



Opas työntekijän henkisen hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja työssä  
jaksamiseen Kemin kuntoutusyksikkö Inkan työntekijöille

Susanna Klemettinen, Miia Roukala & Maria Vähä

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun kehittämistehtävä  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Terveystenhoitaja AMK

KEMI 2013

*”Kun työ on nautinto, elämä on ilo.  
Kun työ on velvollisuus, elämä on orjuutta.”*

*~Maxim Gorki~*

## TIIVISTELMÄ

## KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelma:	Hoitotyönkoulutusohjelma
Opinnäytetyön tekijät:	Susanna Klemettinen, Miia Roukala & Maria Vähä
Opinnäytetyön nimi:	Opas työikäisen henkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen ylläpitämiseen Kemian kuntoutusyksikkö Inkan työntekijöille
Sivuja (joista liitesivuja):	36 (3)
Päiväys:	28.2.2013
Opinnäytetyön ohjaaja:	Airi Paloste
<p>Tämän kehittämistehtävän aiheena oli työntekijän henkinen hyvinvointi ja työssä jaksaminen. Tarkoituksena oli suunnitella ja toteuttaa aiheeseen liittyvä selkeä ja käytännönläheinen opas Kemian kaupungin kuntoutusyksikkö Inkan työntekijöille. Tavoitteena oli edistää Inkan työntekijöiden henkistä hyvinvointia ja työssä jaksamista. Oma oppimistavoitteena oli saada valmiuksia oman henkisen hyvinvoinnin ylläpitämiseen tulevassa terveydenhoitajan työssä.</p> <p>Kehittämistehtävän teoreettinen viitekehys pohjautuu Klemettisen, Roukalan &amp; Vähän hoitotyön koulutusohjelman opinnäytetyöhön Ravitsemus, liikunta &amp; uni-työikäisen terveyden kulmakivet 2012. Uutena näkökulmana tässä kehittämistehtävässä tuodaan esille työssä käyvä työikäinen ja hänen henkinen hyvinvointinsa ja työssä jaksamisensa osana terveyttä.</p> <p>Päädyimme tekemään aiheeseen liittyvän oppaan Inkan työntekijöille, koska se oli työelämälähtöinen tarve. Mielestämme aihe on hyvin arkaluontoinen, joten ajatelimme, että yleistettävät ja käytännönläheiset neuvot oppaan muodossa ovat paras tapa tuoda esille tätä aihetta. Toivomme, että Inkan työntekijät voivat hyödyntää opasta työssä jaksamisensa ja henkisen hyvinvointinsa edistämiseksi ja ylläpitämisessä. Opas sisältää tietoa ja käytännönesimerkkejä näihin aiheisiin liittyen ja näin ollen jokainen työntekijä voi soveltaa opasta tukemaan juuri omaa henkistä hyvinvointia ja työssä jaksamista.</p>	
Asiasanat: Henkinen hyvinvointi, Työssä jaksaminen & Terveys	

## ABSTRACT

## KEMI-TORNIO UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme	The degree programme in nursing
Authors:	Susanna Klemettinen, Miia Roukala & Maria Vähä
Thesis title:	Guide for maintaining of mental welfare of working age and of managing in the work to Inka of Kemi
Pages (of which appendices):	36 (3)
Date:	28.02.2013
Thesis instructor(s):	Airi Paloste
<p>The subject of this developing task is the worker's mental welfare and well-being at work. The purpose is to design and to execute, connected to the subject, an explicit and practical guide to the workers of the rehabilitation centre of the town of Kemi. The objective is to promote mental welfare of the workers of Inka and well-being at work. The own learning objective is to get readiness for maintaining own mental welfare at the future public health nurse's work.</p> <p>The theoretical frame of reference of the developing task is based on the dissertation of the degree programme in nursing "Nutrition, exercise and sleep - The cornerstones of health of working-age population in 2012" composed by Klemettinen, Roukala &amp; Vähä. In this developing task working-age population and their mental welfare and well-being at work as a part of health are brought out as a new point of view.</p> <p>We ended up making the guide that is related to the subject to Inka because they requested it. The subject is very delicate, in our opinion, so we thought that general and down-to-earth advice in the form of a guide is the best way to bring out this subject. We hope that the workers of Inka can utilize the guide and its advice when it comes to well-being at work and promoting and maintaining mental welfare. The guide contains information and practical examples about above-mentioned subjects. Thus every worker can utilize the guide in order to support his own well-being at work and mental welfare.</p>	
Asiasanat: Mental welfare, Managing in the work & Health	

## SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ .....	3
ABSTRACT .....	4
SISÄLLYS .....	5
1 JOHDANTO .....	6
2 INKA - INHIMILLISEN KASVUN YHTEISÖ .....	8
3 TYÖNTEKIJÄN HENKINEN HYVINVOINTI JA SEN YLLÄPITÄMINEN .....	9
3.1 Henkinen hyvinvointi työssä.....	9
3.2 Henkisen hyvinvoinnin uhkatekijät.....	12
4 TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA SEN YLLÄPITÄMINEN .....	16
4.1 Vuorotyön ja ikääntymisen vaikutus työssä jaksamiseen .....	16
4.2 Terveelliset elämäntavat työssä jaksamisen tukena .....	18
5 OPAS KEHITTÄMISTEHTÄVÄNÄ .....	25
6 POHDINTA .....	28
LÄHTEET .....	31
LIITTEET .....	34

## 1 JOHDANTO

Suomalaisessa kulttuurissa ja yhteiskunnassa työn merkitys on aina ollut suuri. Se antaa ihmisen elämään turvallisuutta, järjestystä, arvostusta, terveyttä ja mielekkyyttä. Työ tarjoaa siis parhaimmillaan yhden merkittävimmistä elämän sisällöistä, mutta se voi olla myös raskas taakka. Suomi on noussut maailman huipulle kilpailukyvyssä ja koulutuksen tasossa, tämän kehityksen aikana kuitenkin masennuslääkkeiden käyttö on moninkertaistunut ja lisääntyy kelan tilastojen mukaan 10 prosentin vuosivauhtia. Tämän lisäksi myös alkoholin kulutus ja huumeiden käyttö ovat lisääntyneet. Onko jaksaminen muodostunut pakoksi, jota ylläpidetään keinotekoisesti? (Juutilainen 2004, 19; Rauramo 2004, 12.)

Työikäisiksi voidaan määritellä kaikki 18- 68-vuotiaat. Työssäkäyntiin kuluva aika on ihmisen elämän pisin yhtäjaksoinen ikäkausi. Tämä aika ei kuitenkaan ole muuttumaton ja tasaista, vaan siihen liittyy monia fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia muutoksia. Työuran aikana työn luonne voi muuttua työtehtävien ja työpaikkojen mukaan. Ikäkauden alkuun liittyy usein myös perheen perustaminen ja asunnon hankinta. Lasten kasvaessa työikäiselle jää enemmän aikaa itselle ja harrastuksille, vaikka työ muuttuisi vaativammaksi. Ikäkauden loppupuolella siirrytään eläköitymisen vaiheeseen ja tällöin tarpeet muuttuvat sen mukaisesti. (Pietilä 2010, 166; Arffman, Partanen, Peltonen & Sinisalo 2009, 96.)

Tämän kehittämistehtävän *tarkoituksena* oli suunnitella ja tehdä työntekijän henkisen hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja työssä jaksamiseen liittyvä opas. Opas on tarkoitettu Kemin kaupungin omistaman kuntoutuskoti Inkan työntekijöille. Oppaasta tehtiin selkeä ja käytännönläheinen kokonaisuus. Kehittämistehtävän *tavoitteena* oli oppaan avulla edistää Inkan työntekijöiden henkistä hyvinvointia ja työssä jaksamista. Opas oli työelämälähtöinen toive. Lisäksi omana oppimistavoitteena oli saada valmiuksia oman henkisen hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja työssä jaksamiseen tulevassa terveydenhoitajan työssä.

Mielestämme tämä aihe on hyvin arkaluontoinen, joten päädyttiin siihen, että yleistettävät ja käytännönläheiset neuvot oppaan muodossa ovat paras tapa tuoda esille tätä aihetta. Yksi tämän kehittämistehtävän ryhmän jäsenistä työskentelee sijaisena Inkassa, joten yhteydenpito ja yhteistyö sujuivat helposti ja luontevasti. Tämä vahvisti päätöstä valita Inkan työntekijät yhteistyökumppaniksi. Kehittämistehtävä oli projektimuotoinen. Projektin ohjausryhmään kuuluvat tekijät; Susanna Klemettinen, Miia Roukala ja Maria Vähä, ohjaava yliopettaja Airi Paloste, Inkan edustaja vastaava sairaanhoitaja Riitta Rapeli sekä opponentit Päivi Hammari ja Jonna Horneman.

Hoitotyön koulutusohjelman opinnäytetyömme ”Ravitsemus, liikunta & uni-työikäisen terveyden kulmakivet” (Klemettinen, Roukala & Vähä) valmistui keväällä 2012. Opinnäytetyö käsitteli työikäisen terveyttä edellä mainituista näkökulmista. Opinnäytetyö tehtiin Meri-Lapin Työhönvalmennussäätiölle (Meriva). Opinnäytetyön tarkoituksena oli toteuttaa Merivan asiakkaille neljä terveystapaamista, joista kolme ensimmäistä käsittelevät edellä mainittuja aiheita ja neljäs tapaaminen oli kokoava, jossa terveyttä ja hyvinvointia käsiteltiin yleisesti. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää Merivan asiakkaiden terveyden edistämistä eli lisätä heidän tietämystään omasta fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta terveydestä. Kehittämistehtävän teoreettinen viitekehys rakentuu opinnäytetyön pohjalta. Tässä projektimuotoisessa kehittämistehtävässä haluttiin syventää opinnäytetyön aihetta käsittelemällä työelämässä olevien työikäisten henkistä hyvinvointia ja työssä jaksamista, sillä koimme, että opinnäytetyössä tämän aiheen käsittely jäi melko pintapuoliseksi. Uuden näkökulman rajaamiseksi kerättiin Inkan työntekijöiltä SWOT-analyysin avulla aihe-alueita, joista he kaipasivat tietoa oppaaseen. Aihe-alueiksi valittiin ne, jotka nousivat esille useamman henkilön SWOT-analyysistä ja näiden pohjalta rajattiin tämän kehittämistehtävän teoreettinen viitekehys.

## 2 INKA - INHIMILLISEN KASVUN YHTEISÖ

Inka on kolme kerroksinen, 15 - paikkainen mielenterveyskuntoutumisyksikkö Kemissä. Inkassa on lisäksi kaksi intervalli paikkaa ja yksi päiväkäyntipaikka. Inka kuuluu Kemien mielenterveyspalveluiden alaisuuteen ja se on erikoislääkärijohtoinen. Henkilöstörakenteeseen kuuluu yksi vastaava sairaanhoitaja, kaksi psykiatrista sairaanhoitajaa, yksi lähihoitaja, kaksi mielenterveyshoitajaa, yksi kuntohoitaja, yksi sosiaaliohjaaja, yksi kodinhoitaja sekä yksi puolipäiväinen laitoshuoltaja. Henkilökunta työskentelee aamu- tai ilta-vuorossa ja yö-valvonta tapahtuu kameravalvonnalla viereisen palvelukoti Iltaruskon kautta. Jokaisessa työvuorossa on vähintään kaksi työntekijää, yksintyöskentelyä tulee välttää. (Inka-koti inhimillisen kasvun yhteisö 2010.)

