



**LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU**  
*Lahti University of Applied Sciences*

# TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄN TOIMINNAN SUUNNITELMA

Kyyhkylän kuntoutuskeskuksen yhdelle osastolle

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU  
08TT06E

Työterveyshuollon erikoistumisopinnot  
terveydenhoitajille ja fysioterapeuteille

Projektityö

Joulukuu 2006

Hokkanen Ossi

Kosunen Senja

Lahden ammattikorkeakoulu  
Työterveyshuollon erikoistumisopinnot

Ohjaaja Lerssi-Uskelin Jaana

HOKKANEN, OSSI & KOSUNEN, SENJA:

Työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitelma Kyyhkylän kuntoutuskeskuksen yhdelle osastolle.

Työterveyshuollon projektityö, 26 sivua, 5 liitesivua

Syksy 2006

### TIIVISTELMÄ

---

Tämän projektityön tarkoituksena on laatia suunnitelma työkykyä ylläpitävän toiminnan (tyky) kehittämiseksi Kyyhkylän kuntoutuskeskuksen yhdelle osastolle. Kyseinen osasto oli aloittanut toimintansa noin puoli vuotta ennen projektin käynnistymistä ja henkilökunta koostui Kyyhkylässä aiemmin työskennelleistä sekä terveyskeskuksesta siirtyneistä työntekijöistä. Runsaat sairauspoissaolot alkuvuoden 2006 aikana olivat syynä toimenpiteiden käynnistämiseksi kyseisellä osastolla. Samanaikaisesti kuntoutuskeskuksessa käynnistettiin tyky-toiminnan kehitysprojekti, jonka yhtenä osiona tämä työ on.

Työssä käytettiin pohjana tykytetraedri-mallia. Mallin osioista keskityttiin yksilön toimintakyvyn arviointiin. Menetelminä käytettiin UKK-terveyskuntotestistöä, rasittuneisuusmittaria ja Voimavarat työssä -kyselyä.

Tyky-toiminnan kehittämiseksi laadittu suunnitelma sisältää yksilöllistä ohjausta riskiryhmille, ergonomiohjausta ja asiantuntijakeskusteluja mm. stressinhallinnasta ja painonhallinnasta. Lisäksi keskustelun aiheeksi nostetaan näkemyksiä yhteisöllisestä toiminnasta. Myös ammatillisen osaamisen kehittäminen, työn ja työolojen jatkuva arviointi ja työyhteisön sekä organisaation toimivuuden säännöllinen tarkastelu ovat jatkossa oleellisia tyky-toiminnan kehityskohteita.

Avainsanat:

ammatillinen osaaminen, fyysinen kuormittuminen, henkinen kuormittuminen, organisaatio, ikääntyvä työntekijä, sosiaalinen kuormittuminen, terveys, toimintakyky, tyky-toiminta, työhyvinvointi, työkyky, työolot, työterveyshuolto, työyhteisö, vuorotyö, yksilölliset voimavarat

## SISÄLLYS

1 PROJEKTITYÖN LÄHTÖKOHDAT JA TAUSTA	1
2 PROJEKTIN TARKOITUS JA TAVOITTEET	2
3 TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA	2
3.1 Tykytetraedri-malli	2
3.2 Työkyky	3
3.3 Yksilölliset voimavarat	5
3.4 Työyhteisö ja organisaatio	5
3.5 Työ ja työolot	6
3.5.1 Työn fyysinen kuormittavuus	6
3.5.2 Työn henkinen ja sosiaalinen kuormittavuus	7
3.5.3 Vuorotyö	8
3.6 Ammatillinen osaaminen	9
3.7 Työkykyä ylläpitävä toiminta (tyky)	10
3.7.1 Tyky-toiminnan tuloksellisuus	11
3.7.2 Hyvä tyky-toimintaprosessi	11
3.7.3 Tyky-toiminta Kyyhkylän kuntoutus- keskuksessa	13
4 YHTEENVETO TULOKSISTA	14
4.1. Terveyskuntotestistöstä	14
4.2 Voimavarat työssä –kysely	15
5 PROJEKTIN TOTEUTUS	17
6 TYKY-SUUNNITELMA JA TOIMENPIDE-EHDOTUKSIA	18
7 POHDINTAA	21
LÄHTEET	23
LIITTEET	

## 1 PROJEKTITYÖN LÄHTÖKOHDAT JA TAUSTA

Kyyhkylän kuntoutuskeskus on nykyaikainen ja monipuolinen kuntoutukseen ja laitoshoitoon erikoistunut kuntoutuslaitos Mikkeliissä. Kuntoutuskeskuksen toiminnasta vastaa Kyyhkylä-säätiö, jonka ovat perustaneet Sotainvalidien Veljesliitto ja Mikkelin kaupunki. Säätiö vastaa laituskuntoutus- ja hoitotoiminnasta.

Kyyhkylä-säätiön omistuksessa oleva Kyyhkylä Oy puolestaan vastaa ravintola-, majoitus-, työhyvinvointi- ja virkistyspalveluista. Kuntoutuskeskuksen palveluksessa on noin 135 vakinaista työntekijää ja hoitovuorokausia vuonna 2005 oli 46000. Kuntoutuskeskuksessa on 136 kuntoutus- ja laitoshoitopaikkaa viidellä eri osastolla tarjoten ympärivuorokautista hoitoa muistisairaille, neurologisille, ortopedisille ja pitkäaikaista laitoshoittoa tarvitseville asiakkaille. Lisäksi Kartanohotellissa on 27 majoituspaikkaa. Asiakasryhminä ovat sotainvalidit ja –veteraanit, KELA:n sopeutumisvalmennus- ja kuntoutuskurssit, vakuutusyhtiöiden kustantamat vaikeavammaiset, erilaisten säätiöiden ja yhdistysten kuntoutuskurssit, terveyskeskuksen jatkohoitoasiakkaat, työyhteisöt sekä yksityiset henkilöt.

Projektityön kohteena on 40-paikkainen kuntoutusosasto, joka on aloittanut toimintansa Kyyhkylässä tammikuussa 2006. Osaston 30 työntekijää koostuvat terveyskeskuksesta siirtyneistä 13:sta sekä Kyyhkylässä aikaisemmin työskennelleistä 17:sta henkilöstä. Kyseisen osaston kaikki työntekijät ovat naisia ja iältään yli 30-vuotiaita. Osastolla työskentelee sairaanhoitajia, perushoitajia, fysioterapeutteja sekä sairaala-apulaisia. Osastolla on hoidossa ortopedisia, traumatologisia ja neurologisia jatkohoitopotilaita sekä amputaatio- ja protetisointipotilaita. Lisäksi osastolla on viisi intervalli-tyyppistä kuntoutuspaikkaa. Potilasaines on hoidollisesti vaativaa ja hoitotyön kuormittavuus on suuri.

Sairauspoissaoloja kyseisellä osastolla on ollut tammikuusta huhtikuuhun yhteensä 132 työpäivää. Kuntoutuskeskuksen fysioterapeuttien säännöllisistä ergonomiahjauksista huolimatta yleisimpinä sairauspoissaolojen aiheuttajina osaston henkilökunnalle ovat olleet tuki- ja liikuntaelimestöperäiset syyt. Osaston henkilökunta ja työsuojelutoimikunta yhdessä työterveyshuollon kanssa näki tarpeellisenä tehdä syvempää kartoitusta sairauspoissaolojen syiden selvittämiseksi. Kartoitus aloitet-

tiin toukokuussa 2006, jolloin työterveyshuolto teki osaston henkilökunnalle yhdessä työterveyshuollon opiskelijoiden kanssa terveystestistön sekä Voimavarat työssä –kyselyn. Kartoituksissa esille nousseiden asioiden pohjalta laaditaan suunnitelma työkykyä ylläpitävälle toiminnalle yhdessä kyseisen osaston ja työterveyshuollon kanssa. Projektityöhön tuli pyyntö Kyyhkylä säätiön työsuojelutoimikunnalta ja Etelä-Savon työterveyshuollosta.

