

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Fysioterapian koulutusohjelma

Heli Kalliokoski  
Viivi Nevasaari

**KEINOJA TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄÄN TOIMINTAAN**  
Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän  
Honkalampi-keskuksen henkilökunnalle järjestettävät työkykyä yllä-  
pitävät iltapäivät

Opinnäytetyö  
Helmikuu 2016



**OPINNÄYTETYÖ**  
**Helmikuu 2016**  
**Fysioterapian koulutusohjelma**

Tikkarinne 9  
80200 JOENSUU  
p. 050 405 4816

**Tekijät**  
Heli Kalliokoski, Viivi Nevasaari

**Nimeke**  
Keinoja työkykyä ylläpitävään toimintaan – Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän Honkalampi-keskuksen henkilökunnalle järjestettävät työkykyä ylläpitävät iltapäivät  
Toimeksiantaja  
Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä

**Tiivistelmä**

Työhyvinvoinnin edistäminen on tärkeää, sillä työn on tarkoitus tuottaa tekijälleen niin henkistä kuin aineellistakin hyvinvointia. Ennaltaehkäisevä toiminta on työterveydessä kustannustehokkainta. Vastuu kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnin edistämisestä jakaantuu yhteiskunnalle, organisaatiolle ja yksilölle. Työkykyä ylläpitävän työtoiminnan tavoitteina on edistää sekä ylläpitää työkykyä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli löytää keinoja, joilla Honkalampi-keskuksen työntekijät sitoutuvat noudattamaan työkykyä ylläpitäviä ja parantavia toimintatapoja. Opinnäytetyöprosessiin kuului kahden työkykyä ylläpitävän iltapäivän suunnittelu sekä toteutus Honkalampi-keskuksen tiloissa. Tyky-iltapäivät sisälsivät viisi toimintarastia, joissa jokaisessa käsiteltiin eri aihealueita työhyvinvoinnin edistämisestä sekä työelämän kehittämisestä.

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena sekä moniammatillisena yhteistyössä kahden Karelia-ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijan kanssa. Prosessin eteneminen on kuvattu konstruktivistisen mallin mukaan. Jatkossa tapaamme toteuttaa tyky-iltapäivät toimintarasti-ajatuksella voidaan hyödyntää eri organisaatioiden työtoiminnassa. Henkilökunnan palaute pienryhmämuotoisesta terveystoiminnan neuvontaa sekä toiminnallisia lihaskuntoliikkeitä sisältävästä toimintarastista oli myönteinen.

**Kieli**  
Suomi

Sivuja 64  
Liitteet 9  
Liitesivumäärä 13

**Asiasanat**  
työhyvinvointi, työkykyä ylläpitävä toiminta, tuki- ja liikuntaelämisen sairaudet, osallistava työote



**THESIS**  
**February 2016**  
**Degree Programme in Physiotherapy**

Tikkarinne 9  
80200 JOENSUU  
FINLAND  
Tel. +358 50 405 4816

**Authors**

Heli Kalliokoski, Viivi Nevasaari

**Title**

Ways to Improve Well-Being at Work – Events for Maintaining Work Ability for Personnel in North Karelia Central Hospital Honkalampi Centre

Commissioned by

North Karelia Central Hospital and Honkalampi Centre

**Abstract**

It is important to promote well-being at work. The purpose of the work is to produce both material and mental well-being for employees. In occupational health care preventive action to promote well-being at work is the most cost-effective way. Responsibility of the holistic promotion of well-being at work belongs to society, organisation and the individual. The aim of the health promotion at workplace is to maintain and improve work ability.

The aim of this thesis was to find out the ways to improve Honkalampi centre personnel's commitment to obey actions which will maintain and improve work ability. This process included planning and carrying out two events in Honkalampi-center. Events included five function splits with different subjects related to well-being at work.

This thesis is functional and it was accompanied by a multi-professional way with two nursing students from Karelia University of Applied Sciences. The progress of this process is explained according to the constructivist model. In the future our way to carry out the events to improve work ability can be developed and used in any organisation's workplace health promotion model. The feedback from function split given by the personnel in Honkalampi centre was positive. The function split included health advice and functional muscle training exercise in a small group.

Language  
Finnish

Pages 64  
Appendices 9  
Pages of Appendices 13

**Keywords**

Well-being at work, workplace health promotion, musculoskeletal disorders, active patient handling

## Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

1	Johdanto .....	6
2	Toimeksiantaja PKSSK.....	7
2.1	Työhyvinvointisopimus Myö ja Työ 2015–2018 .....	8
2.2	PKSSK:n henkilöstökertomus 2013 ja 2014 .....	8
2.3	PKSSK:n turvallisuuden teemavuosi 2015 .....	9
2.4	Honkalampi-keskus .....	10
3	Työhyvinvointi .....	11
3.1	Työhyvinvointi käsitteenä.....	11
3.2	Työhyvinvoinnin edistäminen.....	13
3.3	Työhyvinvoinnin merkitys.....	15
4	Toimintakyky ja työkyky .....	16
5	Työkykyä ylläpitävä toiminta .....	18
6	Tuki- ja liikuntaelimestön sairaudet sekä kuormittuminen keskiraskaassa työssä .....	20
6.1	Tuki- ja liikuntaelimestön sairaudet.....	20
6.2	Terveyden edistäminen ja tuki- ja liikuntaelimestön sairauksien vaikutus työkykyyn.....	22
6.3	Keinoja tuki- ja liikuntaelimestön sairauksien ehkäisyyn .....	23
6.4	Terveysliikunnan suositukset.....	25
6.5	Terveysliikunnan neuvonta .....	27
7	Asiakasta aktivoiva ja kuntouttava työskentelytapa .....	28
8	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite .....	30
9	Opinnäytetyön toteutus .....	30
9.1	Toiminnallinen opinnäytetyö .....	30
9.2	Konstruktiiivinen toteutustapa.....	31
10	Opinnäytetyön päätavoite .....	32
10.1	Aloitussvaihe ja suunnitteluvaihe .....	33
10.2	Esivaihe .....	33
10.3	Työstövaihe .....	34
10.4	Infokirjeen tulosten analysointi.....	39
10.5	Tarkistusvaihe.....	41
10.6	Työstövaihe .....	42
10.7	Viimeistelyvaihe .....	43
11	Opinnäytetyön osatavoitteet .....	44
11.1	Aloitussvaihe ja suunnitteluvaihe .....	45
11.2	Esivaihe .....	46
11.3	Työstövaihe .....	47
11.4	Tarkistusvaihe.....	47
11.5	Viimeistelyvaihe .....	49
11.6	Muut työky-iltapäivien toimintarastit.....	49

12 Tyky-iltapäivien henkilökunnan palautteen analysointi.....	50
13 Pohdinta.....	51
13.1 Prosessin ja tuotoksen arviointi .....	51
13.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys.....	54
13.3 Ammatillinen kasvu ja kehitys .....	57
13.4 Hyödynnettävyys ja jatkokehittämismahdollisuudet .....	58
Lähteet.....	60

## Liitteet

Liite 1	Opinnäytetyön päätavoitteen tavoitetaulukko
Liite 2	Opinnäytetyön osatavoitteiden tavoitetaulukko
Liite 3	Henkilökunnalle lähetettävä infokirje
Liite 4	Keskiviikon 7.10.2015 tyky-iltapäivän suunnitelma
Liite 5	Keskiviikon 7.10.2015 tyky-iltapäivän aikataulu
Liite 6	Maanantain 26.10.2015 tyky-iltapäivän suunnitelma
Liite 7	Maanantain 26.10.2015 tyky-iltapäivän aikataulu
Liite 8	Henkilökunnan palaute tyky-iltapäivistä
Liite 9	Opinnäytetyön toimeksiantosopimus

## 1 Johdanto

1980-luvulta lähtien Suomessa on aktiivisesti edistetty työkykyä, ja samaan aikaan on huomattu, että parhaiten työkyky edistyy laaja-alaisella toiminnalla (Ahonen 2010, 38). Työvoiman ikääntyminen sekä työn kasvavat laatu- ja tuotavuusvaatimukset Suomessa ovat johtaneet terveys- ja sosiaalipolitiikassa uusiin painotuksiin. Painopiste on siirtynyt entistä enemmän ennaltaehkäisevään toimintaan ja omatoimisuuden lisäämiseen. Yritysten ja organisaatioiden yhtenä tärkeimpänä tehtävänä on edistää työvoiman terveyttä, työkykyä, työmotivaation edistämistä ja ammatillisen osaamisen kehittämistä. (Perkiö-Mäkelä 2001, 252.)

Opinnäytetyömme aihe on ”Keinoja työkykyä ylläpitävään toimintaan. Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän Honkalampi-keskuksen henkilökunnalle järjestettävät työkykyä ylläpitävät iltapäivät.” Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä (PKSSK). Järjestimme kaksi työkykyä ylläpitävää (tyky) -iltapäivää vuoden 2015 aikana Ylämyllyllä sijaitsevan Honkalampi-keskuksen henkilökunnalle. Opinnäytetyö toteutettiin vuoden 2015 aikana: opinnäytetyösuunnitelma oli valmis keväällä ja tyky-iltapäivät järjestettiin syksyllä. Käytämme opinnäytetyössämme PKSSK:n yhteys- sekä tiedottamisvastuuhenkilöstä nimitystä yhteyshenkilö.

Opinnäytetyön toteutus tapahtui moniammatillisesti yhdessä Karelia-ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoiden Tanjan sekä Päivin kanssa. Tyky-iltapäiviemme sisällön suunnittelussa hyödynsimme henkilökunnan toiveiden ja fysioterapeuttisen tiedon lisäksi PKSSK:n turvallisuuden teemavuoden 2015 tavoitteita. Riskien ennakointi työ- ja potilasturvallisuuteen liittyvissä asioissa oli keskeisin tavoite teemavuoden aikana. Asenneilmapiirin muokkaamisen ja tietoisuuden lisäämisen avulla tarkoituksena oli kehittää turvallisuuskultuuria. (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2015a.)

## 2 Toimeksiantaja PKSSK

Pohjois-Karjalan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä muodostuu Etelä-Savon maakunnasta ja Pohjois-Karjalan 13 jäsenkunnasta. PKSSK kuuluu Kuopion yliopistollisen sairaalan erityisvastuualueeseen. Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän alueella asuu noin 170 000 asukasta, ja noin joka kolmas pohjoiskarjalainen käyttää kuntayhtymän palveluita vuosittain. PKSSK:n toiminnan painopisteet ovat suuntautuneet yhä enemmän avohoitoon, erikoissairaanhoidon ja kehitysvammapalveluihin. (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2015b.) Toimintansa kuntayhtymä on aloittanut 1.1.2006 (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2016a).

Pohjois-Karjalan keskussairaala, joka sijaitsee Joensuussa, tarjoaa erikoissairaanhoidon sitä tarvitseville potilaille Pohjois-Karjalan maakunnan ja Heinäveden alueella. Avosydänkirurgiaa ja neurokirurgiaa lukuun ottamatta kaikki tärkeimmät erikoissalat löytyvät Pohjois-Karjalan keskussairaalaan. (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2016b; Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2016c.) Pohjois-Karjalan keskussairaalan lisäksi PKSSK:n päätoimipisteinä ovat Paiholan sairaala Kontiolahdella ja Liperissä sijaitseva Honkalampi-keskus (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2016a).

Toimeksiantaja ei käyttänyt rahallisia resursseja tyky-iltapäivien suunnitteluun ja järjestämiseen. Tyky-iltapäivien käytännön toteutukseen osallistui toimeksiantajan edustajia. Saimme toteutuksessa hyödyntää Honkalampi-keskuksen omia välineitä ja sisä- sekä ulkotiloja. Välineiden ja tilojen käyttäminen tyky-iltapäivien toteutuksessa edellytti niiden varaamisen etukäteen Honkalampi-keskuksen tiloista ja välineistä vastaavalta henkilöltä sähköpostitse.

## 2.1 Työhyvinvointisopimus Myö ja Työ 2015–2018

Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä arvostaa työn terveellisyyttä sekä työntekijöiden hyvinvointia. Kuntayhtymä laatikin työhyvinvointisopimuksen Myö ja Työ 2011–2014, joka toimii samalla kuntayhtymän työsuojelun toimintaohjelmalla. Yksinkertainen ja keskeinen tavoite työntekijän ja työnantajan välillä on, että ”on mukava tulla töihin ja lähteä töistä, kun on saanut hyvää aikaa”. (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2015c.) Työhyvinvointisopimus Myö ja Työ 2015–2018 on kuntayhtymässä toinen työhyvinvointisopimus. Vuoden 2011–2014 sopimus oli työhyvinvoinnin edistämiseksi tarkoitettu valtakunnan ensimmäinen sopimusmuotoinen asiakirja. Nykyisen työhyvinvointisopimuksen tavoitteena on, että henkilöstö voi hyvin ja kuntayhtymän omat strategiset päämäärät saavutetaan. Työhyvinvointisopimuksella on monta tarkoitusta: olla työhyvinvoinnin johtamisen ja edistämisen väline sekä edistää työhyvinvointia jokapäiväisessä työssä. (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2014-2015, 2–3.)

PKSSK:n keskeisimmiksi työturvallisuutta ja työhyvinvointia vaarantaviksi tekijöiksi johto on arvioinut työn henkisen ja sosiaalisen kuormittavuuden, yksipuolisen tai raskaan ruumiillisen kuormituksen sekä ergonomiset puutteet ja sisäilmaongelmat. Vaaratekijöiden esiintymisessä on vaihtelua eri työyhteisöissä ja toiminta-alueissa. Kaikissa työyhteisöissä kuormitusta aiheuttavat organisatoriset ja hallinnolliset muutokset sekä sosiaali- ja terveystuollon kuormittava, raskas ihmishuhtetyö ja muun muassa vuodeosastoilla fyysinen kuormitus. (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2014-2015, 5.)

## 2.2 PKSSK:n henkilöstökertomus 2013 ja 2014

PKSSK:n vuoden 2013 henkilöstökertomuksesta selviää, että kuntayhtymän yhtenä tavoitteena strategiassa on ollut sairauspoissaolojen vähentäminen työntekijää kohden keskimäärin 0,5 päivällä. Tavoitteen saavuttaminen on ollut kuitenkin haasteellista, ja kahden viime vuoden aikana henkilöstökertomuksen mukaan suunta on ollut päinvastainen. Merkittävä sairauspoissaolojen aiheutta-



ja on tuki- ja liikuntaelämistön sairaudet, joka on yleisin diagnosoitu sairauspoissaolon aiheuttaja. (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2014.)

Viimeisimmässä vuoden 2014 PKSSK:n henkilöstökertomuksessa mainitaan sairauspoissaolojen määrän nousseen 1,4 % edelliseen vuoteen verrattuna. Kuntayhtymän sairauspoissaoloprosentti on vaihdellut viimeisen kuuden vuoden aikana 4,7 - 5,4 %:n välillä (sairauspoissaolojen osuus teoreettisista työpäivistä). Syksyllä 2014 yhtymähallituksen pyynnöstä tehdyn selvityksen mukaan yleisimmät sairauspoissaolojen syyt ovat tuki- ja liikuntaelämistön sairaudet, mielenterveyden häiriöt ja tapaturmat. Kuntayhtymässä vuonna 2014 toteutettu organisaatiouudistus toi toiminnan johtamisen näkökulmasta organisaatioon erilaisia riskitekijöitä, kuten henkilöstön jaksaminen muutoksessa, epävarmuuden lisääntyminen ja uuden oppiminen. (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2015d.)

### **2.3 PKSSK:n turvallisuuden teemavuosi 2015**

Vuoden 2015 teemavuoden aiheena Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymässä on turvallisuus. Tavoitteena on kehittää PKSSK:n turvallisuuskulttuuria. Vuoden teeman pohjalta järjestetään muun muassa työntekijöiden koulutuksia ja erilaisia tapahtumia. Teemavuoden aikana pyritään alentamaan asiakkaiden, potilaiden ja omaisten ”kynnystä” hoitoon osallistumiselle sekä siihen liittyvien kysymysten esittämiseen. (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2015a.)

Turvallisuuden edistämiseksi on jo pitkään tehty työtä PKSSK:ssa eri sektoreilla. Teemavuoden aikana kootaan yhteen eri teemoja liittyen turvallisuuteen: muun muassa ergonomiaa, potilasturvallisuutta, tapaturmia, hygienia-asioita, paloturvallisuutta sekä lääkehoitoa käydään läpi tapahtumissa ja koulutuksissa kuluvan teemavuoden aikana. (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2015a.)

## 2.4 Honkalampi-keskus

Honkalampi-keskus sijaitsee Ylämyllyllä noin 15 km:n päässä Joensuusta. Honkalampi-keskuksen tiloissa toimivat kehitystä ja kuntoutusta tukevat asiantuntijapalvelut, kuntoutusta, asumista ja päivätoimintaa tuottavat yksiköt sekä Honkalammen peruskoulu. Palveluita Honkalampi-keskus tuottaa koko kuntayhtymän toiminta-alueelle ja tarvittaessa myös laajemmin. Yhteistyön tekeminen on tiivistä perheiden sekä muiden toimijatahojen kanssa. Honkalampi-keskuksen erityisosaamisalueita ovat muun muassa perhetyö ja lasten varhaiskuntoutus, erilaisten erityisryhmien asiantuntijuus ja kokemus, asiantuntijuus asiakkaan psyykkisen hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja toimintaympäristön arvioimiseen sekä kokemus työskentelystä muistisairaiden ja haastavasti käyttäytyvien asiakkaiden kanssa. (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2015e.)

Honkalampi-keskuksen tiloissa toimii peruskoulu, jonka palveluihin kuuluu esi-, perus- ja lisäopetus. Koulua ylläpitää Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä. Koulu on suunnattu vaikeasti vammaisille, autistisille ja kehitysvammaisille nuorille sekä lapsille, jotka tarvitsevat psykososiaalista tukea. (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2015f) Honkalampi-keskus järjestää pitkäaikaisasumista, tilapäishoitoa sekä kuntoutusjaksoja liikuntavammaisille lapsille, nuorille ja aikuisille. (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2015g.)

Yhteyshenkilön kanssa käymämme keskustelun perusteella saimme tietoa Honkalampi-keskuksen henkilöstörakenteesta. Honkalampi-keskuksen henkilökunta työskentelee kuntoutuksen, asumisen, koulun, asiantuntijapalveluiden ja päivätoiminnan alueella. Tyky-iltapäiviin osallistuu Honkalampi-keskuksen kuntoutus-, koulu- ja päivätoiminnan henkilökunta. Henkilökunta jaetaan niin, että puolet henkilökunnasta osallistuu toiseen ja puolet toiseen tyky-iltapäivään. Honkalampi-keskuksen henkilökunta koostuu lähihoitajista (tai muu vastaava aiempi tutkinto), sairaanhoitajista, ohjaajista (sosionomi tai muu vastaava tutkinto) sekä avustavista ohjaajista (henkilökohtainen avustaja). Esihenkilöitä ovat palveluvastaavat ja vastaavat ohjaajat. Henkilökuntaan kuuluu neljä palveluvas-

taavaa, jotka ovat useamman yksikön esimiehiä. Tyky-iltapäiviin osallistuminen on henkilökunnalle vapaaehtoista. Ammattiryhmä, jonka työhyvinvointia edistävään ja ylläpitävään fysioterapeuttiseen tietoon keskitymme, on kuntoutus-, koulu- ja päivätoiminnan parissa työskentelevät työntekijät. Heidän ammattinimikkeitään ovat sosionomi (ohjaaja), sairaanhoitaja, lähihoitaja sekä muut hoito- ja ohjaustyöhön liittyvät ammattinimikkeet.

### **3 Työhyvinvointi**

#### **3.1 Työhyvinvointi käsitteenä**

Hyvinvoinnin käsitteen kehityskaari on pitkä. Hyvinvointi määritellään tulokseksi, kun ihmisyyksilön tärkeät tarpeet tulevat täytetyksi ja hänen tavoitteensa sekä suunnitelmansa elämässä toteutuvat. Sitoutuminen ja päämäärä-suuntautunut toiminta tehtäviin luo hyvinvointia. (Anttonen, Räsänen, Aaltonen, Husman, Linström, Ylikoski, Jokiluoma, Van Den Broek, Haratau, Kuhn, Masanotti & Wynne 2009, 17.) Tähän verrattuna työhyvinvoinnilla on lyhyt historia, mutta nykyajan työhyvinvointikäsitte on laajentunut suhteellisen paljon lyhyenä elinaikanaan (Anttonen ym. 2009, 17; Suomen sairaanhoitajaliitto ry 2014, 9, 11). Kuitenkaan työhyvinvoinnin käsite ei ole vielä vakiintunut, vaikka sitä on jo melko paljon tutkittu (Suomen sairaanhoitajaliitto ry 2014, 9, 11). Pääajatuksena on tuottaa työpaikkoja varten kestävä ja kokonaisvaltainen kehitysprosessi, jonka eteneminen on järjestelmällistä ja johon kuuluu ajatus yhdessä tekemisestä (Anttonen ym. 2009, 17). Keskustelu työhyvinvoinnista on lisääntynyt työpaikoilla ja mediassa, mutta yksilölle ja monelle organisaatiolle työhyvinvoinnin käsite on yhä melko yksipuolinen (Virolainen 2012, 11). Työhyvinvointi yleisimmin liitetään ihmisten työkykyyn, elämäntapoihin ja terveyteen. Mediassa puhutaan paljon muun muassa fyysisen kunnon ylläpitämisestä sekä terveellisestä ruokavaliosta. (Suomen sairaanhoitajaliitto ry 2014, 9.) Suomalaisessa työsuojelusanastossa työhyvinvointi määritellään seuraavalla tavalla: työntekijän fyysinen ja psyykinen olotila, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen (Työsuojelusanasto, 2006/2008).

Alussa työhyvinvoinnin käsitettä pohdittiin fyysisen terveyden sekä työsuojelun työkykypainotteisesta näkökulmasta, ja myöhemmin alettiin tarkastella laajemmin käsitettä työkuormituksen, henkisen työsuojelun ja stressin alueilta. Viime vuosina on huomattu, että työn ilo ja imu sekä onnellisuus ovat tärkeitä asioita työhyvinvoinnin ja työn teon kannalta. Nykyajan työhyvinvointikäsitteen tarkasteltavina kohteina ovat työn kuormitustekijät sekä työntekijän työstä saatavat onnellisuuden ja mielekkyyden kokemukset. (Suomen sairaanhoitajaliitto ry 2014, 11.)

Kokonaisvaltaisessa työhyvinvoinnissa huomioitavina kohteina ovat ammatillisen osaamisen lisäksi fyysinen, sosiaalinen, psyykinen ja henkinen työhyvinvointi (Virolainen 2012, 11; Valtiokonttori, 2009, 9). Yksilön työhyvinvointia tarkastellessa hyviä työyhteisötaitoja (esimerkiksi vuorovaikutustaidot, luotettavuus ja arvostava kanssakäyminen) ei voida unohtaa (Valtiokonttori, 2009, 9). Työhyvinvointia tuleekin tarkastella aina kokonaisvaltaisesti, sillä jokainen työhyvinvoinnin osa-alue vaikuttaa ja liittyy toisiinsa (Virolainen 2012, 11). Yksilön työhyvinvointiin liittyvät myös vaikutukset työstä kotiin ja kodista työhön, ja siksi kaikki tekijät, jotka voivat vaikuttaa työhyvinvoinnin kokemukseen, lasketaan kuuluvaksi työhyvinvointiin. Työhyvinvointi on yksilön henkilökohtainen ja subjektiivinen kokemus omasta työtilanteestaan. (Suomen sairaanhoitajaliitto ry 2014, 11.)

Työhyvinvointia voidaan tarkastella muun muassa kolmen eri toimintamallin kautta. Sopeuttavaa toimintamallia tarkastellaan työelämän näkökulmasta, jossa työhyvinvointi nähdään yksilön asiana. Työntekijöitä kehoitetaan syömään terveellisesti sekä pitämään huolta itsestään ja omasta kunnostaan. Kehittävässä toimintamallissa työntekijöillä on mahdollisuus kehittää työelämän toimintaympäristöä sekä toimintavaatimuksia yksilön tarpeita vastaavaksi. Käytännössä tämä tarkoittaa muun muassa työntekijöiden osaamisen kehittämistä sekä työmenetelmien ja toimintatapojen kehittämistä ilman, että työntekijöiden hyvinvointi vaarantuu. Kokonaisvaltaisessa toimintamallissa yhdistyvät kaksi aikaisempaa toimintamallia. Tässä toimintamallissa edellytetään vastuuta kaikilta toimijoilta; työntekijän tulee pitää huolta omasta hyvinvoinnistaan sekä työnantajan tulee huolehtia työn tekemisen edellytyksistä ja tukea työntekijöiden hy-

vinvointia. Kokonaisvaltaisessa toimintamallissa painotetaan työnantajan ja työntekijän vastuun lisäksi työtovereiden, esimiesten ja asiantuntijoiden työhyvinvointivastuuta. (Suomen sairaanhoitajaliitto ry 2014, 9–10.)