Inkaan asiakkaat voivat tulla Mielenterveysaseman kautta, Keroputaan psykiatrisesta sairaalasta, mielenterveyskuntoutuskoti Kiveliöstä sekä omasta asunnostaan. Toiminta-ajatuksena Inkassa on tarjota laadukkaita kuntoutuspalveluja omille kuntoutujilleen, päiväkäyntejä kotikuntoutuksessa oleville, kotikäyntejä ja sekä tukea antavia puheluita kotiin. Tavoitteena on, että mielenterveyskuntoutujia tuetaan tasa-vertaisiksi kansalaisiksi yhteiskuntaan ja pyritään siihen, että kuntoutujan elämänhallinta ja elämänlaatu paranee tai se säilytetään, jotta hän kykenee täysipainoiseen ja itsenäiseen elämään. (Inka-koti inhimillisen kasvun yhteisö 2010.)

Inkassa painotetaan yhteisöhoidon periaatteita, mikä tarkoittaa yhteisiä sopimuksia ja sääntöjä, yhteisökokouksia, ryhmässä olemisen opiskelua ja tuen antamista toisille ja toisten kuntoutujien huomioon ottamista. Yhteisöhoito on erilaisten toimintatapojen keilua, yhteisön jatkuvaa tutkimista ja yhdessä tapahtuvaa arviointia. Tärkeässä osassa ovat keskustelu, vastuullinen kuuntelu ja asioista puhuminen. Koko yhteisöä koskettavat kokoukset kaksi kertaa kuukaudessa ovat tärkeitä yhteisöllisen eheyden turvaamisen ja kehityksen kannalta. Inkassa kuntoutujat tekevät kuntouttavia ja terapeuttisia työtehtäviä työntekijöiden ohjaamina. Työt liittyvät jokapäiväisiin kodinhoidollisiin tehtäviin, esimerkiksi siivoukseen tai ruuanlaittoon. (Inka-koti inhimillisen kasvun yhteisö 2010.)



### 3 TYÖNTEKIJÄN HENKINEN HYVINVOINTI JA SEN YLLÄPITÄMINEN

#### 3.1 Henkinen hyvinvointi työssä

Henkinen hyvinvointi on tyytyväisyyttä omaan elämään ja arjen toimissa jaksamista. Sen kokemiseen vaikuttavat arjen psyykkiset ja sosiaaliset vaatimukset, mutta myös oma terveydentila ja fyysiset vaatimukset. Henkiseen hyvinvointiin vaikuttavat useat eri tekijät. Näitä ovat muun muassa terveellinen ravitsemus, sopiva määrä liikuntaa ja riittävä uni. Henkiseen hyvinvointiin vaikuttaa myös sosiaalinen pääoma, jonka kerryttäminen aloitetaan jo lapsuudessa. Jokaisen ihmisen läheisistä muodostuva verkosto auttaa jaksamaan ja pärjäämään silloin, kun syystä tai toisesta omat voimavarat eivät riitä. Verkoston ylläpitäminen vaatii kuitenkin taitoa tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa sekä uskallusta ilmaista omia tunteitaan ja ottaa vastaan myös toisen tunteita. (Ammatillisen koulutuksen hyvinvointiportaali; Väisänen (toim.) 2009, 6, 10, 12, 16, 19.)

Työ voidaan myös nähdä osana henkistä hyvinvointia ja onnistuminen työssä parantaa sitä. Työ auttaa luomaan kontakteja ihmisten välillä, tuo toimeentuloa ja antaa mahdollisuuden arvostukseen ja luovuuden kehittymiseen. Työkavereiden kesken voidaan muodostaa sitoutunut ja toimiva työyhteisö. Työyhteisöllä tarkoitetaan kaikkia niitä ihmisiä, jotka työskentelevät samassa työympäristössä saavuttaakseen yhteisen päämäärän. Siihen kuuluvat työntekijät ja esimiehet. Työyhteisössä ja sen yksittäisissä jäsenissä ilmenee monin eri tavoin henkinen hyvinvointi. Se tuntuu ja näkyy hyvänä ilmapiirinä, me-henkenä, toiminnan häiriöttömyytenä ja yhteistyön sujumisena. Työntekijän näkökulmasta henkinen hyvinvointi koetaan tunteena, jolloin työ sujuu. Työntekijälle tulee ajatus siitä, että hän hallitsee omaa työtään ja haluaa tehdä sitä. Tärkeää on myös, että työntekijän arvomaailma on yhdenmukainen työpaikan edustamien arvojen kanssa. Tällä on todettu olevan työmotivaatiota lisäävä vaikutus. Hyvin mitoitettu työ tuntuu mielekkäältä ja sopivan haasteelliselta, siinä voi oppia uutta ja kehittyä. Työn tulee olla myös kiinnostavaa, ammattitaitoaan vastaavaa sekä asianmukaisesti palkattua. (Ammatillisen koulutuksen hyvinvointiportaali; Juutilainen 2004, 21; Työsuojeluhallinto 2010; Suomen mielenterveysseura 2006, 8, 13.)

Työilmapiiriä ja suhteita työtovereihin ja esimiehiin voidaan pitää yhtenä tärkeimmistä työhyvinvointia muovaavista tekijöistä. Henkisen hyvinvoinnin edellytyksiä voidaan pitää hyvinä silloin, kun työntekijä voi mennä työpaikalle mielellään sekä poistua työpäivän päätyttyä hyvillä mielin. Henkistä hyvinvointia edistävät myös riittävät lepotauot ja vastavuoroinen kannustus muilta työyhteisön jäseniltä. Kun työssä tai yksityiselämässä tapahtuu jotain sellaista mikä vie omat voimat, on työtovereilta saatu tuki erityisen tärkeää. Työyhteisön ilmapiiriä voidaan arvioida esimerkiksi sillä kuinka paljon huumori näkyy työpaikalla ja kuinka paljon on varaa leikin laskuun. Työyhteisön ongelmista kertoo esimerkiksi se, että kaikille ei anneta tilaa tai joku työntekijä suljetaan pois työyhteisöstä työtehtäviensä tai ominaisuuksiensa vuoksi. (Juutilainen 2004, 21; Työsuojeluhallinto 2010; Suomen mielenterveysseura 2006, 8, 13.)

Sopivan haasteellinen työ tarjoaa oppimiskokemuksia, edistää motivaatiota ja hyvinvointia ja siinä voi kehittyä. Motivaatio on juuri se käyttövoima, joka mahdollistaa oppimisen ja antaa työlle iloa. Oppimista pystytään edistämään myös sillä, että se vastaa työntekijän ominaisuuksia, tavoitteita, arvoja ja että se sopii sen hetkiseen elämäntilanteeseen. Henkinen vireys ja fyysinen kunto sekä sosiaaliset suhteet voivat omalta osalta tukea oppimista. Oppimisen keskeisiä perusedellytyksiä ovat avoin ja turvallinen työilmapiiri ja se, että siellä jaetaan tietoa. Työssä on myös uskallettava tehdä virheitä, erehtyä ja ottaa sopivasti riskejä. Uusia innovaatioita pystytään luomaan virheistä oppimalla. (Rauramo 2004, 157–158.)

Työpaikoilla ja työterveyshuollossa henkiseen hyvinvointiin ja mielenterveyteen liittyviä asioita pidetään yleensä vaikeasti lähestyttävänä. Vaikeaksi asian tekee juuri se, että ei voida tietää millä tavoin työpaikalla edistetään henkistä hyvinvointia ja työssä jaksamista. Tärkeintä on tehdä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa epäselvien ongelmien jäsentämiseksi, toivotun tilanteen määrittämiseksi ja sovittujen asioiden toteuttamiseksi työyhteisöissä. Eri asioita tulee katsoa työntekijöiden ja esimiehen näkökulmista ja työterveyshuollosta pyritään saamaan niihin vahvistusta ja haasteita. (Kivistö, Kallio & Turunen 2008, 3.)

Inkan asiakkaat ovat mielenterveyskuntoutujia ja työntekijöiden perustyöhön kuuluu asiakkaan ja työntekijän välillä käytävät keskustelut, yleensä omahoitajan kanssa. Asiakkaiden elämäntarinat ja –kokemukset ovat hyvin koskettavia ja usein myös työntekijä eläytyy voimakkaasti asiakkaan tilanteeseen. Nämä keskustelut asiakkaan ja työntekijän

välillä ovat tärkeitä kuntoutumisen kannalta. Työntekijän oman henkisen hyvinvoinnin ylläpitäminen on hyvin tärkeää, jotta jaksaa eläytyä asiakkaan tilanteeseen ja auttaa häntä. Onnistuneen ammatillisen yhteistyösuhteen luominen kuntoutujan kanssa edellyttää, että hoitaja kehittää itseymmärrystään sekä osaa eritellä ja tiedostaa tunteensa. Ominainen piirre mielenterveystyössä on se, että työntekijän keskeinen työväline on hän itse. Työ vaatii oman persoonan käyttämistä ja työntekijä ei välttämättä ymmärrä kuinka vaativaa ja raskasta oman persoonan käyttäminen työvälineenä on. Ajan kuluessa ja työtä tehdessä työ voi kuormittaa tekijäänsä kohtuuttomasti, jollei hänellä ole riittäviä taitoja ja mahdollisuuksia reflektoida omaa työtään sekä itseään työntekijänä. (Kuhanen & Oittinen & Kanerva & Seuri & Schubert 2010, 148; Kiviniemi & Läksy & Matinlauri & Nevalainen & Ruotsalainen & Seppänen & Vuokila-Oikkonen 2007, 9-10.)

Yksi hoitajan ja kuntoutujan välisen vuorovaikutuksen ilmiö on transferenssi, jolla tarkoitetaan tunteensiirtoa. Tällöin kuntoutuja siirtää menneisyyteensä sekä hänelle merkittäviin ihmisiin liittyviä reaktioita hoitajaan. Näitä reaktioita voivat olla esimerkiksi tunteet, asenteet, mielikuvat ja puolustuskeinot ja ne heräävät heti kun kuntoutuja tapaa hoitajan. Hoitajan tulee tunnistaa näitä vuorovaikutuksen ilmiöitä ja ymmärtää kuntoutujan reaktioita, mutta ei kuitenkaan lähteä niihin mukaan. Hoitajan tulee tarkastella niitä ammatillisen roolinsa kautta. Kuntoutuja toivoo kuuntelijaa ja ymmärtäjää mutta samalla hän pelkää yhteistyösuhteeseen heittäytymisen tuomaa mahdollista ahdistusta. Tätä ilmiötä voidaan kutsua kuntoutujan vastarinnaksi ja tämä voi estää kuntoutujan toipumista ja yhteistyösuhteen etenemistä. (Kuhanen ym. 2010, 163–164.)

Tärkeää on myös, että hoitaja tarkastelee omaa transferenssiaan kuntoutujaa kohtaan. Tästä käytetään nimitystä vastatransferenssi. Tällöin kuntoutuja herättää hoitajassa tunteita, jotka ovat peräisin hänen aiemmista ihmissuhteista. Vastatransferenssi estää yhteistyösuhtedetyöskentelyn, sillä hoitaja ei tällöin hoitaja ei pysty erottamaan kuntoutujan herättämiä tunteita eikä myöskään kykene analysoimaan niitä. Hän ei kykene olemaan yhteistyösuhteessa ammatillinen, vaan hoitaja saattaa kokea suuttumusta, toivottomuutta, aggressiivisuutta ja hylkäämisenhalua, eikä näin pysty vastaamaan kuntoutujan tarpeeseen. (Kuhanen ym. 2010, 164.)