## 2 PROJEKTIN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tämän projektityön tarkoituksena on laatia suunnitelma työkykyä ylläpitävän (tyky) toiminnan kehittämiseksi Kyyhkylän kuntoutuskeskuksen yhden osaston henkilökunnalle. Suunnitelman pohjalta kehitettävän tyky-toiminnan tarkoitus on laajentua kaikkiin Kyyhkylän kuntoutuskeskuksen työyksiköihin ja tukea henkilökunnan työssä jaksamista. Suunnitelmaan sisältyy myös seurantaohjelma.

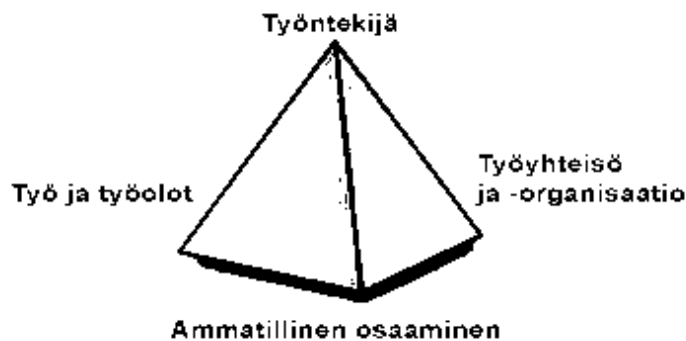
## 3 TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

Perusta yksilön jaksamiselle ja terveydelle muodostuu jokaisen fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Työkyvyn aleneminen ei välttämättä liity yksilöllisiin ominaisuuksiin vaan taustalla voi olla myös työstä tai työympäristöstä johtuvat syyt. Työkykyä ylläpitävässä toiminnassa tarvitaan keskeisten tekijöiden kohdistamista samanaikaisesti yksilöllisiin voimavaroihin sekä työympäristöön ja työyhteisöön. (Pohjonen 1998.)

### 3.1 Tykytetraedri-malli

Tässä työssä tyky-toimintaa lähestytään työterveyslaitoksen kehittämän ”kolmiostrategian” eli tykytetraedri-mallin kautta. Tetraedrin osat koostuvat työntekijästä (yksilön terveydentila, fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen tila sekä osaaminen), työstä ja työoloista (työn vaativuus ja työympäristö), työyhteisöstä ja organisaatiosta (ilmapiiri, työn organisointi ja johtaminen) sekä ammatillinen osaaminen

(koulutus ja ammattitaito). Työkyvyn kannalta paras tulos saavutetaan kehittämällä samanaikaisesti työntekijän terveyttä ja toimintakykyä, työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työyhteisöä (Työterveyslaitos, työ-toiminta).



Kuva 1. Tykytetraedri-malli. (Peltomäki, Husman, Järvisalo ym. toim. 10 vuotta työ-toimintaa: työkykyä edistävä toiminta uudistuu. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos, Kansaneläkelaitos. Helsinki 1999, 15)

### 3.2 Työkyky

Tiina Pohjonen (1998) pohtii työkyvyn käsitettä ja toteaa sen määrittämisen olevan vaikeaa. Tästä johtuen työkyvyn mittaaminen on myös hankalaa. Käsitteen määrittäminen on kuitenkin välttämätöntä työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelun ja toiminnan mittaamisen kannalta. Työkykyä voidaan määrittää terveydentilan ja sairauksien pohjalta tai ns. Purolan mallin mukaan, jossa työkyky määritellään ihmisen terveyden ja hänen työnsä ja työolojensa häiriöttömänä suhteena (Työterveyslaitos 1998, 17). Kolmannen mallin mukaan työkykyä voidaan tarkastella yhteisöllisenä ja työtoiminnan muodostaman järjestelmän ominaisuutena (Mäkitalo 2003, 141-142).

Työkykyä arvioidessa suhteutetaan työntekijän voimavaroja työn vaatimuksiin. Voimavaroilla käsitetään yksilön terveyttä, toimintakykyä, koulutusta, osaamista, arvoja, asenteita, motivaatiota ja työtyytyväisyyttä. Työn ruumiillisesta ja henkisestä vaatimustasosta sekä työympäristöstä ja työyhteisöstä riippuu se, millaisia voimavaroja työntekijä tarvitsee työssään. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001; Cavén-Suominen 2005, 6.)

Toimintakykytesteillä saadaan tietoa mitattavan kunnosta ja hänen edellytyksistä selvitä työn fyysisistä vaatimuksista eivätkä ne suoraan mittaa työkykyä. Testitilanteet eivät myöskään anna oikeaa kuvaa työntekijän selviytymisestä todellisissa tilanteissa. Työntekijän selviytymiseen vaikuttavat mm. ammattitaito, toimintaympäristö sekä halu ja tahto tehdä työtä. Tämän vuoksi toiminnassa tarvitaan yksilöllisiin voimavaroihin sekä työympäristöön ja työyhteisöön kohdistuvia toimenpiteitä. (Pohjonen 1998).

Työn fyysinen kuormittavuus on edelleen varsin merkittävää. Etenkin staattisen lihastyön odotetaan lisääntyvän toimistotyössä ja teollisuudessa. Sosiaali- ja terveydenhuollossa työn kuormittavuus säilyy ennallaan tulevaisuudessakin johtuen väestön vanhenemisesta johtuvan palvelutarpeen kasvusta. Hoiva- ja hoitoaloilla tekniset apuvälineet eivät ole keventäneet työtä. (Työolobarometri 1997.)

Työntekijöiden ikääntymisen myötä työkyvyn ylläpitämiseksi työvälineitä ja työoloja on kehitettävä sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia oman työnsä kehittämiseen on lisättävä. Myös liikunnan harrastaminen parantaa työkykyä. (Pohjonen 1998.) Suomen kuntourheiluliiton työpaikkaliikunta-barometrissa vuonna 2002 ilmeni, että sairauspoissaolojen määrää väheni samassa suhteessa liikunnan lisäämisen kanssa. Vastaavasti USA:ssa tehdyissä tutkimuksissa henkilöstön fyysisen kunnan kohottamisesta saatiin noin kolminkertaiset hyödyt panostuksiin verrattuna. (Ojala & Ahonen 2005, 74.)

Työkyvyn alenemiseen vaikuttavat useat tekijät kuten sairaudet, niistä aiheutuneet haitat tai ammattitaito. Kuitenkin suurimmat työkyvyn heikkenemisen syyt löytyvät itse työstä. Syinä on mm. liian suuri työn fyysinen vaativuus, vaikutusmahdollisuuksien puute, organisoimien heikkous, työn vaativuuden ja hallinnan ristiriita tai ongelmat esimiestyössä. Näiden epäkohtien korjaaminen tai poistaminen parantaa työkykyä. (Pohjonen 1998.)

Työ-toimintaan läheisesti liittyy työhyvinvoinnin käsite. Abstraktisena käsitteenä työhyvinvointia on vaikea käsitellä. Työhyvinvointi on henkilökohtainen käsite ja sen vuoksi yhdenlaista määritelmää työhyvinvoinnille ei ole. Työntekijöiden kokemus työpäivästään on merkittävä työhyvinvoinnin kannalta. Myös yksityiselä-

män muutokset vaikuttavat työhön, koska “työminää” ja “yksityisminää” ei voida erottaa. (Ojala & Ahonen 2005, 27-28.) Työhyvinvoinnissa kiinnitetään huomio myös koko työyhteisöön, koettuun hyvinvointiin ja työyhteisön toimivuuteen. Hyvin voivassa työyhteisössä on luottamuksen ilmapiiri ja kohtelu on oikeudenmukaista. (Työterveyslaitos, Henkinen hyvinvointi).

