja luonteenpiirteet vaikuttavat siihen, miten hän toimii stressaavassa tilanteessa ja kuinka selviää siitä. Häiriö jollakin elämän osa-alueella voi johtaa ihmisen voimavarat koetukselle. Joihinkin tekijöihin ihminen voi itse vaikuttaa ja toiset tekijät tulevat ulkopuolelta määrättyinä. Olennaista työhyvinvoinnin kannalta on, miten näihin tekijöihin ihminen voi itse osaltaan vaikuttaa ja miten hän suhtautuu asioihin, joihin puolestaan vaikutusmahdollisuudet ovat vähäisemmät.

Hyvinvointi-käsite ja työhyvinvointi-käsite kulkevat hyvin pitkälle käsi kädessä. Aikaisemmin tässä opinnäytetyössä todettiin, että hyvinvoiva ihminen tunnistaa helpommin stressin merkit ja oppii paremmin hallitsemaan stressiä. Hyvinvointi yksityiselämässä näkyy työpaikalla ja päinvastoin. Todennäköisesti kuitenkin voi olla myös ihmisiä, jotka voivat täysin erottaa yksityis- ja työpersoonansa. Sanotaanhan, että kotimurheita ei pitäisi töihin tuoda mukanaan. Kuitenkin ihminen voi käsitellä ratkaisemattomia ongelmia mielessään, jolloin ajatukset harhailevat ja työssä voi esiintyä laiminlyöntejä esimerkiksi työturvallisuuden kannalta. Tämän vuoksi terveydenhoitajan tulee ottaa hienovaraisesti esille myös ihmisen yksityiselämään liittyviä asioita, kuten terveelliset elämäntavat ja sosiaalisten suhteiden toimivuus sekä näihin mahdollisesti liittyvät epäkohdat.

Tässä opinnäytetyössä käsiteltiin neljän valmiin lehtiartikkelin pohjalta työuupumukseen liittyviä kokemuksia. Tarkoituksena ei ollut tehdä tutkimusta kokemusten perusteella, vaan tuoda esille työuupumukseen johtaneita syitä, tyypillisiä oireita ja selviytymiskeinoja työuupumuksesta paranemiseen. Näiden artikkelien tär-

kein sanoma on se, että työuupumus aiheuttaa ihmisen kokonaisvaltaisen sairastumisen. Kehon ja mielen pahoinvointi ajaa myös sosiaalisen elämän koetukselle. Sairauden vakavuudesta kertoo myös se, että oireiden alkaminen hiljalleen ja työuupumuksesta toipuminen eli voimavarojen palautuminen voivat kestää vuosia. Pahimmillaan työuupumus voi olla niin voimakasta, että se aiheuttaa ihmiselle kuoleman ajatuksia. Tällaiseen tilanteeseen ei kenenkään tulisi ajautua.

Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä tietoa työstressistä ja työuupumuksesta sekä niiden varhaisesta tunnistamisesta ja ennaltaehkäisystä. Tavoitteeseen päästiin tarkastelemalla aiheeseen liittyvää teoria-aineistoa, jota löytyi runsaasti. Yksi yleisistä opinnäytetyön tavoitteista on mahdollistaa yhteyksiä työelämään ja lisätä tekijöidensä ammatillista kasvua. Tämän opinnäytetyön vahvuutena on se, että aiheesta saatiin runsaasti tietoa, jonka pohjalta on hyvä jatkaa aiheen työstämistä opintojen loppuvaiheeseen liittyvän kehittämistehtävän muodossa. Silloin on tarkoituksena hyödyntää tästä työstä saatuja tietoja esimerkiksi yhteistyössä työyhteisöjen ja työterveyshuollon kanssa. Tulevaisuuden jatkotutkimushaasteina ovat, miten vaikuttavia tietyille kohderyhmille kohdistetut ennaltaehkäisevä ohjaus ja neuvonta ovat. Lisäksi tarvitaan tietoa siitä, miten työterveyshoitajan omat voimavarat, kuten tiedot, taidot ja koulutus riittävät vastaamaan laajan kohderyhmän erilaisia ja vaativia tarpeita.