### 3.2 Työhyvinvoinnin edistäminen

Suomessa tutkitaan nykypäivänä laajalti työoloihin liittyviä terveyshaittoja, työelämän tapaturmariskejä sekä työperäisiä sairauksia. Tavoitteena on pyrkiä kehittämään työoloja, ja organisaatioiden tavoitteina on pyrkiä tarjoamaan henkilöstölle työviihtyvyyttä sekä erilaisia työterveyshuoltopalveluja. Työsuojelu on noussut organisaatioiden ja niiden henkilöstön väliseksi yhteistyötahoksi, ja valtio on säätänyt normit työturvallisuudesta ja työolojen terveellisyydestä. Normien noudattamisen valvomisen vastuu on viranomaisten tehtävänä. Suomi ja muut Pohjoismaat ovat nousseet kehittyneiden työolojen ja hyvän työelämän laadun ansiota vertailututkimuksien mukaan edelläkävijöiksi tällä alueella maailmanlaajuisesti. (Kasvio 2010, 29–30.)

Työhyvinvointivastuu on viime vuosina vyörytetty helposti vain esimiehille (Suomen sairaanhoitajaliitto ry 2014, 10). Vastuu kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistämisestä jakautuu yhteiskunnalle, organisaatiolle ja yksilölle (Virolainen 2012, 12). Työhyvinvoinnissa on pitkälti kyse arkisista tekijöistä ja valinnoista, joihin voi vaikuttaa jokainen organisaation jäsen (Valtiokonttori, 2009, 8).

Työnantajan tulee omalla toiminnallaan ylläpitää ja huolehtia työssä työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta, esimerkiksi tiedottamalla ja perehdyttämällä työntekijöitä työpaikan turvallisuuteen, terveellisyyteen ja muihin työolosuhteisiin liittyvistä asioista. Työnantajan tehtävänä on muun muassa kehittää työntekijöiden keskeisiä suhteita sekä suhdettaan työntekijöihin. Työntekijän vastuulla on turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseen tarvittavan järjestyksen ja huolellisuuden sekä työnantajan määräyksien ja ohjeiden noudattaminen. Lisäksi hänen vastuullaan on oman ja muiden työyhteisön jäsenten terveydestä ja turvallisuudesta huolehtiminen. (Heikkilä & Mäkelä-Pusa 2014, 6–7.)

Yhteiskunnan rooli työhyvinvoinnin edistämisessä on luoda työkyvyn ylläpitämiselle mahdollisuudet ja puitteet säätämällä lakeja sekä tukea toimintaa, jonka avulla edistetään yksilön oppimista, terveyttä, työntekoa kannattavuutta sekä työssä oppimista. Työpaikan turvallisuus, työntekoa koskevan lainsäädännön noudattaminen ja miellyttävän työskentelyilmapiirin luominen on organisaation vastuulla. Nykyään puhutaan paljon yhteisöllisyydestä, vastuusta toisista työyhteisön jäsenistä sekä siitä, että hyvässä työryhmässä tuetaan ja autetaan toisia. (Suomen sairaanhoitajaliitto ry 2014, 10.)

Työntekijän, työyhteisön ja esimiesten lisäksi työhyvinvointi on asiantuntijoiden vastuulla. Työhyvinvointia tuottavia asiantuntijoita ovat työterveyshuolto, henkilöstötoimen ja työsuojelun asiantuntijat, luottamusmiehet ja henkilöstön edustajat. Vastuun saavuttaminen edellyttää hyvää yhteistyötä eri asiantuntijoiden välillä. (Suomen sairaanhoitajaliitto ry 2014, 10.) Työterveyshuollon päämäärä on työssä sekä työympäristössä esiintyvien terveysvaarojen ja haittojen ennaltaehkäisy, terveellisen ja turvallisen työn, työympäristön ja työorganisaatioiden kehittäminen. Lisäksi tavoite on työntekijöiden fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin vahvistaminen sekä edistäminen. Työterveyshuolto tarjoaa organisaatioille, yrityksille ja yrittäjille työkykyyn, terveyteen, työympäristöön liittyviä asiantuntijapalveluja. (Työturvallisuuskeskus 2014, 28.) Työterveyshuolto kuuluu osana terveyspolitiikan tavoitteisiin tähtäävää perusterveydenhuollon palvelujärjestelmää, josta terveydenhuoltolaissa, kansanterveyslaissa ja työterveyshuoltolaissa on määrätty (Rantanen 2003, 829).

Valtioneuvosto on luonut asetuksen hyvän terveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta. Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti säädetään työterveyshuoltolain (1383/2001) 3. §:n 2. momentin ja 12. §:n 4. momentin nojalla työterveysyhteistyöstä. Ensimmäisen pykälän mukaan työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa sekä työterveyshuollon on tehtävä suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä työterveyshuoltolain toteuttamiseksi. Toisen pykälän mukaan työterveyshuollon on tehtävä työpaikan tarpeista lähtevää suunnitelmallista ja moniammatillista yhteistyötä perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon ja kuntoutuksen kanssa. Kolmannessa pykälässä taas mainitaan, että

työterveyshuollon on toimittava asiakaslähtöisesti, riippumattomasti, eettisesti, luottamuksellisesti, monitieteisesti ja moniammatillisesti. (Valtionneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 708/2013.)

### 3.3 Työhyvinvoinnin merkitys

Työn on tarkoitus tuottaa tekijälleen hyvinvointia, sekä henkistä että aineellista. Jokaiselle yksilölle hyvinvointi on erittäin henkilökohtainen kokemus ja asia, ja se määritellään eri tavoin. Fyysistä hyvinvointia on se, että henkilölle ei ilmaannu sairauksia tai fyysisiä oireita, sekä fyysinen kunto on hyvä. Psykososiaalista hyvinvointia ovat työhön ja elämään liittyvä yleinen tyytyväisyys, tulevaisuuteen myönteisesti asennoituminen, onnellisuus sekä se, että henkilö kykenee hallitsemaan ristiriitoja sekä epävarmuutta. (Rauramo 2008, 11.)

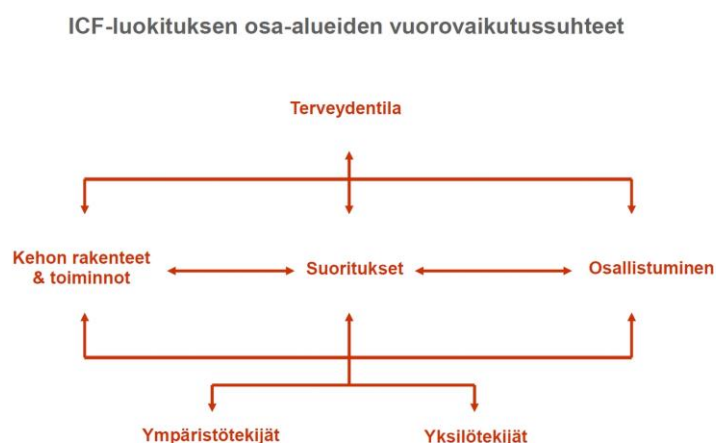
Henkilöstön, työn ja työolojen kehittämistä voidaan perustella työpaikoilla eri tavoin (Rauramo 2008, 18). Työhyvinvoinnin kehittämisellä ja edistämällä on taloudellista merkitystä organisaatioille. Välittömiä talousvaikutuksia ovat tapaturma- ja sairauskulujen väheneminen, lisääntynyt tehokas työaika ja kasvava yksilön työntekijän tuottavuus. Välillisiä talousvaikutuksia ovat kohentunut työn tuottavuus, ja lopullisia talousvaikutuksia ovat lisääntynyt tuottavuus, kilpailukyky ja kannattavuus organisaatiossa. (Valtiokonttori, 2009, 11.) 2000-luvulla yhdeksi merkittävimmäksi haasteeksi on noussut hyvinvoinnin ja tuottavuuden välisen yhteyden osoittaminen sekä yksilö-, organisaatio- että yhteiskuntasasolla. Se on tärkeää, kun perustellaan poliittisille päättäjille sekä yrityksille terveyden ja hyvinvoinnin tehtävien painottamisen merkitystä. (Rautio & Husman 2010, 166.)

Työhyvinvoinnin kehittämisellä on myös muita positiivisia vaikutuksia kustannuksien pienenemisen ja kustannustehokkuuden lisääntymisen lisäksi: työmotivaation, -ilmapiirin ja -tyytyväisyyden paraneminen, mikä lisää myös asiakastyytyväisyyttä. Työntekijän sitoutumista organisaatioon lisää hyväksi koettu työhyvinvoinnin tila. Tämän seikan merkitys kasvanee tulevina vuosina, kun organisaatiot kilpailevat työntekijöistä. (Valtiokonttori, 2009, 11.) Ennaltaehkäise-

vä toiminta työturvallisuudessa ja työterveydessä on kustannustehokkainta toimintaa. Peruseriaatteina työympäristön kehittämisessä on ehkäistä työhön liittyviä terveyshaittoja sekä tapaturmia ja näin lisätä viihtyvyyttä ja turvallisuutta. (Rauramo 2008, 18–19.)

## 4 Toimintakyky ja työkyky

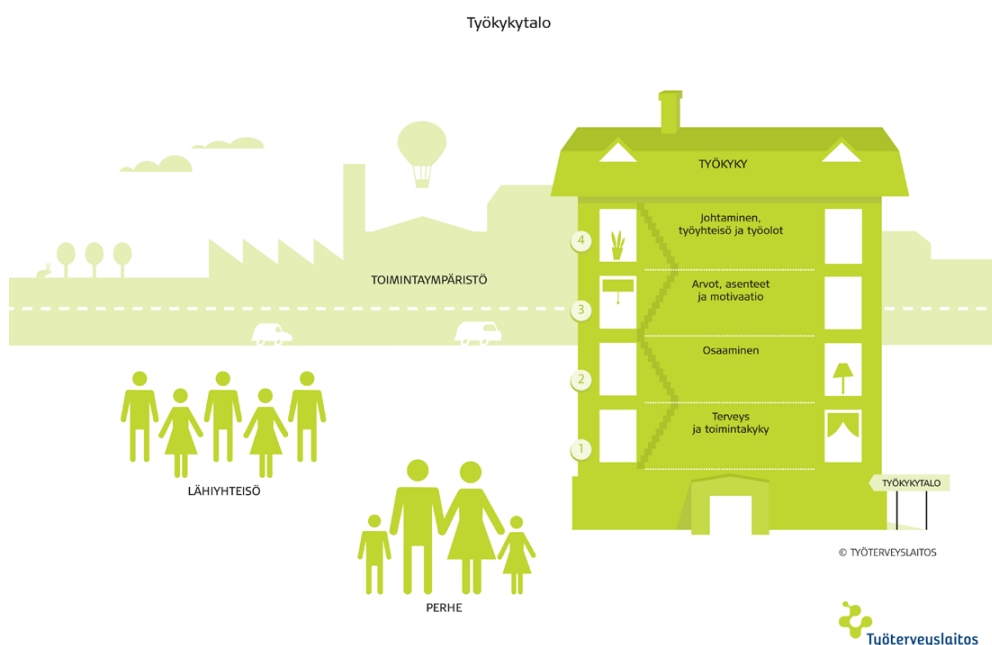
Toimintakykyyn kuuluvat yksilön fyysiset, psyykkiset, kognitiiviset ja sosiaaliset edellytykset, jotta yksilö selviytyisi hänelle välttämättömistä ja itselle merkityksellisistä jokapäiväisistä toiminnoista elinympäristössään: työssä, opiskelussa, vapaa-ajassa ja harrastuksissa. Siihen liittyy myös kyky huolehtia itsestä ja toisista. Laaja-alainen hyvä yksilön toimintakyky sekä toimintakyvyn eri osa-alueita tukeva ympäristö auttavat yksilöä oman paikan löytämisessä yhteiskunnassa, työelämässä jaksamaan paremmin eläkeikään asti sekä ikääntyneenä arjessa selviytymisessä omatoimisesti. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2015a.) Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainväliselle luokittelulle on luotu ICF eli International Classification of Functioning, Disability and Health (kuvio 1). Se kuvaa yksilön toiminnallista terveydentilaa ja terveyteen liittyä toiminnallista tilaa yhteneväisesti, kansainvälisesti sovitun kielen ja viitekehyksen mukaisesti (World Health Organization 2004, 3). Toimintakyky on tarkasteltavissa yksilön lisäksi myös yhteiskunnan kannalta, sillä yhteiskunnan käytössä on sitä enempi potentiaalisia resursseja, mitä parempi yksilön toimintakyky on (Lehto 2004, 19).



Kuvio 1. ICF-luokituksen osa-alueiden vuorovaikutussuhteet (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2015b).



Jo useamman vuosikymmenen ajan professori Juhani Ilmarinen yhdessä tutkijaryhmänsä kanssa on kehittänyt mallia kuvastamaan mahdollisimman laajalaisesti ulottuvuuksia ja niiden keskinäisiä suhteita, jotka vaikuttavat yksilön terveyteen sekä toiminta- ja työkykyyn. Yleisesti mallista käytetään nimitystä Työkykytalo. (Rautio & Husman 2010, 168.) Nelikerroksisessa työkykytaloissa kolmessa alimmassa kerroksessa on kuvattu yksilön henkilökohtaisia voimavaroja. Neljäs kerros kuvastaa itse työtä ja työn johtamista. (kuvio 2) (Työterveyslaitos 2014a.)



Kuvio 2. Työterveyslaitoksen Työkykytalo (Työterveyslaitos 2014a).

Työkyvyn perustan muodostavat terveys ja toimintakyky, joka jaetaan fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn (Työterveyslaitos 2014a). Työntekijän fyysiseen toimintakykyyn ja terveyteen vaikuttavia kuormitustekijöitä työssä ovat muun muassa työmenetelmät, -asennot ja -välineet, työn fyysinen raskaus sekä työympäristön, -yhteisön ja yksilön ominaispiirteet (Työturvallisuuskeskus 2003, 120). Työkykytalon toisessa kerroksessa on osaaminen, jonka perustana ovat taidot, peruskoulutus ja ammatilliset tiedot. Elinikäinen oppiminen, eli jatkuva lisäkouluttautuminen sekä tietojen päivittäminen on tärkeää ja korostunut etenkin viime vuosina, sillä eri toimialoilla vaaditaan jatkuvasti uutta työkykyosaamista. (Työterveyslaitos 2014a.)

Kolmannessa kerroksessa ovat asenteet, arvot ja motivaatio. Työkykyyn vaikuttavat merkittävästi työntekijän omat asenteet työntekoon. Työkykyä vahvistaa työn kokeminen mielekkäänä ja sopivan haastavana. Työkykyä taas heikentää se, mikäli työntekijä ei koe työn vastaavan omia odotuksia. Neljänteen kerrokseen Työkykytalossa sijoittuvat työyhteisö, työolot ja johtaminen. (Työterveyslaitos 2014a.) Siihen kuuluvat lisäksi muun muassa työturvallisuus, työn organisointi, mahdollisuudet työssä oppimiseen ja kehittymiseen ja johtamiskäytännöt (Rautio & Husman 2010, 167). Toiminnan kehittämisen ja organisoinnin vastuu kuuluu esimiehien ja johtajien velvollisuuksiin (Työterveyslaitos 2014a).

Työkykytalon toiminta edellyttää kerroksien toisiaan tukemista, ja yksilön työkyky vaatii ihmisen voimavarojen ja työn välisen tasapainon sekä yhteensopivuuden (Työterveyslaitos 2014a). Silloin kun kaikki kerrokset tukevat toinen toistaan, Työkykytalo toimii (Rautio & Husman 2010, 169). Työkyvyn kokonaisuuden tasapainotilaa voivat horjuttaa muutokset yksilön toimintakyvyssä, muuttuvat vaatimukset työssä ja erityisesti työyhteisössä tapahtuvat muutokset (Aro, 2004, 23). Nopeita muutoksia tapahtuu neljännessä eli työkerroksessa, eikä tämä aina huomioi riittävän paljon ihmisen edellytyksiä muutoksiin vastaamisessa. Usein neljän kerros paisuu liian raskaaksi ja tämän seurauksena vaikuttaa negatiivisesti alakerroksiin. Yksilön työelämän aikana on kehitettävä jatkuvasti Työkykytalon jokaista kerrosta. Kehittämisen tavoitteena on turvata talon kerrosten yhteensopivuus työn ja ihmisen muuttuessa elämänsä aikana. Yksilön päävastuulla ovat hänen omat voimavaransa omien edellytyksiensä rajoissa, ja esimiehen päävastuu kohdistuu muun muassa työhön, sen organisointiin ja työoloihin. (Rautio & Husman 2010, 169.)

## **5 Työkykyä ylläpitävä toiminta**

Työkykyä ylläpitävän (tyky)toiminnan niin sanottu malli kehitettiin 1990-luvun alussa Suomessa (Rauramo 2008, 24). Vuonna 1990 työkykyä ylläpitävä toiminta levisi aikaisempaa laajempaan tietoisuuteen työpaikoilla, yhteiskunnassa ja työterveyshuollossa. Työterveyslakiin tehtiin muutos vuonna 1991 kuntoutuslainsäädännön kokonaisuudistuksen yhteydessä. Lainsäädännössä työterveys-

huolto veloitettiin osallistumaan työpaikoilla työkykyä ylläpitävään toimintaan. (Husman 2010, 57.)

Työkykyä ylläpitävän tyky-toiminnan tavoitteina on edistää ja ylläpitää työkykyä. Laaja-alaiseen tyky-toimintaan kuuluvat työyhteisöön, työympäristöön ja yksilöön liittyvät toimenpiteet, jotka tavoitteellisesti kehittävät osaamista, terveyttä, työkykyä, työn tuottavuutta, laatua ja hyvinvointia. (Rauramo 2008, 24.). Työnantajan, työntekijän ja työpaikan yhteistyöorganisaatioiden tehtävänä on yhdessä tukea ja edistää työelämässä olevien työ- ja toimintakykyä kaikissa vaiheissa työuraa (Työterveyslaitos 2014b). Laaja-alaisen työkyvyn ylläpitämisen tarkoituksena on, että toiminta ei kohdistu ainoastaan yksilön terveydellisiin ominaisuuksiin, vaan tyky-toiminnan tulee myös kohdistua työhön. Se ei ole siis pelkästään ”työkyvyn” ylläpitämistä (Mäkitalo 2010, 166). Yrityksissä työkykyä ylläpitävää toimintaa toteutetaan kolmella eri tasolla: 1. Ennaltaehkäisy, jossa pääpaino on toimintakyvyn ja terveyden edistäminen koko henkilöstöllä muun muassa terveellisten elämäntapojen ja työyhteisöjen kehittämisen avulla. 2. Suunnattuna henkilölle, jolla on uhka työkyvyn alenemiseen. Tilanteessa pyritään selvittämään henkilön tilanne ja muuttamaan työn vaatimustasoa tai etsimään edellytysten mukainen sopiva uusi työ. 3. Suunnattuna henkilölle, jonka työkyky on alentunut. Keinoina ovat muun muassa sairauksien hoito, koulutus ja kuntoutus. (Kukkonen ym. 2001, 253.)

Tyky-toiminnan vastuu kuuluu työnantajalle, esimiehille, työpaikan yhteistyöelimille ja henkilöstöryhmille sekä yksittäisille työntekijöille, ja se on henkilöstön ja työnantajan yhteistyötä. Usein tyky-toimintaa on tukemassa ja käynnistämässä mukana työterveyshuolto. (Työterveyslaitos 2014b.) Organisaatioiden kokonaisvaltaisessa työhyvinvointisuunnitelmassa tyky-päivät ovat työhyvinvoinnin edistämisestä vain pieni osa, ja toiminta ei saisi pelkästään keskittyä liikuntapalveluiden käytön edistämiseen. Toiminnan tulisi monipuolisesti kehittää liikunnan lisäksi esimerkiksi työn ja työolojen ja työyhteisön ilmapiirin parantamista. (Virolainen 2012, 150.)

Tyky-toiminta, joka on toteutettu ammattitaitoisesti ja pitkäjänteisesti, edistää yksilön työkyvyn säilymistä ja jaksamista työssä sekä ehkäisee työkyvyttömyyt-

tä. Lisäksi tyky-toiminta parantaa organisaation tehokkuutta ja toimintakykyä. (Virolainen 2012, 148.) Työhyvinvoinnin edistäminen eli tyhy-toiminta on nykyään yleistynyt käsite tyky-toiminnan rinnalla, sillä ”työkykyä ylläpitävä toiminta”-nimityksistä on osassa yrityksissä tahdottu luopua kokonaan. Näyttää siltä, että työkyvyn ylläpitämisen liikuntapainotteisuus ei nykyisin enää ole päämääränä, vaan ennemmin yhtenä keinona työhyvinvoinnin edistämisen kokonaisuudessa. (Rauramo 2008, 24; Mäkitalo 2010, 168.)

## **6 Tuki- ja liikuntaelimestön sairaudet sekä kuormittuminen keskiraskaassa työssä**

### **6.1 Tuki- ja liikuntaelimestön sairaudet**

Tuki- ja liikuntaelimestön sairaudet (TULE-sairaudet) ovat Suomessa väestön yleisimmin kipua aiheuttava ja eniten työpoissaolohin johtava pitkäaikaissairauksien ryhmä, ja ne aiheuttavat paljon kustannuksia yhteiskunnalle, työnantajalle ja työntekijälle. TULE-sairaudet ovat lisäksi yleisin syy työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. (Klockars & Tola 2003, 803; Työterveyslaitos 2015.) Vuonna 2009 liikuntaelinsairauksien vuoksi Kansaneläkelaitos korvasi 112 500 sairauspäivärahakautta, joista kaikkiaan 45 000 alkanutta sairauspäivärahakautta eli noin 2,1 miljoonaa sairauspäivää korvattiin selkäsairauksien vuoksi. On arvioitu, että vuonna 2005 selkäsairauksiin liittyvästä särkylääkkien käytöstä on aiheutunut 30 miljoonan euron kustannukset ja 8 miljoonan kustannukset avohoidon fysioterapiakäynneistä. (Työterveyslaitos 2015.)

Tuki- ja liikuntaelimestön sairauksia on paljon erityyppisiä, somaattisista tautiprosesseista ja vammoista psyykkisten sekä sosiaalisten ongelmien sävyttämiin oireyhtymiin. Merkittävin seuraus tuki- ja liikuntaelimestön sairauksien takana on työ- ja toimintakyvyn rajoittuminen. (Heliövaara, Riihimäki & Nissinen 2003, 149.) Kun halutaan edistää kansanterveyttä ja ehkäistä sairauksia, on hyväkuntoinen tuki- ja liikuntaelimestö merkittävässä roolissa (Viikari-Juntura, Husgafvel-Pursiainen, Solovieva, Rahman, Karppinen, Lemmela, Kausto, Lehtimäki & Raitakari 2012, 108).

Liian suuri sekä yksipuolinen työkuormitus, epämukavat työasennot ja -menetelmät sekä puutteellinen työn rasituksesta palautuminen voivat johtaa TULE-sairauksien syntyyn (Viikari-Juntura ym. 2012, 108). Tuki- ja liikuntaelinvaivojen syntymiseen vaikuttavat myös työntekijän yksilölliset ominaisuudet, esimerkiksi ruumiin koko, ikä ja sukupuoli. Elimistön kuormitukseen reagointiin ja vaurioista paranemiseen vaikuttavat työntekijän sairaudet ja yleinen terveydentila. Lisäksi työntekijän nautintoaineiden käyttö, liikuntamäärät, ravinto ja muut terveyskäyttäytymismallit vaikuttavat elimistön kapasiteettiin ja korjausreaktioihin. Liikuntaelinvaivojen riskiä nostavat ylipaino, tupakointi ja liikkumattomuus. (Takala 2010, 95.) Työkyvyn ylläpitäminen sekä työurien pidentäminen on mahdollista vain, jos tuki- ja liikuntaelimistön terveydestä pidetään huolta (Viikari-Juntura ym. 2012, 124).