### 3.3 Yksilölliset voimavarat

Yksilön voimavarat muuttuvat iän myötä ja työelämässä tapahtuvat muutokset eivät useinkaan huomioi näitä muutoksia. Yksilön voimavarojen ja työn vaatimusten yhteensovittaminen on vaativa tehtävä. Terveiden, toimintakyvyn ja osaamisen vahvistaminen sekä asenteiden ja motiivien tarkastaminen ovat työkaluja työssä jaksamiseen. (Työterveyslaitos, ikä ja työ.) Ikääntyessä työkykyä heikentävät fyysisen toimintakyvyn lasku. Tuki- ja liikuntaelimistön ja hengityselimistön maksimisuorituskyky heikkenee yli 45-vuotiailla noin 1.5 % vuodessa. Lisäksi tasapaino- näkö- ja kuuloaisti heikentyvät. Psykkisessä toimintakyvyssä havaintotoimintojen nopeus ja tarkkuus heikentyvät ja psykomotoriset suoritukset hidastuvat. Lisäksi jatkuva aikapaineinen tietojen käsittely vaikeutuu. Toisaalta iän myötä laajojen kokonaisuuksien hallinta paranee ja työnteon merkitys ja motivaatio kasvavat. Voimavarana ikääntyvällä työntekijällä on myös sosiaalisen toimintakyvyn parantuminen kielitaidon ja vuorovaikutustaitojen kehittyessä. Iän ja kokemuksen myötä myös työn sisällön ja kokonaisuuksien hahmottaminen paranevat ja vastuullisuus ja itsenäisyys työssä lisääntyvät (Teronen 1999.)

### 3.4 Työyhteisö ja organisaatio

Toimivan työyhteisö koostuu useasta peruspilarista. Tukijalkana ja toiminnan perustana on organisaation selkeä perustehtävä. Jos tässä on organisaation sisällä epäselvyyttä ja ristiriitaa, se vaikeuttaa peruspilareiden pystyssä pysymistä ja toimintaa. Toimiva työyhteisö tarvitsee työntekoa palvelevaa johtamista, työntekoa tukevan organisaation, selkeät töiden järjestelyt, yhteiset pelinsäännöt, avointa vuorovaikutusta ja toiminnan jatkuvaa arviointia. Jos yhdessäkin näistä pilareista

esiintyy ongelmia, sillä on vaikutusta toiminnan tehokkuuteen, tuloksellisuuteen sekä työviihtyvyyteen. (Järvinen 2005.)

Työyhteisössä virheistä ei tule syyllistää yksilöitä vaan kehittyä etsimään virheitä mahdollistuvia syitä. Virheet tulee nähdä myös oppimismahdollisuuksina. Turvalisessa työyhteisössä vallitsee tasa-arvon, luovuuden ja sallivuuden ilmapiiri rutii- nien ja järjestyksen rinnalla. Työpaikalla tarvitaan lisäksi säännöllisiä työpaikka- palavereja sopimusten, aikataulujen ja toimintatapojen sopimiseksi. Hyvä johta- minen heijastuu hyvänä työilmapiirinä ja -kulttuurina. Tästä syystä esimiesten ja johdon sitoutuminen työyhteisön kehittämiseen on tärkeää henkilökunnan aktiivi- sen osallistumisen ohella. Työyhteisön hyvinvointia voidaan mitata erilaisilla kar- toituksilla ja kyselylomakkeilla. Tiedonkeruuta voi myös tehdä yksilö- ja ryhmä- haastatteluilla tai havainnoimalla. (Työturvallisuuskeskus 2003, 104-106.)

### 3.5 Työ ja työolot

Tässä osiossa tarkastellaan työn fyysistä ja psyykkistä kuormitusta sekä vuorotyön vaikutuksia jaksamiseen, koska niiden kuormitus on huomattavaa hoiva- ja hoito- työssä. Työelämä on myös murroksessa ja tutkimusten perusteella merkittäviksi työoloja muuttaviksi asioiksi ovatkin nousseet työn tuottavuuden lisääminen ja laadun parantaminen sekä työpaikkojen rakenteelliset muutokset (Rautio 2004, 22).

#### 3.5.1 Työn fyysinen kuormittavuus

Hoitotyössä erityisesti potilassiirrot ja –nostot ovat fyysisesti kuormittavimmat työvaiheet. Nostot ovat lyhytkestoisia, mutta niissä ylittyy alaselän kuormittumi- sen riskiraja. Myös kumarat työasennot aiheuttavat tuki- ja liikuntaelimestön kuormitusta. Suurin osa hoitajien selkätapaturmista tapahtuu juuri potilaan siirto- ja nostotilanteissa, jolloin hoitaja ei koukista jalkojaan ja laskeudu reisilihaksil- laan vaan tekee työn selkäänsä taivuttaen. Kaikkein raskain avustustilanne on WC-istuimelta siirto pyörätuoliin ja takaisin sekä pyörätuolista vuoteeseen ja ta-

kaisin. (Tamminen-Peter 2001.) Lisäksi hoito- ja WC-tilat saattavat olla huonosti suunniteltuja ja ahtaita, mikä lisää hoitajien hankalia työasentoja.

Hoitajien selkään kohdistuva kuormitus ja alaselän vaurioitumisen riski ovat suuremmat yksin kuin kaksin työskennellessä. Eniten selkää säästää kahden hoitajan apuvälineellä tekemä siirto tai nosto. Hoitajien kannalta raskain on nostotapa, jossa kaksi henkilöä avustaa potilasta kainalojen alta. Apuvälineiden käyttäminen siis keventää tuki- ja liikuntaelimistön rasitetta ja vähentää oleellisesti tapaturmia, joskin apuvälineen asettelu aiheuttaakin jonkin verran kuormitusta. Tärkeää on harjaantua apuvälineiden käytössä ja saada niiden käytön opastusta. Potilaan paino ja potilaan kyvyttömyys itse avustaa siirtymisissä lisäävät työn fyysistä kuormitusta kuten myös puutteet hoitajien avustustaidoissa. (Tamminen-Peter 2001.)

Staattista lihastyötä on hoitotyön lisäksi näyttöpäätetyössä. Staattisessa lihastyössä maksimaalinen työaika on sitä lyhyempi mitä enemmän työssä käytetään lihasvoimaa. Jos työssä tarvitaan yli 50 % lihasten voimasta, staattista lihasten supistusta voidaan ylläpitää noin minuutin verran. Väsymysoireita ilmaantuu staattisessa lihastyössä, joiden teho on jo alle 5 % maksimista. Ergonomian keinoin pystytään fyysistä ylikuormitusta ehkäisemään ja vähentämään, mutta työntekijän ominaisuudet vaikuttavat myös kuormituksen sietoon. Mitä parempi fyysinen kunto työntekijällä on, sitä nopeammin elimistö palautuu lepotasolle lihastyön päätyttyä. Työntekijän toimintakykyä vastaavassa työkuormituksessa elimistö sopeutuu kuormitukseen. (Louhevaara & Smolander 1997.)

### 3.5.2 Työn henkinen ja sosiaalinen kuormittavuus

Aro (2005) käsittelee suomalaisen työelämän muutoksia. Hänen mukaansa suomalaisessa työelämässä on paine kasvanut viimeisen kymmenen vuoden aikana ja organisaatioissa on muutos- ja kehitysprojekteja, rakennejärjestelyjä, laatuprojekteja ja säästökampanjoita, jotka työntekijöiden näkökulmasta merkitsevät jatkuvaa muutokseen sopeutumista. Menestyäkseen työntekijöiden on ollut välttämätöntä omaksua kehitysmuonteinen asenne. Jatkuvat muutokset vaativat epävarmuuden sietämistä, joka saattaa heijastua työntekijän pahana olona, stressi- ja jänni-

tysoireilla, masennuksella, keskittymisvaikeuksilla ja kyynistymisellä. Esimiehet myös odottavat työntekijöiden suhtautuvan uudistuksiin myönteisesti. Henkilö, joka haluaa perusteluja ja kyseenalaistaa uudistuksen, leimataan helposti negatiiviseksi. Edellä mainittujen lisäksi työelämä asettaa työntekijöille jatkuvan oppimisen vaatimuksen koskien työssä tarvittavia tietoja ja taitoja kuin yhteistyökykyä uusissa ja jatkuvasti vaihtuvissa sosiaalisissa muodostelmissa. (Aro 2005.)