Mielenterveyden ymmärtämisen ja hoidon hahmottamisen lähtökohtana ja tavoitteena on tietää, että ihminen on psyykinen, fyysinen, sosiaalinen, seksuaalinen, moraalinen, henkinen ja myös hengellinen kokonaisuus. Hoidon onnistuminen ja kuntouttaminen edellyttävät myös tietoa ihmisen persoonallisuudesta ja sen terveestä kehitymisestä sekä mielenterveydestä. Hoitajan asenteella on ratkaiseva merkitys kuntoutuksen ja hoidon onnistumisessa. Eläytymiskyky eli empatia on tärkeä ominaisuus. Hoitajalla ei tule olla henkilökohtaista suhdetta tai riippuvuussuhdetta autettavaan. Toisaalta, suhde kuntoutujaan merkitsee riippuvuutta, mutta ammattilainen oppii käyttämään auttamissuhdetta niin, että siitä on mahdollisuus saada itsetuntoa voimistavia, itsenäisyyttä tukevia ja rohkaisevia kokemuksia. Tärkeää on lämmin ja kunnioittava suhtautuminen ja se, että hyväksytään kuntoutuja sellaisena kuin hän on. (Kiviniemi ym. 2007, 9; Karjalainen & Kukkonen 2005, 207; 221–223.)

### 3.2 Henkisen hyvinvoinnin uhkatekijät

Työ antaa ihmiselle paljon, mutta se voi myös olla rasite henkiselle hyvinvoinnille. Nykypäivänä elämme kiirekulttuurissa, jossa hyvin tyypillistä on kiireinen elämänrytmi. Omaksumme kiireisen elämänrytmin ja voimme jopa tuntea syyllisyyttä siitä, jos emme ole tuotteliaita työpaikalla ja kotona. Muiden ihmisten toiveet ja odotukset voivat hallita ajankäyttöämme. Yleensä kiireisellä ihmisellä on tunne, että hän ei hallitse omaa aikaansa, vaan aika hallitsee häntä. Tällöin elämän ja ajan käytön ohjaaja on yleensä ulkopuolinen eli muiden tarpeet, odotukset, tavoitteet ja aikataulut sanelevat ajankäyttöä. Tällaista ihmistä voidaan kutsua *homo urgentukseksi*, joka siis tarkoittaa kiireistä ihmistä. (Ammatillisen koulutuksen hyvinvointiportaali; Lampikoski 2009, 14.)

Työpaikoilla on yleistynyt monitekijäinen stressi, jonka aiheuttajia ovat kiire, aikapaine, korkeat tuottavuus- ja osaamisvaatimukset sekä jatkuva muutos. Pitkällä aikavälillä stressin vaikutukset ovat haitallisia ihmisen henkiselle ja ruumiilliselle terveydelle. Myös organisaatio kärsii stressin seurauksista, tällöin tuottavuus ja laatu voivat heiketä, työntekijöiden vaihtuvuus kasvaa ja palvelukyky alenee. Todellinen kiire voi joskus johtua siitä, että töitä on liikaa voimavaroihin nähden. Yleensä kuitenkin ihminen itse luo kiireen. Kiireen syitä on monia, se voi olla korviemme välissä, sen voivat aiheuttaa yhteiskunnalliset paineet, täysi kalenteri tai organisaation aiheuttamat paineet. Itse aiheutetusta kiireestä voidaan puhua silloin, kun tekemättömien töiden taakka ei hellitä

kotonakaan. Toisaalta kiire saa tuntemaan meidät tärkeiksi. Kiireeseen voi jäädä helposti koukkuun ja ympäristön paineet voivat vaikuttaa kiireiseen ajatusmalliin. (Lampikoski 2009, 27-28; Lindström & Leppänen 2002, 17.)

Pitkäaikaisen stressin tuloksena voidaan ajautua loppuun palamiseen ja työuupumukseen. Laukaisevana tekijänä loppuun palamiselle voi olla jokin yllättävä, traumaattinen, psyykinen kriisi, joka ylittää yksilön voimavarat. Esimerkiksi suuri elämänmuutos voi johtaa kriisiin, jonka läpityöskentely vie aikaa ja kuluttaa henkisiä voimavaroja. Mikäli ihminen joutuu käymään läpi useita kriisejä yhtä aikaa, saattaa pieneltäkin tuntuva vastoinkäyminen laukaista loppuun palamisen. Loppuun palamisen tyypillisimpiä oireita ovat keskittymis- ja oppimiskyvyn heikentyminen, unihäiriöt, jatkuva ärtyneisyys, jännittyneisyys, asioiden unohteleminen sekä töihin tarttumisen vaikeus. Oireet ja niiden voimakkuus voivat kuitenkin vaihdella yksilöllisesti paljonkin. (Rauramo 2004, 67-68, Työterveyslaitos 2012.)

Elämään kuuluu erilaisten haasteiden kohtaaminen ja tämä voi käynnistää stressiprosessin. Stressillä aktivoidaan ja suunnataan voimavaroja näiden haasteiden kohtaamiseen. Tarvitsemme toisinaan stressiä ja painetta, jotta saamme aikaiseksi jotain työssä ja vapaa-ajalla. Näin ollen stressin ollessa lievää ja lyhytkestoista, se yleensä edistää suoriutumista. Kiireettä ei siis voida pitää pelkästään kielteisenä asiana, eikä sitä siksi myöskään kannata pyrkiä poistamaan kokonaan. Stressin pitkittyessä tai sen ollessa hyvin voimakasta, saattaa seurauksena olla erilaiset terveysongelmat, työuupumus, masennus ja jopa työkyvyttömyys. (Lampikoski 2009, 30-31, Työterveyslaitos 2012.)

Osa ihmisistä haluaakin työskennellä sellaisissa työpaikoissa, joissa kiire on aina läsnä. Jotkut ajattelevat, että kiireestä saa energiaa mutta se voi myös syödä voimia. Ihmiset voivat ihannoida kiirettä ja työn hektisyys voi olla mielekäs osa sitä. Erilaisissa tutkimuksissa todetaan jatkuvat stressin kaksinkertaistavan riskin kuolla sydäntauteihin. On kuitenkin tärkeä huomata se, että jos ihminen saa työssään arvostusta, kokee sen palkitsevaksi ja pääsee vaikuttamaan siihen, kiire ei kohota sydänkuoleman riskiä. Tärkeintä on se, että ihminen tuntee ajan riittävän ja saa tehdä mielekkäitä asioita. (Lampikoski 2009, 30-31.)

Viime vuosina Suomessa on tehty työssä viihtymiseen ja työtyytyväisyyteen liittyviä tutkimuksia ja niiden tulokset ovat hyvin ristiriitaisia. Fyysinen terveys ja työturvallisuus ovat 2000-luvun Suomessa parempia kuin koskaan aiemmin. Useat työn perusvaatimukset, kuten työaika ja työolot ovat pysyneet samana. Nykyään työelämä on kuitenkin muuttuvaisempaa, työtehtäviin sisältyy aikaisempaa enemmän liikkuvuutta ja työsuhteet ja työn jatkuvuus ovat usein epävarmempia kuin ennen. Tänä päivänä kehittämis- ja kouluttautumismahdollisuudet ovat myös hyvät. Tämä on tärkeää, sillä nykypäivän ihmiset tarvitsevat usein lisäkouluttautumista uusiin ammatteihin koska työelämän odotukset ja vaatimukset muuttuvat ja vaihtuvat nopeasti, yrityksiä lopetetaan ja töitä lakkautetaan. Työpaikkojen ilmapiiriä ja johtamista halutaan kehittää koko ajan. (Lampikoski 2009, 15; Juutilainen 2004, 20.)

Henkisen työsuojelun haasteisiin voidaan lukea myös työpaikkakiusaaminen ja väkivallan uhka. Epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen kohteeksi joutuminen heikentää hyvinvointia ja jaksamista. Kiusaamisella vaikutetaan yksilön mahdollisuuksiin tehdä työtään, kommunikoida muiden kanssa työyhteisössä sekä hänen maineeseensa. Työturvallisuuslaissa (23.8.2002/738) todetaan, että työnantajan tulee puuttua terveydelle haitalliseen häirintään tai epäasialliseen kohteluun työpaikalla. Nämä voivat ilmetä uhkailuna, vähättelynä, pelotteluna, sukupuolisena ahdisteluna tai syrjintänä. Häirintä tai kiusaaminen ovat yleensä systemaattista ja jatkuvaa. Palkansaajista kuusi prosenttia, eli noin 140 000 henkeä, kokee olevansa työpaikkakiusaamisen kohteena. (Rauramo 2004, 92–93; Työterveyslaitos 2012; Finlex 2012 (A & B).)

Työturvallisuuslaissa sanotaan myös, että häirintään on puututtava, mutta oleellista on, että kaikenlaiseen huonoon kohteluun tai häirinnän kokemukseen tulee puuttua mahdollisimman nopeasti. Työterveyshuoltolaissa (21.12.2001/1383) todetaan, että työpaikan työsuojeluvastuu tai työterveyshoitaja voivat ottaa häirintä- tai kiusaamisasian esille. Jos työnantajan toimenpiteet tai puuttuminen eivät auta, apua täytyy pyytää työsuojelupiiriltä. (Rauramo 2004, 92-93; Työterveyslaitos 2012; Finlex 2012 (A & B) .)

Sosiaali- ja terveysalan töissä voi eteen tulla vaikeita asiakastilanteita, jolloin omien tunteuksien ja kiihtymyksen hallitseminen sekä asiakkaan rauhoittamiseen tähtäävä määrätietoinen toiminta ovat osa ammattitaitoa. Koskisen, Lundqvistin ja Ristiluoman tutkimuksessa (Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi suomessa 2011, 41) todetaan, että

joka kuudes nainen ja joka neljästoista mies on kokenut työssään henkisen väkivallan uhkaa. Väkivaltatilanne voidaan ajatella vuorovaikutustilanteeksi, jossa työntekijän ja asiakkaan käyttäytyminen vaikuttavat lopputulokseen. Yleensä tällaiset tilanteet tapahtuvat arvaamattomasti, äkillisesti ja ovat pelottavia kokemuksia. Väkivallan uhan mahdollisuus voi aiheuttaa turvattomuutta, pelkoa ja haitallista henkistä kuormitusta. Työpaikassa, jossa väkivallan uhka voi esiintyä, tulee olosuhteet järjestää niin, että niitä ennaltaehkäistään mahdollisuuksien mukaan. Tällaisissa työpaikoissa tulee olla väkivallan torjumiseen ja rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt sekä mahdollisuus hälyttää helposti apua. Työpaikalla tulee olla myös menettelytapaohjeet, joissa kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin. Tällöin väkivaltatilanteiden vaikutukset työntekijän turvallisuuteen voidaan torjua ja rajoittaa. (Rauramo 2004, 93.)

## 4 TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA SEN YLLÄPITÄMINEN

### 4.1 Vuorotyön ja ikääntymisen vaikutus työssä jaksamiseen

Työssä jaksamiselle on vaikeaa löytää yhtä selkeää määritelmää. Se voidaan määrittellä esimerkiksi psyykkiseksi toimintakyvyksi ja hyvinvoinniksi työssä. Paavo Lipposen II hallituksen hanke Työssä jaksamisen toimenpideohjelma vuosille 2000–2003 tavoitteena oli ylläpitää hyvinvointia työpaikoilla ja edistää työkykyä. Toimenpideohjelmassa työssä jaksamiseen vaikuttaviksi tekijöiksi määriteltiin työyhteisön toiminta, sen kehittäminen, työn hallinta, henkinen jaksaminen ja hyvinvointi sekä osaaminen, ammattitaito ja fyysinen ja psyykinen terveys. Työssä jaksaminen muodostuu useista eri osatekijöistä. Se edellyttää työntekijän kykyjen ja työtehtävien vastaavuutta, työn organisoinnista niin, ettei se rasita työntekijää liikaa sekä hyvää ja kannustavaa työilmapiiriä. Näiden aikaansaaminen edellyttää esimieheltä hyviä johtamistaitoja. (Mol (A&B); Takaisin toimeen 2011; STTK Toimihenkilökeskusjärjestö 2007 (B).)