Työelämään liittyvät asiat voivat vaikuttaa ihmisen terveyteen ja hyvinvointiin monella tavoin. Ne voivat heikentää vakavasti toimintakykyä ja lamaannuttaa elämän pitkäksi aikaa. Työ on kuitenkin tärkeä osa ihmisen elämää ja sillä on myös myönteiset vaikutuksensa terveydelle ja hyvinvoinnille. Toimeentulon lisäksi työ rytmittää elämää ja arkea, tuo sisältöä ja tarkoitusta elämään, on tarpeellinen väline mielenterveyden ylläpitämisessä sekä jatkuvuuden tunteen kokemisessa. Ihmiset ovat kuitenkin yksilöitä myös suhtautumisessa työhön. Joku on uraohjus, joka etenee vauhdilla ja nauttii joka hetkestä, toinen on tyytyväinen tasaisempaan vauhtiin ja kolmas haluaa keskittyä vanhemmuuteen kotona. Jokaisella on omat tarpeensa ja tavoitteensa, pitäisi vain kyetä löytämään voimavarat ja oikeat keinot niiden saavuttamiseksi. Tämä on haaste, jonka terveydenhoitaja kohtaa aina toteuttaessaan yksilöllistä hoitotyötä ja pyrkiessään auttamaan työikäistä terveyden ja hyvinvoinnin edistämässä.

LÄHTEET

- Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas – käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Jyväskylä: Docendo.
- Ahola, K. 2006a. Kuormittuminen, sairastaminen ja työ: Stressin vaikutukset elimistössä. Teoksessa: Ahola, K., Kivistö, S. & Vartia, M. (toim.) Työterveyspsykologia. Helsinki: Työterveyslaitos, 41–55.
- Ahola, K. 2006b. Työuupumustilanteen käsittely ja työuupuneen tukeminen. Teoksessa: Ahola, K., Kivistö, S. & Vartia, M. (toim.) Työterveyspsykologia. Helsinki: Työterveyslaitos, 166–177.
- Ahola, K., Kivimäki, M., Honkonen, T., Virtanen, M., Koskinen, S., Vahtera, J. & Lönnqvist, J. 2007. Työuupumuksen yhteys pitkiin sairauspoissaoloihin. Työ ja ihminen (21), lisänumero 1, 559–571.
- Antti-Poika, M. & Martimo, K-P. 2010. Työkyvyttömyysriskin hallinta. Teoksessa: Martimo, K-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 210–223.
- Ekstedt, M. & Fagerberg, I. 2005. Lived experiences of the time preceding burnout. [Verkkolehtiartikkeli]. [Viitattu 12.1.2011]. Journal of Advanced Nursing 49 (1), 59–67. Saatavana: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&hid=112&sid=ae202cd6-3a43-4b4f-9aa5-18dadabb33ae%40sessionmgr115>
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2002. Käytännön neuvoja työstressistä ja sen seurauksista kärsiville. [Verkkójulkaisu]. [Viitattu 21.9.2010]. Saatavana: <http://osha.europa.eu/fi/publications/factsheets/31>
- Food & Life Expo. 2011. [Verkkosivu]. [Viitattu 7.2.2011]. Saatavana: <http://www.foodandlife.fi/>
- Haarala, P. & Mellin, O-K. 2008. Kansanterveystyö ja terveyden edistäminen. Teoksessa: Haarala, P., Honkanen H., Mellin, O-K. & Tervaskanto-Mäentausta, T. (toim.) Terveydenhoitajan osaaminen. Helsinki: Edita, 42–61.
- Haavisto, P. 2009. Masennuksen jälkeen uusi alkua. Työ Terveys Turvallisuus (6), 12–14.
- Heiske, P. 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. Helsinki: Yrityskirjat.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Honkonen, T. 2010. Työ ja mielenterveys. Teoksessa: Martimo, K-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 70–86.
- Husman, K. 2010. Suomalaisen työterveyshuollon kehitys. Teoksessa: Martimo, K-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 56–68.