Muutosten tapahtuminen on välttämätöntä ja tuo mukanaan paljon hyviä asioita ja mahdollisuuksia, mutta muutoksien voimakkuus ja nopeus heikentää muutosten hyviä puolia ja tulokset voivat jäädä saavuttamatta. Muutoksesta on saattanut tulla itseisarvo. Ihminen tarvitsee haasteita kehittyäkseen mutta tarvitsee myös vastapainoksi riittävästi vakautta. Ilman riittävästi vakautta kehittyminen pysähtyy ja ihminen alkaa suojautua ja varmistella asemiaan. Liiallinen haasteellisuus johtaa työmotivaation katoamiseen eikä ihminen kykene saamaan työstään itselleen merkittäviä tavoitteita tai palkitsevia kokemuksia. (Aro 2005.) Lahti (2006) toteaa jatkuvan muutoksen aiheuttavan henkistä kulumista. Saneerausten on todettu lisäävän uupumisriskiä jopa kaksinkertaiseksi (Martimo 2003, 89).

Sosiaali- ja terveysalalla toimivien työolo- ja hyvinvointiraportin mukaan työn vaatimukset ovat lisääntyneet ja yhä useammalla työntekijällä on vaikeuksia selviytyä työssään. Sairaaloissa työskentelevien vaikutusmahdollisuudet omaan työhön koettiin melko vähäisiksi ja kiire rasitti entistä enemmän. (Työterveyslaitos, tiedote 13/2000.)

### 3.5.3 Vuorotyö

Kandolin (2001) tarkastelee vuorotyön vaikutuksia jaksamiseen sekä työn ja perheen yhteensovittamista. Hänen mukaansa vuorotyön haitoista suurimmat olivat yöllä työskentely, epäsäännöllinen nukkuminen sekä haitat perhe-elämälle. Myös työvuoroyhdistelmät, jossa iltavuoron jälkeen seuraa heti aamuvuoro, olivat kuormittavia vuorojen välisen elpymisajan riittämättömyyden vuoksi. Iän myötä sopeutuminen vuoro- ja etenkin yötyöhön vähenee. Ratkaisuna Kandolin näkee henkilökunnan vaikutusmahdollisuuksien lisäämisen työvuorosuunnittelussa, vuo-

rojen kiertosuunnan painottumisen eteenpäin (aamu-ilta-yö-vapaa) tai lyhennetyt työajan käyttöönoton. Yksilöllisesti joustavat työajat lisäävät työtyytyväisyyttä, työvuorojen kiertäminen eteenpäin jättää vuorojen väliin pidemmät elpymisajat ja lyhennetty työaika edistää etenkin iäkkäämpien työntekijöiden työssä jaksamista sekä vaikuttaa myönteisesti työn ja perheen yhteensovittamiseen.

Epäsäännöllisen työajan ja vuorotyön kuormittavuus perustuu työajan ja kehon biologisen vuorokausirytmien yhteensopimattomuuteen. Tämä näkyy terveys- ja jaksamisongelmina, väsymyksestä johtuvana työtehon laskuna ja työtaturmien lisääntymisenä. Esimerkiksi yövuoron lopussa väsymys heikentää tarkkaavaisuutta yhtä paljon kuin yhden promillen humalatilaa. Uni- ja väsymysoireiston lisäksi epäsäännöllinen työ lisää ruoansulatuselimistön häiriöitä, sepelvaltimotaudin vaurioita ja lisääntymisterveyden häiriöitä. (Kandolin 2003.)

### 3.6 Ammatillinen osaaminen

Ammatillisen osaamisen käsite on muuttunut varsinaista osaamista laajemmaksi käsitteeksi. Nykyisin käsitteeseen liitetään myös työhön liittyvät muut valmiudet ja työympäristön hallinta. (Huhtala 1996.) Ammatillinen osaaminen käsittää paitsi tietojen ja taitojen hallintaa, myös kommunikointia, yhteistyötä sekä kykyä ja halua kehittää työtään (Alppivuori & Vuorio 1996). Myös Raution (2004, 11) tutkimuksen mukaan, työkyky on alettu yhä enemmän näkemään yksilön kykyä antaa oma panoksensa työyhteisölle. Jatkuvan oppimisen muodostuminen ammattitaidon osalta keskeiseksi laajentaa työkyvyn merkitystä yksilöllisestä oppimiskyvystä myös yhteisölliseen oppimiseen. Yksittäisen työntekijän ammattitaito ja työtehtävien hallinta on tulevaisuudessakin tärkeää, mutta ammattitaito on nähtävä tulevaisuudessa kokonaisen työyhteisön tai -ryhmän ominaisuutena. (Vrt. Alppivuori & Vuorio 1996.)

Osaamisella ja koulutuksella on merkittävä vaikutus myös työn kuormittavuuteen ja työssä jaksamiseen. Puutteet osaamisessa aiheuttavat mm. työstressiä, lisäävät työstä syrjäytymisen ja työkyvyttömyyden riskiä. Osaamisen kehittäminen ja uu-

distaminen lisäävät työn hallintaa ja kohentavat työkykyä. Ne myös edistävät työssä jaksamista ja työhyvinvointia. (Rantanen 2002.)

### 3.7 Työkykyä ylläpitävä toiminta (tyky)

Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan tyky-toiminnalla tarkoitetaan työnantajan, työntekijöiden ja työpaikan eri organisaatioiden yhteistyötä, jolla pyritään edistämään ja tukemaan työelämässä olevien henkilöiden työ- ja toimintakykyä kaikissa työuran vaiheissa. Työkykyä ylläpitävän toiminnan piiriin kuuluvat niin vakituinen kuin sijaistyövoimakin ilman ikä tai ammattirajoitusta (Työturvallisuuskeskus 2003, 32).

Valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) 13 §:n kohdassa työkykyä ylläpitävän toiminnan toteuttaminen määritellään ensisijaisesti työpaikkojen tehtäväksi. Työterveyshuollon rooli on kuitenkin merkittävä aloitteentekijänä ja seurannan sekä arvioinnin järjestäjänä (Rautio 2005, 28). Valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) 2 - 4 §:n ja työterveyshuoltolain (1383/2001) pykälien 3 ja 12 mukaan hyvälle tyky-toiminnalle on ominaista, että se on toteutettu ammattitaitoisesti ja se on jatkuvaa. Tyky-toiminta tukee työssä jaksamista, edistää työkyvyn säilymistä ja ehkäisee työkyvyttömyyttä. Työterveyshuoltolaissa korostetaan lisäksi toiminnan suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta sekä työterveyshuollon osuutta työ- ja toimintakyvyn edistäjänä. Tämä edellyttää työyhteisön ja työpaikan eri osapuolten yhteistoimintaan perustuvaa aktiivista sitoutumista ja osallistumista. Edellytyksenä on myös se, että yhteistyö antaa kaikille mahdollisuuden vaikuttaa tyky-toiminnan suunnitteluun.

Keskeiset kohteet tyky-toiminnassa ovat:

- työn ja työympäristön kehittäminen
  - työyhteisön ja työorganisaatioiden toimivuuden parantaminen
  - työntekijän terveyden ja ammatillisen osaamisen edistäminen
- (Menestyksekkäs tyky-toimintaprosessi 2001, 9.)

#### 3.7.1 Tyky-toiminnan tuloksellisuus

Yritysten palkkauskustannuksista sairauspoissaolojen osuus on keskimäärin noin 5 %. Yhteiskunnalle sairauspoissaolot maksavat 20 miljardia euroa vuodessa. (Ojala & Ahonen 2005, 50-51.) Työkykyä ylläpitävä toiminta on työnantajalle pitkällä aikavälillä taloudellisesti kannattavaa (Työterveyslaitos, tiedote 09/2000). Työterveyslaitoksen kehittämishankkeiden loppuraportti (Työkyky yksilön, pienyrityksen ja yhteiskunnan menestystekijänä 2000) tukee tätä käsitystä. Raportissa todetaan, että esimiehen antama tuki ja työtyytyväisyys lisäsivät yrityksen kannattavuutta ja hyvä työilmapiiri puolestaan lisäsi tuottavuutta. Raportista ilmeni myös, että henkilöstön työkykyisyys oli suorassa suhteessa yrityksen tuottavuuteen ja kannattavuuteen.