Yhteiskuntamme palvelujärjestelmä on muuttunut yhä enemmän ympäri vuorokauden auki olevaksi, silti ihminen on ollut ja on yhä edelleen päiväläin. Biologinen rytmimme säätelee, että ihminen valvoo valoisalla ja nukkuu öisin pimeään aikaan. Noin 25 prosenttia suomalaisista tekee vuorotyötä tai noudattaa epäsäännöllisiä työaikoja esimerkiksi juuri terveydenhuoltoalalla. Ihmisen vuorokausirytmien on hyvin vaikea sopeutua tällaiseen. (Terveyskirjasto 2012.)

Vuorotyöllä on monia kuormittavia tekijöitä ja siihen liittyviä terveydellisiä haittoja tutkittaessa on todettu, että pitkään jatkuneena vuorotyö on terveysriski. Ihmisten välillä on kuitenkin yksilöllisiä eroja, ja joillekin vuorotyö sopii, eikä merkittäviä terveyshaittoja välttämättä ilmene. Eniten terveyshaittoja aiheuttaa yötyö, ja siihen onkin yhdistetty usean sairauden ja jopa ennenaikaisen kuoleman suurentunut riski. Muunlaisella vuorotyöllä on todettu epäselvempi vaikutus. (Terveyskirjasto 2012.)

Vuorotyöllä on vaikutus niin ihmisen fyysiseen, psyykkiseen kuin sosiaaliseenkin terveyteen ja hyvinvointiin. Yleisiä vuorotyön haittoja ovat nukahtamisvaikeudet, katkonnainen yöuni ja väsymys. Kaksivuorotyössä onkin tärkeää välttää iltavuoroa seuraavia aikaisia aamuvuoroja. Epäsäännöllistä työaikaan tekevillä esiintyy lisäksi päivätyötä tekeviä enemmän hermostuneisuutta ja stressiä. Se vaikuttaa myös henkilön sosiaaliseen



elämään, sillä esimerkiksi ilta- ja viikonlopputyötä tehtäessä korostuu eritahtisuus suhteessa perheenjäseniin ja muihin sosiaalisiin suhteisiin. Työvuorolistat ovat tiedossa usein vain lyhyeksi ajaksi eteenpäin, mikä vaikeuttaa yhteisen ajan suunnittelemista perheen tai ystävien kanssa. (Työterveyslaitos 2012 (A), Terveyskirjasto 2012.)

Vuorotyössä jaksamisen kannalta merkittävää on riittävä uni, säännöllinen ateriarytmi, liikunta ja terveelliset elämäntavat. Tärkeällä sijalla on myös vaikutusmahdollisuus omiin työvuoroihin. Työn aiheuttamia terveyshaittoja voidaan lisäksi osittain ehkäistä myös säännöllisillä työterveyshuollon terveystarkastuksilla. (Työterveyslaitos 2012 (A).)

On todettu, että pitkään jatkunut vuorotyö on terveysriski. Ihmisten väliset erot ovat suuria, joillekin vuorotyö soveltuu ja toisille taas ei. Vuorotyön tekeminen voi aiheuttaa erilaisia sairauksia, joista masennus on hyvin yleinen. Myös vatsavaivat ovat yleisiä ja lisäksi vuorotyöntekijöillä on suurempi vaara sairastua sepelvaltimotautiin kuin päivätyötä tekevillä. Tutkimusten mukaan myös rintasyövällä ja vuorotyön välillä on esitetty olevan yhteys. (Terveyskirjasto 2012.)

”Jokainen ikä on hyvä työikä” (Suomen mielenterveysseura 2006, 28). Iän perusteella ihmisiä ei voi luokitella paremmaksi tai huonommaksi työntekijäksi. Työntekijän ikäännyessä osa hänen taidoistaan vahvistuu, osa heikkenee ja osa pysyy ennallaan. Vastavasti nuorilla työntekijöillä osa taidoista on tuoreempia, mutta kaikkia asioita ei vielä hallita. Erilaisten tutkimusten mukaan työntekijöillä on erilaisia arvoja suhteessa työhön. Nuoret työntekijät ovat halukkaita tarttumaan haasteisiin, he ovat yksilökeskeisempiä eikä heillä ole vielä elämäkokemuksen tuomia taitoja. Iäkkäämmät työntekijät puolestaan näkevät vastualueensa laajempina sekä kokevat nuoria useammin työn paikkana toteuttaa itseään. (Suomen mielenterveysseura 2006, 28.)

Yleisesti tiedetään, että ihmisen fyysinen kestävyys ja terveys heikentyvät iän myötä. Näin myös yleensä tapahtuu jos terveydestä ja fyysisestä kunnosta ei pidetä huolta. Ikääntyneen työntekijän uupuminen ja jaksamisongelmat ovat yleisiä, mutta myös nuori työntekijä voi uupua. Usein todetaan, että ikääntyvien työkyky on alhaisempi kuin nuorempien työntekijöiden, mutta tulevaisuuden työelämässä kuitenkin keskeinen osa työkyvystä liittyy osaamiseen. Osaamisella ei voida tarkoittaa vain sitä, miten työntekijä selviytyy omista töistä, vaan myös sitä millaisen panoksen hän voi antaa koko työyhteis-

sön ja myös oman työn kehittämiseen. Ikääntyvän työntekijän vankka kokemus voi lisätä hänen työkykyä tai muuttaa sitä toisentyyppiseksi. (STTK Toimihenkilökeskusjärjestö 2007 (A).)

Töiden suunnittelussa tulee huomioida työntekijöiden ikääntyminen. Ikääntyvän työntekijän ei ole hyvä työskennellä kehittämistä vaativissa tehtävissä, koska se vaatii kykyä omaksua ja oppia uutta jatkuvasti ja nopeasti. Sen sijaan ikääntyvää työntekijää voidaan käyttää mentorijana, jossa työntekijä voi siirtää ”hiljaista tietoa” nuoremmille työntekijöille ja näin ollen hänen työtään ja vahvaa kokemusta arvostetaan. (STTK Toimihenkilökeskusjärjestö 2007 (A).)

#### 4.2 Terveelliset elämäntavat työssä jaksamisen tukena

Sanalla terveys voidaan määrittää ihmisen ominaisuudet, toimintakyky, tasapaino, voimavarat tai sillä voidaan antaa viitteitä siitä miten hän selviytyy ja sopeutuu eri elämäntilanteissa. Terveiden edistämiseksi tarkoitetaan terveyden edellytysten parantamista niin yksilön, yhteisön kuin yhteiskunnankin kannalta ja sen tarkoituksena on parantaa ihmisten mahdollisuuksia huolehtia omasta ja ympäristönsä terveydestä. (Naidoo & Wills 2009, 4; Vertio 2003, 15, 29)

Yhteiskunnallisilla päätöksillä on huomattava vaikutus terveyteen ja sen edistämiseen, sillä ihmisen elintapoja ja terveyttä koskeviin valintoihin voivat vaikuttaa myös yhteiskunnan antamat mahdollisuudet. Näitä ovat muun muassa työllisyys, taloudelliset mahdollisuudet, sosiaaliturva, elintarvikkeiden laatu ja saatavuus sekä elinympäristö. Näiden vuoksi elämäntavat eivät aina ole pelkästään ihmisen omalla vastuulla. Elämäntapamuu-  
tosten aikaansaamiseksi tärkeintä kuitenkin ovat yksilö itse ja hänen oma motivaationsa muuttaa elämäntapojaan. Sillä vaikka edellytykset terveyttä edistäville valinnoille olisivat olemassa, ilman yksilön omaa halua, päätöstä ja sitoumusta ei saada aikaan pitkäaikaisia ja pysyviä tuloksia. Terveiden edistämiseksi on tärkeää, että sen sisältö ja työtavat sopivat nykyaikaan ja henkilön yksilöllisiin elämäntapoihin. (Naidoo 2009, 105; Pietilä 2010, 22, 172.)

”Kukaan ei tee asioita puolestasi!” (Aalto 2006, 19). Usein väitetään, että ihminen ei saa tarpeeksi tietoa ja tukea oman terveyden ja työolojen kunnossa pitämiseksi. Totuus on kuitenkin se, että vaikka tietoa miten jaettaisiin, ei se johda toimintaan ilman omaan tahtoa ja aloitetta. Ihmisen on tehtävä muutos, joka vaatii aloitteellisuutta ja sitoutuneisuutta, mikäli haluaa olonsa ja olojensa parantuvan. Lisäksi jokaisen ihmisen käyttäytymistä ohjaa oma arvomaailma, asenteet ja kulttuuri. Tämän lisäksi myös fyysisillä tekijöillä, kuten iällä ja sukupuolella sekä sosiaalisilla tekijöillä, esimerkiksi kulttuuritaustalla ja uskonnollisuudella on vaikutusta käyttäytymiseen. (Edelman & Mandle 2006, 78–79.)

*Työikäisen ravitsemuksen* pohjana ovat Suomalaiset ravitsemussuositukset, joiden tarkoituksena on suomalaisten ruokavalion parantaminen ja hyvän terveyden edistäminen. Suositusten mukaan päivittäin tulisi juoda noin puoli litraa rasvattomia tai vähärasvaisia nestemäisiä maitotuotteita ja lisäksi ruokavaliota voi täydentää vähärasvaisella ja vähäsuolaisella juustolla. Marjoja, hedelmiä ja kasviksia tulisi syödä noin 400 grammaa päivässä ja myös peruna kuuluu päivittäiseen ruokavalioon. Lähes jokaisella aterialla tulisi syödä täysjyvävalmisteita, kuten vähäsuolaista täysjyväleipää. Leivän päälle suositellaan laitettavaksi kasviöljypohjaista levitettä ja salaattiin voidaan lisätä pieni annos kasviöljypohjaista kastiketta. Liha ja lihavalmisteet olisi hyvä nauttia vähäsuolaisina ja vähärasvaisina ja kalaa tulisi syödä vähintään kahdesti viikossa. Ravitsemussuositusten mukainen ruokavalio sisältää vain vähän suolaa ja sokeria. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2005; THL 2012 (A).)

Työikäisten päivittäinen ravitsemus koostuu yleensä työpaikkaruokailusta tai eväiden syömisestä työaikana sekä kotiruokailusta vapaa-aikana. Kiireettömässä ympäristössä nautittu ravitsemussuositusten mukaan valmistettu maukas ruoka edistää työntekijöiden terveyttä ja ylläpitää työtehoa sekä työkykyä. Tämän vuoksi työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus nauttia työpäivän aikana kohtuuhintainen, ravitsemussuositusten mukainen ateria riippumatta työpaikasta tai työnantajasta. Työpaikkaruokailun merkitys terveyden ylläpidossa ja ravinnonsaannissa voi olla suuri, sillä monille työpaikkaruokalassa nautittu ruoka voi olla päivän ainoa lämmin ateria. Tämän vuoksi aterioiden laatuun ja monipuolisuuteen on kiinnitettävä huomiota. Terveellisen ja monipuolisen aterian lisäksi työpaikkalounas antaa työntekijöille energiaa jaksaa työn kuormitusta sekä pienen hengähdysketken, joka on hyväksi henkisellev hyvinvoinnille. Se antaa mahdollisuu-

den tavata työkavereita epävirallisesti ja puhua muistakin kuin työasioista. (Suomen Sydänliitto ry; THL 2012 (B), Työterveyslaitos 2011 (B).)

Säännöllinen ateriarytmi on hyvän olon perusta ja lisäksi se on yksi työkykyä ylläpitävistä tekijöistä. Liian pitkät ruokailuvälit houkuttelevat syömään isompia aterioita sekä aiheuttavat väsymystä ja uupumusta. Syömällä tarpeeksi tiheään, nälkä ei pääse kasvamaan liian suureksi ja syöminen pysyy paremmin hallinnassa. Hyvä ateriarytmi on nauttia aamiainen, lounas ja päivällinen sekä kaksi tai kolme välipalaa. Ateriat tulisi nauttia 3-4 tunnin välein, ettei nälkä pääse kasvamaan liian suureksi. Elintarviketieteiden maisteri ja tutkija Patrick Borg painottaa artikkelissaan Ateriarytmi kohdalleen (Kiloklubi), että säännölliseen ateriarytmiin kuuluu säännöllisen ajoituksen lisäksi se, että energian saanti jakautuu tasaisesti koko päivälle. Nyrkkisäännöksi Borg esittääkin, että noin puolet päivän energiasta tulisi syödä ennen iltapäivää. Säännöllisen ateriarytmin tarkoituksena ei kuitenkaan ole, että ruokailu täytyisi suunnitella minuuttiaikataulun mukaan. (Suomen Sydänliitto ry; Ruokatieto; Pieni Päätös Päivässä; Borg, Patrik 2012.)