- Husman, P. & Liira, J. 2010. Työpaikka terveyden edistämisen areenana. Teoksessa: Martimo, K-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 196–203.
- Juutilainen, I. 2004. Työterveyshoitajan käsikirja. Helsinki: Edita.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOYpro.
- Karjalainen, A. & Vainio, H. 2010. Katsaus suomalaisten työterveyteen. Teoksessa: Martimo, K-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 14–25.
- Kasvio, A. 2010a. Suomalaisen työelämän muutokset työterveyden näkökulmasta. Teoksessa: Martimo, K-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 26–35.
- Kasvio, A. 2010b. Työelämän muutos ja tulevaisuus. Teoksessa: Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J. & Viluksela, M. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos, 9-17.
- Kasvio, A & Kandolin, I. 2010. Suomalaisten työhön kohdistuvat odotukset ja työkäyttäytyminen. Teoksessa: Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J. & Viluksela, M. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos, 34–42.
- Keltikangas-Järvinen, L. 2008. Temperamentti, stressi ja elämänhallinta. Helsinki: WSOY.
- Kivimäki, M., Vahtera, J. & Elovainio, M. 2005. Työ, stressi ja sydän- ja verisuonitaudit. Duodecim (5), 473–475.
- Korppoo, L. 2010. Esimiestyön mahdollisuudet ja henkilöstöyksikön rooli. Teoksessa: Martimo, K-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 170-178.
- Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede (1), 3-12.
- Latvala, E. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2003. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: sisällönanalyysi. Teoksessa: Janhonen, S. & Nikkonen, M. (toim.) Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY.
- Lindblom, K., Linton, S., Fedeli, C. & Bryngelsson, I-L. 2006. Burnout in the Working population: Relations to Psychosocial Work Factors. [Verkkolehtiartikkeli]. [Viitattu 12.1.2011]. International Journal of Behavioral Medicine 13 (1), 51–59. Saattavana: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&hid=112&sid=6df070e9-0bba-4851-ac04-f0f97f3538c6%40sessionmgr104>
- Louko, E. 2010. Elämänsä palannut. Ilta-Sanomat plus-liite 30.–31.10.2010, 28–31.

- Lääperi, P. 2010. Työuupumus voi johtaa masennukseen. Työn mielekkyys katosi – haastattelu. Käsi kädessä (2), 30–31.
- Lönnqvist, P. Tarkastettu 19.1.2009. Lääkärikirja Duodecim. Stressi ja depressio. [Verkkosivu]. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. [Viitattu 17.9.2010]. Saatavana: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=seh00020
- Mäkitalo, J. 2010. Työn muutos ja työhyvinvointi. Teoksessa: Martimo, K-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 179–195.
- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn – Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.
- Oksanen, T., Joensuu, M. & Vahtera, J. 2010. Sairauspoissaolot. Teoksessa: Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J. & Viluksela, M. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos, 129–134.
- Pirkanen, M., Pietilä, A-M., Rytönen, M. & Varjoranta, P. 2010. Työntekijöiden kokemus terveys ja näkemykset terveyden edistämisestä työyhteisössä: pilottitutkimus kunnan työntekijöille. Tutkiva Hoitotyö 8 (2), 39–46
- Rautio, M. 2008. Työkäinen terveydenhuollon asiakkaana. Teoksessa: Haarala, P., Honkanen H., Mellin, O-K. & Tervaskanto-Mäentausta, T. (toim.) Terveydenhoitajan osaaminen. Helsinki: Edita, 405–419.
- Räisänen, K. & Karila, I. 2007. Miten työstressiä voi hallita? Duodecim (6), 743–750.
- Sandström, M. 2010. Psyhyke ja aivotoiminta – Neurofysiologinen näkökulma. Helsinki: WSOYpro.
- Sihvonen, A. Ei päiväystä. Miten työstressi syntyy? [Verkkosivu]. Helsinki. [Viitattu 19.1.2011]. Saatavana: <http://www.introspekt.fi/artikkelit/miten-tyostressi-syntyy/>
- Sinervo, S. 2011. Työuupumus pitäisi tunnistaa aiemmin. Työ Terveys Turvallisuus (2), 17.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [Verkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. Huhtikuu 2011. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu: 27.5.2011]. Saatavana: http://www.stat.fi/til/tyti/2011/04/tyti_2011_04_2011-05-24_tie_001_fi.html.
- Terveys 2015 -kansanterveysohjelma. 2001. Sosiaali- ja terveysministeriö. [Verkkosivu]. Helsinki. [Viitattu 7.2.2011]. Saatavana: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=42733&name=DLFE-6214.pdf
- Työ ja terveys –haastattelututkimus 2009. Työterveyslaitos. [Verkojulkaisu]. Helsinki. [Viitattu 10.11.2010]. Saatavana: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/tyo_ja_terveys_haastattelututkimus_2009.pdf