Sairauspoissaolojen vähentyminen ja työntekijöiden tehokkuus parantavat yrityksen kannattavuutta ja toiminnan jatkuvuutta kestäväällä tavalla (Työterveyslaitos, tyky-toiminta). Sairauspoissaolojen vähentäminen terveyteen vaikuttavien toimien kautta on kauaskantoisesti työntekijöiden terveyden ja tuottavuuden kannalta merkittävää. Kontrollin lisäämisellä tai taloudellisilla houkuttimilla saadaan sairauslomatilastoa muokattua edulliseen suuntaan vain tilapäisesti. (Ojala & Ahonen 2005, 51-52.) Monipuolisesti toteutettu työkykyä ylläpitävä toiminta näkyy parempana työn laatuna ja tuottavuutena (Pohjonen 1998).

### 3.7.2 Hyvä tyky-toimintaprosessi

Pohjosen mukaan (1998) työkykyä ylläpitävä toiminta on ollut kapea-alaista ja projektiluontoista. Tyky-toiminta on kohdistunut työkyvyn osatekijöihin eikä toimintaa ole mielletty toiminnan kehittämistyöksi tai osaksi henkilöstöpolitiikkaa. (vrt. Paronen 1999, 26-27.) Työolo-barometrin (1997, 40) mukaan tyky-toiminta on kohdistunut perinteisistä liikunta- ja terveystavoitteisista toiminnoista myös työyhteisön ja organisaation toimivuuden kehittämiseen, työympäristöasioihin sekä ammattitaidon kehittämiseen. Rautio (2004, 29-30) on todennut verrattessaan tyky-barometritutkimuksia vuosilta 1997 ja 2002, että tilanne on pysynyt tyky-toiminnan suhteen melko samanlaisena. Kiireeseen, aikapaineen vähentämiseen, työaikojen joustavuuteen tai muutospaineen hallintaan on harvemmin kiinnitetty huomiota.

Hyvän tyky-toiminnan onnistumiseen on monia vaikuttavia tekijöitä ja menestymisen ehtoja. Sosiaali- ja terveysministeriön, Kansaneläkelaitoksen ja Työterveyslaitoksen yhteisessä raportissa (Menestyksekkäs tyky-toimintaprosessi 2001, 27-30; 32-33, 38) todetaan, että onnistuneeseen tyky-toimintaan tarvitaan toimintaan sitoutunut koordinaattori ja tyky-ryhmä, jonka laajuus riippuu toiminnan sisällöstä ja käytettävissä olevista resursseista. Yrityksen johdon sitoutuneisuus, osallistuminen ja myönteisyys toimintaa kohtaan ovat niin ikään tärkeitä: johto myöntää resurssit toimintaan, toimii esimerkkinä työntekijöille ja viestittää henkilökunnan välittämisestä. Raportissa todetaan myös, että työpaikat eivät tiedä tarpeitaan eivätkä tunne tyky-toiminnan mahdollisuuksia. Tyky-toiminnan käsitys tarvitsee täsmennystä ja jäsenystä, koska päällekkäisyyttä on työelämän kehittämisen, työterveyshuoltotoiminnan, työsuojelun, kuntoutuksen, terveyden edistämisen, koulutuksen, laadunhallinnan, kehittämisprojektien ja henkilöstöjohtamisen kanssa.

Tyky-toiminta tarvitsee nykyistä enemmän raportointia ja kirjaamista. Toiminnan kuvaamisen avulla yksittäiset toiminnot ja projektit voidaan paremmin hahmottaa kokonaisuudeksi. Myös lopputuloksia tarkasteltaessa voidaan syyt onnistumiseen/epäonnistumiseen löytää ja hyödyntää edelleen. Arviointia tyky-toiminnan tuloksellisuudesta on vaikeaa tehdä, mikäli tieto tavoitteista puuttuu, toimintalogiikassa on puutteita, mittarit eivät vastaa tarvetta tai arviointi ei kohdistu toimintaan. Arviointi tehdään usein heti projektin päätyttyä, jolloin myöhemmin ilmenevät toiminnan tulokset eivät ole vielä nähtävillä. Arviointi kannattaa toistaa riittävän ajan kuluttua projektin päättymisestä. (Menestyksekkäs tyky-toimintaprosessi 2001, 38-40.)

### 3.7.3 Tyky-toiminta Kyyhkylän kuntoutuskeskuksessa

Tyky-toiminta Kyyhkylässä on viime vuosina ollut vaihtelevaa ja monipuolista, mutta toiminnasta on puuttunut selkeä suunnitelmallisuus ja pitkäjänteisyys. Viimeisen kymmenen vuoden aikana tapahtuneet yleiset työelämän muutokset, Kyyhkylän toimintojen muutokset sekä henkilökunnan keski-ikäen nouseminen ovat asettaneet tyky-toiminnalle koko ajan uusia haasteita

Kyyhkylässä on toimiva henkilökuntayhdistys, joka tukee henkilökunnan liikkumista hankkimalla edullisia liikuntalippuja. Lisäksi kuntoutuskeskuksen tilat ja laitteet ovat henkilökunnan käytettävissä. Yhdistyksen kautta saa myös edullisia lippuja erilaisiin kulttuuritapahtumiin, mikä osaltaan tukee työntekijöiden henkistä jaksamista.

Työpaikkaselvityksiä on tehty työterveyshuollon toimesta suunnitellusti ja tarpeen ilmetessä. Työtyytyväisyyskysely, joista saatua informaatiota on pyritty hyödyntämään toimintaa kehitettäessä, tehdään kahden vuoden välein. Viimeksi kysely on tehty vuonna 2004.

Sairauspoissaolojen huolestuttavan lisääntymisen vuoksi neuvotteluissa työterveyshuollon, työsuojelupäällikön ja esimiesten kanssa päätettiin käynnistää työpaikalla työkyky-hanke. Tämä hanke koostuu erilaisista teemapäivistä ja henkilökunnan testauksista ja aktiivisesta puuttumisesta, jos testitulokset antavat siihen aiheita. Kohteena oleva osasto toimi projektimme kautta testausten suhteen pilottiryhmänä.

Tyky-toiminta päätettiin käynnistää kahdella ”startti-iltapäivällä” jo syyskuussa 2006. Iltapäivien aikana kuntoutuskeskuksen henkilöstölle tiedotettiin testien ja kyselyjen tuloksista sekä järjestettiin mahdollisuus osallistua kirkkovenesoutuun, ohjattuun sauvakävelyyn, pyöräilyyn, hölkkään, istumalentopalloon, pihapeleihin ja UKK- kävelytestiin. Iltapäivien toimintapisteiden ohjaajina oli fysioterapia-osaston henkilökuntaa. Päivän päätteeksi henkilökunnalla oli mahdollisuus jäädä saunomaan ja viettämään iltaa yhdessä.

Koko laitoksen puitteissa hanke jatkuu keväällä 2007 teemaluennoilla fyysisestä työkyvystä, terveellisestä ravinnosta, psyykkisestä työkyvystä, työssä jaksamisesta ja vuorotyön vaikutuksista työkykyyn. Lihaskuntotestaus on suunnitelmassa tehdä koko henkilöstölle kevään 2007 aikana. Hankkeen seurantalaveri pidetään kesäkuussa 2007 ja samalla suunnitellaan syksyn 2007 ohjelma.

#### 4 YHTEENVETO TULOKSISTA

Kyseiselle osastolle tehtiin terveyskuntotestistö, jossa osioina olivat staattinen ja dynaaminen tasapainotesti, hartiasseudun liikkuvuustesti, vatsalihasten dynaaminen testi, selän staattinen testi ja muunneltu punnerrus UKK-terveyskuntotestitöstä sekä toistokykykistys Orthonin lihaskuntotestin osiona. Testien viitearvojen pohjalta kaikki testiosiot arvioitiin asteikolla, jossa 1 ilmaisi heikointa ja 5 parasta kuntoluokkaa. Kaikkiaan lihaskuntotestiin osallistui 21 osaston 30 työntekijästä.

Terveyskuntotestin yhteydessä osallistujille esitettiin avoin kysymys, jolla haluttiin tietää, millainen työ-toiminta henkilökuntaa kiinnostaisi. Vastaukset olivat pääsääntöisesti liikuntaan viittaavia.