Päivätyössä käyvän työkäisen on helppo noudattaa ateriarytmiä. Työpaikkaruokalassa ruokaillessa tulisi noudattaa lautasmallia, ja jos taas syö omia eväitä, tulee huolehtia aterioiden monipuolisuudesta. Evääksi voi ottaa valmisruokia tai kotiruokaa ja lisäksi aterioita on hyvä täydentää marjoilla, hedelmillä ja kasviksilla. Täysipainoiseen ateriaan kuuluu lisäksi myös täysjyväleipä sekä rasvaton piimä tai maito. Vuorotyössä olevan on tärkeää kiinnittää huomiota siihen mitä syö, jotta pitäisi yllä vireyttä ja varjेलisi ruoansulatuselimistöä. Ilta- ja yövuoron aikana tulisi nauttia kevyttä, kuitupitoista syötävää, sillä etenkin yöllä aineenvaihdunta on päivään verrattuna hitaampi. Lisäksi raskas ateria illalla tai yöllä aiheuttaa väsymystä. Tällöin evääksi sopivat esimerkiksi keitot, puurot, täysjyväleipä, kasvikset, hedelmät tai esimerkiksi jogurtti tai viili. Suolaista, makeaa ja rasvaista ruokaa tulisi välttää. (Ruokatieto; Helasti & Härmä.)

Työpaikalla tapahtuvaan terveellisen ruokailun edistämiseen on olemassa erilaisia keinoja. Työssä tapahtuvaan ruokailuun tulee olla mahdollisuus oikeaan aikaan ja työt tulee organisoida niin, että tämä mahdollistuu. Ruokailu- tai taukotilan tulee olla riittävän kokoinen, viihtyisä ja siisti. Ruokailutilassa tulee olla riittävän iso jääkaappi sekä tehokas mikroaaltouuni, jotta jonoja ei pääsisi syntymään. Sinne tulee olla varattuna myös riittävästi puhtaita ja asianmukaisia ruokailuvälineitä. Raikasta ja puhdasta vettä tulee

olla aina tarjolla. Lisäksi olisi hyvä olla tarjolla tuoreita hedelmiä välipalaksi. (Työterveyslaitos 2011 (B).)

*Liikunnan* vaikutusta henkiseen hyvinvointiin ja aktiiviseen elämäntapaan on usein aliarvioitu. Liikunta toimii ylimääräisen energian ja patoutumien tehokkaana purkamiskeinona ja tuottaa elimistöön mielihyvähormoneja eli endorfiineja, joiden seurauksena hyvänolontunne ja tyytyväisyys lisääntyvät. Liikunnalla on myönteisiä vaikutuksia myös työikäisen mieleen. Sen ollessa säännöllistä, ahdistus ja masennus vähenevät ja kohen-tuneen kunnan ansiosta ihminen on aikaansaavampi, pirteämpi, energisempi sekä usein myös tyytyväisempi itseensä ja ulkonäköönsä. Liikunta myös piristää, rentouttaa, rauhoittaa, irrottaa arjesta ja tuottaa iloa. Lisäksi se parantaa unen saantia, oppimis- ja keskittymiskykyä sekä vähentää kipuja ja särkyjä. Henkisen tasapainon on myös havaittu paranevan liikunnan myötä. Liikunnalla on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia terveen itsetunnon kehittymiseen ja sosiaalisten taitojen oppimiseen. (Kotiranta ym. 2007, 8-9; Kannas, Eskola, Räsänen & Mustajoki 2005, 130; Aalto 2006, 36.)

Eri ihmisille liikunnan tavoitteet voivat olla hyvinkin erilaisia. Osalle se voi olla intohimo ja elämäntapa, jolloin kunnan kehittäminen ja ylläpitäminen sekä kehityksen seuraaminen ovat merkittäviä tekijöitä. Aina liikunnan ei tarvitse olla tavoitteellista, ilman suorituspaineita ja omaksi iloksi tapahtuva liikunta on rentouttavaa mielelle sekä keholle. Rasituksessa keho tuottaa endogeenisiä opioideja, beeta-endorfiini-nimistä stressihormonia sekä kortisolia ja kasvuhormonia. Näillä stressihormonien erityksellä ja elimistön itsetuottamilla "kipulääkkeillä" on päihteiden kaltainen vaikutus. Kohtuullinen annos tekee mielen hilpeäksi, mutta liiallinen käyttö ei kuitenkaan ole suositeltavaa. Liikunnasta ei siis saisi muodostua pakkomiellettä, sillä mikäli se astuu liian suureen rooliin elämässä, liikunnan terveysvaikutukset kääntyvät liikkujaa vastaan. (Kotiranta ym. 2007, 8-9; Kannas ym. 2005, 130; Aalto 2006, 36.)

Säännöllisellä liikunnalla on uskottu olevan mielialaa suojaava vaikutus. Sen on uskottu myös helpottavan stressiä kuormittavissa elämäntilanteissa. Tämä käsitys on syntynyt osittain ihmisten arkihavainnoista, osittain lyhytaikaisen eli akuutin stressin tutkimuksista. Tutkimuksissa esimerkiksi koehenkilö on joutunut tiukkaan tehtävälanteeseen vasta liikuntasuorituksen jälkeen, sydämen sykkeen on havaittu tihenevän vähemmän kuin samassa tilanteessa ilman edeltävää liikuntaa. Joissakin tutkimuksissa julkista esiintymistä edeltävä liikunta on ollut apuna esiintymisjännitykseen. Tämän liikunnan

suoja- eli puskurivaikutuksen on oletettu syntyvän siten, että säännölliseen liikuntaan tottuneilla stressivaikutukset elimistössä ovat vähäisemmät ja palautuminen nopeampaa kuin vähemmän liikkuvilla. Liikunnan oletetaan tuottavan kerta kerralta tilapäisen rentoutumisen, joka edistää elimistön elpymistä. (UKK-Instituutti 2011.)

Säännöllisen liikunnan on todettu vähentävän ärtyneisyyttä ja muita kuormittuneisuuden psyykkisiä merkkejä, kuten vaivojen ja oireiden kokemista. Epäselvää kuitenkin on, syntyykö tämä suoja liikunnan vaikutuksista sisäeritykseen, vai esimerkiksi siitä, että liikkujan uni pysyy parempana huolista riippumatta. Liikunta on tilaisuus päästä lyhyeksi ajaksi eroon kireästä elämäntilanteesta. (UKK-Instituutti 2011.)

*Uni* on ihmiselle erittäin tärkeä fysiologinen tila, jota tarvitaan työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseen. Ihminen käyttää elämästään noin kolmasosan nukkumiseen tai siihen, että yrittää nukahtaa. Unen tarve on yksilöllistä, mutta keskimääräinen unentarve työikäisellä on noin seitsemästä yhdeksään tuntiin. Joillekin neljästä kuuteen tuntiin nukutut yöunet voivat olla riittävät. Yksilöllinen vaihtelu johtuu sekä geneettisistä, että ympäristötekijöistä. Jos ihminen ei nuku riittävästi, kotona tai töissä ei jaksakaan toimia. (Härmä & Sallinen 2004, 33; Työterveyslaitos 2011; Hus 2006.)

Unen aikana ihminen niin sanotusti "lataa akkujaan" ja päivän aikana opitut tiedot ja taidot taltioituvat muistiin. Lisäksi riittävä määrä unta parantaa vastustuskykyä, mielialaa, kykyä selviytyä päivittäisistä askareista, sosiaalista vuorovaikutusta ja keskittymiskykyä sekä luovuutta. Uni vaikuttaa myös turvallisuuteemme, sillä kun olemme virkeitä keskittymis- ja reaktiokykymme ovat parhaimmillaan ja näin riski altistua onnettomuuksille pienenee. Unen saantia voidaan parantaa liikunnalla, etenkin jos sen ajoittaa myöhäiseen iltapäivään tai aikaiseen iltaan. Reipas liikunta kiihdyttää aineenvaihduntaa ja näin ollen piristää. Kun elimistön aineenvaihdunta illalla rauhoittuu, keho alkaa viilettää ja se edistää unensaantia. Myös totutuilla, säännöllisesti toistuvilla iltarutiineilla voidaan parantaa unensaantia. (Heller 2002, 12; Dyregrow 2002, 22; Partinen & Huovinen 2007,17; Kajaste & Markkula. 2011, 95–96.)

Univajeella tarkoitetaan sitä määrää unta, joka jää uupumaan kullekin ihmiselle riittävästä unimäärästä. Mikäli ihmisen unentarve on esimerkiksi kuusi tuntia, alkaa univaje syntyä vasta kun uni jää tätä lyhyemmäksi. Yksittäinen valvottu yö voi aiheuttaa univajetta, mutta se voi aiheutua myös vähitellen vuosien mittaan. Univajeella on monia

haittavaikutuksia, se aiheuttaa muun muassa erilaisia kognitiivisia ilmiöitä, jotka ovat osittain samanlaisia kuin masennuksen aiheuttamat kognitiiviset haitat. Väsymys voi aiheuttaa mielialan laskua, pidentää reaktioaikaa sekä heikentää tarkkaavaisuutta. Yhden valvotun yön on todettu huonontavan tuloksia psykologisissa testeissä yhtä paljon kuin yhden promillen humalatilaa. Lisäksi univajeella on todettu olevan yhteyttä lihavuuteen, mikä voi lisätä riskiä sairastua diabetekseen, masennukseen sekä sydän- ja verisuonitauteihin. (Kajaste & Markkula 2011, 38–39; Merikanto, Partonen & Lahti 2011.)

Unettomuus on usein seurausta jostain ilmeisestä syystä, mutta joskus syytä on vaikeampi havaita. Unettomuus voi saada alkunsa esimerkiksi satunnaisesta unettomuudesta tai elämäntilanteen muutoksesta. Alkanutta unettomuutta ylläpitävät muun muassa unettomuudesta ja sen seurauksista stressaaminen ja lisäksi myös väärät uskomukset unta tuottavista toimista, saattavat estää unen saantia. Alussa unettomuus tulee mieleen iltaisin, mutta vähitellen aina suurempi osa päivästä saattaa kulua peläten unettomuutta. Kyvyttömyys nukkua ja sitä seuraava toiminta- ja suorituskyvyn heikkeneminen heikentävät myös itsetuntoa. Krooninen unettomuus voi alkaa esimerkiksi siitä, ihmiselle sattuu jotakin ikävää, josta seuraa unettomuutta. Jos ihminen ei selviä unettomuudesta omin avuin, hakeudutaan usein terveydenhuollon piiriin. Mikäli henkilö ei tällöin saa riittävästi tukea, tietoa ja neuvontaa, eikä kykene yksin käsittelemään muutosta, on kroonisen unettomuuden kehittyminen todennäköistä. Unettomuus ei kehity tyhjistä, perimän lisäksi ihmisen elämänhistoria ja se, miten sitä tulkitaan vaikuttaa siihen, miten unettomuus koetaan. (Kajaste & Markkula. 2011, 76–77.)