- Työterveyslaitos 2010a. Työhyvinvointi. [Verkkosivu]. Helsinki. [Viitattu 17.9.2010].
Saatavana: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/>
- Työterveyslaitos 2010b. Terveys- ja työkyky. [Verkkosivu]. Helsinki. [Viitattu 17.9.2010]. Saatavana: [http://www.ttl.fi/fi/terveys_ ja_tyokyky/](http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/)
- Vartiovaara, I. 2004. Voimaa eustressistä. Helsinki: Duodecim.
- Verho, M-T. & Sampo, V. Ei päiväystä. Tunnista ajoissa stressi ja uupuminen. [Verkkosivu]. Helsinki. [Viitattu 18.9.2010]. Saatavana: <http://www.introspekt.fi/artikkelit/tunnista-ajoissa-stressi-ja-uupuminen/>
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.
- Väisänen, M. 2010. Työnarkomaani pääsi kuiville. Työ Terveys Turvallisuus (3), 38.

LIITTEET

Aineiston pelkistäminen

Pelkistämistä ohjasi tutkimuskysymys: Mitkä olivat työuupumuksen oireita?

Alkuperäisilmaisuja artikkeleista:

"...en jaksanut tehdä kotona muuta kuin nukkua..."
 "...tuntui, että kaikki voimat menivät vain työhön..."
 "...tajusin kyllä että olin ihan loppu..."
 "...sai migreenikohtauksia, myös paniikkioireita..."
 "...elämä oli ilotonta..."
 "...mikään ei tuntunut miltään..."
 "...unet jäivät neljään tuntiin..."
 "...työasiat pyörivät päässä pitkälle yöhön..."
 "...itkin paljon..."
 "...aloin vähätellä työtä..."
 "...nukuin paljon, oli paha olo..."
 "...mikään ei tuntunut miltään..."
 "...sairauslomalle iskiaksen ja väsymyksen vuoksi..."
 "...podin unettomuutta, purskahtelin itkuun töissä, saatoin unohtaa lapsia ulos..."

Pelkistetyt ilmaisut:

- nukkuminen
 - voimattomuus
 - voimattomuus
 - migreeni, paniikki
 - ilottomuus
 - "tunnottomuus"
 - unettomuus
 - työasian kertaus
 - itkeminen
 - työn vähättely
 - väsymys, paha olo
 - "tunnottomuus"
 - iskias, väsymys
 - unettomuus,
 itkeminen, unohtelu

Aineiston abstrahointiAlakategoriaYläkategoriaYhdistävä kategoria

Migreenikohtaus
 Paniikkioire
 Paha olo
 Iskiasoire
 Voimattomuus
 Itkeminen
 Nukkuminen



Fyysinen oire

Väsymys
 Alakuloisuus
 Unettomuus
 Unohtelu
 Työasian kertaus



Psyykinen oire

Työn vähättely
 "Tunnottomuus"



Kynnistyminen



Työuupumuksen oire

SELÄTÄ STRESSI – TORJU TYÖUUPUMUS

Mitä voin itse tehdä stressin ehkäisemiseksi ja työhyvinvointini edistämiseksi?

Nukun riittävästi

Tapaan ystäviäni

Syön terveellisesti

Muistan rentoutua

Liikun säännöllisesti

Tiedostan voimavarani

Luotan ammattitaitooni

Huomioin työtoverini

Suhtaudun myönteisesti uusiin haasteisiin

Sitoudun yhteistyöhön

Koulutan itseäni

Stressi voi pitkittyessään johtaa työuupumukseen. Hyvinvoiva ihminen tunnistaa helpommin stressin merkit ja oppii paremmin hallitsemaan stressiä.

Virpi Rantala & Johanna Ikola
Hoitotyön koulutusohjelma
Terveydenhoitotyön



STRESSAAKO TYÖ?



Virpi Rantala & Johanna Ikola KGT 19D
Terveystieteiden suuntautumisvaihtoehto
Hoitotyön koulutusohjelma

Pitkään jatkuva, työssä johtuva stressi voi pahimmillaan johtaa työuupumukseen. Tyypillisiä stressin oireita ovat esimerkiksi väsymys, ahdistuneisuus, erilaiset kiputilat, oman terveyden laiminlyönti sekä motivaation puute. Pohdi oheisten kysymysten avulla, aiheuttaako työ sinulle stressiä.