Voimavarat työssä -kysely toteutettiin noin 4 kk kuluttua siitä, kun kyseinen osasto aloitti toimintansa Kyyhkylässä. Niinpä osa työntekijöistä oli ollut työssä Kyyhkylässä lyhyen aikaa. Osaston ikäjakauma ei ollut myöskään tasainen, vaan suurin osa työntekijöistä oli 41-50-vuotiaita. Yli 50-vuotiaiden työntekijöiden määrä oli 30 % henkilöstöstä ja alle 30-vuotiaita työntekijöitä ei ollut lainkaan. Nämä asiat on otettava huomioon tarkasteltaessa tuloksia.

#### 4.1 Terveyskuntotestistö

Kuntoprofiililuokituksissa 11 testattavaa sai kaikissa osioissa tulokseksi 3 tai parempi ja heille jatkosuosituksena oli vähintään nykyisen liikunta-aktiivisuuden ylläpitämisen. Viidelle henkilölle annettiin testin pohjalta harjoitusohjeita yhdestä testatusta osa-alueesta ja kahdelle testattavalle kahdesta osiosta. Kolmella testattavalla oli testitulos kaksi tai huonompi kolmessa osiossa, tai he eivät pystyneet suorittamaan testiä kivun vuoksi.

Eniten heikkoja tuloksia (6 kpl) oli selkälihasten staattisessa testissä ja muunnellussa punnerruksessa. Selkälihasten staattisessa testissä mitataan selän ja vartalon ojentajien staattista kestävyysvoimaa. Tällä on merkitystä pystyasennon ja ryhdin ylläpitämisessä ja joidenkin tutkimusten mukaan heikko selkälihasten kestävyysvoima myös altistaa selkävammoille. Myös muunnellussa punnerrus-testissä mitataan vartalonlihasten kykyä tukea selän asentoa ja lisäksi yläraajojen ojentajalihas-ten voima-kestävyyttä. Vatsalihastestissä, jossa mitattiin vatsan ja lonkan koukistajien dynaamista voimaa, kuntoprofiilitulos kaksi tai huonompi oli neljällä henkilöllä. Staattisessa tasapainotestissä heikkoja tuloksia oli kaksi ja toistokyykistyksessä yksi. Dynaamisessa tasapainotestissä ja hartioiden liikkuvuustestissä tulos oli kaikilla testattavilla vähintään kolme.

Ennen testiä jokaisen testattavan täyttämä rasittuneisuusmittari vahvasti testiosioiden valinnan osuneen kohdalleen. Asteikolla yhdestä viiteen arvioitaessa eniten rasittuneisuutta oli koettu viimeisen kuukauden aikana normaalin työpäivän jälkeen jaloissa (keskiarvo 3.0), vasemmassa hartiassa (2.8), alaselässä (2.7), niskassa, oikeassa hartiassa ja vasemmassa olkapäässä (2.6), silmissä (2.5) ja yläselässä (2.4). Rasittuneisuuden tuntemuksella ja testituloksilla ei kuitenkaan ollut suoraa yhteyttä toisiinsa. Joissakin tapauksissa testitulokset olivat hyvällä tasolla, mutta rasittuneisuuden tuntemukset lähes kauttaaltaan tasolla 3-5 ja toisaalta heikommilla testituloksilla pääosin tasolla 2-3. Selkeä kipu ja rasittuneisuus jossakin kehon osassa pudottivat usein rasittuneisuuden tuntemuksen muualta tasolle yksi.

#### 4.2 Voimavarat työssä –kysely

Voimavarat työssä –kysely on helppo ja myönteinen työyhteisön hyvinvoinnin, jaksamisen ja työtyytyväisyyden kartoitustapa. Kysely toimii hyvänä apuvälineenä työntekijän työkyvyn, voimavarojen ja kuntoutustarpeen arvioinnissa. Voimavarat työssä –kyselyä voidaan käyttää mittarina työtoiminnan kehittämiseksi ja tuloksellisuuden seurannalle.

Kyselyn perusteella henkilöstö koki työssään parhaimmiksi asioiksi työtoverit, työtehtävät sekä työympäristön. Suurin osa koki työssään onnistumista ja voi omasta mielestään työssään hyödyntää ammattitaitoaan paljon tai melko paljon. Onnistumaan auttoivat yhteistyö, työvälineet ja työtilat sekä ihmissuhteet. Parhaiten koettiin onnistuneen yhteistyössä, asiakaspalvelussa sekä ammattitaidon hyödyntämisessä. Kannustavaa palautetta saatiin eniten perheeltä, asiakkailta ja työtovereilta. Eniten työssä kannusti myönteinen kannustus, asioiden hyvien ja huonojen puolien tarkastelu sekä vastuun antaminen että henkilökohtainen kiitos. Anso työssä jaksamisesta katsottiin kuuluvan itselle sekä läheisille.

Suurin osa työntekijöistä panosti työhön melko paljon. Työhön hyvin vähän panostavien osuus oli 15 % ja hyvin paljon panostavien osuus 10 %. Työn kiinnostavuus ja tyytyväisyys urakehitykseen olivat kyselyssä lähes samanarvoisia. Halukkuus sapattivuoteen sekä halukkuus työpaikan vaihtoon sijoittuivat vain vähän edellisten alapuolelle. Työssä auttaviksi tekijöiksi nousivat koulutuksen lisäämi-

nen, työn kevennys, tavoitteiden selkiyttäminen sekä yhteistyön lisääminen. Tärkeimmäksi kehittämisalueeksi nimettiin yhteistyö sekä johtaminen. Vastaajat saivat myös määritellä tarinan itsestään ja työstään. Eniten vastauksia sai iloinen komedia, jännitysnäytelmä ja jokin muu. Kukaan ei valinnut murhenäytelmää tai kauhutarinaa.

Työntekijät olivat elämäntilanteessaan tyytyväisiä ensinnä asumiseensa, sitten perhe-elämäänsä sekä ihmissuhteisiinsa, henkiseen tasapainoon, talouteensa, terveydentilaansa ja viimeisimmäksi työtilanteeseensa. Suurin osa työntekijöistä arvioi elämänsä kehityssuunnan sekä oman työkyvystä myönteiseksi. Työelämässä jatkamisen viiden vuoden kuluttua arvioi olevan erittäin todennäköistä 65 % ja melko todennäköistä 25 %. Valmiutta oman terveyden ylläpitoon oli suurimmalla osalla työntekijöistä sekä halukkuutta kuntoutukseen oli 60 %:lla. Lisätietoa koettiin tarvittavan stressin hallinnasta, ravitsemuksesta ja liikunnasta. Työvuoron jälkeisen vireystilan arvioi 30 % vastaajista olevan asteikolla 1-4, 25 % asteikolla 5-6, 45 % asteikolla 7-8. Kukaan vastaajista ei kokenut työvuoron jälkeisen vireystilansa erittäin hyväksi. Työvuorosta palautumista edistivät vastaajien mukaan harrastukset, hyvä kunto, uuden kokeminen sekä hiljentyminen.

## 5 PROJEKTITYÖN TOTEUTUS

Tyky-projekti päätettiin yhdessä työterveyshuollon kanssa käynnistää yksilötasolta ja laajentaa sitä myöhemmin yhteisötasolle. Toukokuussa 2006 alkavasta projektista tiedotettiin osaston henkilökunnalle osastotunnilla työterveyshoitajan toimesta. Työntekijöille jaettiin Voimavarat työssä -kyselylomakkeet, joiden palautus työterveyshuoltoon tapahtui toukokuun aikana. Työterveyshoitajan tehtäväksi tuli koostaa ja analysoida kyselyn tulokset Voimavarat työssä -ohjelmalla. Toukokuun aikana osaston työntekijöille tehtiin myös terveystestit. Lisäksi osallistujat täyttivät työterveyslaitoksen rasittuneisuusmittarin sekä heiltä kysyttiin, millaista tyky-toimintaa he haluaisivat.