Unen saantia voivat vaikeuttaa nikotiini, kofeiini ja alkoholi. Nikotiini heikentää unen saantia siten, että nikotiinireseptorin aktivoituessa elimistöön vapautuu niin kutsutusta mielihyväradastosta dopamiinia, joka aiheuttaa virkistävän ja mielihyvää tuottavan olon yhdessä nikotiinin muiden vaikutusten kanssa. Kofeiini puolestaan vaikuttaa piristävästi ehkäisemällä väsymystä aiheuttavan adenosini- välittäjäaineen vaikutusta. Alkoholi pitkäaikaisesti ja runsaasti käytettynä voi heikentää unen laatua siten, että nukahtamisen viive voi pidentyä, unen kokonaiskesto lyhentyä ja REM-uni vähentyä. (Kajaste & Markkula. 2011, 89, 91, 94.)

Ihminen, joka nukkuu huonosti, saattaa valvoa pitkään ennen nukahtamista tai herätä usein kesken unien, lisäksi hänellä voi olla vaikeuksia nukahtaa uudestaan kerran herättyään. Kroonisesta unettomuudesta kärsivän on hankala korvata lyhyitä yöunia nukkumalla päiväunet, sillä heillä ilmenee pysyvää ylivireyttä ja siksi nukahtaminen päivälläkin voi olla hankalaa. Näin ollen unen epäsäännöllisyys voi muodostua ongelmaksi, sillä viikon aikana nukahtamisviive voi vaihdella useita tunteja. Tämä tarkoittaa sitä, että joskus uneton voi nukahtaa hetkessä, joskus hän voi taas valvoa puolet yöstä. Tästä johtuen ihmiselle voi tulla tunne, että hän ei pysty hallitsemaan omaa unta. Unettoman ja hyvin nukkuvan ihmisen ero on siinä, että unettomalla mieli ei lepää yöllä samalla tavalla kuin hyvin nukkuvalla. Unettomat ihmiset saattavat kertoa, että heidän mielessään vallitsee jatkuvasti erilaista hälinää ja he eivät koe nukkuvansa, vaikka saattavatkin olla yön aikana jonkinlaisessa torkkeessa. (Kajaste & Markkula. 2011, 75–78.)



## 5 OPAS KEHITTÄMISTEHTÄVÄNÄ

Päädyimme tekemään henkiseen hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyvän oppaan, koska halusimme kehittämistehtävästämme käytännönläheisen ja sellaisen, jolla olisi selkeä tarkoitus. Tällaiselle oppaalle oli myös työelämälähtöinen tarve Inkassa ja ajattelimme siitä olevan hyötyä myös tulevassa työssämme terveydenhoitajina. Opinnäytetyöprosessissamme kohderyhmänä ovat olleet työikäiset. Varsinaisen opinnäytetyömme teimme pitkäaikaistyöttömien kokonaisvaltaista terveyttä käsitellen, nyt tässä kehittämistehtävässä halusimme muuttaa näkökulmaa työelämässä oleviin työikäisiin ja pohtia heidän terveyttään ja hyvinvointiaan, keskittyen henkiseen hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Valitsimme kohderyhmäksi sosiaali- ja terveysalalla työskenteleviä ihmisiä, koska tämä ala on meille läheinen ja mielestämme se on henkisesti hyvin kuormittavaa. Inkan työyhteisö valikoitui kohderyhmäksemme, koska heillä oli oppaalle tarvetta. Tarvetta lisää se, että Inkan asiakkaat ovat mielenterveyskuntoutujia ja ajattelemme, että psykiatrisessa hoitotyössä työntekijöiden henkinen jaksaminen on koetuksella. Lisäksi yksi ryhmämme jäsenistä tekee sijaisuuksia Inkassa, joten hänellä on kokemusta kyseisen työn kuormittavuudesta ja tämä vahvisti päätöstä valita Inka-kodin henkilökunta kohderyhmäksi.

Inkaan tehtävän oppaan viitekehyksen rajaamiseksi toteutimme työyhteisölle SWOT-analyysin, jonka avulla saimme tietoa siitä, mistä aiheista juuri he halusivat tietoa (Liite 3). SWOT-analyysi on usein käytetty arviointimenetelmä strategisessa suunnittelussa, sen avulla esimerkiksi järjestö tai yritys pystyy määrittelemään omaa asemaansa suhteessa itseensä ja ulkomaailmaan. SWOT-analyysia voidaan käyttää myös jonkin idean hyödynnettävyyden arviointiin. Se on hyvä väline analysoitaessa esimerkiksi työpaikalla tapahtuvaa oppimista tai työpaikkaa ylipäätään toimintaympäristönä. Analyysi on suositeltavaa toteuttaa ennen työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnitteluvaihetta kun kehittämis- ja toteuttamispäätös on tehty. SWOT-analyysistä saatujen tulosten pohjalta voidaan ohjata prosessia sekä tunnistaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen hyvien käytäntöjen siirron kriittiset kohdat Menetelmän avulla selvitetään tarkastelun alla olevan asian vahvuudet (Strengths), heikkoudet (Weakness), mahdollisuudet (Opportunities) ja uhat (Threats). Ulottuvuudet esitetään yleensä nelikentässä. (OK-opintokeskus 2012; Opetushallitus 2012; SWOT-Analysis-Theory 2013.)

Ulottuvuudet voidaan jaotella sisäisiin ja ulkoihin tekijöihin. Vahvuudet ja heikkoudet ovat sisäisiä tekijöitä, eli ne ovat organisaatiosta tai arvioitavasta asiasta itsestään lähteviä. Näitä kohtia tarkastellessa voidaan miettiä esimerkiksi organisaation tai työpaikan ominaispiirteitä, rakenteita ja toimintakulttuuria. Vahvuuksien kartoittamisessa realismi on tärkeää, niitä ei tule liioitella, mutta liika vaatimattomuuskaan ei ole suotavaa. Heikkouksia kartoitettaessa tulee pohtia, mitkä asiat eivät ole toimineet, ja mitä pitäisi välttää tulevaisuudessa. Tärkeää on kuitenkin olla menemättä henkilökohtaisuuksiin, sillä yhden ihmisen toimintaa ei kannata nimetä koko organisaation heikkoudeksi. Mahdollisuudet ja uhat ovat ulkoisia tekijöitä. Mahdollisuuksia voivat olla esimerkiksi moderni työympäristö ja innovatiivisen työilmapiirin luominen. Uhkia taas voivat olla huono työilmapiiri tai puutteelliset suunnittelumenetelmät. (OK-opintokeskus 2012; Opetushallitus 2012.)

SWOT-menetelmän etuja on se, että se on helppo toteuttaa, eikä se vie paljoa resursseja. Menetelmä vaatii kuitenkin tarkkaa ohjeistusta, jotta kyselyyn osallistujat vastaavat oikeisiin kysymyksiin. Ongelmana voi olla esimerkiksi se, että vastaajat eivät huomaa ajatella asiaa tarpeeksi laajassa mittakaavassa. SWOT-analyysi on myös hyvin subjektiivinen, kaksi henkilöä päätyy hyvin harvoin samaan analyysiin edes silloin, kun heillä on samat tiedot organisaatiosta ja sen toiminnasta. Tämän vuoksi SWOT-analyysiä tulee käyttää lähinnä suuntaa antavina, eikä niinkään velvoittavina ohjeina. (OK-opintokeskus 2012; Opetushallitus 2012.)

Tämän kehittämistehtävän työstäminen aloitettiin kesällä 2012. Kesäloman aikana jokainen työstä itsenäisesti jakamiamme osioita teoreettisesta viitekehystä. Tällöin keskityttiin poimimaan tekemästämme opinnäytetyöstä kehittämistehtävään sopivia osioita. Syksyllä kouluun palatessa laadittiin hankkeistussopimus (Liite 1), jossa sovittiin kehittämistehtävään liittyvistä yksityiskohdista. Alkusyksystä 2012 toteutettiin SWOT-analyysi (Liite 3) Inkan työntekijöille. Etsimme netistä valmiin analyysilomakkeen, jonka annoimme työntekijöille täytettäväksi. Ohessa oli lisäksi saatekirje (Liite 2), jossa kerroimme projektimuotoisesta kehittämistehtävästä ja SWOT-analyysin merkityksestä tälle työlle. Inkan yhdeksästä hoitotyötä tekevästä työntekijästä SWOT-analyysiin vastasi viisi työntekijää (n=5). Halusimme toteuttaa tämän analyysin, jotta pystyimme rajaamaan kehittämistehtävän laajan aihepiirin juuri Inkan työntekijöille sopivaksi. Oli myös tärkeä saada analyysin avulla tietoa siitä, mitä asioita työntekijät haluaisivat oppaassa käsiteltävän. SWOT-analyysistä nousi erityisesti esille vuorotyön,

ikäntymisen ja kiireen vaikutus työssä jaksamiselle sekä työyhteisön merkitys. Näistä aiheista tulikin tämän kehittämistehtävän keskeinen sisältö. Lisäksi koimme tärkeäksi tuoda esille myös opinnäytetyössämme käsitellyjä teemoja; ravitsemus, liikunta ja uni, sillä niillä on suuri merkitys ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Tämän työn tekemiselle laadittiin tiukka aikataulu, sillä tiedossa oli, että olemme lähes koko kevään käytännönharjoittelussa eri paikkakunnilla ja tämän vuoksi kehittämistehtävän yhdessä työstämiselle jäävä aika oli keväällä vähäinen. Kevään ensimmäisen harjoittelun ajaksi jaoimme keskenämme oppaan teoriaosuuden, jotta saisimme käytettyä harjoittelu ajan tehokkaasti kehittämistehtävän tekemiseen. Näin pääsimme heti harjoittelun jälkeen kokoamaan opasta. Tällöin kokoonnuttiin yhteen ja luettiin työstetyt osiot. Osiot muokattiin yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Olimme yhdessä suunnitelleet oppaan ulkoasun ja sen toteutukseen pyysimme apua Kemi-Tornion Ammattikorkeakoulun tietotekniikan lehtori Tarja Pernulta. Oppaan valmistuttua työstettiin kehittämistehtävän kirjallisen osuuden loppuun. Kehittämistehtävän eri prosessien vaiheissa kävimme säännöllisesti ohjauksessa yliopettaja Airi Palosteen luona. Kehittämistehtävä valmistui helmikuussa 2013. Jatkotutkimushaasteeksi tätä kehittämistehtävää tehdessä nousi ajatus siitä, että voisi tutkia onko tekemästämme oppaasta ollut hyötyä Inkan työyhteisössä.

## 6 POHDINTA

Työikäisen fyysisen terveyden ja mielen hyvinvoinnin ylläpitäminen koskettaa meitä kaikkia jossain elämämme vaiheessa. Olemmepa sitten töissä tai työttömänä, omasta terveydestä ja hyvinvoinnista on tärkeää pitää huolta. Etenkin mielenterveystyössä ihmisen keskeneräisyys on aina läsnä ja työtä joutuu opettelemaan koko elämän ajan. Tämän vuoksi oman terveyden ja henkisen hyvinvoinnin ylläpitäminen ovat elinikäinen prosessi. Hyvä terveys ja henkinen hyvinvointi ovat niitä asioita, jotka auttavat meitä jaksamaan työssä.

Inkan työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistämiseksi koettiin parhaaksi tavaksi projektimuotoinen kehittämistehtävä. Projektimuotoisuus miellytti meitä myös käytännönläheisyydellään. Koimme, että tämä projekti antoi paljon valmiuksia toimia tulevina terveyden edistämisen ammattilaisina. Erityisesti koimme, että tämän kehittämistehtävän myötä saatiin valmiuksia työntekijän henkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistämiseen. Ymmärsimme myös, että opinnäytetyössä käsitellyt ravitsemus, liikunta ja uni, ovat merkittävä osa henkistä hyvinvointia ja työssä jaksamista. Vaikka yhteistyötaho muuttui Meri-Lapin Työhönvalmennussäätiöstä kuntoutusyksikkö Inkaan ja kohderyhmä vaihtui työttömästä työntekijään, on tämä kehittämistehtävä selvä jatkumo opinnäytetyölle, jonka teoreettisen viitekehyksen ulkopuolelle henkinen hyvinvointi jäi.