Hoitotyö luokitellaan fyysisesti keskiraskaaksi työksi, joka edellyttää työntekijältä hyvää kehon liikkeiden hallintaa sekä fyysistä kuntoa. Kokopäiväinen hoitotyö, jossa asiakkaat tarvitsevat paljon apua, kuormittaa eniten tuki- ja liikuntaelimistöä. Työntekijän fyysisen kunnan tulee olla niin hyvä, että se ylittää työn asettamat vaatimukset ja lisäksi voimia jää vielä jäljellekin. Työstä hoitotyöntekijälle aiheutuva kuormitus on sitä vähäisempi, mitä parempi hoitotyöntekijän yleis- ja lihaskunto sekä sydän- ja verenkiertoelimistön kunto on. (Tamminen-Peter & Wickström 2013, 53.)

Hoitotyössä työntekijän työvälteenä on hänen oma kehonsa, joten työntekijältä edellytetään hyvää liikkeiden ja kehon hallintaa eri työtilanteissa. Yllättävissä työtilanteissa, joissa työntekijältä vaaditaan nopeaa reagointia ja työliikkeiden muuttamista uuden tilanteen mukaisesti, kehon ja liikkeiden hallinnan tärkeys korostuu. Hoitotyössä tällaisia tilanteita ovat potilaan liikkumisen avustamistilanteet, jolloin työntekijä sopeuttaa oman liikkumisensa potilaan liikkumisen mukaiseksi ja on varautunut reagoimaan, mikäli potilaan voimat pettävät yllättäen. Kykyyn hallita omaa kehoa liittyy tasapainoinen asennon tunnistaminen, hengitys, liike, oman lihasjännityksen tason tunnistaminen ja erilaisissa fyysisissä tilanteissa sen tarkoituksenmukainen säätely. Potilaiden siirtymisen avustamisessa hoitajan hyvä oman kehon hallinta mahdollistaa turvallisen potilaan

avustamisen. Hyvä kehonhallinta on työntekijän oman tasapainon säilyttämisessä keskeinen osatekijä. (Tamminen-Peter & Wickström 2013, 54.)

## **6.2 Terveyden edistäminen ja tuki- ja liikuntaelimestön sairauksien vaikutus työkykyyn**

Työntekijöiden terveyttä, hyvinvointia ja turvallisuutta uhkaavat kasvaneet vaatimukset sekä monet muutokset työelämässä. Työntekijän kannalta nämä tekijät lisäävät usein uhkaa turvallisuudelle, terveydelle ja hyvinvoinnille. (Rauramo 2008, 16.) Työikäisen väestön terveyden myönteisen kehityksen turvaaminen vaatii ehkäisevän työn tehostamista ja sen suuntaamista nykyisten sekä lähitulevaisuudessa tärkeimpien terveysuhkien ja -ongelmien torjuntaan. Hyvän terveyden edellytysten luominen ja terveysuhkien vähentäminen edellyttävät erilaisia yhteisö- ja väestötason toimia. Näiden toimien tukemiseen ja osallistumiseen tarvitaan terveydenhuollon ammattihenkilöstön sitoutumista ja vahvaa panosta. Terveyden edistämisen käsitteellä tarkoitetaan kaikkia toimia, joilla hyvää terveyttä ja toimintakykyä voidaan tukea ja edistää sekä terveysuhkien määrää vähentää. (Aromaa, Miilunpalo & Eskola 2003, 788–789.)

Yleiset terveyden edistämisen periaatteet ja kohteet sopivat TULE-sairauksienkin ehkäisyyn (Klockars & Tola 2003, 803). Terveelliset elämäntavat edistävät myös tuki- ja liikuntaelimestön terveyttä. Usein selän ja niskahartiaseudun sairaudet, nivelrikko, sydän- ja verisuonitaudit sekä mielenterveyden häiriöt kasautuvat samalla henkilölle. Terveyden edistämisen strategian päätavoitteena tulisikin olla tuki- ja liikuntaelinten sairauksien ennaltaehkäisy. Ehkäisykeinoiksi voidaan määritellä muun muassa ylipainon ja tupakoinnin välttäminen, liikunnan harrastaminen sekä työpisteen hyvä ergonomia. (Heliövaara ym. 2003, 164-166.)

Kirjallisuudessa on tyypillisesti esitetty kolme mallia työperäisten TULE-sairauksien ennaltaehkäisyyn. Primaariprevention tarkoitus on se, että vammaa tai sairautta ei pääse tapahtumaan. Sekundaarisessa preventiossa panostetaan oireettoman sairauden aikaiseen havaitsemiseen ja hoitoon ennen kuin oireita ilmenee. Tertiaarisen prevention päämäärä on, että olemassa olevan sairauden

tai vamman aiheuttaja poistetaan tai että sairaus tai vamma ei uusiutuisi. (Amell & Kumar 2001.)

### **6.3 Keinoja tuki- ja liikuntaelämistön sairauksien ehkäisyyn**

Kuten aiemmassa kappaleessa mainittiin, yleiset terveyden edistämisen periaatteet sopivat myös TULE-sairauksien ehkäisyyn (Klockar & Tola 2003, 803). TULE-sairaudet ovat monitekijäisiä ja joihinkin tekijöistä voidaan vaikuttaa, kuten työympäristön kuormitustekijöihin ja yksilöllisiin elintapatekijöihin (muun muassa liikunnan määrä) (Viikari-Juntura ym. 2012, 111). Tuki- ja liikuntaelämistön oireita voidaan vähentää ja todennäköisesti myös ehkäistä fyysisellä harjoittelulla, jolla on myös muita positiivisia vaikutuksia: muun muassa vireystila ja unen laatu paranevat sekä yleinen väsymyksen tunne vähenee (Tamminen-Peter & Wickström 2013, 53). Liikunta toimiikin siis sekä ennaltaehkäisevänä että hoitavaa keinona TULE-sairauksiin (Suni 2010, 70). Liikunta on myös välttämätöntä lihasten massan, voiman ja kestävyuden säilyttämisessä ja hankkimisessa. Muun muassa hoito- ja siivoustyössä on lihasten heikko suorituskyky todettu keski-ikäisillä ja vanhemmilla suureksi ongelmaksi. (Vuori, Taimela & Kujala 2005, 667.) Liikunnan avulla työikäisten on mahdollista hankkia vapauttavia ja virkistäviä kokemuksia, tasapainottaa arkipäivästä elämää sekä hoitaa henkilökohtaista kuntoa ja terveyttä (Vuori 2005, 639).

Loisel, Buchbinder, Hasard, Keller, Scheel, Van Tulder ja Webster mainitsevat tutkimuksessaan ”Prevention of work disability due to musculoskeletal disorders: the challenge of implementing evidence”, että työpoissaolojen ennaltaehkäisyynä käytetään usein metodeja, jotka ehkäisevät alaselkäkipua, joka on taloudellisesti merkittävin disabloiva TULE-sairaus. On keskivertoista näyttöä fyysisen harjoitteluohjelman, joka sisältää kognitiivista käyttäytymisterapiaa yhdistettynä intensiiviseen harjoitteluun, positiivisista vaikutuksista työpoissaolojen vähentymiseen. (Loisel, Buchbinder, Hasard, Keller, Scheel, Van Tulder & Webster 2005.) Vuonna 2012 julkaistu tutkimus ”Work-related musculoskeletal disorders among Iranian dentists” osoittaa, että TULE-sairauksilla on vaikutusta työntekijöiden työ- sekä vapaa-ajan elämään aiheuttaen kipua, uniongelmia, sairauspoissaoloja ja lääkehoidollisen tai fysioterapeuttisen avun tarvetta. Tut-

kimuksessa TULE-sairauksien ennaltaehkäisevänä hoitona suositeltiin työntekijöiden tiedon lisäämistä liittyen TULE-sairauksien riskeihin. (Memarpour, Badakhsh, Khoroshahi & Vossoughi 2012.) Kaiken kaikkiaan terveyden edistämiseen tähtääviä interventiotutkimuksia, joissa tutkimuskohteena olisi ollut terveystyötytymisen muutoksen vaikutusta TULE-sairauksiin, on tehty vähän. Näissä tutkimuksissa vaikutukset saattavat tulla viiveellä esiin ja seuranta-aikojen tulisi olla pitkiä. (Viikari-Juntura ym. 2012, 122.)

Työn kontrollin merkitystä TULE-vaivoihin on tutkittu. Työn kontrolli voidaan määritellä siten, kuinka paljon työntekijä voi vaikuttaa työnsä aikataulun kontrolloimiseen, työtehtäviensä suorittamiseen, ja kuinka työntekijä suorittaa työtehtävänsä. Deeney ja O'Sullivan mainitsevat tutkimuksessaan "Work related psychosocial risks and musculoskeletal disorders: potential risk factors, causation and evaluation methods", että työn kontrollin puute on yhdistetty TULE-vaivojen esiintymiseen. Tutkimuksessa osoitettiin, että sanomalehtityöntekijät, jotka kokivat omiin työtapoihinsa ja työpaikan päätöksiin vaikuttamismahdollisuuksiensa olevan heikot, kärsivät todennäköisimmin olkapään TULE-vaivoista. Kirjallisuudessa ollaankin yleisesti sitä mieltä, että työn kontrolli on tärkeä psykososiaalinen riskitekijä, jolla on vahva vaikutus TULE-vaivojen esiintymiseen erityisesti yläraajojen ja niskan alueella. (Deeney & O'Sullivan 2009.)

Potilaan liikkumisen helpottamiseksi ja avustajan työn keventämiseksi ovat apuna erilaiset tuet ja apuvälineet. Ne mahdollistavat avustajalle paremmat työskentelyasennot sekä vähentävät riskiä sairastua selkäsairauksiin. (Tamminen-Peter & Wickström 2013, 38, 50.) Työturvallisuuslain 738/2002 2. luvun 15. §:n mukaan työnantajan on hankittava ja annettava työntekijän käyttöön apuväline tai muu varuste silloin, kun työn luonne, työolosuhteet tai työn tarkoituksenmukainen suorittaminen sitä edellyttävät ja se on välttämätöntä tapaturman tai sairastumisen vaaran välttämiseksi (Työturvallisuuslaki 738/2002). Apuvälineiden vähimmäismäärää ei ole työturvallisuuslakiin kirjattu, sillä apuvälinevaatimukset vaihtelevat hoitolaitoksien asiakkaiden määrästä ja toimintakyvyn tasosta riippuen. (Tamminen-Peter & Wickström 2013, 52.)



## 6.4 Terveysliikunnan suositukset

Terveyskuntoon kuuluvat ne fyysisen kunnan tekijät, jotka ovat yhteydessä fyysiseen toimintakykyyn ja terveyteen. Terveysliikuntakäsitteeseen kuuluu kaikki fyysinen aktiivisuus, joka parantaa tai ylläpitää tehokkaasti ja turvallisesti terveystuntoa. Terveysliikunnan osat eli tavoitteet ovat kestävyys (aerobinen kunto), liikkeiden hallinta sekä tasapaino (motorinen kunto), lihasvoima ja –kestävyys, luun vahvuus ja nivelten liikkuvuus (tuki- ja liikuntaelimestön kunto) sekä sopiva vyötärön ympäryys ja paino. Osana hyvää terveystuntoa on lisäksi yleinen terveydentila. (Fogelholm & Oja 2011, 73.)

Säännöllisen liikunnan tulee kuulua pitkäaikaissairauksien, kuten muun muassa valtimotautien, diabeteksen, liikalihavuuden ja TULE-sairauksien ehkäisyyn, hoitoon ja kuntoutukseen. Suomalaisessa liikunnan Käypä hoito -suosituksessa on määritelty yleiset liikunnan suositukset. (Käypähoito 2016.) Myös UKK-instituutti on määritellyt terveystliikunnan suositukset (UKK-instituutti 2015). UKK-insituutin sekä suomalaisen liikunnan Käypä hoito -suosituksen liikuntasuosituksia 18–64-vuotiaille perustuvat USA:n terveystministeriön liikuntasuosituksiin (Suni 2010, 66; Käypähoito 2016). ”Physical Guidelines for Americans”:n kehittäminen alkoi vuonna 2007, kun terveystministeriö määräsi ulkoisen tieteellisen neuvon antavan komitean, jota kutsuttiin nimellä ”Physical Activity Guidelines Advisory Committee” (U.S. Department of Health and Human services 2008). Komitea suoritti laajan analyysin fyysiseen aktiivisuuteen ja terveyteen liittyvästä tieteellisestä tiedosta tunnistukseen riittävästi näyttöä sisältävät keinot spesifeiksi fyysisen aktiivisuuden harjoittamisen suosituksiksi (Office of Disease Prevention and Health Promotion 2015). Internetistä löytyy sähköinen raportti tuloksista ”The Physical Activity Guidelines Advisory Committee Report, 2008”. Kirjoittaessaan liikuntasuosituksia terveystministeriö käytti pääasiallisesti neuvon antavan komitean raporttia, mutta otti huomioon myös yleisön sekä valtion virastojen kommentit. (U.S. Department of Health and Human Services 2008.)

Liikuntasuosituksia on kirjoitettu neuvon antavan komitean raporttiin pohjautuen fyysisen aktiivisuuden näyttöön perustuvista hyödyistä terveydelle. Fyysisen aktiivisuuden hyvin tunnettu fysiologinen vaikutus on, että se kuluttaa energiaa.

Metabolinen ekvivalentti (MET) on yksikkö, jota käytetään spesifin fyysisen toiminnan energian kulutuksen määrän kuvaamiseksi. MET on fyysisen aktiivisuuden kuormituksen määrä verrattuna energiankulutuksen määrään levossa. 1 MET on energiankulutuksen määrä levossa, joten esimerkiksi 4 MET tarkoittaa nelinkertaista fyysisen aktiivisuuden aiheuttamaa energiankulutusta verrattuna lepoenergiankulutukseen. Jos henkilö tekee 30 minuuttia 4 MET:iä kuormittavaa toimintaa, hän on toiminut fyysisesti rasittavasti  $4 \times 30 = 120$  MET-minuuttia. Saman minuuttimäärän voi saavuttaa esimerkiksi 8 MET:in rasituksella 15 minuutissa. (U.S. Department of Health and Human Services 2008.)

Yksi neuvoa antavan komitean keskeisimmistä löydöistä oli se, että fyysisen aktiivisuuden hyödyt perustuvat viikoittaiseen fyysisestä aktiivisuudesta johtuvaan kokonaisenergiankulutukseen. Tieteellisin termein tämä vaihtelu on 500 - 1000 MET-minuuttia viikossa. Tämä määrä vaihtelee jonkin verran terveyshyödyiltään: esimerkiksi fyysisen aktiivisuuden kokonaiskulutus 500 MET-minuutilla vähentää ennenaikaisen kuoleman riskiä, mutta yli 500 MET-minuutin fyysinen aktiivisuus on välttämätön rintasyöpään sairastumisen riskin pienemiseksi. 500 - 1000 MET-minuuttia viikossa tuottaa merkittäviä terveyshyötyä, ja tätä suurempi määrä yhä enemmän. MET-arvoilla ilmaistu terveysliikunnan suositus ei ole hyödyllinen yleisön kannalta, sillä yleisesti MET-konsepti on hankala ymmärtää ja vain muutamien tiedossa. Pääasia on, että ihmiset liikkuvat 500 - 1000 MET-minuutin verran viikossa, joten suositukset on ilmaistu yksinkertaisimmin ja käytetty termejä kohtuullisen (tai reippaan) ja rasittavan intensiteetin harjoittelu. (U.S. Department of Health and Human services 2008.)

Kestävyyskunnan harjoittamiseen suosituksena on liikkua useana päivänä viikossa reippaasti vähintään 2 tuntia ja 30 minuuttia tai rasittavasti yhden tunnin ja 15 minuuttia. Kestävyyskuntoa reippaasti kuormittavia lajeja ovat muun muassa pyöräily (alle 20 km/h), kävely, sauvakävely, arkiliikunta, raskaat kotityöt, marjastus ja metsästys. Kestävyyskuntoa rasittavasti kuormittavia lajeja ovat muun muassa pyöräily, juoksu, hiihto, kuntouinti, aerobic ja pallopelit. (UKK-instituutti 2015.) Kestävyyskunnan harjoittamisen lisäksi tarvitaan kohtuukuormitteista lihasvoimaa ja -kestävyyttä lisäävää tai ylläpitävää liikuntaa viikoittain vähintään kahtena päivänä (Käypähoito 2016). Sopivia lajeja ovat esimerkiksi

kuntosali ja kuntopiiri, pallolajit, luistelu, tanssi ja tasapainoharjoittelu (UKK-instituutti 2015).

## 6.5 Terveysliikunnan neuvonta

Terveydenhuollon ammattilaiset käyttävät terveysterveyden edistämisen apuna perinteisenä työmuotonaan asiakkaan henkilökohtaista neuvontaa. Liikuntaneuvontaa tarjoavan ammattihenkilön tehtävänä on huomioida asiakkaan yksilölliset tarpeet sekä elämäntilanne, ja sen mukaan sovittaa liikunnan toteuttamistavat ja tarjota fyysisen aktiivisuuden hyödyistä tietoa. Terveysterveyden neuvontaa kutsutaan neuvotteluksi henkilökohtaisesti ammattihenkilön ja asiakkaan välillä. Neuvottelussa tärkeitä seikkoja ovat muun muassa tasapuolinen vuorovaikutus, asiakkaan aktivointi osallistumiseen sekä hänen kuuleminen. (Nupponen & Suni 2011, 213.)

Kannustamista liikuntaan tarvitaan useissa asiakastilanteissa sekä terveydenhuollon tehtävissä. Liikuntaneuvonnan antaminen ei edellytä läheskään aina terveysterveyden arvioimista testien avulla. (Sunni 2010, 70.) Liikuntaneuvonnan ei tulisi välttämättä rutiininomaisesti sisältää vain fyysisen suorituskyvyn testausta, sillä tutkimuksien mukaan ei ole näyttöä siitä, että vähän liikkunut asiakas motivoituisi testaamisen avulla sinänsä liikkumaan edes puolen vuoden ajaksi (Nupponen & Suni 2011, 218). Yksilöllisesti tai ryhmässä toteutetun liikuntahoidon vaikuttavuudessa ei yleensä ole eroa silloin, kun yksilölliset rajoitteet on otettu neuvonnassa huomioon (Käypähoito 2016).

UKK-instituutin USA:n terveysterveydenministeriön liikuntasuosituksiin pohjautuva Liikuntapiirakka 18 - 64 -vuotiaalle (kuva 3) määrittelee viikoittaisen terveysterveyden suositellun määrän ja laadun (UKK-instituutti 2015; Sunni 2010, 66). Liikuntapiirakka on kehitetty hahmottamaan terveysterveyden suositukset erityisesti liikuntaneuvontaa varten (Sunni 2010, 71).



Kuvio 3. UKK-instituutin terveysliikunnan suositus 18 - 64-vuotiaille (UKK-instituutti 2015).

## 7 Asiakasta aktivoiva ja kuntouttava työskentelytapa

Aktivoivalla, kuntouttavalla työskentelytavalla tarkoitetaan arjen pieniä tekoja, joilla on tärkeitä seurauksia (Kähkönen 2015, 44). Asiakkaan avustaminen nykyisin on raskaiden nostojen sijaan enemmän asiakkaan aktivoimista ja sanallista ohjeistamista (Tamminen-Peter & Wickström 2013, 13). Nykyään monet hoitoyksiköt hyödyntävät kuntouttavaa työtä työtavoissaan. Ihanteellisessa kuntouttavassa työotteessa työyhteisöllä ja kaikilla ammattiryhmillä on yhteinen päämäärä, johon he ovat sitoutuneet. Resurssien puute, kiire ja työntekijöiden asenteet helposti vähentävät kuntouttavan työotteen käyttöä. (Kähkönen 2015, 44.)

Isossa-Britanniassa vuonna 2004 tehdyn tutkimuksen mukaan monet tekijät vaikuttavat asiakkaan käsittelyyn ja siirroissa avustamiseen. Paineet, kommunikaatio, tietous kuntouttavasta työotteesta, apuvälineet, aika, tiimityöskentely toisten hoitajien ja fysioterapeuttien kanssa sekä ympäristöön liittyvät seikat vaikuttavat kaikki työskentelytapaan. Jotta nämä kaikki tekijät tunnistettaisiin, tutkimuksen mukaan oli välttämätöntä, että osaston henkilökunta jakoi näkemyksiään asiakkaiden käsittelystä ja siirroista; näin tunnistettiin tekijät turvallisemman asiakkaan käsittelyn taustalla. Hoitajat tunnistivat, että ympäristö, kommunikaatio ja tiimityöskentelykeinot auttavat heitä käyttämään kuntouttavaa

asiakkaan käsittely- ja siirtotapaa. (Mitchell, Conlon, Armstrong & Ryan 2004.) Osana organisaatioiden riskien hallitsemista ja turvallisuusjohtamista on kouluttaa henkilökuntaa asiakkaiden avustus- ja siirtotaidoissa. Se kuuluu henkilökunnasta kaikille, jotka avustavat asiakkaita siirtotilanteissa. (Tamminen-Peter, Moilanen & Fagerström 2015, 27.)

Avustustilanteessa kohtaa kaksi ihmistä, joten tilanne vaatii vuorovaikutustaitoja (Tamminen-Peter & Wickström 2013, 68). Tavallisesti vaikeasti kehitysvammaisella ei ole samanlaisia monenlaisia kommunikaatiokeinoja vuorovaikutukseen kuin muilla sekä heidän kielen ymmärtämisen taitonsa voivat olla heikot (Nind & Hewett 2011, 13). Hyvän vuorovaikutuksen edellytyksiä asiakkaan ja avustajan välillä ovat muun muassa tasavertainen lähestyminen, katsekontakti asiakkaaseen sekä avustajan kertominen siitä, mitä seuraavaksi aiotaan tehdä. Yksi hoitajien työkuormituksen syy on vuorovaikutusongelmat asiakkaan kanssa. (Tamminen-Peter & Wickström 2013, 68.) Vuorovaikutustaitojen kehittyessä todennäköisesti muun muassa asiakkaan haastava käytös saattaa vähentyä, asiakas voidaan ehkä saada osallistumaan uusien asioiden tekemiseen, ja päivittäisten toimintojen suorittaminen voi sujua helpommin, kun potilas on kiinnostunut omasta toiminnastaan ja osallistumisestaan. (Nind & Hewett 2011, 16.)

Ennen asiakkaan avustamista työntekijän tulee selvittää potilaan toimintakyky ja erityisesti se, millainen on hänen kykynsä liikkua. Työntekijä voi avustaa asiakasta liikaa, vahingoittaa asiakasta tai itseään, jos ei entuudestaan tunne asiakkaan tilaa. Hoitokertomukseen tutustuminen ei yleensä riitä kartoittamaan asiakkaan senhetkistä toimintakykyä, vaan avustajan on selvitettävä itse asiakkaan liikkumisen voimavarat, yleiskunto, yhteistyöhalukkuus, toivomukset ja liikkumisrajoitukset. Avustustavan henkilön kannattaa mukautua siihen, mikä on asiakkaan oma luontainen tapa siirtyä. Lisäksi on tärkeää selvittää asiakkaan raajojen lihasvoima, liikkuvuus, tasapaino ja se, kantavatko asiakkaan jalat hänen painonsa. (Tamminen-Peter & Wickström 2013, 65.)

Jokaisella asiakkaalla on itsemääräämisoikeus; asiakkaan yksilöllisyyttä on kunnioitettava. Asiakas passivoituu, mikäli häntä autetaan siirroissa liikaa ja nostetaan vanhanaikaisilla tekniikoilla. Aluksi on arvioitava, kuinka paljon asia-

kas kykenee tekemään itse, ja tämän jälkeen on avustajan tehtävä saada avustettava aktiivisesti käyttämään jäljellä olevaa liikuntakykyään. (Tamminen-Peter & Wickström 2013, 68 - 69.)

## **8 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite**

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli edistää fysioterapeuttisin keinoin PKSSK:n Honkalampi-keskuksen henkilökunnan sitoutuneisuutta noudattaa työhyvinvointia ylläpitäviä ja parantavia toimintatapoja. Tarkoituksena toteutuksessa oli yhdistää työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden näkökulmat. Vuonna 2015 PKSSK:n teemavuoden aihe oli turvallisuus (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2015a).