Kyseisiin lihaskunnan testeihin päädyttiin yhdessä työterveyshuollon fysioterapeutin kanssa. Koko testipatteriston tekeminen ei käytettävän ajan puitteissa onnistunut, joten valinnassa pyrittiin huomioimaan hoitotyössä eniten kuormittavat

lihasryhmät ja työssä vaadittavat ominaisuudet. Orthonin lihaskuntotestistöstä otettiin mukaan alaraajojen lihasvoimaa mittaamaan toistokyykistystesti UKK-testissä vaadittavien välineiden puuttumisen vuoksi.

Fyysisen kunnan testien pohjalta työfysioterapeuttiopiskelija teki jokaiselle työntekijälle terveystestiprofiilin testatuilta osa-alueilta ja antoi kesäkuussa 2006 henkilökohtaiset liikuntasuositukset. Testitulokset arvioitiin asteikolla 1-5. Jos testitulokset olivat kolme tai parempi, suosituksena oli nykyisen liikuntaaktiivisuuden ylläpitäminen. Heikomman tuloksen saaneille annettiin kirjalliset ohjeet kyseisen osa-alueen harjoittamiseen malliliikkeineen ja toistosuosituksineen. Henkilökohtaista neuvontaa ja opastusta järjestettiin pyydettyinä.

Työterveyshoitaja koosti Voimavarat työssä –kyselyn tulokset ja esitti ne osaston henkilökunnalle kahtena iltapäivänä elo-syyskuussa 2006.

Syyskuu 2006 on seuranta-aikana ja projektin puitteissa liian lyhyt niin terveystestien kehittymiselle kuin sairauspoissaolojen määrien tarkastelulle. UKK terveystestit ja Voimavarat työssä -kysely toistetaan keuhkokuumeella 2007.

Tulosten selviytyttyä syyskuussa 2006 opiskelijat kokoontuivat yhdessä työterveyshuollon, työsuojeluorganisaation ja fysioterapian osaston vastaavan kanssa analysoimaan tuloksia sekä suunnittelemaan tarpeista lähtöisin olevaa toimintamallia.

## 6 TYKY SUUNNITELMA JA TOIMENPIDE-EHDOTUKSIA

Kyseisen osaston testauksissa ja haastatteluissa tuli esiin selkeitä yksilöllisiä eroja, osalla oli selkeää alentumaa fyysisessä suorituskyvyssä kuin myös kokemusta henkisten voimavarojen vähenemisestä. Rasittuneisuuden kokemisella ja hyvällä fyysisellä kunnolla ei kuitenkaan ollut suoraa yhteyttä toisiinsa. Kokonaisuudessaan osaston henkilöstö koki työn kiireiseksi ja fyysisesti rasittavaksi mutta samalla mielekkääksi. Osaston ollessa muutosvaiheessa ja toimintamallien muotoutuessa henkilöstöresursseja pidettiin riittämättöminä. Projektissa keskityttiin yksilön voimavaroihin eikä henkilöstöresurssien riittävyyden ja työvuorojen kuormit-

tavuuden arvioiminen olleet kohteena. Näiden mittaaminen ja arvioiminen jatkossa työpaikkakäynnein ja terveystarkastuksin työterveyshuollon toimesta on kuitenkin erittäin tärkeää.

Terveyskuntotestistön perusteella suurimmat heikkoudet löytyivät työn- ja toimintakyvyn kannalta oleellisista vartalon lihasvoimista ja -hallinnasta. Työssämme käytetyillä toimintakykytesteillä saadaan tietoa yksilön fyysisistä valmiuksista selvittää työn vaatimuksista, mutta niillä ei saada oikeaa kuvaa työntekijän selviytymisestä todellisista työtilanteista. Ergonomiaohjauksen ja oikeiden työtapojen harjoittelu säännöllisesti pienryhmissä osaston fysioterapeuttien toimesta nähdään edelleen tärkeänä ennaltaehkäisevänä työnä. Tätä käytäntöä voisi laajentaa myös muille osastoille. Tarpeellisenä nähdään myös yksilölliset ohjaukset niille, joilla on selkeitä uhkia työssä jaksamisessa fyysisesti tai henkisesti tai ongelmia painonhallinnan suhteen. Haasteena yksilöön kohdistuvalle työtoiminnalle ovat passiivisemmat henkilöt ja se, miten heidät saataisiin mukaan huolehtimaan omasta jaksamisestaan. Kohdeosaston henkilökunta on työhönsä motivoitunutta ja sitoutunutta, mutta Voimavarat työssä –kyselyn perusteella he ovat myös uupunuita. Jatkossa UKK terveystestistö ja Voimavarat työssä -kysely toistetaan keväällä 2007 työterveyshuollon sekä fysioterapian osaston yhteistyönä.

Kyyhkylässä toimii henkilökuntayhdistys, joka osaltaan tukee henkilökunnan henkistä ja fyysistä jaksamista. Henkilökunnalla on mahdollisuus saada avustusta yhteisiin retkiin sekä kulttuuritapahtumiin. Yhdistys kannustaa henkilökuntaa liikkumaan tarjoamalla edullisia liikuntalippuja. Lisäksi Kyyhkylän liikuntatilat ja jotkut ohjatut ryhmät ovat myös henkilökunnan käytössä. Näiden etujen ja mahdollisuuksien tiedottaminen voisi olla näkyvämpää ja tehokkaampaa. Sisäiseen tiedottamiseen on käytössä sähköinen viestintäohjelma Intra, jonka käyttöä voisi nykyisestä vielä tehostaa ja tietoja päivittää. Tähän tehtävään tarvittaisiin nimetty vastuhenkilö.

Osaston henkilökunnalta kysyttiin millaista työtoimintaa he haluaisivat. Vastauksista kävi ilmi, että työtoiminta miellettiin melkein pä yksinomaan erilaiseksi liikunnaksi. Työtoiminnan käsitteen avaamiseen olisi siis tarvetta. Lisäksi henkilöstön työideoiden kerääminen parantuisi, mikäli käytössä olisi lomake. Lomakkeen avulla voitaisiin suunnitella toimintaa, seurata tuloksia ja toteutusta.

Näin erilaiset tyky-projektit eivät olisi irrallisia ja erillisiä toimintoja, vaan ne saataisiin yhdensuuntaisiksi tyky-suunnitelman kanssa. Lomake-ehdotus liitteenä (liite 1). Tulokset tyky-toiminnasta tulisi myös saada entistä paremmin henkilöstön tietoon. Tulokset lisäisivät kiinnostusta toimintaa kohtaan ja auttaisivat toiminnan kehittämisessä. Tarvittaisiin siis työryhmä organisoimaan tyky-toimintaa järjestelmälliseksi ja tavoitteiseksi sekä kokoamaan tuloksia, tiedottamaan toiminnasta ja saavutetuista tuloksista. Myös johtoa kaivattaisiin näkyvämmiin ja aktiivisemmin mukaan tyky-toimintaan.

Voimavarat työssä –kyselyn perusteella henkilökunta näki ammattiosaamisen vahvistamisen tärkeimpänä keinona työssään jaksamiseen. Henkilöstön koulutustarpeiden kartoitus auttaa koulutusohjelman suunnittelussa sekä selvittää koulutuksen painoalueet. Ammatillisen osaamisen ylläpito työn vaatimuksia vastaavaksi suunnitelmallisella koulutuksella on työkyvyn ylläpidon ja työssä viihtymisen kannalta ensiarvoisen tärkeää, kuten myös työympäristön turvallisuuden, työn fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen kuormituksen jatkuva arviointi ja nopea reagointi kuormitus- ja riskitekijöihin.

Henkilöstö koki tarpeellisen saada lisätietoa stressin hallinnasta, ravitsemuksesta ja liikunnasta. Näihin tarpeisiin pystytään vastaamaan asiantuntijoiden opetuskeskusteluilla tai alustuksilla kyseisistä aiheista. Teemaluentoja kyseisistä aiheista onkin jo suunniteltu kevään ohjelmaan koko talon tyky-hankkeessa.