Miten ihmisen tulisi elää elämänsä, mitä on oikein tekeminen tai entä millainen on hyvä ihminen? Muun muassa näitä kysymyksiä etiikka tutkii sekä pyrkii löytämään niihin ratkaisuja tai vastauksia ja perustelemaan niitä. Etiikassa on kyse ihmisten ja sosiaalisen yhteisön tavoista ja tottumuksista, jotka ohjaavat toimintaa ja sitä millä tavalla toiminta tapahtuu. (Sarvimäki & Stenbock-Hult 2009, 34, 36.)

Yksityisyyden suoja on perustuslailla suojattu oikeus ja on tärkeä myös tutkimuseettisesti. Henkilötietolain pääperiaatteen mukaan henkilötietojen käsittely sallitaan tutkittavan suostumuksella. Tutkittavilta kerätään ainoastaan sellaisia tunnistetietoja, jotka ovat oleellisia tutkimuksen kannalta. Jotta yksittäiset vastaukset kyselystä tai tutkimuksesta eivät paljastuisi, ei alle kymmenen hengen ryhmältä saatuja tuloksia saa esittää ryhmätasolla. (Tampereen yliopisto 2011; Finlex 2011; Manninen, Laine, Leino, Mukala & Husman 2007, 27.) Inkan työntekijöille toteutetun SWOT-analyysin mukana oli saate-

kirje, josta ilmeni mihin tarkoitukseen analyysi on ja että työntekijöiden yksittäiset mielipiteet eivät tule esille. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Inkan työyhteisö on hyvin pieni, alle kymmenen henkilöä, joten SWOT-analyysin kysymysten asettelu täytyi tehdä niin, että vastaajien anonymiteetti säilyi. Heiltä ei kysytty nimiä eikä muita-kaan tunnistetietoja. Anonymiteetin säilyttämiseksi tässä kehittämistehtävässä ei haluttu eritellä analyysin vastauksia, vaan ne jäivät ryhmämme käyttöön ja niiden pohjalta rajattiin teoreettinen viitekehys. Kehittämistehtävän eettisyyttä lisäsi se, että opas on tarkoitettu vain Inka-kodin työyhteisön käyttöön, sillä SWOT-analyysi toteutettiin vain heille.

Kehittämistehtävän luotettavuutta parantaa se, että työssä on käytetty tuoreita, ainoastaan 2000-luvulta peräisin olevia, alan ammattilaisten kirjoittamia lähteitä. Kehittämistehtävää on lueteltu ohjaavalla opettajalla Airi Palosteella, työelämän edustaja Riitta Rapelilla sekä tietotekniikan opettaja Tarja Pernulla, jotka ovat varmistaneet, että tieto on oikeaa ja ajankohtaista sekä työn ulkoasu on asianmukainen. Työn saattamisessa viimeisteltyyn muotoon ovat meitä avustaneet myös opponentit Päivi Hammari ja Jonna Hornemann. Kehittämistehtävässä vältettiin plagiointia eli lähdemateriaaleista käytetyt tiedot on muutettu omin sanoin muodostetuksi tekstiksi.

Tällä ryhmällä (Susanna Klemettinen, Miia Roukala & Maria Vähä) teimme opinnäyte-työmme ja se vaikutti siihen, että myös kehittämistehtävä päätettiin tehdä yhdessä. Eduksi katsottiin myös se, että asuimme hyvin lähellä toisiamme. Tavoitteet tämän työn laadun suhteen olivat myös yhdenmukaiset. Aiheen kiinnostavuus on kasvanut koko ajan kehittämistehtävän edetessä ja se on myös motivoinut panostamaan työskentelyyn. Mielekkääksi koettiin työskennellä aina kun mahdollista jonkun ryhmän jäsenen kotona. Työskentelyä tauottivat yhteiset ruoanlaitto- ja kahvihetket, jolloin ajatuksia saatiin siirrettyä välillä muuallekin. Keskustelevalle työskentelytavallamme myös kotona kokoon- tuminen on sopinut paremmin kuin esimerkiksi koulun ATK-luokka. Laiskuuden iskies- sä toisia potkittiin eteenpäin.

Koko kehittämistehtävän ajan haasteena ovat olleet työharjoittelut ja niistä johtuvat pit- kät välimatkat, jolloin emme ole voineet yhdessä pohtia ja keskustella kehittämistehtä- vän teosta. Kehittämistehtävää tehdessä yhdeksi haasteeksi nousi myös se, että yhdelle ryhmämme jäsenistä Inkan työyhteisön jäsenet olivat tuttuja, koska hän toimii siellä sijaisena. Tämä nousi esille esimerkiksi SWOT-analyysiin vastatessa. Jälkeenpäin huo- mattiin, että analyysi olisi voitu toteuttaa tietokoneella, jolloin yksittäisen henkilön tun-

nistettävyyden mahdollisuus vastauksista olisi ollut vieläkin pienempi, kun kyseessä on pieni työyhteisö. Haasteena on myös se, että emme saa varmistusta siitä aletaanko opastaa käyttää työyhteisössä. Toisaalta olemme hyvin tyytyväisiä, että saimme tehdä kehittämistehtävän juuri Inkan työyhteisölle, sillä tuttu työyhteisö helpotti yhteydenpitoa.

Tämän kehittämistehtävän aikana on välillä toki ilmaantunut myös muita vastoinkäymisiä ja työn tekeminen ja valmiiksi saattaminen on aiheuttanut suurta stressiä, mutta toisaalta se kuuluu mielestämme asiaan. Työn tekemistä on vauhdittanut ajatus valmistumisesta ja jokaiselle ryhmämme jäsenelle on ollut hyvin tärkeää se, että opinnot saadaan ajoissa valmiiksi. Haluamme kiittää tuhannesti läheisiämme, jotka ovat jaksaneet kuunnella ja tukea meitä kaikkia tämän kehittämistehtävän ajan ja tietysti suuri kiitos kuuluu myös ohjaajallemme Airi Palosteelle, joka on antanut meille hyviä ohjeita parhaan mahdollisen lopputuloksen aikaansaamiseksi. Tärkeintä on kuitenkin kiittää kuntoutuskoti Inkaa ja sen vastaavaa hoitajaa Riitta Rapelia sekä koko Inkan työyhteisöä, että saimme toteuttaa tämän kehittämistehtävän juuri heille.

## LÄHTEET

- Aalto, Riku 2006. Uudista olemukseksi: Kevyesti liikkeelle. Jyväskylä: Docendo Finland Oy.
- Ammatillisen koulutuksen hyvinvointiportaali. Arjen hyvää oloa. Hakupäivä: 3.12.2012  
<http://alpo.fi/fi/?cat=2&page=50>
- Arffman, Senja & Partanen, Raija & Peltonen, Heidi & Sinisalo, Laura 2009. Ravitsemus hoitotyössä. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Borg Patrik 2012. Aterirytmikohdalleen. Kiloklubi. Hakupäivä 8.7.2012  
<http://kiloklubi.fi/artikkelit/Ateriarytmi-kohdalleen/863/>
- Dyregrow, Atle; suom. Korpela, Salla 2002. Hyvän unen opas. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy
- Edeleman, Carole Lium & Mandle, Carol Lynn 2006. Health promotion- Throughout the life span. Kanada: Elsevier Mosby.
- Finlex 2011. Henkilötietolaki 22.4.1999/523. Hakupäivä 12.2.2013.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990523>
- Finlex 2012 (A). Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/ 1383. Hakupäivä 27.11.2012  
[www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383?search\[type\]=pika&search\[pika\]=tyoterveyshuoltolaki#L2P10](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383?search[type]=pika&search[pika]=tyoterveyshuoltolaki#L2P10)
- Finlex 2012 (B). Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Hakupäivä 27.11.2012  
[www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/2002738?search\[type\]=pika&search\[pika\]=tyoturvallisuuslaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/2002738?search[type]=pika&search[pika]=tyoturvallisuuslaki)
- Helasti, Pirjo & Härmä, Mikko. Vuorotyössä jaksaminen. Hyvä terveys. Hakupäivä 26.11.2012  
<http://hyvaterveys.fi/artikkelit/Vuoroty%C3%B6ss%C3%A4jaksaminen/533/>
- Heller, Barbara L.; suom. Ketola, Veli-Pekka 2002. Hyvä uni. Hämeenlinna: Karisto Oy.
- Hus 2006. Unihäriöt. Hakupäivä 22.5.2012  
<http://www.hus.fi/default.asp?path=1,32,818,1733,3727,5601>
- Härmä, Mikko & Sallinen, Mikael 2004. Hyvä uni- hyvä työ. Työterveyslaitos. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy.
- Inka-koti inhimillisen kasvun yhteisö-esite 2010. Hakupäivä 26.11.2012  
<http://kemi.terve.com/mielenterveyspalvelut/inka-koti/esite>
- Juutilainen, Inkeri 2004. Työterveyshoitajan käsikirja. Helsinki; Edita Prima Oy.
- Kajaste, Soili & Markkula, Juha 2011. Hyvää yötä- apua univaikeuksiin. Viro: Tallinna Raamatutrukikoda.
- Kannas, Lasse & Eskola, Kari & Räsänen, Pia & Mustajoki, Pertti 2005. Virtaa- uuden sukupolven terveystieto. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Karjalainen & Kukkonen 2005. Psykologista käyttötietoa. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kiviniemi, Liisa & Läksy, Marja-Liisa & Matinlauri, Timo & Nevalainen, Kaija & Ruotsalainen, Kari & Seppänen, Ulla-Maija & Vuokila-Oikkonen, Päivi 2007. Minä mielenterveystyön tekijänä. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kivistö, Sirkku & Kallio, Eila & Turunen, Greta 2008. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:33. Hakupäivä 20.12.2012  
[http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/tyoyhteison\\_kehittaminen/Documents/Ty%C3%B6\\_\\_henkinen\\_hyvinvointi\\_ja\\_mielenterveys\\_fi.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_kehittaminen/Documents/Ty%C3%B6__henkinen_hyvinvointi_ja_mielenterveys_fi.pdf)
- Klemettinen, Susanna & Roukala, Miia & Vähä, Maria 2012. Ravitsemus, liikunta & uni- työkäisen terveyden kulmakivet. Opinnäytetyö. Kemi: Kemi-Tornion Ammatti- korkeakoulu.