Opinnäytetyömme päätavoite oli löytää keinoja, jotka edistävät Honkalampi-keskuksen henkilökunnan sitoutuneisuutta huolehtia työhyvinvoinnistaan ja työturvallisuudestaan työskennellessään. Opinnäytetyössämme oli kaksi osatavoitetta, jotka liittyivät tyky-iltapäivissä pitämiimme toimintarasteihin. Toinen osatavoite liittyi henkilökunnan terveyden edistämiseen ja liikuntatottumuksiin, toinen pohdintaan asiakasta aktivoivan ja kuntouttavan työskentelytavan merkityksestä.

## **9 Opinnäytetyön toteutus**

### **9.1 Toiminnallinen opinnäytetyö**

Toiminnallinen opinnäytetyö on tuotos, jonka lopputuloksena on aina jokin konkreettinen tuote, kuten kirja, tietopaketti tai tapahtuma. Tämä tuote ei kuitenkaan ainoastaan riitä ammattikorkeakoulun opinnäytetyöksi. Ammattikorkeakouluopintojen tarkoitus on, että opiskelija pystyy yhdistämään ammatillisen teoreettisen tiedon ammatilliseen käytäntöön. Opiskelijan tulee kyetä pohtimaan alansa teorioiden ja niistä syntyvien käsitteiden avulla kriittisesti käytännön ratkaisuja sekä kehittämään oman alansa ammattikulttuuria. Opinnäytetyön valintojen pe-

rustelussa tulee siis käyttää alan teorioista nousevaa tarkastelutapaa. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 41–42, 51.)

Toiminnallisen opinnäytetyön tekijän on hyvä kartoittaa omat ajalliset, taloudelliset sekä henkiset resurssinsa ja tunnustaa osaamisensa. Lopullisena toteutustapana opinnäytetyölle on perusteltu kompromissi toimeksiantajan toivomusten, omien resurssien, kohderyhmän tarpeiden ja oppilaitoksen opinnäytetyötä koskevien määräysten välillä. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 56–57.)

## **9.2 Konstruktiivinen toteutustapa**

Konstruktivistisessa opinnäytetyön toteutuksessa on kyse kehittämishankkeen huolellisesta suunnittelusta, hankkeen vaiheistuksesta, toiminnassa oppimisesta, osallisuudesta, tutkimuksellisesta kehittämisotteesta sekä monipuolisesta menetelmäosaamisesta. Toisin sanoen kyse on koko kehittämistoiminnan riittävästä metodologisesta ymmärtämisestä ja hallinnasta. Konstruktivistiseen toteutukseen liittyy aloitusvaihe, suunnitteluvaihe, esivaihe, työstövaihe, tarkistusvaihe ja viimeistelyvaihe sekä lopuksi valmis tuotos. (Salonen 2013, 16.)

Kehittämishankkeessa aloitusvaihe on kehittämishankkeen liikkeelle paneva voima. Se sisältää ilmaistun kehittämistarpeen, alustavan kehittämistehtävän, toimintaympäristön, ajatuksen mukana olevista toimijoista sekä heidän sitoutumisestaan työskentelyyn. Nämä kaikki linjaavat tulevan hankkeen suunnan. Suunnitteluvaiheeseen tehdään hankkeesta kirjallinen kehittämissuunnitelma, tässä tapauksessa opinnäytetyösuunnitelma. Kehittämishankkeen aloitus- ja suunnitteluvaiheessa toimijat eivät vielä pysty suunnittelemaan tarkasti työskentelyn kaikkia asioita. Etukäteen on siis vaikea arvioida, mikä toimii, ja mikä ei. (Salonen 2013, 16–17.)

Esivaihetta voidaan kutsua ikään kuin ”kentälle siirtymisen” vaiheena. Tämä tarkoittaa siirtymistä ympäristöön, jossa varsinainen työskentely tapahtuu. Esivaihe voi olla kestoaltaan lyhyt, ja siinä organisoidaan yhdessä tulevaa työskentelyä. Esivaiheesta siirrytään työstövaiheeseen. Työstövaihe on kehittämishankkeessa suunnitteluvaiheen jälkeen toiseksi tärkein vaihe. Toimijat

työskentelevät käytännössä tiiviisti kohti yhdessä sovittua tavoitetta ja tuotosta. Vaiheena työstäminen on ehkäpä pisin ja vaativin. Tässä vaiheessa realisoituvat kehittämishankkeen kaikki osatekijät: toimijat, tekemisen menetelmät, materiaalit ja aineistot ja dokumentointitavat. (Salonen 2013, 17–18.)

Kehittämishankkeen tarkistusvaiheessa toimijat arvioivat yhdessä syntyneitä tuotosta ja palauttavat sen mahdollisesti työstövaiheeseen takaisin tai siirtävät sen suoraan viimeistelyvaiheeseen. Tarkistusvaihe voi siis olla kertaluontoinen ja ajallisesti lyhyt. Viimeistelyvaihe taas voi kestää yllättävän kauan, ja siihen on varattava aikaa. Viimeistelyvaiheessa on viimeisteltävä sekä tuotos että kehittämishankeraportti. Yhdessä nämä muodostavat toiminnallisen opinnäytetyön. Viimeiseksi jäljelle jää valmis tuotos; kehittämishankkeen tuloksena syntyy jokin konkreettinen tuotos, jonka tavoitteena on tuottaa tutkimuksen tekemisen säännöin uutta tietoa tilaajalle, työyhteisölle tai tekijälle itselleen. (Salonen 2013, 18.)

## **10 Opinnäytetyön päätavoite**

Opinnäytetyömme päätavoite oli löytää keinoja, joilla Honkalampi-keskuksen henkilökunta sitoutuu huolehtimaan omaan työhyvinvointiinsa liittyvistä asioista ja huomioimaan työturvallisuuteen liittyvät seikat joka päivä työelämässä. Tavoitteeseen liittyi, että henkilökunta osallistuu aktiivisesti itse pohtimaan erilaisia käytänteitä, joita on valmis noudattamaan työpaikalla.

Näitä keinoja pohtiessamme hyödynsimme uusinta fysioterapeuttista tutkimustietoa, toimeksiantajan ja Honkalampi-keskuksen henkilökunnan toiveita sekä PKSSK:n vuoden 2015 ajankohtaista teemaa. Toimeksiantaja toivoi tyky-iltapäiviin uudenlaista sisältöä: perinteiset ”makkaranpaistoa ja ulkoilua” -tykypäivät on jo kokeiltu. Arvioimme päätavoitteen toteutumista keräämällä palautetta toimeksiantajan edustajalta ja henkilökunnalta sekä itsearvioinnilla prosessin lopuksi. Seuraavissa kappaleissa kerromme opinnäytetyön etenemisen vaiheita päätavoitteen osalta konstruktivistisen mallin mukaan.



## 10.1 Aloitusvaihe ja suunnitteluvaihe

Opinnäytetyömme päätavoitteen aloitusvaihe sijoittui ajanjaksolle joulukuu 2014 - tammikuu 2015. Idean opinnäytetyöhömmme saimme joulukuussa 2014 yliopettajaltamme opinnäytetyö 2 -infossa. Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä oli tarjonnut opinnäytetyöaiheeksi järjestettäväksi vuoden 2015 aikana 2-3 tyky-iltapäivää Honkalampi-keskuksen henkilökunnalle. Toimeksiantajalta tuli myöhemmin tieto, että Karelia-ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelija on myös kiinnostunut samasta opinnäytetyöaiheesta. Sovimme yhdessä tekevämme opinnäytetyön moniammatillisesti siten, että sairaanhoitaja-opiskelija tekee oman opinnäytetyönsä aiheesta ja me omamme. Joulukuussa 2014 kirjoitimme opinnäytetyöhömmme liittyen ideapaperin, jossa pohdimme alustavasti opinnäytetyömme sisältöä ja tavoitteita.

Suunnitteluvaiheessa ensimmäinen palaveri toimeksiantajan yhteyshenkilön kanssa järjestettiin tammikuussa. Palaverin tarkoituksena oli kartoittaa toimeksiantajan toiveita sekä tavoitetta organisaation tyky-toiminnalle. Lisäksi pohdimme opinnäytetyön käytännön toteutuksen aikataulua ja kävimme läpi alustavia ideoitamme. Palaverissa sovimme, että järjestämme kaksi tyky-iltapäivää Honkalampi-keskuksen henkilökunnalle toukokuussa ja syyskuussa 2015. Yhteyshenkilö kertoi meille kohderyhmästä, käytössä olevista tiloista, välineistä sekä käytännön järjestelyistä.

Palaverissa pohdimme yhdessä mahdollisia toteuttamistapoja tyky-iltapäiville. Alustavasti päätimme, että Honkalampi -keskuksen henkilökunnalle lähetetään infokirje, jossa kerromme tulevista tyky-iltapäivistä sekä samalla kartoitamme heidän toiveitaan tyky-iltapäivien sisällöstä. Infokirjeessä kartotettaisiin myös alustavaa kiinnostusta osallistua tyky-iltapäiviin.

## 10.2 Esivaihe

Perjantaina 13.2. tapasimme opinnäytetyöohjaajamme. Keskustelimme muun muassa opinnäytetyön tavoitteesta ja aikataulusta. Saimme ohjaajaltamme tärkeitä neuvoja opinnäytetyön etenemiseen. Päätimme ehdottaa palaverin jälkeen yhteyshenkilölle, että molemmat tyky-iltapäivät järjestettäisiin syksyllä 2015.

Näin opinnäytetyön työmäärän jakautuminen vastaa paremmin opinto-suunnitelmaamme.

Keskustelimme palaverissa toimeksiantajan sitouttamisesta tyky-iltapäivien järjestämiseen ja PKSSK:n tyky-toiminnan tavoitteen selventämisestä. Päätimme kysyä henkilökunnan mielipidettä tyky-iltapäivien sisällöstä infokirjeellä, sillä ohjaajamme korosti asiakaslähtöisyyden merkitystä tyky-toiminnassa ja alkuperäisen suunnitelmamme mukaan tarkoituksena olikin kartoittaa henkilökunnan toiveita. Lisäksi pohdimme PKSSK:n yhteistyökumppaneiden, kuten työterveyshuollon, mahdollisuutta osallistua tyky-iltapäivien järjestämiseen.

### **10.3 Työstövaihe**

Olimme yhteyshenkilöön helmikuussa yhteydessä sähköpostitse ja ehdotimme, että siirtäisimme molempien tyky-iltapäivien toteutuksen syksylle 2015. Keväällä 2015 tavoitteenamme olisi, että saisimme hyväksytyä opinnäytetyösuunnitelmamme sekä suunniteltua ja lähetettyä infokirjeen Honkalampi-keskuksen henkilökunnalle. Huhtikuussa pidimme palaverin yhteyshenkilön kanssa. Ennen palaveria olimme lähettäneet yhteyshenkilölle sähköpostiin listan kysymyksistä, joihin toivoimme saavamme palaverissa vastaukset. Yhteyshenkilö kertoi palaverissa, että PKSSK:n tyky-toiminnalla ei ole varsinaista tavoitetta eikä sitä varten ei ole erillistä rahoitusta. Sovimme, että toimeksiantaja osallistuu tyky-iltapäivien järjestämiseen lähettämällä infokirjeen yksiköihin, palauttamalla kyselyn tulokset meille sekä tiedottamalla henkilökunnalle tyky-päivistä.

Palaverissa selvisi, että Honkalampi-keskuksen henkilöstön työterveyshuollon järjestää Joensuun työterveys. Yhteyshenkilö kertoi, että meidän ei ole mahdollista saada henkilökuntaa koskevia tietoja työterveyshuollon kautta. Opinnäytetyössämme voimme hyödyntää ainoastaan PKSSK:n julkisia dokumentteja, jotka löytyvät PKSSK:n kotisivuilta.

Sovimme palaverissa yhteyshenkilön kanssa, että henkilöstöryhmä johon keskitymme tietoperustassa, on kuntoutus-, koulu- ja päivätoiminnan henkilökunta. Yhteyshenkilö lupasi lähettää meille sähköpostilla vielä tarkemmin tietoa henki-

lökunnasta. Sovimme yhdessä, että lähetämme valmiin infokirjeen yhteyshenkilölle viikolla 21, ja hän toimittaa infokirjeen yksiköiden esimiehille. Yhteyshenkilön pyynnöstä infokirjeen tulokset kartoitetaan ”tukkimiehen kirjanpidolla” viikoilla 22 - 23, jonka jälkeen yhteyshenkilö toimittaa tulokset meille postitse. Suunnittelimme syksyn 2015 tyky-iltapäivien ajankohdat alustavasti syys- ja lokakuulle henkilökunnan kahdelle eri työvuorolistalle kello 12.00 - 16.00 välille sijoitettavaksi.

Toukokuussa pidimme palaverin opinnäytetyöohjaajamme kanssa. Kartoitimme opinnäytetyöprosessin sen hetkisen tilanteen ja viimeisimmässä yhteyshenkilön kanssa pidetyssä palaverissa sovitut asiat. Ohjaajamme tiedotti palaverissa, että PKSSK:lla on vuonna 2015 turvallisuuden teemavuosi. Hän ehdotti, että voisimme huomioida tämän tyky-iltapäivien sisällön suunnittelussa. Palaverin aikana ohjaajamme sopi puhelimitse tapaamisajan PKSSK:n työsuojeluvaltuutetun kanssa, joka osaisi tarkemmin kertoa meille turvallisuuden teemavuoden osaluista ja Honkalampi-keskuksen henkilökunnan työturvallisuuden ongelmakohdista.

Tapasimme PKSSK:n työsuojeluvaltuutetun toukokuun alussa. Palaverin tavoitteena oli keskustella PKSSK:n turvallisuuden teemavuodesta ja mahdollisuudestamme hyödyntää teemaa tyky-iltapäivien sisällön suunnittelussa. Olimme etukäteen tutustuneet osa-alueisiin, joita turvallisuuden teemavuosi sisältää. Työsuojeluvaltuutettu kertoi meille lisää tietoa toimeksiantajasta ja Honkalampi-keskuksen työturvallisuuden ongelmakohdista. Palaverissa saimme tietoomme henkilöitä, jotka voisivat mahdollisesti osallistua toimeksiantajan edustajina tyky-iltapäivien toteutukseen.

Palaverin jälkeen toukokuussa lähetimme PKSSK:n turvallisuuden teemavuoden työryhmän johtajalle sähköpostia, jossa tiedotimme järjestävämme syksyllä 2015 kaksi tyky-iltapäivää Honkalampi-keskuksen henkilökunnalle. Työryhmän johtaja vastasi sähköpostiimme tiedottavansa muillekin turvallisuus -työryhmän jäsenille tulevista tyky-iltapäivistä. Työryhmän johtaja nosti esille osallistamisen näkökulman painottaen aiheen tärkeyttä turvallisuuden teemavuoden aihealueista.

Lähetimme toukokuussa Honkalampi-keskuksen ylihoitajalle tutkimussuunnitelmamme. Saimme ylihoitajalta palautetta, millä tavoin tutkimussuunnitelmaa tulee vielä muokata. Keskiviikkona 20.5 lähetimme ylihoitajalle muokatun tutkimussuunnitelman, johon oli liitetty henkilökunnan infokirje. Kesäkuun alussa ylihoitaja ilmoitti meille, että voimme lähettää hänelle täytetyn tutkimussuunnitelman. Tanja ilmoitti, että opinnäytetyötä tulee hänen kanssaan toteuttamaan toinen sairaanhoitajaopiskelija Päivi.

Yhteinen opinnäytetyöohjauspalaveri pidettiin 2.6. Palaveriin osallistuivat opinnäytetyöohjaajamme, sairaanhoitajaopiskelijoiden opinnäytetyöohjaaja, Tanja ja Heli. Palaverissa käsiteltiin opinnäytetyöprosessin sen hetkistä tilannetta ja kuinka prosessissa edetään jatkossa. Yksi tärkeimmistä asioista, joita palaverissa painotettiin, oli yhtenäisten tavoitteiden ja tarkoituksen muodostaminen. Aiemmin tämä oli ollut haastavaa, sillä pyynnöistämme huolimatta yhteisiä suunnittelupalaveriaikoja ei ollut saatu sovittua. Palaverissa keskusteltiin tutkimussuunnitelmiamme tilanteesta ja lähettämisestä toimeksiantajan edustajalle.

Pidimme opinnäytetyöohjaajamme kanssa palaverin tiistaina 16.6. Palaverissa keskityttiin keskustelemaan opinnäytetyömme tavoitteista ja tarkoituksesta, jotka vaativat vielä tarkennusta. Palaverissa pohdimme tyky-iltapäivien toimintarastien sisällön konkretisointia ja aiheiden rajaamista. Kerroimme ohjaajallemme, että olemme yrittäneet sitouttaa sairaanhoitajaopiskelijoita yhteistyöhön muun muassa kyselemällä heidän etenemisestään ja antamalla ehdotuksia opinnäytetöiden tavoitteista ja tarkoituksesta. Opinnäytetyöpalaveri antoi suuntaa etenemiselle ja muodostimme tavoitteeksemme tuolloin, että heinäkuun 2015 loppuun mennessä olemme tarkentaneet opinnäytetyömme päätavoitteen ja kaksi osatavoitetta.

Yhteinen opinnäytetyöohjauspalaveri sairaanhoitajaopiskelijoiden ja ohjaajien kesken järjestettiin elokuussa. Palaverin alussa ohjaajamme kertoi, että jatkossa opinnäytetyöohjaajanamme tulee toimimaan eri henkilö. Tanja ja Päivi kertoivat, että heidän opinnäytetyösuunnitelmansa oli hyväksytty koulun sekä toi-

meksiantajan puolesta, ja seuraavaksi he aikovat lähettää lupahakemukset toimeksiantajalle.

Opinnäytetöiden sisältöjä tarkastellessa ohjaajamme painotti sitä, että molempien pariin opinnäytetöiden päätavoitteen tulee olla yhteneväinen. Sitten kun Tanja ja Päivi saavat kirjallisen hyväksynnän tutkimuslupahakemuksestaan, voidaan henkilökunnan infokirje lähettää yhteyshenkilölle. Palaverissa kiireelliseksi asiaksi nousi tulevien tyky-iltapäivien ajankohdan päättäminen yhteyshenkilön kanssa. Opinnäytetyöparien yhteistyön parantamiseksi sovimme joka viikkoisista palavereista Skypessä kerran viikossa.

Pidimme sunnuntaina 16.8. palaverin, jonka tavoitteena oli muotoilla opinnäytetyön päätavoite yhteneväiseksi ja jakaa vastuutehtäviä. 17.8. lähetimme yhteyshenkilölle henkilökunnalle lähetettävän infokirjeen sähköpostilla. Yhteyshenkilö kommentoi, että infokirje on selkeä ja informatiivinen. Samalla sovimme tyky-iltapäivien ajankohdasta. Lopullisiksi tyky-iltapäivien ajankohdiksi valikoituivat keskiviikko 7.10 ja maanantai 26.10.2015.

20.8. tiedustelimme työsuojeluvaltuutetulta hänen resurssejaan osallistua tyky-iltapäiviimme yhdeksi toimintarastin pitäjäksi. Työsuojeluvaltuutettu oli aiemmin ilmaissut olevansa kiinnostunut osallistumaan tyky-iltapäivien järjestämiseen. Hän ilmoitti pystyvänsä osallistumaan maanantain 26.10. tyky-iltapäivään toimintarastin pitäjäksi. Työsuojeluvaltuutettu ehdotti meille, että kysyisimme PKSSK:n työsuojelun varavaltuutetun kiinnostusta osallistua keskiviikon 7.10. tyky-iltapäivään toimintarastin pitäjäksi. Varavaltuutettu ilmoitti meille, ettei pysty osallistumaan toimintarastin pitäjäksi.

Yhteyshenkilö lähetti henkilökunnan täyttämät kyselyosion sisältäneet infokirjeet syyskuun ensimmäisellä viikolla postitse. Jokainen kyselyyn vastannut oli merkinnyt lomakkeeseen kolme eniten kiinnostavaa aihealuetta. Laskimme aihealueiden tulokset sekä alustavasti osallistuvien määrän ja teimme tuloksista pylväsdiagrammit Excel-ohjelmalla. Yhteyshenkilö lähetti kahden viikon päästä vielä toisen erän vastauksia, jotka laskettiin edellisten tulosten kanssa yhteen.

Syyskuun puolella välissä pidettiin yhteinen opinnäytetyöpalaveri. Palaverissa käytiin vakavaa keskustelua opinnäytetyön etenemisestä ja moniammatillisesta yhteistyöstä. Ristiriitoja moniammatilliseen yhteistyöhön liittyen oli ilmennyt varsinkin viime aikoina, sillä sairaanhoitajaopiskelijat olivat peruneet sovittuja Skype-palavereja, joissa oli tarkoitus suunnitella yhdessä käytännön järjestelyjä tulevaan tyky-iltapäivään. Ristiriitoja yritettiin ratkaista eri tavoin ja lopulta päädyttiin yhteisymmärrykseen prosessin etenemisestä.

Pidimme palaverin opinnäytetyötiimin kesken 17.9. Palaverissa sovimme tyky-iltapäivissä järjestettävien toimintarastien paikat Honkalampi-keskuksella sekä tarvittavat välineet. Lisäksi pohdimme yhdessä aikatauluun sekä henkilökunnan toimintarastista toiseen siirtymiseen liittyviä seikkoja. Päätimme kuinka alkuinfo järjestetään sekä mikä olisi paras tapa kerätä henkilökunnalta palaute tyky-iltapäivän jälkeen. Jaoimme vastuutehtävät liittyen käytännön järjestämisessä tarvittaviin materiaalien valmistamiseen.

Torstain 24.9. palaverissa jaoimme vastuutehtäviä liittyen käytännön järjestelyiden hoitamiseen. Toisesta tyky-iltapäivästä puuttui vielä toimeksiantajan edustaja yhden toimintarastin pitäjäksi, joten tiedustelimme PKSSK:n työhyvinvointipäällikön mahdollisuuttaan osallistua tyky-iltapäivän toimintarastin pitäjäksi. Työhyvinvointipäällikkö tiedotti, että pystyy osallistumaan 7.10 järjestettävään tyky-iltapäivään. Ennen ensimmäistä tyky-iltapäivää kävimme tutustumassa Honkalampi-keskuksen tiloihin paikan päällä ja tarkistamassa, kuinka suunniteltu aikataulu toimintarastista toiseen siirtymiseen onnistuu käytännössä.

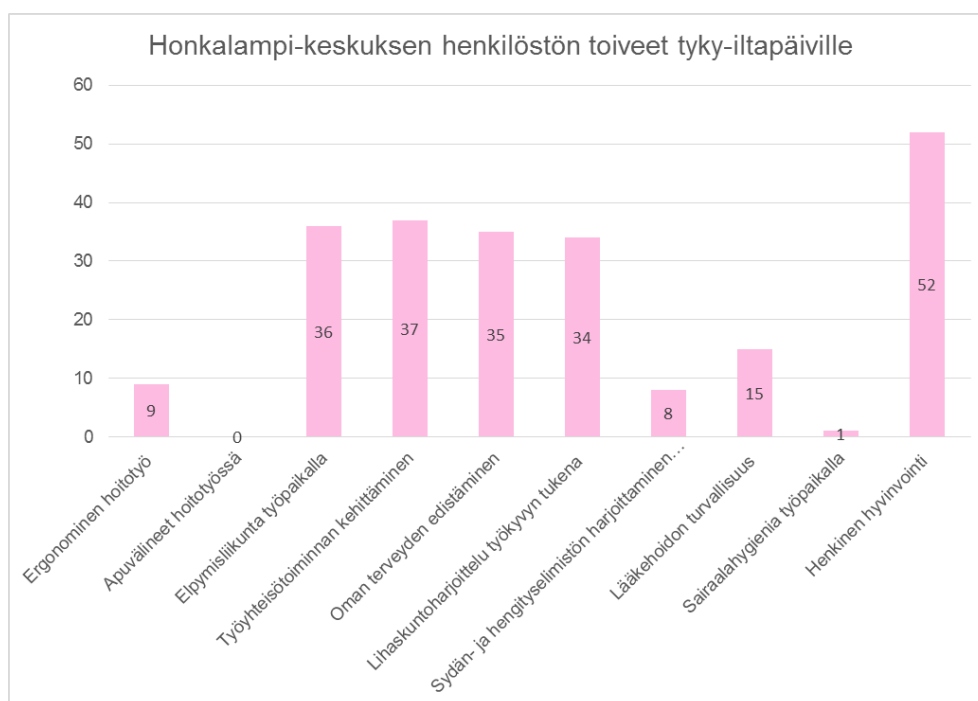
Pidimme lokakuun alussa opinnäytetyöohjaus -palaverin ohjaajamme kanssa. Samalla viikolla olimme etukäteen lähettäneet ohjaajallemme uusimman version opinnäytetyöstämme ja palaverissa käytiin läpi korjausehdotuksia. Ohjaajamme antoi meille palautetta tulevan tyky-iltapäivän suunnitelmasta ja sisällöstä. Hän oli tyytyväinen suunnitelmaamme ja hyväksyi sen toteuttamiskelpoiseksi. Saimme ohjaajaltamme vinkin kysyä Karelia-ammattikorkeakoulun johdon assistentilta, olisiko Karelia-ammattikorkeakoulun mahdollista sponsoroida materiaalia tyky-iltapäivissä henkilökunnalle jaettavaksi.