1 TUNNETKO OLEVASI NORMAALIA VÄSYNEMPI?	KYLLÄ <input type="checkbox"/>	EI <input type="checkbox"/>
2 ONKO TYÖSSÄSI JATKUVASTI KIIRE JA TEKEMÄTTÖMIÄ TÖITÄ?	KYLLÄ <input type="checkbox"/>	EI <input type="checkbox"/>
3 PELKÄÄTKÖ USEIN EPÄONNISTUVASI?	KYLLÄ <input type="checkbox"/>	EI <input type="checkbox"/>
4 ONKO TYÖTEHTÄVIIN KESKITTYMINEN VAIKEAA?	KYLLÄ <input type="checkbox"/>	EI <input type="checkbox"/>
5 KOETKO, ETTÄ SINULLA ON LIIAN VÄHÄN VAPAA-AIKAA?	KYLLÄ <input type="checkbox"/>	EI <input type="checkbox"/>
6 ONKO ESIMIEHELTÄ JA TYÖKAVEREILTA SAATU TUKI PUUTTEELLISTA?	KYLLÄ <input type="checkbox"/>	EI <input type="checkbox"/>
7 ONKO SINUN VAIKEA KIELTÄYTYÄ YLIMÄÄRÄISISTÄ TYÖTEHTÄVISTÄ?	KYLLÄ <input type="checkbox"/>	EI <input type="checkbox"/>
8 KOETKO TYÖTEHTÄVÄSI TYLSIKSI JA YKSITOIKKOISIKSI?	KYLLÄ <input type="checkbox"/>	EI <input type="checkbox"/>
9 PYÖRIVÄTKÖ TYÖASIAI MIELESSÄSI USEIN ESIM. ÖISIN TAI LOMALLA?	KYLLÄ <input type="checkbox"/>	EI <input type="checkbox"/>
10 ONKO SINULLA VAIKEUKSIA NUKAHTAA TAI HERÄILETKÖ ÖISIN?	KYLLÄ <input type="checkbox"/>	EI <input type="checkbox"/>

Jos vastasit useaan kysymykseen "kyllä", on mahdollista, että työsi aiheuttaa sinulle stressiä. Pohdi omalla kohdallasi keinoja stressin vähentämiseksi. Tarvittaessa saat apua työterveyshuollosta.

TYÖHYVINVOINTITESTI




Seinäjoen ammattikorkeakoulu
SEINÄJOEN UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Työhyvinvointiin vaikuttavat esimerkiksi oma, hyväksi koettu terveys, turvallinen ja viihtyisä työympäristö ja -ympäristö sekä toimivat sosiaaliset suhteet työpaikalla. Testaa alla olevien kysymysten avulla oma työhyvinvointisi. Rastita vaihtoehto, joka kuvaa tilannettasi useimmiten.

1 Viihdytkö työssäsi?	KYLLÄ <input type="checkbox"/>	EI <input type="checkbox"/>
2 Osallistutko mielelläsi uusiin hankkeisiin / koulutuksiin työpaikalla?	KYLLÄ <input type="checkbox"/>	EI <input type="checkbox"/>
3 Merkitseekö työsi sinulle muutakin kuin toimeentuloa?	KYLLÄ <input type="checkbox"/>	EI <input type="checkbox"/>
4 Koetko, että olet hyödyllinen työssäsi?	KYLLÄ <input type="checkbox"/>	EI <input type="checkbox"/>
5 Ovatko työn vaatimukset sopivia?	KYLLÄ <input type="checkbox"/>	EI <input type="checkbox"/>
6 Onko työpaikallasi hyvä ilmapiiri?	KYLLÄ <input type="checkbox"/>	EI <input type="checkbox"/>
7 Lähdetkö mielelläsi töihin?	KYLLÄ <input type="checkbox"/>	EI <input type="checkbox"/>
8 Oletko innostunut työstäsi?	KYLLÄ <input type="checkbox"/>	EI <input type="checkbox"/>
9 Saa ko pienen määrän stressiä sinut innostumaan ja motivoitumaan?	KYLLÄ <input type="checkbox"/>	EI <input type="checkbox"/>
10 Pystytkö erottamaan vapaa-ajan ja työn?	KYLLÄ <input type="checkbox"/>	EI <input type="checkbox"/>

Jos vastasit useaan kysymykseen "ei", on mahdollista, että työhyvinvointisi on heikentynyt. Asiaan on syytä kiinnittää huomiota ja tuoda avoimesti esille työyhteisössä keskustelunaloiksi.

LISÄTIETOA JA SAAT OMAN TYÖPAIKKASII TYÖTERVEYSHUOLLOSTA JA OSOITTEISTA:
www.ttl.fi
www.introspekt.fi
www.terveyskirjasto.fi
www.thl.fi