- Koskinen, Seppo & Lundqvist, Annamari & Ristiluoma, Noora (toim.) 2011. Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Hakupäivä 11.12.2012  
[http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90832/Rap068\\_2012\\_netti.pdf?sequence=1](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90832/Rap068_2012_netti.pdf?sequence=1).
- Kotiranta, Kalle & Sertti, Päivi & Schroderus, Taru 2007. Liikunta ja ravinto. Hyvän kunnan käsikirja. Jyväskylä: WSOY.
- Kuhanen, Carita & Oittinen, Pirkko & Kanerva, Anne & Seuri, Tarja & Schubert, Carla 2010. Mielenterveyshoitotyö. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Lampikoski, Timo 2009. Hidasta! Ajankäytön valinnat arjessa ja työssä. Juva: WS Bookwell Oy.
- Lindström, Kari & Leppänen, Anneli toim. 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Manninen, Pirjo & Laine, Vappu & Leino, Timo & Mukala Kristiina & Husman, Kaj toim. 2007. Hyvä työterveyshuolto käytäntö. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.
- Merikanto, Ilona & Partonen, Timo & Lahti, Tuuli 2011. Evoluution säilyttämä uni. Katsaus. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. 2011;127(1):57–64.
- Mol (A). Työssä jaksamisen ohjelma. Hakupäivä 14.12.2012.  
<http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/index.htm>
- Mol (B). Nuorten aikuisten työssä jaksaminen. Hakupäivä 14.12.2012.  
[http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/tutkimukset/N\\_AikTJ\\_2.pdf](http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/tutkimukset/N_AikTJ_2.pdf)
- Naidoo, Jennie & Wills, Jane 2009. Foundations for health promotion. Kiina: Baillière Tindall Elsevier.
- OK-opintokeskus 2012. Swot-analyysi. Hakupäivä 8.1.2013.  
<http://ok-opintokeskus.fi/swot-analyysi>.
- Opetushallitus 2012. SWOT-analyysi. Hakupäivä 8.1.2013.  
[http://www.ooph.fi/saadokset\\_ja\\_ohjeet/laadunhallinnan\\_tuki/wbl-toi/menetelmia\\_ja\\_tyovalineita/swot-analyysi\\_2012](http://www.ooph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/swot-analyysi_2012).
- Partinen, Markku & Huovinen, Maarit 2007. Terve uni. Vantaa: Dark Oy.
- Pieni Päätös Päivässä. Ateriarytmi. Hakupäivä 8.7.2012.  
<http://www.pienipaatospaivassa.fi/ateriarytmi>
- Pietilä, Anna-Maija 2010. Terveiden edistäminen teorioista toimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Rauramo, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaati. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Ruokatieto. Säännöllinen ateriarytmi takaa työvireyden. Hakupäivä 6.7.2012.  
[http://www.ruokatieto.fi/Suomeksi/Ruoka\\_ja\\_terveys/Ruoka\\_eri\\_ikakausina/Tyoikaiset/Saannollinen\\_ateriarytmi\\_takaa\\_tyovireyden](http://www.ruokatieto.fi/Suomeksi/Ruoka_ja_terveys/Ruoka_eri_ikakausina/Tyoikaiset/Saannollinen_ateriarytmi_takaa_tyovireyden)
- Sarvimäki, Anneli & Stenbock-Hult, Bettina 2009. Hoitotyön etiikka. Helsinki: Edita Prima.
- Scribd 2013. Swot-Analysis-Theory. Hakupäivä 8.1.2013  
<http://www.scribd.com/doc/37329177/SWOT-Analysis-Theory>
- STTK Toimihenkilökeskusjärjestö 2007 (A). Ikääntyvät työntekijät ovat monimuotoinen voimavara työpaikoilla. Hakupäivä 8.1.2013  
<http://www.sttk.fi/fi-fi/tyohyvinvointi/tyossa-jaksaminen/ikaantyneet-tyontekijat-voimavara-tyopaikoilla/>
- STTK Toimihenkilökeskusjärjestö 2007 (B). Työssä jaksaminen perustuu hyvään työhön ja työyhteisöön. Hakupäivä 14.12.2012.  
<http://www.sttk.fi/fi-FI/tyohyvinvointi/tyossajaksaminen/tyossa-jaksaminen-perustuu-hyvaan-tyohon-ja-tyoymparistoon/>
- Suomen mielenterveysseura 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla yhteinen etu. Lieto: Painoprisma Oy.



- Suomen Sydänliitto ry. Säännöllinen ateriarytmi. Hakupäivä 6.7.2012.  
<http://www.sydanliitto.fi/saannollinen-ateriarytmi>
- Takaisin toimeen. Työssä jaksaminen. Hakupäivä 14.12.2012.  
<http://www.takaisintoimeen.fi/tyossa-jaksaminen>
- Tampereen yliopisto 2011. Yksityisyys ja tietosuoja. Hakupäivä 12.2.2013.  
<http://www.uta.fi/tutkimus/etiikka/periaatteet/yksit.html>
- Terveyskirjasto 2012. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Hakupäivä 9.12.2012.  
[http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk01013](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013)
- THL 2012 (A). Terveellinen ruokavalio. Hakupäivä: 18.9.2012.  
[http://www.thl.fi/fi\\_FI/web/fi/aiheet/tietopaketit/ravitsemustietoa/terveys/terveellinen\\_ruokavalio](http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/aiheet/tietopaketit/ravitsemustietoa/terveys/terveellinen_ruokavalio)
- THL 2012 (B). Ruokailu kodin ulkopuolella. Hakupäivä: 18.9.2012.  
[http://www.thl.fi/fi\\_FI/web/fi/aiheet/tietopaketit/ravitsemustietoa/suomalaiset/ruokailu\\_kodin\\_ulkopuolella](http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/aiheet/tietopaketit/ravitsemustietoa/suomalaiset/ruokailu_kodin_ulkopuolella)
- Työsuojeluhallinto. Henkinen hyvinvointi työssä 2010. Hakupäivä 26.11.2012  
<http://www.tyosuojelu.fi/fi/hyvinvointi>
- Työterveyslaitos 2011 (A). Uni ja vireys. Hakupäivä 13.4.2012. [http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/uni\\_ja\\_vireys/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/uni_ja_vireys/Sivut/default.aspx).
- Työterveyslaitos 2011. Työaikainen ruokailu (B). Hakupäivä: 18.9.2012.  
[http://www.ttl.fi/fi/terveys\\_ja\\_tyokyky/elintavat\\_ja\\_tyokyky/tyoaikainen\\_ruokailu/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/elintavat_ja_tyokyky/tyoaikainen_ruokailu/sivut/default.aspx)
- Työterveyslaitos 2012 (A). Vuorotyö ja terveys. Hakupäivä 9.12.2012.  
[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoajat\\_terveys\\_hyvinvointi/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoajat_terveys_hyvinvointi/sivut/default.aspx)
- Työterveyslaitos 2012 (B). Henkinen kuormittuminen. Hakupäivä 27.11.2012.  
[www.ttl.fi/fi/terveys\\_ja\\_tyokyky/henkinen\\_kuormittuminen/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/henkinen_kuormittuminen/sivut/default.aspx)
- UKK-Instituutti 2011. Liikunta pitää yllä masentuneen tai ahdistuneen ihmisen fyysisistä suorituskykyä. Hakupäivä: 12.12.2012.  
[http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa\\_terveysliikunnasta/liikunta\\_ja\\_sairaudet/mieliala](http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikunta_ja_sairaudet/mieliala)
- Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2005. Suomalaiset ravitsemussuositukset – ravinto ja liikunta tasapainoon. Hakupäivä 29.6.2012.  
<http://www.ravitsemusneuvottelukunta.fi/attachments/vrn/ravitsemussuositus2005.pdf>
- Vertio, Harri 2003. Terveiden edistäminen. Helsinki: Tammi.
- Väisänen, Katri (toim.) 2009. Hyvinvoinnin lähteillä. Suomen mielenterveysseura. Hakupäivä 13.12.2012.  
<http://www.mielenterveysseura.fi/files/276/hyvinvoinninOPAS15.9.pdf>

## LIITTEET



## OPINNÄYTETYÖN HANKKEISTUSSOPIMUS

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu ja alla mainittu toimeksiantaja sopivat tällä sopimuksella opiskelijatyönä tehtävän hankkeistetun opinnäytetyön tekemisestä.

Toimeksiantaja			
Nimi	Kemin Inka-koti		
Osoite	Suojalanpolku 8 94200 Kemi		
Puh.	016-259 133	Sähköpostiosoite	

Yhdysenkilö/työelämäohjaaja			
Nimi	Riitta Rapeli (vastaava sairaanhoitaja)		
Osoite	Suojalanpolku 8 94200 Kemi		
Puh.	016-259 133	Sähköpostiosoite	riitta.rapeli@kemi.fi

Oppilaitoksen tiedot			
Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu			
Opinnäytetyön ohjaajan nimi	Airi Paloste		
Nimi			
Osoite	Meripuistokatu 26 94100 Kemi		
Puh.	010 383 5271	Sähköpostiosoite	airi.paloste@tokem.fi

Opinnäytetyön tekijä(t) (nimi, koulutusohjelma, yhteystiedot)	
Susanna Klemettinen, hoitotyön koulutusohjelma, gsm: 040-5326221	
Miia Roukala, hoitotyön koulutusohjelma, gsm: 044-2971117	
Maria Vähä, hoitotyön koulutusohjelma, gsm: 040-7256312	

Opiskelijanatyönä tehtävän opinnäytetyön tiedot:	
Opinnäytetyön nimi/aihe	Onko työntekijä vain materiaa, jota voi taivutella kuin rautalankaa lupaa kysymättä? Opas työikäisen henkisen hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja työssä jaksamiseen Kemin Inka-kodille
Työn aikataulu	Työ valmis maaliskuussa 2013
Opinnäytetyöstä aiheutuvista kustannuksista vastaa	Opiskelijat itse.
Tulosten salassapidosta sovitaan seuraavaa	Kehittämistehtävän tekijät vakuuttavat, että kaikki työn aikana esille tulleet salassa pidettävät asiat jäävät vain heidän tietoonsa. Kehittämistehtävän teoreettinen osuus on kaikkien nähtävillä Internetissä, mutta siitä ei käy esille kenenkään henkilötietoja tai yksittäisen ihmisen mielipiteitä.

Opinnäytetyön hankkeistusta koskevat tiedot:

- Toimeksiantaja maksaa joko ammattikorkeakoululle tai opiskelijalle työn tekemisestä ja tästä on kirjallisesti sovittu ennen opinnäytetyön aloittamista.
- Opinnäytetyön ohjaukseen osallistuu nimetty työelämän edustaja ja tästä on kirjallisesti sovittu ennen opinnäytetyön aloittamista.
- Toimeksiantajan tarkoituksena on alusta lähtien hyödyntää opinnäytetyön tuloksia ja tästä on sovittu kirjallisesti ennen opinnäytetyön aloittamista.

**Jos tähän sopimukseen tulee muutoksia, on se jokaisen osapuolen uudelleen hyväksyttävä ja allekirjoitettava.**

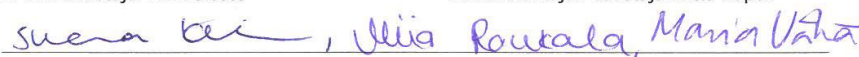
Tämä sopimus on tehty 5 kappaleena, yksi jokaiselle sopijaosapuolelle.

Paikka KEMI

Aika 27/11 2012

  
AMK:n edustaja Airi Paloste

  
Toimeksiantajan edustaja Riitta Rapeli



**SAATEKIRJE SWOT-ANALYYSISTÄ INKAN TYÖNTEKIJÖILLE**

Olemme Kemi-Tornion Ammattikorkeakoulun terveydenhoitotyön opiskelijoita ja teemme koulutukseemme liittyvää kehittämistehtävää. Kehittämistehtävänämme teemme oppaan teidän työpaikallenne henkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamiseen ylläpitämisestä. Oppaan sisällön rakentamiseksi pyydämme teitä täyttämään SWOT-analyysin, jonka pohjalta rajaamme oppaaseen tulevat aiheet.

SWOT-analyysin kolmeen ensimmäiseen kysymykseen vastaaminen on vapaaehtoista. Neljännessä kysymyksessä tarkoituksena on pohtia teidän työyhteisönne henkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen ylläpitämisen vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia.

Vastauksenne tulevat vain meidän käyttöömme, eikä niitä luovuteta ulkopuolisille. Kehittämistehtävässä ei käy ilmi yksittäisen työntekijän vastauksia.

Kiittäen,

Susanna Klemettinen

Miia Roukala

Maria Vähä

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu

**SWOT-ANALYYSI INKAN TYÖNTEKIJÖILLE**

Työntekijän sukupuoli:

Työntekijän ikä:

Kauanko olet työskennellyt Inkassa (vuosina)?:

Mitkä ovat sinun työyhteisösi työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen ylläpitämisen vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat?

VAHVUUDET:	HEIKKOUEDET:
MAHDOLLISUUDET:	UHAT:

*KIITOS VASTAUKSESTASI!*