Lähetimme Karelia-ammattikorkeakoulun johdon assistentille sähköpostia ja tiedustelimme koulun mahdollisuutta sponsoroida tyky-iltapäiviämme. Johdon assistentti vastasi meille, että koululta löytyisi muun muassa Karelia-logolla varustettuja laastaripaketteja, joita voisimme saada tyky-iltapäiviä varten.

#### **10.4 Infokirjeen tulosten analysointi**

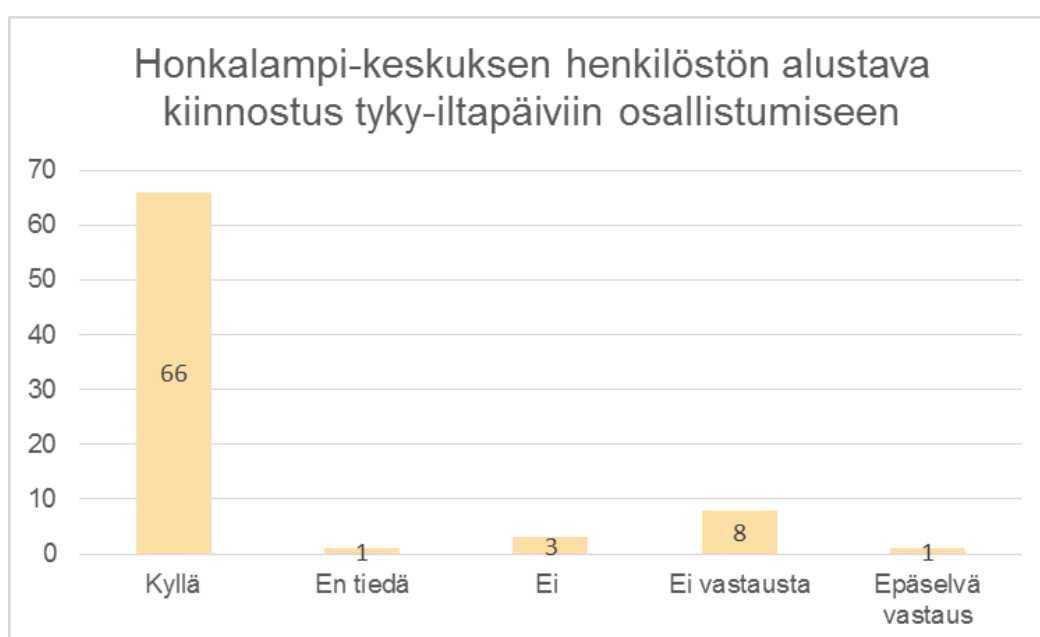
Yhteyshenkilö lähetti Honkalampi-keskuksen henkilökunnan infokirjeen tulokset postitse kahdessa erässä. Ensimmäisessä erässä henkilökunnan vastauksia oli yhteensä 65. Toisessa postituserässä vastauksia oli 14. Yhteensä henkilökunnan vastauksia oli 79 kappaletta. Infokirjeessä olimme ohjeistaneet henkilökuntaa merkitsemään vaihtoehtoista vähintään kolme sellaista, joita he toivoisivat tyky-iltapäivien sisältävän. Osassa vastauksista henkilökunnan jäsenet olivat merkinneet useamman vaihtoehdon.

Ergonominen hoitotyö sai vastauksia yhteensä 9 kappaletta, apuvälineet hoitotyössä 0 vastausta, elpymisliikunta työpaikalla 36 vastausta, työyhteisötoiminnan kehittäminen 37 vastausta, oman terveyden edistäminen 35 vastausta, lihaskuntoharjoittelu työkyvyn tukena 34 vastausta, sydän- ja hengityselimistöön harjoittaminen työkyvyn tukena 8 vastausta, lääkehoidon turvallisuus 15 vastausta, sairaalahygienia työpaikalla yhden vastauksen ja henkinen hyvinvointi 52 vastausta. Kuviosta 4 havainnollistaa, että eniten vastauksia Honkalampi-keskuksen henkilökunnalta sai henkinen hyvinvointi. Toiseksi ja kolmanneksi eniten tuloksia saivat elpymisliikunta työpaikalla ja työyhteisötoiminnan kehittäminen.



Kuvio 4. Honkalampi-keskuksen henkilökunnan toiveet tyky-iltapäiville

Kartoitimme infokirjeen kyselylomakkeessa myös henkilökunnan alustavaa kiinnostusta osallistumisesta tyky-iltapäiviin. Vastanneista 66 merkitsivät ”kyllä” vastauksen, ”en tiedä” vastauksia oli yksi ja ”ei” vastauksia oli kolme. Vastanneista kahdeksan oli jättänyt vastaamatta kysymykseen ja tuloksissa oli yksi epäselvä vastaus, jota emme pystyneet tulkitsemaan (kuvio 5).



Kuvio 5. Honkalampi-keskuksen henkilökunnan alustava kiinnostus tyky-iltapäiviin osallistumiseen



## 10.5 Tarkistusvaihe

Ensimmäinen tyky-iltapäivä järjestettiin keskiviikkona 7.10.2015. Honkalampi-keskuksella järjestimme opinnäytetyötiimimme kanssa klo 10.30 – 11.30 jokaisen toimintarastimme käytännön järjestelyt kuntoon sekä kertasimme päivän aikataulun ja vastuualueet. Honkalampi-keskuksen välinevastaava auttoi meitä asentamaan U-talon liikuntasaliin videotykin ja tietokoneen valmiiksi powerpoint-esitystämme varten.

Kello 11.30 työsuojelupäällikkö saapui Honkalampi-keskukselle. Tiedotimme häntä tyky-iltapäivän aikataulusta, päivään liittyvistä käytännön asioista ja kertasimme hänen pitämänsä toimintarastin sisällön yhdessä hänen kanssaan. Kello 12.00 tyky-iltapäivä alkoi U-talon liikuntasalissa. Honkalampi-keskuksen tyky-iltapäivään osallistui seitsemän osallistujaa. Vähäisen osallistujamäärän vuoksi sovelsimme aikaisempaa suunnitelmaamme: muodostimme seitsemästä osallistujasta yhden ryhmän neljän ryhmän sijaan. Aloitimme tyky-iltapäivän suunnitelman mukaisesti alkuinfolla, jossa toivotimme osallistujat tervetulleiksi ja kerroimme lyhyesti työhyvinvoinnista sekä työkykyä ylläpitävästä toiminnasta. Kerroimme ryhmälle tulevan iltapäivän aikataulun, lyhyesti tulevien toimintarastien sisällöistä sekä niiden sijainnin Honkalampi-keskuksella. Jaoimme ryhmälle paperiversiona päivän aikataulun sekä ohjeistuksen toimintarastien kiertämisestä.

Alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen ryhmä aloitti toimintarastien kiertämisen toimintarastista ”Mihin työssä kuluu turhaa aikaa?”. Tähän ratkaisuun päädyimme, jotta työsuojelupäällikkö pääsisi ensimmäisenä toteuttamaan oman toimintarastinsa. Toimintarastien kiertämisen aikaväli suunnitelman mukaan oli 12.35 – 15.30. Viimeisen toimintarastin lopetimme hieman suunnitelmaa aiemmin, jonka jälkeen henkilökunta siirtyi antamaan palautteen liikuntasaliin. Noin klo 15.30 henkilökunta oli jättänyt palautteen tyky-iltapäivästä ja siirtynyt omien työtehtäviensä pariin. Palautetta varten oli vastauslomake, johon jokainen osallistuja vastasi nimettömänä kohtiin ”positiivista” ja ”kehitettävää”. Tarkoituksena palautteeseen oli kirjoittaa yksi asia, joka tyky-iltapäivässä oli onnistunutta sekä yksi kehitetystä vaativa asia.

## 10.6 Työstövaihe

Tiivistimme ensimmäisen tyky-iltapäivän jälkeen yhteyshenkilön toivomuksesta toisen tyky-iltapäivän kestoa (klo 12.00 - 15.15). Yhteyshenkilön mukaan kestoltaan lyhyempi tyky-iltapäivä olisi helpompi työntekijöiden työpäivän aikataulutuksen kannalta. Ennen toista tyky-iltapäivää yhteyshenkilö ilmoitti sähköpostitse tulevankin tyky-iltapäivän arvioidun osallistujamäärän jäävän niukaksi. Samassa sähköpostissa hän kertoi, että tykypäivät oli ilmoitettu ajoissa yksiköihin, mutta listan suunnittelussa niitä ei ollut jostain syystä huomioitu. Yhteyshenkilö arvioi osallistujamääräksi 12-14 osallistujaa. Arvioidun osallistujamäärän pohjalta lähdimme suunnittelemaan uudestaan toisen tyky-iltapäivän aikataulutusta ja ryhmäjakoja. Päätimme jakaa osallistujat kahteen ryhmään, mutta varasuunnitelmana vähäisen osallistujamäärän varalta mietimme myös vaihtoehtoa, jossa osallistujat kiertäisivät toimintarastit yhtenä ryhmänä. Tyky-iltapäivän alkuinfoon emme tehneet muutoksia.

Sijoitimme työsuojeluvaltuutetun ”Mihin työssä kuluu turhaa aikaa?” toimintarastin tyky-iltapäivässä ensimmäiseksi, jotta hän pääsee tarvittaessa jatkamaan työtehtäviään muualla. Toisen tyky-iltapäivän yhden toimintarastin kestoksi päätimme 25 minuuttia ja 5 minuuttia varattiin toimintarastilta toiselle siirtymiseen. Henkilökunnan palautteen jättämisen päätimme toteuttaa samalla tavalla kuin ensimmäisessä tyky-iltapäivässä.

Toinen tyky-iltapäivä järjestettiin Honkalampi-keskuksella 26.10. Järjestimme toimintarastien pitämiseen tarvittavat välineet paikoilleen. Työsuojeluvaltuutettu saapui U-talon eteen klo 11.30 ja ohjeistimme hänelle päivän aikataulun ja keräsimme hänen toimintarastinsa toteutuksen. Tyky-iltapäivä alkoi klo 12.00 liikuntasalissa yhteisellä aloitusinfolla. Honkalampi-keskuksen henkilökunnasta saapui paikalle kuusi osallistujaa. Aloitusinfossa kerroimme osallistujille lyhyesti työhyvinvoinnista ja tyky-toiminnasta sekä ohjeistimme päivän aikataulun ja toimintarastien kiertämisen. Olimme varautuneet, että henkilökunta jaetaan kahteen ryhmään, mutta vähäisen osallistujamäärän vuoksi emme suorittaneet ryhmäjakoja vaan osallistujat kiersivät toimintarasteja yhtenä ryhmänä.

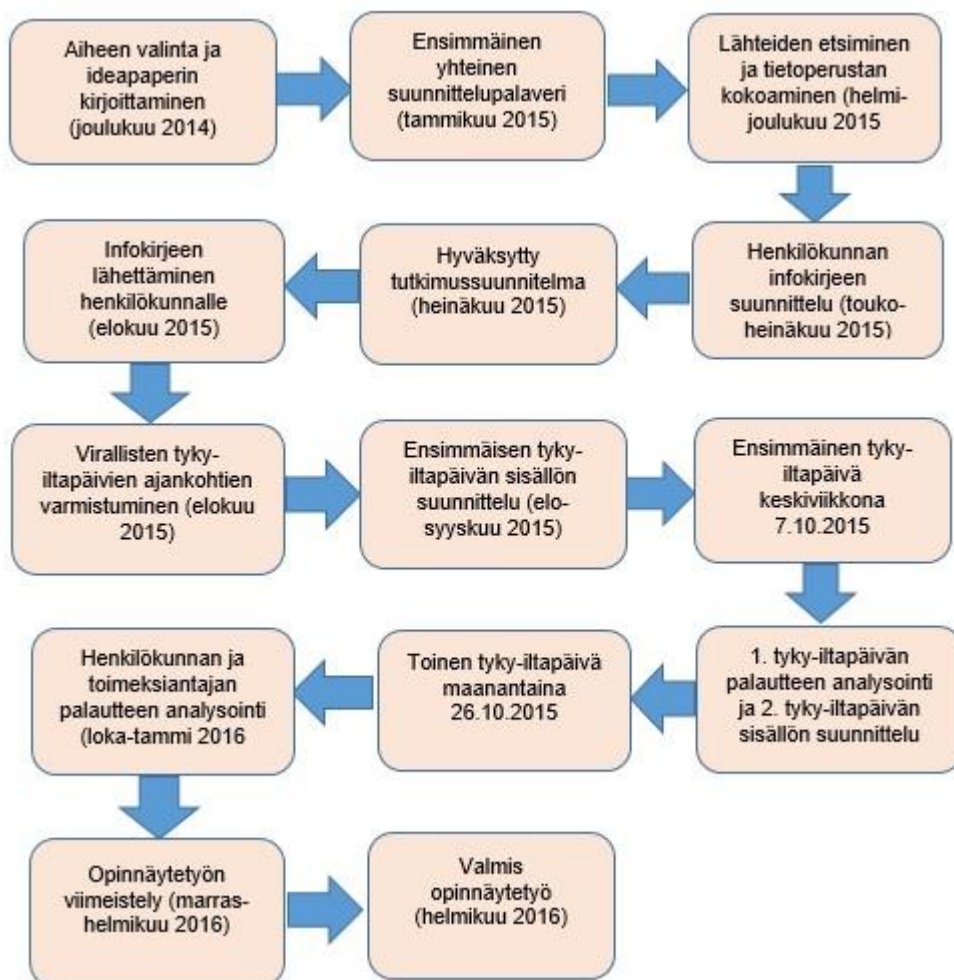
Yhteisen alkuinfon jälkeen osallistujat aloittivat toimintarastien kiertämisen toimintarastista ”Mihin työssä kuluu turhaa aikaa?”, jonka jälkeen he kiersivät ensin Viivin ja Helin kaksi toimintarastia ja seuraavaksi Tanjan ja Päivin kaksi toimintarastia. Helin ja Viivin toimintarastien jälkeen osallistujat pitivät heidän toivomuksestaan pienen kahvitauon omassa taukotilassaan. Noin klo 15.00 osallistujat palasivat takaisin liikuntasaliin ja kirjoittivat kirjallisen palautteen tyky-iltapäivästä. Kello 15.15 tyky-iltapäivän ohjelma päättyi.

Lähetimme toisen tyky-iltapäivän jälkeen sähköpostia työsuojelupäällikölle ja työsuojeluvaltuutetulle kiittääksemme heitä heidän työpanoksestaan tyky-iltapäivien järjestämisessä. Lähetimme myös yhteyshenkilölle sähköpostia, johon olimme liittäneet kirjallista materiaalia tyky-päivistä ja toivoimme häneltä palautetta toiminnastamme. Yhteistyöstä sairaanhoitajaopiskelijoiden kanssa kiitimme toisen tyky-iltapäivän jälkeen.

## **10.7 Viimeistelyvaihe**

Tyky-iltapäivien järjestämisen jälkeen alkoi opinnäytetyömme viimeistelyvaihe (marraskuu 2015-helmikuu 2016). Kuten Salonen (2013) toteaa, voi viimeistelyvaihe kestää yllättävän kauan ja siihen onkin hyvä varata aikaa. Viimeistelyvaiheen aikana analysoimme tyky-iltapäivistä saamaamme henkilökunnan palautetta sekä pyysimme yhteyshenkilöltä palautetta toimeksiantajan puolesta. Analysoimme omaa toimintaamme prosessin aikana sekä prosessia kokonaisuudessaan. Tietoperustaa hioimme ja jäsentelimme tammikuuhun asti.

18.1.2016 pidetyssä palaverissa opinnäytetyöohjaajamme kanssa päätimme yhdessä, että opinnäytetyö tullaan esittämään helmikuun seminaaripäivänä perjantaina 5.2. kello 8.15. Samalla viikolla lähetimme opinnäytetyön äidinkielenopettajallemme, jonka jälkeen teimme tarvittavat kieliopilliset korjaukset opinnäytetyöhön. Perjantaina 22.1. lähetimme tiivistelmän ja abstractin tarkistettavaksi englanninkielen opettajallemme. Saimme yhteyshenkilöltä palautetta opinnäytetyöprosessistamme tammikuun lopussa puhelimitse. Perjantaina 5.2. esitimme opinnäytetyömme opinnäytetyöseminaarissa.



Kuvio 6. Opinnäytetyöprosessin etenemiskaavio

## 11 Opinnäytetyön osatavoitteet

Opinnäytetyömme ensimmäinen osatavoite oli herättää keskustelua ja pohdintaa Honkalampi-keskuksen henkilökunnassa heidän omista liikuntatottumuksistaan. Tarkoitus oli myös lisätä osallistujien tietoa liittyen tuki- ja liikuntaelämistön sairauksien riskitekijöihin sekä niiden ennaltaehkäisyyn. Tyky-iltapäivässä toteutettavan toimintarastin nimi oli ”Terveystiedon edistäminen ja lihaskuntoharjoittelu työkyvyn tukena”. Toimintarasti sisälsi terveystietoa: kerroimme henkilökunnalle tutkimustietoon perustuen tietoa valtakunnallisista liikuntasuosituksista sekä terveystietoa ja lihaskuntoharjoittelun tärkeydestä tuki- ja liikuntaelämistön kunnon ylläpitäjänä keskiraskaassa työssä jaksamisen tukena. Toimintarastilla työntekijät saivat lisäksi ohjatusti suorittaa erilaisia toiminnallisia lihaskuntoliikkeitä.

Toisena osatavoitteena opinnäytetyössämme oli herättää keskustelua Honkalampi-keskuksen henkilökunnassa liittyen asiakasta aktivoivaan ja kuntouttavaan työskentelytapaan eli potilaan omatoimisuuden huomioimiseen päivittäin. Monet tekijät vaikuttavat siirroissa avustamiseen: ympäristö, kommunikaatio ja tiimityöskentelykeinot auttoivat tutkimuksen mukaan hoitajia käyttämään kuntouttavaa potilaan käsittely- ja siirtotapaa (Mitchell ym. 2004). Toimintarastilla henkilökunta sai yhdessä pohtia, kuinka he ovat työssään aktivoineet asiakkaita eri päivittäisissä toiminnoissa sekä millaisissa tilanteissa asiakasta voisi aktivoida enemmän. Henkilökunta sai jakaa kokemuksia asiakasta aktivoivista työskentelytavoista. Yksilön työkykyä ylläpitävän toiminnan ei tule olla pelkästään ”työkyvyn” ylläpitämistä, vaan työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen kuuluu ensisijaisen tärkeästi myös työhön kohdistuvat toimenpiteet (Mäkitalo 2010, 166). Seuraavissa kappaleissa kerromme opinnäytetyön vaiheiden etenemistä osatavoitteiden osalta konstruktivistisen mallin mukaan.

### **11.1 Aloitusvaihe ja suunnitteluvaihe**

Osatavoitteidemme aloitusvaihe sijoittui tammi-helmikuulle 2015. Ensimmäisessä yhteyshenkilön kanssa pidetyssä suunnittelupalaverissa ideoimme, että tyky-iltapäivät voisivat mahdollisesti sisältää erilaisia toimintarasteja, joita henkilökunta kiertää ryhmissä. Kerroimme alustavasti yhteyshenkilölle, millaisia aiheita fysioterapeuttiseen tutkimustietoon pohjautuen tyky-iltapäivien toimintarasteissa voitaisiin käsitellä. Tuolloin pohdimme mahdollisuutta kartoittaa henkilökunnan toiveita tyky-iltapäivien aiheisiin liittyen.

Osatavoitteen 1 suunnitteluvaihe sijoittui aikavälille maaliskuu-syyskuu 2015. Suunnitteluvaiheessa etsimme teoreettista tietoa tuki- ja liikuntaelämistön sairauksien merkityksestä sairauspoissaoloihin, terveysliikunnan ja lihaskuntoharjoittelun merkityksestä hoitotyössä jaksamisen tukena. Tutustuimme kirjallisuuteen ja alan tutkimuksiin. Tutkimusten etsimiseen internetistä käytimme pääosin Karelia-ammattikorkeakoulun Nelli-portaalista löytyviä tietokantoja, esimerkiksi PEDroa ja Ebscoa. Hakusanoina käytimme: musculoskeletal disorders, work ability, well-being at work, occupational health, health prevention ja patient handling techniques. Lisäksi käytimme tehostettua hakua, johon tarkensimme muun

muassa vuosilukuja ja tekijöitä sekä valitsimme kohdan ”Linked Full Text”. Kirjalähteitä etsissämme käytimme hakusanoina muun muassa työhyvinvointi, työkyky, tyky-toiminta, toimintakyky, lihaskuntoharjoittelu, hoitotyö, tuki- ja liikuntaelimistön sairaudet, terveyden edistäminen, kuntouttava työskentelytapa ja terveystyö. Suunnittelimme henkilökunnalle tarkoitetun infokirjeen, jonka yhteydessä kyselylomakkeella kartoitimme henkilökunnan toiveita tuleville tyky-iltapäiville.

Myös toisen osatavoitteemme suunnitteluvaihe sijoittui aikavälille maalissyyskuu 2015. PKSSK:n työsuojeluvalluutettu sekä turvallisuuden teemavuoden työryhmän johtaja painottivat osallistavan työotteen merkitystä tyky-iltapäivien suunnittelussa. Teemavuoden teemaryhmän johtaja tiedusteli sähköpostissaan, olemmeko huomioineet tyky-iltapäivissämme osallistavan työotteen, joka on yksi tärkeistä turvallisuuden teemavuoden 2015 aiheista. Tutustuimme fysioterapian alan julkaisuihin liittyen asikasta aktivoivaan työskentelytapaan ja arvioimme lähteiden luotettavuutta. Lisäksi tutkimme alan julkaisuja siitä, kuinka aktivoivan ja kuntouttavan työskentelytavan käyttöä henkilökunnan toimintata-voissa voidaan edistää.

## **11.2 Esivaihe**

Pääsimme kartoittamaan Honkalampi-keskuksen henkilökunnan toiveita syyskuun 2015 alussa, kun yhteyshenkilö lähetti meille postitse henkilökunnan infokirjeen tulokset. Jokainen Honkalampi-keskuksen henkilökunnan jäsen oli vapaaehtoisesti saanut täyttää nimettömänä toiveensa tulevasta tyky-iltapäivistä. Ensimmäisellä postituserällä henkilökunnan vastauslomakkeita oli 65 kappaletta. Myöhemmin syyskuussa yhteyshenkilö lähetti postitse lisää henkilökunnan tuloksia 14 kappaletta. Toista osatavoitettamme varten tutustuimme Internetin kautta PKSSK:n julkisiin dokumentteihin, ja tätä kautta saimme lisää tietoa PKSSK:n turvallisuuden teemavuodesta 2015.

### 11.3 Työstövaihe

Työstövaiheen aikana tyky-iltapäivän toimintarastien aihe-alueet rajattiin kerätyn tiedon perusteella konkreettisesti. Osatavoitteidemme työstövaihe sijoittuu syyslokakuun ajalle. Työstövaiheessa analysoimme keräämäämme tietoa kirjalähteistä, tutkimuksista, toimeksiantajan edustajilta ja julkisista dokumenteista sekä henkilökunnan esittämistä toiveista. Suunnittelimme molempien tyky-iltapäivässä järjestettävien toimintarastin sisältöä ja toteutustapaa tarkemmin. Tiedotimme sairaanhoitajaopiskelijoille kirjallisessa muodossa tulevien toimintarastien sisällöistä sekä perusteluista, miksi olimme valinneet kyseiset aiheet. He kertoivat meille suullisesti perustelut heidän tyky-iltapäivien toimintarastiensa aiheille.

Työstövaiheessa suunnittelimme, missä tiloissa Honkalampi-keskuksella mikäkin toimintarasti toteutetaan. Varasimme toimintarastien pitoon tarvittavat tilat ja välineet Honkalampi-keskuksen välinevastaavan kautta. Suunnittelimme ja tulostimme henkilökunnalle annettavan tyky-iltapäivän aikataulun ja toimintarastien kiertämisen ohjeen. Lisäksi suunnittelimme alkuinfon Powerpoint-esityksen.

### 11.4 Tarkistusvaihe

Ensimmäisen osatavoitteemme toimintarastin ”Terveysten edistäminen ja lihaskuntoharjoittelu työkyvyn tukena” pidimme U-talon liikuntasalissa. Toimintarasti kesti puoli tuntia (14.20 - 14.50). Aloitimme toimintarastin kertomalla osallistujille powerpoint-esitys tukenamme tuki- ja liikuntaelämistön sairauksien vaikutuksesta sairauspoissaoloihin, keskiraskaan työn kuormittavuudesta sekä millaista fyysistä kuntoa keskiraskaan työn tekeminen edellyttää. Esittelimme osallistujille UKK-instituutin liikuntapiirakan ja osallistujat saivat pohtia, täytyvätkö viikoittaiset terveystoimintasuositukset heidän kohdallaan. Osallistujat saivat pohtia, millaisia keinoja heidän on arjessaan mahdollista käyttää terveystoiminnan lisäämiseen.

Liikuntapiirakan pohdinnan jälkeen siirryimme toiminnalliseen osioon, jossa osallistujat pääsivät suorittamaan ohjatusti toiminnallisia lihaskuntoharjoitteita. Ohjaajat näyttivät ensin liikkeen oikean suoritustavan ja kertoivat oikeaan suori-

tustapaan edellytettävät tekijät. Liikkeet, joita toimintarastilla suoritettiin, olivat painonsiirrot käyntiasennossa, kyykky hartioiden levyisessä haara-asennossa, vartalonkierrot, askelkyykky, päkiöille nousu, selän ojentajalihasten harjoitus (hyvää huomenta -liike) ja lopuksi keskivartalon staattinen pito kyynärnojassa (hoover) lattialla varpaiden varassa tai polvet koukussa maassa. Osallistujat saivat ohjaajilta henkilökohtaista palautetta suoritustavastaan.

Ensimmäisen tyky-iltapäivän palautteen perusteella toimintarasti ”Terveystien edistäminen ja lihaskuntoharjoittelu työkyvyn tukena” sai osallistujilta eniten positiivista palautetta: kaikissa seitsemässä palautelomakkeessa osallistujat olivat kommentoineet liikuntaosuuden olevan mukava ja piristävä, sekä työhyvinvointia edistävä. Toimintarastin aikana osallistujista huomasi, että he pitivät toiminnallisesta osuudesta. Toimintarastin teoriasisältö ja toiminnallinen osuus nivoutuivat hyvin yhteen.

Toisen osatavoitteemme toimintarastin ”Aktivoiva ja osallistava työote” pidimme U-talon kuntosalilla. Toimintarasti oli alkuperäisessä suunnitelmassaan kestoltaan 30 min (14.50 -15.25), mutta lopetimme toimintarastin osallistujien toiveesta hieman aiemmin klo 15.20, jotta osallistujat pääsivät aikaisemmin jatkamaan työtehtäviään. Aloitimme toimintarastin kertomalla osallistujille lyhyesti, mitä asiakasta aktivoivalla ja kuntouttavalla työskentelytavalla tarkoitetaan. Tämän jälkeen aiheesta käytiin keskustelua, jossa osallistujat saivat kertoa käytännön kokemuksiaan aktivoivasta työskentelytavasta, heidän käyttämistään menetelmistä sekä mahdollisista työskentelytapaa heikentävistä tekijöistä. Myös tulevaisuuden muutoksista työn luonteen suhteen keskusteltiin.

Asiakasta aktivoiva ja kuntouttava työskentelytapa oli jokaiselle osallistujalle käytännöstä hyvin tuttu aihe. Osallistujat kertoivat hyödyntävänsä aktivoivaa ja kuntouttavaa työskentelytapaa päivittäin asiakastyössä. Osallistujien kesken heräsi jonkin verran itsenäistä keskustelua, mutta välillä ohjaajien täytyi kannustaa osallistujia pohtimaan aihetta eri näkökulmista ja käyttämään keskustelun apuna etukäteen suunnittelemissamme case-tapauksia.



## 11.5 Viimeistelyvaihe

Ensimmäisen tyky-iltapäivän henkilökunnan palautteen, osallistujamäärän sekä oman arviomme perusteella teimme muutoksia toisen tyky-iltapäivän toimintarasteihin sekä käytännön järjestelyihin. Eniten ”kehitettävää” osioon oli saanut palautetta kaksi työpaikkakiusaamista käsittelevää toimintarastia, joten sairaanhoitajaopiskelijat tekivät muutoksia kyseisiin toimintarasteihin.

Palautteen perusteella henkilökunta oli kokenut ”Terveysten edistäminen ja lihaskuntoharjoittelu työkyvyn tukena” toimintarastin onnistuneeksi. Tähän toimintarastiin emme siis tehneet suuria muutoksia. Oman arviomme perusteella päätimme painottaa seuraavassa tyky-iltapäivässä tarkemmin toiminnallisten lihaskuntoharjoitteiden merkitystä käytännön työelämän kannalta. Päätimme pitää molemmat toimintarastimme samassa tilassa U-talon liikuntasalissa. Näin henkilökunnalla olisi toimintarastien jälkeen aikaa käydä lyhyellä kahvitauolla ennen siirtymistä seuraaville toimintarasteille.

Koska toista tyky-iltapäivän toimintarastiamme ”Aktivoiva ja osallistava työote” ei henkilökunta ollut juurikaan huomionnut palautteessaan ja aihe oli monille työntekijöille entuudestaan tuttu, päätimme toisen tyky-iltapäivän toimintarasteja suunnitellessa jättää enemmän aikaa ”Terveysten edistäminen ja lihaskuntoharjoittelu työkyvyn tukena” -toimintarastille aikataulun sen salliessa. ”Aktivoiva ja osallistava työote” toimintarastin toteutimme liikuntasalissa, jonne teimme henkilökunnalle keskustelualueen patjoista ja jumppapalloista. Toimintarastin aikana jouduimme kannustamaan ja rohkaisemaan osallistujia keskustelemaan hyödyntäen etukäteen suunnittelemissamme case-tapauksia. Koimme, että henkilökunnan oli hieman vaikea toiminnallisen liikuntaosuuden jälkeen keskittyä enää pohtivaan keskusteluun.

## 11.6 Muut tyky-iltapäivien toimintarastit

Olimme suunnitelleet tyky-iltapäivään lisäksi yhden toimintarastin, jonka pitäjänä toimi toimeksiantajan edustaja. Toimintarastin aiheena oli ”Mihin kuluu turhaa aikaa työpaikalla?”. Alun perin toimintarastin idean saimme opinnäytetyöohjaajaltamme, joka ehdotti aihetta juuri käymänsä koulutuksen perusteella.

Tarkoituksena toimintarastilla oli yhdessä keskustellen käydä läpi asioita, joihin kuuluu turhaa aikaa työpäivän aikana. Toimintarastin pitäjä toimi keskustelun johtajana ja yhdessä valittiin kaksi merkittävintä aikaa vievää asiaa ja kehitettiin niihin yhdessä ratkaisu. Näin henkilökunta sai mahdollisuuden vaikuttaa työpäivän käytänteisiin ja pohtia omia toimintatapojaan ja työskentelynsä kontrolloimista.

Työn kontrolloimiseen vaikuttaminen on tärkeää, sillä kirjallisuudessa ollaan yleisesti sitä mieltä, että työn kontrolli on tärkeä psykososiaalinen riskitekijä, jolla on vahva vaikutus TULE-vaivojen esiintymiseen (Deeney & O'Sullivan 2009). Turhaa aikaa vievät asiat ja niihin kehitellyt ratkaisut kirjattiin ylös nimettömänä ja kirjallinen tuotos toimitettiin yhteyshenkilölle. Koska vastuu kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistämisestä jakautuu yhteiskunnalle, organisaatiolle ja yksilölle (Virolainen 2012, 12), oli toimintarastin tarkoitus myös työhyvinvointivastuun jakaminen: organisaation edustaja osallistui tyky-iltapäivän järjestämiseen.

Sairaanhoitajaopiskelijat suunnittelivat tyky-iltapäiviin kaksi toimintarastia. Perheidyimme heidän toimintarastiensa sisältöön heidän suullisen kertomuksensa perusteella. He perustelivat valinneensa molempien toimintarastien aihealueiksi henkisen hyvinvoinnin henkilökunnan palautteen ja aiheen ajankohtaisuuden vuoksi. Ensimmäisessä tyky-iltapäivässä työpaikkakiusaaminen oli kahden toimintarastin aiheena. Tämän toimintarastien aiheen valinnan he perustelivat aiheen ajankohtaisuudella. Toiseen tyky-iltapäivään sairaanhoitajaopiskelijat muuttivat henkilökunnan palautteen perusteella työpaikkakiusaamisen käsittelytapaa kevyemmäksi ja vaihtoivat toisen toimintarastin aiheeksi rentoutumisen.

## **12 Tyky-iltapäivien henkilökunnan palautteen analysointi**

Tyky-iltapäivien toimintarastien kiertämisen jälkeen jokainen osallistuja antoi palautetta tyky-iltapäivistä vastaamalla nimettömänä valmiiseen vastauslomakkeeseen. Osallistuja sai kirjoittaa yhden positiivisen sekä yhden kehitettävän asian tyky-iltapäivän sisällöstä ja toteutuksesta. Analysoidessamme palautetta kirjoitimme vastaukset ylös sellaisenaan, kuinka osallistujat ne olivat kirjoittaneet. Jaottelimme vastaukset ”positiivista” ja ”kehitettävää” -otsikoiden alle. Liit-

teestä 8. löytyvät kaikki ensimmäisen ja toisen tyky-iltapäivän henkilökunnan palautteet.

Ensimmäisen tyky-iltapäivän jälkeen osallistujista seitsemän vastasi palautteeseen. Kaikissa seitsemässä palautelomakkeessa positiiviseksi asiaksi oli kirjattu toimintarastin ”Terveysten edistäminen ja lihaskuntoharjoittelu työkyvyn tukena” sisältö. Osallistajat olivat kirjanneet positiivisiksi asioiksi muun muassa: ”Liikunnallinen osuus”, ”Tykypäivässä töistä irtautuminen tärkeää. Iloinen ja rento ilmapiiri” ja ”Liikunta-tuokio oli piristävä, aidosti työkykyä lisäävä hetki”. Lisäksi toimintarasti ”Mihin työssä kuluu turhaa aikaa?” oli mainittu positiiviseksi asiaksi kolmessa vastauksessa. ”Kehitettävää” -osiossa monet vastaajista olivat kokeneet työpaikkakiusaamisaiheen raskaaksi ja pitkästyttäväksi aiheeksi. Osa vastaajista toivoi tyky-iltapäivän sisältöön enemmän ”tyky-toimintamaista” -ohjelmaa sekä vähemmän ”jannaamista” ja ”paatosta”. Osallistujista yksi oli kirjoittanut ”kehitettävää” -osioon, että tyky-iltapäivä muistutti enemmän työn kehittämispäivää, kuin tyky-päivää.

Toisen tyky-iltapäivän jälkeen osallistujista kuusi vastasi palautteeseen. Suurin osa vastanneista kirjasi, että positiivista tyky-iltapäivässä oli monipuolinen ja erilainen ohjelma. Tyky-iltapäivässä oli osallistujien mielestä ollut positiivinen ja innokas tunnelma. Suurin osa osallistujista oli maininnut kehitettäväksi asiaksi paremman tiedottamisen tyky-iltapäivästä. Osa osallistujista olisi toivonut enemmän aikaa ryhmäkeskusteluille sekä toimintaa ulkotiloissa. Kokonaiskuva palautteen perusteella oli positiivinen.

## **13 Pohdinta**

### **13.1 Prosessin ja tuotoksen arviointi**

Prosessin hallinta opinnäytetyöprosessissamme oli ajoittain haastavaa. Alkuperäisen suunnitelman mukaan ensimmäisen tyky-iltapäivän toteuttaminen keväällä 2015 ei olisi ollut mahdollista muun muassa opiskelukiireiden ja yhteistyökumppaneiden eriävien aikataulujen vuoksi. Realistisempaa oli järjestää molemmat tyky-iltapäivät syksyllä 2015, jotta ehdimme kirjoittaa ja hyväksyttää

opinnäytetyösuunnitelmamme ja suunnitella tyky-iltapäivien sisältöä perusteellisesti.

Teimme koko prosessin ajan tiivistä yhteistyötä opinnäytetyön parin kanssa. Alkuperäisenä tarkoituksenamme oli suunnitella ja toteuttaa tyky-iltapäivät moniammatillisesti yhdessä sairaanhoitajaopiskelijoiden kanssa, jotta saisimme laajemman näkökulman työhyvinvoinnin edistämiseen tyky-iltapäivien toteutuksessa. Suunnitelmasta poiketen muun muassa yhteistyö- ja yhteydenpitovaikeuksien vuoksi tyky-iltapäivien suunnittelussa ja toteutuksessa moniammatillinen työskentely oli haastavaa ja valitettavan vähäistä. Molemmat opinnäytetyöparit toteuttivat omat toimintarastinsa erikseen. Ennen ensimmäistä tyky-iltapäivää pidetyssä palaverissa, tilanteen kärjistymisen jälkeen, alkoi moniammatillinen yhteistyö sujua paremmin, kun yhteisiä tapaamisia saatiin sovitua ja tehtävänjakoa suoritettua.

Teimme prosessin aikana tiivistä yhteistyötä opinnäytetyöohjaajan ja toimeksiantajan kanssa. Pyrimme yhteistyön aikana toimimaan tasapuolisesti kaikkia osapuolia kohtaan sekä tiedottamaan mahdollisista muutoksista ja päätöksistä sujuvasti. Yhteydenpitoa pidettiin palaverien, puhelimen, sähköpostin, Skypein ja Facebookin välityksellä. Haasteita yhteydenpidossa olivat muun muassa se, että olimme käytännön opiskelun jaksoilla eri paikkakunnilla.

Tyky-iltapäivien toteutustapa osottautui aikataulullisesti ja käytännön järjestelyjen kannalta suunnitelman mukaisesti toimivaksi. Tyky-iltapäivissä pidettävien toimintarastien aiheiden valinnassa oli huomioitu useampia tekijöitä. Toimintarastien aiheet oli valittu ja perusteltu tutkitun tiedon mukaan. Lisäksi huomioimme suunnittelussa toimeksiantajan tarpeet tyky-toiminnalle, PKSSK:n turvallisuuden teemavuoden 2015 sisältöineen sekä henkilökunnan toiveet. Mielestämme toimintarastit olivat onnistuneet ja molempien tyky-iltapäivien henkilökunnan palautteen mukaan erityisesti ”Terveyden edistäminen ja lihaskuntoharjoittelu” -toimintarasti oli onnistunut.

Koimme että toimintarastien nimet, jotka päätimme varhaisessa suunnitteluvaiheessa, olisivat voineet myöhemmin vaatia uudelleen muotoilua. Esimerkiksi

toimintarastista ”Aktivoiva ja osallistava työote” käytimme tietoperustassa myöhemmin nimitystä ”asiakasta aktivoiva ja kuntouttava työskentelytapa”, joka mielestämme kuvastaa asiasisältöä paremmin. Pohdimme myös olisiko toisen toimintarastimme ”lihaskuntoharjoittelu” -termi pitänyt olla ”terveysliikunta”.

Henkilökunnan antaman palautteen perusteella yksi tärkeä huomioitava ja näin ollen kehitettävä tekijä on tyky-iltapäivistä tiedottaminen. Molemmissa tyky-iltapäivissä henkilökunnan osallistujamäärä oli vähäinen. Tyky-toimintaa suunniteltaessa projektin alussa on tarpeellista tehdä selväksi, kenen vastuutehtävänä tyky-iltapäivistä tiedottaminen on, ja kuinka se käytännössä tapahtuu. Toimeksiantajan kiireet vaikuttivat myös tyky-iltapäivistä tiedottamiseen. Prosessia arvioidessamme koimme, että kokonaisuuden kannalta tärkeimmäksi tekijäksi ei noussut tyky-iltapäivien osallistujamäärä.

Kerroimme prosessin työstövaiheista melko tarkasti konstruktivistisen mallin mukaan. Pohdimme, onko vaiheista kerrottu lukijan kannalta liian yksityiskohtaisesti. Ensimmäinen opinnäytetyöohjaajamme kuitenkin painotti meille, että mitä tarkemmin olemme eri työvaiheet kuvailleet, sen parempi. Tiivistimme jonkin verran työvaiheiden kuvausta, mutta jätimme kuvaukset yksityiskohtaisiksi, sillä konstruktivistisessä mallissa kyse on kehittämistoiminnan kokonaisvaltaisesta metodisesta ymmärtämisestä ja hallinnasta (Salonen 2013).

Jos opinnäytetyöprosessiamme tarkastellaan pää- sekä osatavoitteiden toteutumisen kannalta, voimme todeta tavoitteet osittain toteutuneeksi. Mielestämme löysimme keinoja, joilla Honkalampi-keskuksen henkilökunnan sitoutuneisuus noudattaa työhyvinvointia ylläpitäviä ja parantavia työskentelytapoja työskennellessään parani. Toimintarastit eli osatavoitteet 1 ja 2 olivat onnistuneita henkilökunnan palautteen perusteella. Pää tavoitteen toteutumisen puolesta puhuvat toimintatapojemme perustelu sekä henkilökunnalta saatu välitön palaute. Pitkällä aikavälillä on kuitenkin hankala arvioida, kuinka paljon tyky-iltapäiviin osallistunut henkilökunta muokkaa työskentelytapojaan tai pitää mielessään tyky-iltapäivissä käsiteltyjä aiheita. Tavoitteen arviointia hankaloittaa myös se, että henkilökunnan osanottajamäärä jäi melko vähäiseksi.

Yhteyshenkilö mainitsi palautteessaan yhteistyön meidän kanssa olleen prosessin aikana toimivaa. Hän nosti esille sen, että olimme hakeneet muun muassa opinnäytetyön toteuttamiseen liittyvät luvat asiaan kuuluvalla tavalla ja olleet perillä prosessin eri vaiheissa siitä, mitä opinnäytetyön tekijän tehtäviin kuuluu. Yhteyshenkilö mainitsi, että yhteistyöhön vaikuttivat jonkin verran toimeksiantajan kiireet.

Kehitettäväksi asiaksi yhteyshenkilö mainitsi, että tyky-iltapäivien sisällön kuvaus lähetettiin hänelle melko myöhäisessä vaiheessa ja se olisi voinut olla yksityiskohtaisempi. Näin olisi voitu paremmin vaikuttaa henkilökunnan motivaatioon osallistua tyky-iltapäiviin. Toiminnallista toimintarastien toteutustapaa olisi voitu korostaa enemmän. Pohdimme yhdessä toimeksiantajan kanssa, että henkilökunnan vähäinen osanottajamäärä saattoi olla sattumien summaa, johon emme osaa määritellä yhtä syytä.

Yhteyshenkilö antoi meille positiivista palautetta henkilökunnalle suunnitellusta infokirjeestä. Hän mainitsi infokirjeen olleen selkeä ja koko prosessi infokirjeen suunnittelusta, henkilökunnalle toimittamisesta sekä täytettynä meille palauttamisesta olleen hyvä. Yhteyshenkilö pohti, olisiko infokirjeessäkin jo voitu eritellä tarkemmin, mitä eri aihealueet sisältävät. Kokonaisuudessaan yhteyshenkilö piti prosessia onnistuneena. Näin ollen hänen palauteensa tukee ajatusta päätavoitteen toteutumisesta.

## **13.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys**

Toiminnallisen opinnäytetyömme käytännön osuudessa, tyky-iltapäivien järjestämisessä, noudatimme Suomen Fysioterapeuttien laatimia fysioterapeutin eettisiä ohjeita, jotka on laadittu auttamaan fysioterapeuttia arvioimaan ja ohjaamaan omaa ja toisten toimintaa, tekemään valintoja sekä perustelemaan toimintaansa. Tyky-iltapäivien yksi tavoitteistamme oli kohderyhmämme henkilöstön toiminta- ja työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen sekä sairauksien ennaltaehkäisy. (Suomen Fysioterapeutit 2014)

Opinnäytetyöprosessin yhteistyökumppanit ja tyky-iltapäivien osallistajat kohtasimme tasavertaisina riippumatta heidän iästään, terveydentilastaan, asuinpaikastaan, sosiaalisesta asemastaan, sukupuolestaan, äidinkielestään, etnisestä taustastaan, sukupuolisesta suuntautuneisuudestaan, kulttuuristaan tai vakaumuksestaan. Tyky-iltapäivien sisällön toteutuksessa käytettiin näyttöön perustuvia ja tarkoituksenmukaisia menetelmiä. Teimme prosessin ajan parhaamme mukaan yhteistyötä prosessin muiden jäsenten kanssa. Kunnioitimme sairaanhoitajaopiskelijoiden ja muiden yhteistyökumppanien oman alansa asiantuntemusta. (Suomen Fysioterapeutit 2014.) Kysyimme sairaanhoitajaopiskelijoilta luvan käyttää heidän etunimiään opinnäytetyössämme.

Fysioterapeutin eettisiin arvoihin liittyen on World Confederation for Physical Therapy –sivustolla mainittu, että fysioterapeutin tulee antaa panoksensa yhteisön terveydellisiin tarpeisiin liittyvien palvelujen suunnitteluun. Fysioterapeutilla on velvollisuus osallistua sellaisten palvelujen suunnitteluun, jotka tähtäävät yhteisöjen optimaaliseen terveyteen. (World Confederation for Physical Therapy, 2011.)

Kerätessämme henkilökuntaan liittyvää tietoa infokirjeen kyselyosuuden muodossa noudatimme tutkimuksen eettisiä arvoja, ja osallistuminen oli vapaaehtoista. Tutkimukseen osallistumisen tulee olla henkilökunnan jäsenille vapaaehtoista ja perustua riittävään tietoon. Henkilökunnan jäsen voi antaa suostumuksensa tiedon keräämiseen suullisesti tai kirjallisesti, tai hänen käyttäytymisestään voidaan muutoin päätellä suostumuksensa tiedon keräämiseen. Huomioimme infokirjeen suunnittelussa henkilökunnan riittävän informoinnin. Henkilökunnalle annettavan informaation yksityiskohtaisuus riippuu tiedonhankintatapojen luonteesta. Tutkimuksen tiedottamiseen kuuluvat ainakin tutkijan yhteystiedot, tutkimuksen aihe, aineistokeruun konkreettinen toteutustapa ja arvioitu ajankulu, kerättävän aineiston käyttötarkoitus, toteutustapa ja arvioitu ajankulu, kerättävän aineiston käyttötarkoitus, säilytys sekä jatkokäyttö ja osallistumisen vapaaehtoisuus. Aineistokeruutavasta huolimatta on tutkittavien lisätietoja koskeviin kysymyksiin vastattava totuudenmukaisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012–2014.)

Yksityisyyden suoja kuuluu Suomen perustuslailla suojattuihin oikeuksiin ja on tutkimuseettisesti tärkeä periaate Henkilökunnan yksityisyyden suojan huomioiden siten, että henkilökunnan jäsenet vastasivat kyselyyn anonyyminä, eikä vastauksista voinut päätellä henkilöllisyyttä. Tutkittavien yksityisyyden suojasta huolehditaan myös asettamalla kerätylle aineistolle tarkat jatkokäytön ehdot. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012–2014.) Keräämämme tuloksia käytimme ainoastaan opinnäytetyömme tyky-iltapäivien sisällön suunnittelussa ja tuhosimme ne heti käytön jälkeen.

Opinnäytetyötä varten kokoamamme tietoperustan luotettavuutta pohdimme lähdekritiittisesti. Pyrimme etsimään ja hyödyntämään mahdollisimman uutta aineistoa ja tutkimuksia opinnäytetyössämme. Suurin osa käytetyistämme lähteistä on 2010-luvulta, mutta mukana on myös muutamia lähteitä 2000-luvulta. Pyrimme valitsemaan luotettavimmat lähteet ja välttämään sekundäärilähteiden käyttöä. Monia kansainvälisiä tutkimuksia emme voineet hyödyntää niiden maksullisuuden vuoksi, mutta pyrimme käyttämään mahdollisimman hyviä saatavilla olevia tutkimuksia.

Arvioimme tietoperustan lähteiden olevan pääasiassa luotettavia. Kappaleessa seitsemän ”Asiakasta aktivoiva ja kuntouttava työskentelytapa” käytimme yhtenä lähteenä Suomen lähi- ja perushoitajaliiton jäsenlehden artikkelia ”Tavoitteena 3000 askelta päivässä”, jonka on kirjoittanut toimittaja Sonja Kähkönen. Pohdimme lähteen luotettavuutta, mutta päätimme käyttää sitä parissa virkkeessä sen vuoksi, että koimme sen sisältävän olennaista tietoa asiaan liittyen sekä pystyimme koulutusohjelmassa käydyn tiedon perusteella arvioimaan lähteen tiedot oikeiksi.

Ennen tyky-iltapäiviemme toteutusta tiedustelimme omien toimintarastiemme sisällöstä ja kokonaisuudessaan tyky-iltapäivän suunnitelmasta sekä aikataulusta arviota sairaanhoitajaopiskelijoilta, läheisiltämme sekä opinnäytetyöohjaajaltamme. Lähetimme ennen molempia tyky-iltapäiviä iltapäivän suunnitelman toimeksiantajan edustajalle arvioitavaksi. Saamamme palautteen perusteella teimme tarvittavia muutoksia suunnitelmaamme. Lisäksi ensimmäisen tyky-



iltapäivän henkilökunnan palautteen perusteella kehitimme toisen tyky-iltapäivän sisältöä.

### **13.3 Ammatillinen kasvu ja kehitys**

Opinnäytetyöprosessin aikana kehityimme ja kasvoimme ammatillisesti. Prosessi opetti meille eri toimijoiden kanssa yhteistyön tekemistä ja sen haasteista. Ennen kaikkea opimme pitkäjänteistä työskentelyä projektin parissa, ongelmanratkaisua konfliktitilanteissa, vastuun kantamista ja jakamista sekä oman ammatillisen tiedon hyödyntämistä käytännön tarpeeseen. Prosessi oli ammatillisen kasvun lisäksi henkisen kasvun paikka, sillä monet tekijät aiheuttivat meille ylimääräistä stressiä prosessin aikana. Haasteita moniammatillisessa yhteistyössä ilmeni vaikeuksina sopia ja pitää kiinni yhdessä sovitusta suunnittelupalaveriajoista.

Ammatillisesti kasvoimme muun muassa tietoperustan kartoittamisen myötä perehtyessämme laajasti työhyvinvointiin, työkykyä ylläpitävään toimintaan sekä toimintarastiemme sisältöön. Opimme lähdekriittisyyttä ja tiedon etsimistä kotimaisista sekä kansainvälisistä julkaisuista eri tietokannoista, lehdistä ja kirjallisuudesta. Toimimme asiantuntijan roolissa tyky-iltapäivien käytännön toteutuksessa ja oli hienoa huomata, että osallistujat olivat tyky-iltapäivien aiheista kiinnostuneita ja muun muassa esittivät tarkentavia kysymyksiä pohdittaviin aiheisiin liittyen.

Tämä opinnäytetyöprosessi opetti sen, että kuten työelämänkin projekteissa, olisi myös toiminnallisen opinnäytetyön toteuttamisen alkuvaiheessa hyvä muodostaa yhteiset pelisäännöt, sillä prosessi oli yllätyksellinen eri vaiheineen ja osapuolineen. Huomasimme, että kun prosessissa on osallisena monta osapuolta, on yhteisen ajan löytäminen ja asioista sopiminen haasteellisempaa. Yhteiset pelisäännöt olisivat selkeyttäneet asioiden toimintatapoja ja tehneet niistä yhteneväisemmät eri osapuolten välillä. Tulevaisuudessa kohdatessamme vastaavanlaisia projekteja valmiutemme projektin alussa on parempi ja mahdollisesti tulemme ehdottamaan pelisääntöjen muodostamista.

Pohdimme omaa toimintaamme prosessin ajalta ja suurimmaksi kehityskohdeksi koimme kokemattomuuden toimia yllättävissä tilanteissa. Kohtasimme prosessin aikana tilanteita, joissa meiltä puuttui ratkaisuidea. Pyrimme aktiivisesti pohtimaan ratkaisuja tilanteisiin opinnäytetyöparin kanssa. Meille ei tullut mieleen etsiä ratkaisuja kirjallisuudesta liittyen esimerkiksi konfliktitilanteen ratkaisuun. Syksyllä 2015 kävimme koulutukseemme liittyen kurssin ”johtaminen ja työyhteisön kehittäminen”, jossa käsiteltiin työelämään liittyviä taitoja ja koimme, että kurssin tietous olisi tuonut meille uusia näkökulmia myös opinnäytetyöprosessimme tilanteisiin. Joka tapauksessa opimme paljon työelämätaidoista prosessin aikana. Näitä tietoja voimme hyödyntää työelämän eri tilanteissa vastaisuudessa.

Toinen kehityskohde oli tyky-iltapäivien sisällöstä informointi henkilökunnalle. Olisimme voineet huomioida henkilökunnan tyky-iltapäiviin osallistumisen motivaatioon liittyvät seikat informoinnissa. Meidän olisi ollut hyvä painottaa tyky-iltapäivien toiminnallisuutta, sillä yhteyshenkilön mukaan henkilökunnan ennako-oletus saattoi olla luentomainen toteutustapa. Tyky-iltapäivien toimintarastien tarkasta sisällöstä olisi pitänyt tiedottaa henkilökunnalle hyvissä ajoin. Kellekään opinnäytetyötiimin jäsenelle ei tullu mieleen, että tarkka kuvaus sisällöstä olisi saattanut olla merkittävä tekijä henkilökunnan päätöksessä osallistua tyky-iltapäiviin.

#### **13.4 Hyödynnettävyys ja jatkokehittämismahdollisuudet**

Tämä opinnäytetyöprosessi osoitti henkilökunnan palautteen perusteella sen, että Honkalampi-keskuksen henkilökunnalla on kiinnostusta ja halua osallistua tyky-iltapäiviin. Jatkossa tapaamme toteuttaa tyky-iltapäivät voidaan hyödyntää, mikäli halutaan käyttää nykykirjallisuudessa perusteltuja, asiakaslähtöisiä toimintakeinoja. Tyky-iltapäiviemme toteutustapaa voidaan jalostaa osallistujien palautteen perusteella ja muokata minkä tahansa yrityksen, myös eri ammattiryhmien henkilökunnalle sopiviksi.

PKSSK:n yksi suurimmista sairauspoissaoloja aiheuttavista tekijöistä vuonna 2014 oli tuki- ja liikuntaelimestön sairaudet (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2015d.). Käytimme paljon aikaa pohtiessamme terveyden edistämisen ja lihaskuntoharjoittelun toimintarastia. Toimintarasti oli henkilökunnalta kerätyn palautteen perusteella onnistunut, mutta mielenkiintomme herää, kuinka paljon toimintarasilla saadusta tiedosta on hyötyä pitkällä aikavälillä terveyden ja työkyvyn edistämisen näkökulmasta. Kuten Viikari-Juntura ym. (2012) toteavat, on terveyden edistämiseen tähtääviä interventiotutkimuksia, joissa tutkitaan terveyskäyttäytymisen muutoksen vaikutusta TULE-sairauksiin, tehty vähän. Toisen toimintarastimme aihe ”aktivoiva ja osallistava työote” oli osallistujille heidän omasta mielestään tuttu ja jokapäiväinen työskentelytapa. Jatkokehittämisideana mieleemme tulee, mikäli esimerkiksi hoitotyön koulutusohjelmassa perehdyttäisiin enemmän kuntouttavaan ja aktivoivaan työotteeseen, voisi Honkalampi-keskuksen henkilökunnan kokemuksia ja näkökulmia työskentelytavasta käyttää hyväksi opinnäytetyössä.

Terveyden edistämisen näkökulma nousi suureen rooliin opinnäytetyössämme. Liikunta & Tiede –lehdessä vastavalmistunut fysioterapeutti Katja Marttila pohtii artikkelissaan ”Nykyaikainen fysioterapeutti satsaa terveyden-edistämistyöhön”, että liikunnasta saatavien hyötyjen esittely konkretisoi toiminnasta saavutettavan palkinnon ja auttaa motivoimaan uuteen toimintaan sitoutumista. Hän painottaa, että yhteisöviestintään kannattaa panostaa, sillä näin tavoittaa kerralla suuria joukkoja ja ihmiset tekevät mielellään sitä, mitä muutkin. Tällaista materiaalia voidaan hyödyntää monipuolisesti yritysten ja organisaatioiden toiminnassa kuten verkkosivuilla ja erilaisissa tapahtumissa. (Marttila 2015.) Tapaamme toteuttaa terveystyöskentelyn neuvontaa pienryhmässä voitaisiin hyödyntää vastaisuudessa organisaatioiden tapahtumissa, kuten tyky-iltapäivissä.

Opinnäytetyöprosessista jääneen kokemuksen perusteella tärkeitä huomioitavia seikkoja terveyden edistämässä muun muassa tyky-iltapäivän toteutuksessa ovat vahva informatiivisuus, mutta ensisijaisesti asiakkaiden ajatuksista ja kysymyksistä kumpuava keskustelu. Toiminnan riittävä perustelu on myös hyvin tärkeää.

## Lähteet

- Ahonen, G. 2010. Työkyvyn taloudellinen merkitys. Teoksessa Martimo, K.-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.). Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 36 - 46.
- Amell, T. & Kumar, S. 2001. Work-related musculoskeletal disorders: design as a prevention strategy. A review.  
<http://web.b.ebscohost.com/tietopalvelu.karelia.fi/ehost/detail/detail?vid=5&sid=29e5e2ac-3c0f-41c1-85ea-c0f3607c928e%40sessionmgr113&hid=123&bdata=JnNpdGU9ZW hvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=106925373&db=cin20>. 11.11.2015.
- Anttonen, H., Räsänen, T., Aaltonen, M., Husman, P., Lindström, K., Ylikoski, M., Jokiluoma, H., Van Den Broek, K., Haratau, T., Kuhn, K., Masanotti, G. & Wynne, R. 2009. Työhyvinvointi – Uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. Verkkojulkaisu.  
[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/BWW\\_ty%C3%B6hyvinvointi\\_web.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/BWW_ty%C3%B6hyvinvointi_web.pdf). 11.12.2015.
- Aro, T. 2004. Toimintakyky työkyvyn arvion osana. Teoksessa Matikainen, E., Aro, T., Huunan-Seppälä, A., Kivekäs, J., Kujala, S. & Tola, S. (toim.). Toimintakyky – Arviointi ja Kliininen käyttö. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 22 - 27.
- Aromaa, H., Niilunpalo, S. & Eskola, K. 2003. Työikäiset. Teoksessa Koskenvuo, K. (toim.). Sairauksien ehkäisy. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 788 - 802.
- Bäckmand, H., Suni, J. & Vuori, I. 2010. Työvälineitä liikunnan arvioimiseen ja edistämiseen, tule-toimintakyvyn mittaamiseen. Teoksessa Bäckmand, H. & Vuori, I. (toim.). Terve tuki- ja liikuntaelimestö. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, 65 - 69.
- Deeney, C. & O'Sullivan, L. 2009. Work related psychosocial risks and musculoskeletal disorders: potential risk factors, causation and evaluation methods.  
<http://web.a.ebscohost.com/tietopalvelu.karelia.fi/ehost/detail/detail?vid=35&sid=c766c793-27c4-44e8-9eb1-ae68ee228d1f%40sessionmgr4005&hid=4107&bdata=JnNpdGU9Z Whvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=105280081&db=cin20>. 11.11.2015.
- Fogelholm, M. & Oja, P. 2011. Terveystoimintasuositukset. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.). Terveystoiminta. Helsinki: Duodecim, 67 - 75.
- Heikkilä, M. & Mäkelä-Pusa, P. 2014. Työhyvinvointia työpaikoille – opas terveyden, turvallisuuden ja työkyvyn edistämiseen pientyöpaikoilla. Kuntoutussäätiö.  
[http://www.kuntoutussaatio.fi/files/1354/Työhyvinvointi\\_työpaikoille\\_opas\\_\(korjattu\).pdf](http://www.kuntoutussaatio.fi/files/1354/Työhyvinvointi_työpaikoille_opas_(korjattu).pdf). 25.11.2015.
- Heliövaara, M., Riihimäki, H. & Nissinen, M. 2003. Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. Teoksessa Koskenvuo, K. (toim.). Sairauksien ehkäisy. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 149 - 166.
- Husman, K. 2010. Suomalaisen työterveyshuollon kehitys. Teoksessa Martimo, K.-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.). Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 56 - 68.

- Kasvio, A. 2010. Suomalaisen työelämän muutokset työterveyden näkökulmasta. Teoksessa Martimo, K.-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.). Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 26 - 35.
- Klockars, M. & Tola, S. 2003. Eläkeikää lähestyvät. Teoksessa Koskenvuo, K. (toim.). Sairauksien ehkäisy. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 803 – 810.
- Kähkönen, S. 2015. Tavoitteena 3000 askelta päivässä. SUPER. 44-45.  
<https://www.lukusali.fi/#/reader/f4f87704-8386-11e5-853b-00155d64030a>. 62 (11) 10.12.2015.
- Käypähoito 2016. Liikunta.  
<http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suositukset/suositus?id=hoi50075>. 16.1.2016.
- Lehto, M. 2004. Toimintakyky terveydenhuollon tulomuuttujana. Teoksessa Matikainen, E., Aro, T., Huunan-Seppälä, A., Kivekäs, J., Kujala, S. & To-la, S. (toim.). Toimintakyky – Arviointi ja Kliininen käyttö. Jyväskylä: Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 18 - 21.
- Loisel, P., Buchbinder, R., Hazard, R., Keller, R., Scheel, I., Van Tulder, M. & Webster B. 2005. Prevention of work disability due to musculoskeletal disorders: the challenge of implementing evidence.  
<http://web.a.ebscohost.com.tietopalvelu.karelia.fi/ehost/detail/detail?vid=97&sid=c766c793-27c4-44e8-9eb1-ae68ee228d1f%40sessionmgr4005&hid=4107&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=106340479&db=cin20>. 11.11.2015.
- Marttila, K. 2015. Nykyaikainen fysioterapeutti satsaa terveydenedistämistyhön. Liikunta & TIEDE 52 (5), 78 - 80.
- Memarpour, M., Badakhsh, S., Khoroshahi, S. & Vossoughi, M. 2012. Work-related musculoskeletal disorders among Iranian dentists.  
<http://web.a.ebscohost.com.tietopalvelu.karelia.fi/ehost/detail/detail?vid=16&sid=c766c793-27c4-44e8-9eb1-ae68ee228d1f%40sessionmgr4005&hid=4107&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=cin20&AN=104218630>. 11.11.2015.
- Mitchell, EA., Conlon, A., Armstrong, A. & Ryan, AA. 2004. Towards rehabilitative handling in caring for patients following stroke: a participatory action research project.  
<http://web.a.ebscohost.com.tietopalvelu.karelia.fi/ehost/detail/detail?vid=83&sid=c766c793-27c4-44e8-9eb1-ae68ee228d1f%40sessionmgr4005&hid=4107&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=106636804&db=cin20>. 11.11.2015.
- Mäkitalo, J. 2010. Työkyvyn ulottuvuudet. Teoksessa Martimo, K.-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.). Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 162 - 169.
- Nind, M. & Hewett, D. 2011. Voimauttava vuorovaikutus. Opas toimintatavan käyttöön. Helsinki: Kehitysvammaliitto.
- Nupponen, R. & Suni, J. 2011. Henkilökohtainen liikuntaneuvonta. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.). Terveysliikunta. Helsinki: Duodecim, 212 - 226.
- Office of Disease Prevention and Health Promotion. 2015. Advisory committee.  
<http://health.gov/paguidelines/guidelines/committee.aspx>. 11.12.2015.
- Perkiö-Mäkelä, M. 2001. Työkykyä ylläpitävä toiminta ja kuntoutus. Teoksessa Kukkonen, R., Hanhinen, H., Ketola, R., Luopajarvi, T., Noronen, L.

- & Helminen, P. (toim.). Työfysioterapia. Helsinki: Työterveyslaitos, 252 - 258.
- Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä. 2014. Henkilöstökertomus 2013. <http://webdynasty.pohjoiskarjala.net/PKSSKjulkaisu/kokous/2014405-7-1.PDF>. 11.1.2016.
- Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä. 2014-2015. Myö ja Työ-hyvinvointisopimus 2015-2018. [http://www.pkssk.fi/documents/601237/620396/my%C3%B6%20ja+ty%C3%B6\\_2011.pdf/dfb2cc63-8bf5-4e47-994d-52ea85816bdb](http://www.pkssk.fi/documents/601237/620396/my%C3%B6%20ja+ty%C3%B6_2011.pdf/dfb2cc63-8bf5-4e47-994d-52ea85816bdb). 1.9.2015.
- Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä. 2015a. PKSSK:ssa vuosi 2015 on turvallisuuden teemavuosi. [http://www.pkssk.fi/ajankohtaista/-/asset\\_publisher/4Pcu/content/pkssk-ssa-vuosi-2015-on-turvallisuuden-teemavuosi;jsessionid=43FE969A1A684244065BAFE5C194CD0B.node1](http://www.pkssk.fi/ajankohtaista/-/asset_publisher/4Pcu/content/pkssk-ssa-vuosi-2015-on-turvallisuuden-teemavuosi;jsessionid=43FE969A1A684244065BAFE5C194CD0B.node1). 4.5.2015.
- Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä. 2015b. Tietoa PKSSK:n toiminnasta. <http://www.pkssk.fi/tietoa-toiminnasta>. 4.5.2015.
- Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä. 2015c. Työsuojelun tavoitteena on turvallinen työ ja työhyvinvointi. <http://www.pkssk.fi/tyosuojelu1>. 1.9.2015.
- Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä. 2015d. Henkilöstökertomus 2014. [http://www.pkssk.fi/documents/601237/620479/henkilostokertomus\\_2014.pdf/c794eac2-59e5-4527-9b27-35f38f6a166e](http://www.pkssk.fi/documents/601237/620479/henkilostokertomus_2014.pdf/c794eac2-59e5-4527-9b27-35f38f6a166e). 11.1.2016.
- Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä. 2015e. Kehitystä ja kuntoutusta tukevat asiantuntijapalvelut. <http://www.pkssk.fi/kehitystajakuntoutustatukevatasiantuntijapalvelut>. 12.5.2015.
- Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä. 2015f. Honkalampi-keskuksen koulu. <http://www.pkssk.fi/honkalampi-keskuksen-koulu>. 12.5.2015.
- Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä. 2015g. <http://www.pkssk.fi/osastot>. 12.5.2015.
- Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä. 2016a. Parhaat palvelut oikeaan aikaan. <http://www.pkssk.fi/hallinto-jatukipalvelut>. 14.1.2016.
- Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä. 2016b. Sairaalapalvelut. <http://www.pkssk.fi/sairaalapalvelut>. 14.1.2016.
- Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä. 2016c. Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän yhteystiedot. <http://www.pkssk.fi/yhteystiedot>. 14.1.2016.
- Rantanen, J. 2003. Työterveyshuolto. Teoksessa Koskenvuo, K. (toim.). Sairauksien ehkäisy. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 829 - 853.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat – Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.
- Rautio, M. & Husman, P. 2010. Työikäisten terveyden edistäminen – esimerkkejä työmenetelmistä ja toimintamalleista. Teoksessa Pietilä, A.-M.

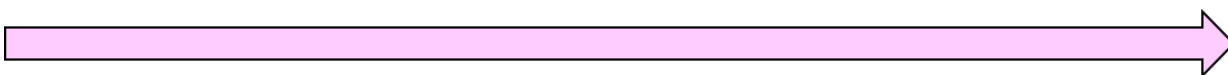
- (toim.). Terveyden edistäminen. Teoriasta toimintaan. Porvoo: WSOYpro Oy, 165 - 190.
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen oppimiseen työhön Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Tampere: Turun ammattikorkeakoulu.
- Suni, J. 2010. Työväliteitä fyysisen aktiivisuuden arviointiin ja liikuntaneuvontaan Teoksessa Bäckmand, H. & Vuori, I. (toim.). Terve tuki- ja liikuntaelimestö. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 70 - 74.
- Suomen Fysioterapeutit. 2014. Fysioterapeutin eettiset ohjeet. <https://www.suomenfysioterapeutit.fi/index.php/eettiset-ohjeet>. 3.6.2015.
- Suomen sairaanhoitajaliitto ry. 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja 2014. Porvoo: Bookwell Oy.
- Takala, E.-P. 2010. Työ ja liikuntaelimestö. Teoksessa Martimo, K.-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.). Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 87-103.
- Tamminen-Peter, L., Moilanen, A. & Fagerström, V. 2015. Fyysisten riskien hallintamalli hoitoalalla. Tampere: Tammerprint Oy.
- Tamminen-Peter, L. & Wickström, G. 2013. Potilassiirrot – Taitava avustaja aktivoi ja auttaa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2015a. Mitä toimintakyky on? <https://www.thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>. 14.12.2015.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2015b. Toimintakyky ICF-luokituksessa. <https://www.thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on/toimintakyky-icf-luokituksessa>. 18.1.2016
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012-2014. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimat eettiset periaatteet. <http://www.tenk.fi/fi/eettinen-ennakkoarviointi-ihmistieteiss%C3%A4/eettiset-periaatteet>. 3.6.2015.
- Työsuojelusanasto. 2006/2008. Työhyvinvointi. <http://www.tsk.fi/cgi-bin/netmot.exe?UI=figr&qfind=työhyvinvointi>. 11.1.2016.
- Työterveyslaitos. 2014a. Mitä työkyky on? [http://www.ttl.fi/fi/työhyvinvointi/tykytoiminta/mita\\_on\\_tyokyky/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/työhyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx). 2.12.2015.
- Työterveyslaitos. 2014b. Tykytoiminta. <http://www.ttl.fi/fi/työhyvinvointi/tykytoiminta/Sivut/default.aspx>. 1.2.2015.
- Työterveyslaitos. 2015. Liikuntaelinsairauksien kustannukset. [http://www.ttl.fi/fi/työhyvinvointi/liikuntaelimet\\_terveys/liikuntaelimet\\_ja\\_tyo/kustannukset/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/työhyvinvointi/liikuntaelimet_terveys/liikuntaelimet_ja_tyo/kustannukset/sivut/default.aspx). 25.11.2015.
- Työturvallisuuskeskus. 2003. Työsuojelulla hyvinvointia ja tulosta. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Työturvallisuuskeskus. 2014. Terveydenhuoltopalvelujen työsuojelu- ja kehittämisopas. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Työturvallisuuslaki 738/2002.
- UKK-instituutti. 2015. Liikuntapiirakka. <http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka>. 8.9.2015.
- U.S. Department of Health and Human Services. 2008. 2008 Physical Activity Guidelines for Americans. <http://health.gov/paguidelines/pdf/paguide.pdf>. 11.12.2015.

- Valtiokonttori. 2009. Strategia ja työhyvinvointi. Työhyvinvoinnin kestävä kehittäminen. Kaiku-palvelut.  
<http://www.valtiokonttori.fi/download/noname/%7BE3247B26-F20A-40C5-AF55-55A7CA91DAF3%7D/72565>.  
25.11.2015.
- Valtioneuvoston asetus hyvän terveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 708/2013.
- Viikari-Juntura, E., Husgafvel-Pursiainen, K., Solovieva, V., Rahman, S., Karpinen, J., Lemmela, S., Kausto, J., Lehtimäki, T. & Raitakari, O. 2012. Liikuntaelinten hyvä kunto on terveyden tukipilari. Teoksessa Reivinen, J. & Vähäkylä, L. (toim.). Kansan terveys, Yksilön hyvinvointi. Helsinki: Gaudeamus, 108 - 124.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusyhtiö Tammi.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.
- Vuori, I. 2005. Liikunnan yhteiskunnallinen merkitys. Teoksessa Vuori, I., Taimela, S. & Kujala, U. (toim.). Liikuntalääketiede. Helsinki: Duodecim Oy, 639 - 645.
- Vuori, I., Taimela, S. & Kujala, U. 2005. Liikunta ja terveys: päätelmiä. Teoksessa Vuori, I., Taimela, S. & Kujala, U. (toim.). Liikuntalääketiede. Helsinki: Duodecim Oy, 665 - 681.
- World Confederation of Physical Therapy. 2011. Policy statement: Ethical responsibilities of physical therapists and WCPT members.  
<http://www.wcpt.org/policy/ps-ethical-responsibilities>. 3.6.2015.
- World Health Organization. 2004. ICF. Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201303252595>. 18.1.2016.



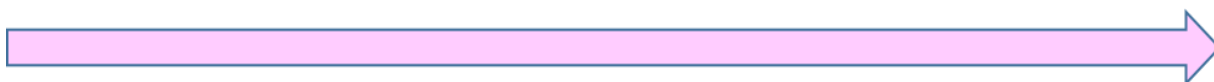
## Opinnäytetyön päätavoitteen tavoitetaulukko

	Aloitusvaihe	Suunnittelu- vaihe	Esivaihe	Työstövaihe	Tarkistus- vaihe	Viimeistely- vaihe	Valmis ONT
Opinnäytetyön päätavoite	Opinnäyte työparin muodosta- minen  ONT- ideasemi- naari  Moniamma- tillinen yh- teistyö sai- raanhoitajao piskelijan kanssa	Ensimmäinen pa- laveri toi- meksiantajan yhteyshenki- lön kanssa  Kirjallisen opinnäyte- työsuunni- telman työs- täminen	Ensimmäi- nen opin- näyte- työohjaus →tavoitteen täsmen- täminen opinnäyte- työlle	Kevään, kesän ja syksyn aika- taulutun suunnit- telun ja tyky- iltapäivien toteu- tuksen osalta  Palaveri PKSSK:n työ- suojeluvalltuute- tun kanssa →Turvallisuus- teemavuou- den hyödyntä- minen tyky- iltapäivissä  Henkilökunnan toiveiden kartoit- taminen  Tietoperustan työstäminen  Tutkimuslupa ja toimeksiantoso- pimus  Valmis opinnäy- tetyö- suunnitelma	Ensimmäi- sen tyky- iltapäivän järjestämi- nen keski- viikkona 7.10.2015	Ensimmäi- sen tyky- iltapäivän henkilökun- nan palaut- teen analy- sointi → tarvittavat muutokset seuraavaan tyky- iltapäivään	Toisen ty- ky- iltapäivän järjestämi- nen maa- nantaina 26.10.2015  Toisen ty- ky- iltapäivän henkilö- kunnan palautteen analysointi  Toimeksi- antajan palaute  Tavoittei- den toteu- tumisen analysointi  Tulosten kirjaami- nen  Opinnäyte- työn vii- meistely
	joulu-tammi 2015	tammi-helmi	helmi-loka	loka-marras	joulu-helmi 2016		



## Opinnäytetyön osatavoitteiden tavoitetaulukko

	Aloituskvaihe	Suunnitteluvaihe	Esivaihe	Työstövaihe	Tarkistusvaihe	Viimeistelyvaihe	Valmis ONT
Osatavoite 1	Päätös tyky-iltapäivien toteutustavasta → henkilös- tö kiertää päivän ai- kana viisi toimintaras- tia	Tietoperus- tan kartoit- taminen toi- mintarastin sisältöön liit- tyen	Henkilö- kunnan toiveisiin perehty- minen in- fokirjeen avulla  Rastin sisällön viimeiste- ly ja tie- toperus- tan kartoitus	Toiminta- rastin si- sällön lo- pullinen rajaami- nen  Välineiden ja tilojen varaami- nen	Ensimmäisen tyky- iltapäivän toiminta- rastin to- teutus keskiviik- kona 7.10.2015	Ensimmäisen tyky- iltapäivän pa- lautteen ana- lysointi → toiminta- rastin muu- tosten teke- minen	Toisen tyky- iltapäivän toiminta- rastin to- teutus maan- taina 26.10.2015
Osatavoite 2	Päätös tyky-iltapäivien toteutustavasta → henkilös- tö kiertää päivän ai- kana viisi toimintaras- tia	Palaveri PKSSK:n työsuojelu- valtuutetun kanssa → Turvalli- suuden tee- mavuoden tavoitteisiin ja sisältöön perehtymi- nen	Toiminta- rastin tie- toperus- tan kartoitta- minen	Toiminta- rastin si- sällön lo- pullinen ra- jaaminen  Välineiden ja tilojen varaami- nen	Ensimmäisen tyky- iltapäivän rastin to- teutus keskiviik- kona 7.10.2015  Ensimmäisen tyky- iltapäivän palaut- teen ana- lysointi	Ensimmäisen tyky- iltapäivän pa- lautteen ana- lysointi → toiminta- rastin muu- tosten teke- minen	Toisen tyky- iltapäivän toiminta- rastin to- teutus maan- taina 26.10.2015
	tammi-helmi 2015	maalis-syyskuu	syyskuu	syys-lokakuu →	→	→	lokakuu 2015



**Henkilökunnalle lähetettävä infokirje****Infokirje tulevasta syksyn 2015  
työkykyä  
ylläpitävistä (tyky) iltapäivistä**

Tervehdys!

Olemme Joensuun Karelia-ammattikorkeakoulun kaksi fysioterapeuttiopiskelijaa sekä kaksi sairaanhoitajaopiskelijaa. Yhteisen opinnäytetyömme aiheena on järjestää Teille Honkalampi- keskuksen työntekijöille kaksi työkykyä ylläpitävää (tyky) iltapäivää syksyllä 2015. Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän vuosi 2015 on turvallisuuden teemavuosi, jonka keskeisenä tavoitteena on lisätä riskien ennakointia potilas- ja työturvallisuuteen liittyvissä asioissa. Syksyn tulevissa tyky-iltapäivien sisällön suunnittelussa olemme tuoneet esille turvallisuuden teemavuoden eri osa-alueita.

Koska työnantajan, työntekijän ja työpaikan yhteistyöorganisaatioiden tehtävänä on yhdessä tukea ja edistää työelämässä olevien työ- ja toimintakykyä kaikissa vaiheissa työuraa, haluamme kysyä Teidän mielipidettänne tyky-iltapäivien sisällöstä, jotta voimme toteuttaa tyky-iltapäivät mahdollisimman asiakaslähtöisellä ja kohderyhmän tarpeet huomioivalla tavalla.

Alla on listattu eri vaihtoehtoja tyky-iltapäivien sisältöön liittyen, merkitse viivalla korkeintaan **kolme vaihtoehtoa**, jotka sinua kiinnostavat.

**Kiitos vastauksestasi! Nähdään syksyllä 2015!**

Ystävällisin terveisin,

Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijat Viivi Nevasaari, Heli Kalliokoski, Tanja Vahalahti ja Päivi Luukkonen

Tiedot käsitellään nimettömänä ja hävitetään tyky-iltapäivien järjestämisen jälkeen.

Mahdolliset lisätiedot: Heli Kalliokoski, 0452664242

**Toivoisin, että tyky-iltapäivät sisältäisivät (kolme vaihtoehtoa)...**

Ergonominen hoitotyö

Apuvälineet hoitotyössä

Elpymisliikunta työpaikalla

Työyhteisötoiminnan kehittäminen

Oman terveyden edistäminen

Lihaskuntoharjoittelu työkyvyn tukena

Sydän- ja hengityselimistön harjoittaminen työkyvyn tukena

Lääkehoidon turvallisuus

Sairaalahygienia työpaikalla

Henkinen hyvinvointi/kokemuskouluttajan luento

**Olen alustavasti kiinnostunut osallistumaan syksyllä 2015 järjestettävään tyky-iltapäivään:**

Kyllä

Ei

**Keskiviikon 7.10.2015 tyky-iltapäivän suunnitelma****Keskiviikon 7.10.2015 Tyky-iltapäivän suunnitelma**

Paikka: Honkalampi-keskus  
Ajankohta: klo 12.00 - 16.00

klo 12.00 Aloitus - liikuntasalissa KESTO 30 min

- Tervetuloatoivotukset
  - Powerpoint-esitys - lyhyesti työhyvinvoinnista ja tyky-toiminnasta
  - Päivän kulusta kertominen, ryhmiin jakautuminen
- Jaetaan työntekijät neljään ryhmään (1,2,3,4) jaolla.

Siirtyminen ensimmäisille rasteille 5 min

**Toimintarasti 1** - aiheena työpaikkakiusaaminen KESTO 30 min

- Työpaikkakiusausta kokoneiden ihmisten kertomuksia äänitteinä.
- Muutama eri kokemus.

Siirtyminen 5 min

**Toimintarasti 2** - aiheena työpaikkakiusaaminen KESTO 30 min

- Toimintarastin 1 tuntemusten ja ajatusten purkua ja muutama valmiiksi annettu kysymys työhyvinvointiin liittyen, joita ryhmässä käsitellään ja keskustellaan niistä.

Siirtyminen 5 min

**Toimintarasti 3** - aiheena oman terveyden edistäminen, elpymisliikunta ja lihaskuntoharjoittelu työssä jaksamisen tukena KESTO 30 min

- Tietoa UKK-instituutin liikuntasuosituksesta → pohdintaa aiheesta
- Toiminnallista lihaskuntoharjoittelua yhdessä, ohjaajat antavat osallistujille palautetta suoritustavoista

Siirtyminen 5 min

**Toimintarasti 4** - aiheena aktivoiva ja osallistava työote KESTO 30 min

- Työntekijät keskustelevat keskenään tilanteista työssä, jossa he ovat hyödynneet aktivoivaa ja osallistavaa työtettä asiakkaan kanssa ja pohditaan eri yksiköiden välisiä eroja
- Työntekijät pohtivat kuinka voisivat aktivoida asiakkaitaan enemmän heidän jokapäiväisessä elämässään

Siirtyminen 5 min

**Toimintarasti 5** - aiheena mihin työssä kuluu turhaa aikaa? KESTO 30 min

- Rastinpitäjänä PKSSK:n edustaja
- Työntekijät keskustelevat tilanteista, missä heillä työssään kuluu turhaa aikaa. Pohditaan miten sellaisiin tilanteisiin saataisiin muutosta.

## Keskiviikon 7.10.2015 tyky-iltapäivän suunnitelma

### Siirtyminen 5 min

Klo 15.30 **Lopetus** KESTO 30 min

- Kiitokset osallistumisesta tyky-iltapäivään ja henkilökunnan palautteen antaminen tyky-iltapäivistä
- Jokainen osallistuja kirjoittaa valmiille palautelapulle yhden positiivisen asian ja yhden parannusehdotuksen tyky-iltapäivästä

---

### **Turvallisuussuunnitelma tyky-iltapäiville:**

Turvallisuussuunnitelma molemmille 7.10 ja 26.10 tyky-iltapäiville

- Jokaisella ohjaajalla on puhelin mukanaan omalla toimintarastilla, hätätilanteessa soitto välittömästi 112.
- Tarvittaessa käytämme Honkalampi-keskuksen omaa ensiapulaukkaa.
- Kaikki ohjaajat ovat käyneet Ensiapu 2-kurssin ja ovat ensiaputaitoisia.

**Hätätilanteessa** - kaikki toimintarastit keskeytetään ja ohjaajat toimivat turvallisuussuunnitelman mukaisesti:

- Arvioidaan tilanne
- Estetään lisäonnettomuudet
- Annetaan ensiapua
- Hälytetään apua - soitto 112  
→kerrotaan potilaan tilanne

Osoite mihin hälytysajoneuvot ohjataan, on Ylämyllyntie 94, 80400 Ylämylly  
Heli menee hälytysajoneuvoa vastaan parkkipaikalle

Hoidetaan tilannetta, kunnes apu on tullut paikalle

### **Ohjaajien roolit hätätilanteessa on jaettu seuraavasti:**

- Viivi elvyttää
- Tanja soittaa apua hätänumerosta
- Heli menee ambulanssia vastaan Honkalampi-keskuksen parkkipaikalle
- Päivi ohjaa ja rauhoittaa muita osallistujia

## Keskiviikon 7.10.2015 tyky-iltapäivän aikataulu

## Keskiviikon 7.10 tyky-iltapäivän ryhmien aikataulu

Kellonaika	<b>TOIMINTARASTI 1</b> ”Työpaikkakiusaaminen”  <u>Sijainti:</u> Terapiatila	<b>TOIMINTARASTI 2</b> ”Työpaikkakiusaaminen”  <u>Sijainti:</u> Kota	<b>TOIMINTARASTI 3</b> ”Terveystiedon edistäminen ja lihaskuntoharjoittelu”  <u>Sijainti:</u> Liikuntasali	<b>TOIMINTARASTI 4</b> ”Aktivoiva ja osallistava työote”  <u>Sijainti:</u> Kuntosal	<b>TOIMINTARASTI 5</b> ”Mihin työssä kuluu turhaa aikaa?”  <u>Sijainti:</u> Neuvottelutila Honkatähdesä
12.35	Ryhmä 1		Ryhmä 4	Ryhmä 3	Ryhmä 2
13.10	Ryhmä 2	Ryhmä 1		Ryhmä 4	Ryhmä 3
13.45	Ryhmä 3	Ryhmä 2	Ryhmä 1		Ryhmä 4
14.20	Ryhmä 4	Ryhmä 3	Ryhmä 2	Ryhmä 1	
14.55		Ryhmä 4	Ryhmä 3	Ryhmä 2	Ryhmä 1

**Maanantain 26.10.2015 tyky-iltapäivän suunnitelma****Maanantain 26.10.2015 Tyky-iltapäivän suunnitelma**

Paikka: Honkalampi-keskus  
Ajankohta: klo 12.00 – 15.15

klo 12.00 Aloitus - liikuntasalissa KESTO 30 min

- Tervetuloatoivotukset
- Powerpoint-esitys - lyhyesti työhyvinvoinnista ja tyky-toiminnasta
- Päivän kulusta kertominen, ryhmiin jakautuminen
- Jaetaan työntekijät kahteen ryhmään (1,2) jaolla.

Siirtyminen ensimmäiselle toimintarastille 5 min

**Toimintarasti 1** - aiheena mihin työssä kuluu turhaa aikaa? KESTO 25 min

- Toimintarastinpitäjänä PKSSK:n edustaja
- Työntekijät keskustelevalt tilanteista, missä heillä työssään kuluu turhaa aikaa. Pohditaan miten sellaisiin tilanteisiin saataisiin muutosta.

Siirtyminen 5 min

**Toimintarasti 2** - aiheena oman terveyden edistäminen ja lihaskuntoharjoittelu työssä jaksamisen tukena KESTO 25 min

- Tietoa UKK-instituutin liikuntasuosituksesta → pohdintaa aiheesta
- Toiminnallista lihaskuntoharjoitteluja yhdessä, ohjaajat antavat osallistujille palautetta suoritustavoista

Siirtyminen 5 min

**Toimintarasti 3** - aiheena aktivoiva ja osallistava työote KESTO 25 min

- Työntekijät keskustelevalt keskenään tilanteista työssä, jossa he ovat hyödynneet aktivoivaa ja osallistavaa työtettä asiakkaan kanssa ja pohditaan eri yksiköiden välisiä eroja
- Työntekijät pohtivat kuinka voisivat aktivoida asiakkaitaan enemmän heidän jokapäiväisessä elämässään

Siirtyminen 5 min

**Toimintarasti 4** - aiheena työpaikkakiusaaminen KESTO 25 min

- Työpaikkakiusausta kokeneiden ihmisten kertomuksia äänitteinä.
- Muutama eri kokemus.

Siirtyminen 5 min

**Toimintarasti 5** - aiheena henkinen työhyvinvointi ja rentoutuminen KESTO 25min

- Rentoutumisen tärkeys työhyvinvoinnin kannalta



## **Maanantai 26.10.2015 tyky-iltapäivän suunnitelma**

- Yhteinen rentoutumisharjoitus

### Siirtyminen 5 min

Klo 15.00 **Lopetus** KESTO 15 min

- Kiitokset osallistumisesta tyky-iltapäivään ja henkilökunnan palautteen antaminen tyky-iltapäivistä
- Jokainen osallistuja kirjoittaa valmiille palautelapulle yhden positiivisen asian ja yhden parannusehdotuksen tyky-iltapäivästä

## Maanantai 26.10.2015 tyky-iltapäivän aikataulu

Kellon- aika	<b>TOIMINTA- RASTI 1</b> ”Mihin työs- sä kuulu- turhaa ai- kaa?”  <u>Sijainti:</u> Neuvottelu- tila Honka- tähdessä	<b>TOIMINTA- RASTI 2</b> ”Terveysten edistäminen ja lihaskun- toharjoittelu”  <u>Sijainti:</u> Lii- kuntasali	<b>TOIMINTA- RASTI 3</b> ”Aktivoiva ja osallistava työote”  <u>Sijainti:</u> Lii- kuntasali	<b>TOIMINTA- RASTI 4</b> ”Työpaikkakiu- saaminen”  <u>Sijainti:</u> Tera- piatila	<b>TOIMINTARAS- TI 5</b> ”Työpaikkakiu- saaminen”  <u>Sijainti:</u> Kota
12.35 - 13.00	Ryhmä 1 ja Ryhmä 2				
13.05 - 13.30		Ryhmä 1		Ryhmä 2	
13.35 - 14.00			Ryhmä 1		Ryhmä 2
14.05 - 14.30		Ryhmä 2		Ryhmä 1	
14.35 - 15.00			Ryhmä 2		Ryhmä 1

## Henkilökunnan tyky-iltapäivien palaute

### Keskiviikon 7.10 tyky-iltapäivän osallistujien palaute

Vastanneita yhteensä 7 kpl

#### Positiivista

- Liikunta osuu, oli mukava mutta liian lyhyt. Mukavat vetäjät, iloiset tytöt
- Liikunnallinen osuus. Tykypäivässä töistä irtautuminen tärkeää. Iloinen ja rento ilmapiiri
- Terveysten edistäminen lihaskuntoharjoittelu osio +++, Turhan työn osio hyvä ja aiheutti keskustelua
- Terveysten edistäminen ja lihaskuntoharjoittelu +++, "Turha-työ"-osio
- Liikuntatuokio oli piristävää, aidosti työkykyä lisäävä hetki
- Liikuntatuokio parasta
- Keppijumppa, aihe mihin menee turhaa aikaa

#### Kehitettävää

- Työpaikkakiusaamisaihe liian rankka, enemmän liikunnallista ja iloista tekemistä kuin masentavaa, turha jankkaaminen turhaa
- Oliko tämä työkykyä edistävä iltapäivä vai kehittämispäivä, ei vastannut ihan minun mielestä omaa työkykyä parantavaa hetkeä, liikaa työpaikkarin kehittämistä
- Kiusaamiseen liittyvä tietoisuus toki ajankohtainen mutta aiheena turhan raskas nostaakseen työkykyä
- Enemmän tyky-toimintaa, työpaikkakiusaamisosio ei mielestäni kuulunut päivän "TEEMAAAN"
- Lisää tyky-toimintamaista, kiusaamisasia hieman pitkästyttävä (ei ehkä koskettanut itseä) ei juurikaan ole itselle vastaan tullut
- Ehkä ei niin paljon "paatosta" luennointia
- Muuten ei vastannut tykypäivää oli työnkehittämispäivä. Liian raskas sekä liikaa mietittävää tyky on minusta irtiotto työasioista

## Henkilökunnan tyky-iltapäivien palaute

### Maanantain 26.10.2015 tyky-iltapäivän osallistujien palaute

Vastanneita yhteensä 6 kpl

#### Positiivista

- Monipuolinen ohjelma, loppurentoutus hyvä
- Ohjelma oli monipuolista. Oli keskustelua ja toimintaa. Loppu rentoutus oli myös kiva. Kiitos! ☺
- Innokkuus ja tarttuva positiivisuus, monipuolisuus päivässä
- Jumppa oli kiva ☺
- Erilaista toimintaa! Hyvä! Sopivan mittainen. Sopi hyvin työpäiviin! Kiitos!
- Oli hyvä, että ensimmäinen rasti oli keskustelua, jolloin siihen jaksoi vielä hyvin keskittyä. Rastit olivat mukavan erilaisia – tasapainottivat toisiaan. Erityisesti pidin liikuntaosioista sekä keskusteluista. Yleisesti positiivinen vire ☺

#### Kehitettävää

- Konkreettista tekemistä saa olla kenties vielä enemmänkin, liikkumista siis. Sitä voisi toteuttaa ulkonakin, ettei koko aika menisi sisällä, jos mahdollista. Alkuasetelman ”rentouttamisessa” voisi auttaa ryhmän ohjaaminen istumaan lähemmäs toisiaan esim. ympyrään. Siis ihan alussa.
- Tiedotus paremmin, olisi varmaan ollut enemmän osallistujia.
- Vähän enemmän aikaa ryhmäkeskusteluille.
- Tiedotus tapahtumasta (oma työnantaja)
- Olin varautunut väärällä vaatetuksella iltapäivään (ulkovaatteilla). En tiedä oliko ohjelmassa mainittu, että ollaan sisällä.
- Tiedotus. Ehkä liian kiireinen aikataulu – joistakin asioista olisi voinut keskustella enemmänkin.

## Opinnäytetyön toimeksiantosopimus



## OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTOSOPIMUS

Toimeksiantaja	
Organisaation nimi:	Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä, Honkalampi-keskus
Toimeksiantajan edustaja:	[REDACTED]
Osoite:	Ylämyllyntie 94, 80400 Ylämylly
Puhelinnumero:	yhteyshenkilö: [REDACTED]
Sähköposti:	[REDACTED]

Opiskelijan/opiskelijoiden tiedot	
Koulutusohjelma:	Fysioterapian koulutusohjelma
Opiskelijanumero(t) ja nimi(et):	Viivi Nevasaari Heli Kalliokoski [REDACTED] [REDACTED]
Puhelinnumero:	[REDACTED]
Sähköposti:	viivi.nevasaari@edu.karelia.fi heli.k.kalliokoski@edu.karelia.fi

Toimeksiannon kuvaus	
Aihe	Tyky-iltapäivät Honkalampi-keskuksen henkilökunnalle syksyllä 2015
Toteutusmuoto	Toiminnallinen opinnäytetyö
Aikataulu	tammikuu 2015 – joulukuu 2015
Kustannusarvio ja kustannusvastuu	Opinnäytetyön kustannuksista vastaavat opiskelijat. PKSSKn sosiaalipalveluiden välineistöä sekä tiloja voi käyttää päivän toteutuksen yhteydessä, sovittava erikseen Tuija Heiskasen kanssa.

Toimeksiantajan sitoumukset	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tuija Heiskanen seuraa (ei ohjaa) työn edistymistä toimeksiannon mukaiseksi.</li> <li>PKSSKn sosiaalipalveluiden välineistöä sekä tiloja voi käyttää päivän toteutuksen yhteydessä, sovittava erikseen Tuija Heiskasen kanssa.</li> <li>PKSSK saa opinnäytetyöhön käyttöoikeuden omassa toiminnassaan, oikeudesta ei makseta korvausta/palkkiota opinnäytetyön tekijöille</li> <li>ennen opinnäytetyön julkaisemista toimeksiantajalle on varattava tilaisuus tarkistaa opinnäytetyöstä PKSSK:n toimintaa koskeva osuus. Opinnäytetyön tekijä on velvollinen korjaamaan mahdolliset puutteet/virheet toimeksiantajan edustajan pyytäessä.</li> <li>työ esitellään työyhteisössä erikseen sovittavalla tavalla</li> </ul>	

Opiskelijan sitoumukset	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Opinnäytetyön tekijällä on tekijänoikeus työhönsä.</li> <li>Työ valmistuu vuoden 2015 loppuun mennessä.</li> <li>Opinnäytetyön tekijä sitoutuu esittelemään työnsä</li> <li>Työ toteutetaan saumattomassa yhteistyössä opinnäytetyön toteuttavan opiskelijaryhmän kesken (ft- ja sh-opiskelijat)</li> </ul>	






Opinnäytetyön ohjaus Karelia-amk:ssa	
Ohjaaja(t):	Anneli Muona anneli.muona@karelia.fi

Opinnäytetyön julkisuus	
Opinnäytetyö on julkinen asiakirja ja se voidaan julkaista Theseus-verkkokirjastossa.	

## Opinnäytetyön toimeksiantosopimus



## OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTOSOPIMUS

Allekirjoitukset	
Päiväys 1.7.2015	Opiskelijan allekirjoitus ja nimenselvennys  Viivi Nuvasaari  Heli Kallio Heli Kallio
Päiväys 2.6.2015	Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus ja nimenselvennys  Anni 
Päiväys 1.7.2015	Opinnäytetyön ohjaajan allekirjoitus ja nimenselvennys  Anndi Muona Anndi Muona