Niin ikään voimavarat työssä –kyselyssä mainittiin henkilöstön onnistuneen parhaiten yhteistyössä, mutta tärkeimmäksi kehittämisalueeksi nimettiin kuitenkin yhteistyö. Tästä ristiriidasta johtuen nostettaisiin yhteiseksi pohdinnan aiheeksi yhteistyö, mitä sillä ymmärretään, mitä se on kyseisellä osastolla ja mitä suhteessa koko henkilökuntaan. Yhteistyön lisäksi yhteisöllisyyden selkiyttäminen henkilöstölle nähtiin tarpeellisenä. Mikä on näkemys yhteisöllisestä toiminnasta, mikä on kohteena olleen osaston näköistä vapaata toimintaa? Pohdittavaksi nostettaisiin myös oman ajan käyttäminen työyhteisön vapaassa toiminnassa. Koetaanko yhteisöllinen toiminta rasiiteeksi vai tuleeko toiminta työyhteisön hyödyksi esimerkiksi parantuneena ilmapiirinä?

Työyhteisön ja organisaation toimivuuden mittaaminen ja arviointi on varmasti tyky-tetraedrin hankalin ja haasteellisin osa-alue jatkuvan muutoksen ja nopean kehityksen aikana. Säännöllisillä koko laitoksen ja työyksikön omilla työilmapiiri- ja työtyytyväisyyskyselyillä saadaan arvokasta tietoa nykytilanteesta ja kehittämiskohteista työhyvinvoinnin ja tätä kautta tuloksellisen toiminnan edistämiseksi. Voimavarat työssä –kyselyn toistaminen keväällä 2007 sekä uudestaan 2 vuoden kuluttua antaa viitettä toiminnan onnistumisesta ja kehittämisestä.

Työyhteisön ja organisaation toimivuuden kehittämiseksi ja ylläpysymiseksi säännölliset ja suunnitelmalliset työpaikkapalaverit, joiden tavoitteena on toimintatapojen, aikataulujen ja töiden järjestelyjen sopiminen sekä toiminnan arvioiminen, ovat myös oleellinen osa työhyvinvointia ja työkykyä ylläpitävää toimintaa.

Kooste tyky-toiminnan suunnitelmasta ja toimenpide-ehdotuksista kohteena olevalle osastolle on liitteenä (liite 2).

## 7 POHDINTAA

Kyyhkylän kuntoutuskeskuksesta on puuttunut selkeä tyky-ohjelma, joten tähän projektiin oli tarvetta. Lisäksi yhden osaston sairauspoissaolojen määrän kasvu oli hälyttävää, joka sekä lisäsi painetta tyky-ohjelman kehittämiseksi ja käynnistämiseksi. Koko laitoksen työkyky-hanke, kuten myös meidän projektimme, lähti liikkeelle yksilöön kohdistuvilla testauksilla ja yksilön voimavarojen vahvistamiseen tähtäävillä luennoilla ja toimenpiteillä. Näiden toimenpiteiden jatkoksi ja rinnalla tulee luonnollisesti ottaa huomioon myös muut tyky-tetraedrin kulmat.

Suunnitelma tyky-toiminnan kehittämiseksi kyseiselle osastolle on mielestämme toteuttamiskelpoinen ja se on yhdensuuntainen koko kuntoutuskeskuksen tyky-toiminnan kanssa. Toiminnan onnistumisen edellytyksenä on riittävä aikaresursointi ja ainakin toiminnan käynnistysvaiheessa aikaa kuluu enemmän. Lisäksi toiminnan integrointi osaksi osaston toimintaan, esimerkiksi aikataulullisesti, on toimijoille haasteellista. Yksilötasolla haasteellisinta on motivointi eli miten pas-

siiviset henkilöt saadaan toimintaan mukaan. Erityisesti omalla ajalla tapahtuva toiminta ei nykyisellään tunnu houkuttelevan henkilökuntaa osallistumaan.

Projektin tekemisen aikana yhteistyö työterveyshuollon kanssa koostui projektin alkuinfosta, testien tekemisestä sekä Voimavarat työssä -kyselyn tulosten läpikäymisestä. Yhteistyötä olisimme kaivanneet lisää ja tietoa aikataulusta. Voimavara-kyselyn tulokset saatiin odotettua myöhemmin, mikä hidasti projektin tuotoksen tekemistä. Projektityötä oli vaikea tehdä, koska tehtävän rajaus ja toimeksianto työpaikaltamme ei ollut selkeä. Työtä haittasi myös työpaikan työterveyshuoltoa koskevat muutostilanteet projektin aikana. Projektityön rinnalla Kyyhkylässä käynnistettiin koko kuntoutuskeskuksen tyky-ohjelmaa työterveyshuollon ja työsuojelun taholta. Projektin ja koko kuntoutuskeskuksen tyky-ohjelman yhden-suuntaistaminen oli hankalaa kahden erillisen ryhmän toiminnan vuoksi. Ehkä tarmokkaampi pyrkiminen koko kuntoutuskeskuksen tyky-toiminnan suunnittelu-ryhmään olisi auttanut myös oman projektityömme tekemisessä.

Tutkimustyön ja projektityön välisten erojen (käsitteet, sisältö ja prosessi) ymmärtäminen oli aluksi vaikeaa, koska molemmilla oli kokemusta vain tutkimustyön tekemisestä. Työskentelyn aikana projektiprosessin vaiheet toteutuivat, vaikka välillä prosessi tuntuikin seisahtuneen kyllästymiskriisiin. Työskentelyssämme oli pitkäköjäjä aikavälejä, jolloin emme työstäneet projektia. Tästä johtuen työn idea ja ”punainen lanka” olivat välillä hieman kateissa. Kaikesta suunnittelusta huolimatta projektin viimeistelyssä tuli kiire. Yllättävää oli myös se, kuinka paljon projektin tekeminen vei voimavaroja. Keskinäinen yhteistyömme projektin aikana oli sujuvaa, joskin työkiireiden vuoksi pääsimme harvoin työstämään tehtävää yhdessä. Oman haasteensa teki kahden erilaisen sisällön tuottajan tekstin muokkaaminen yhtenäiseksi.

## LÄHTEET

- Alppivuori, K & Vuorio, R. 1996. Työ ja ammattitaito muuttuvat – uusia vaatimuksia kehittämistyölle. Artikkel. Työterveiset, erikoisnumero 1996, 22-24.
- Aro, A. 2005. Työelämän muutokset, motivaatio ja hyvinvointi työssä. Artikkel.
- Kuntatyö kunnossa – uutiskirje 1/2005. [verkkodokumentti]. Helsinki: Kuntatyö kunnossa 18.2.2005 [viitattu 21.8.2006]. Saatavissa: [www.keva.fi/Table\\_pict/cid3/Into\\_txt/id4247/Aro\\_psyksop\\_180205.pdf](http://www.keva.fi/Table_pict/cid3/Into_txt/id4247/Aro_psyksop_180205.pdf)
- Cavén-Suominen, S. 2005. Aktiivinen aikainen puuttuminen – tavoitteena pitkäaikaisterveys. Opas henkilöstön kehittäjille, esimiehille ja työterveyshuollolle. Kuntatyö.
- Huhtala, A. 1996. KERTTU kartoittaa kehittämisen. Artikkel. Työterveiset, erikoisnumero 1996, 24.

- Kandolin, I. 2001. Työaikakokeilut toivat myönteisiä muutoksia sairaaloissa. Artikkel. Työterveiset 2/2001, 12-13.
- Kandolin, I. 2003. Pitkät ja epäsäännölliset työajat kuormittavat monella tavalla. Artikkel. Työterveiset 2/2003, 14-15.
- Lahti, P. 2006. Jatkuvasta muutoksesta henkisiä kulumia. Artikkel. Työ, terveys, turvallisuus 8/2006, 20-21.
- Louhevaara, V. & Smolander, J. 1997. Työfysiologian haaste ergonomiassa: Hyväksyttävä fyysinen työkuormitus. Artikkel. Työterveiset 2/1997, 20-22.
- Martimo, K&P. 2003. Psykososiaaliset tekijät työssä. Teoksessa Antti-Poika, M., Martimo, K-P & Husman K (toim.) Työterveyshuolto. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä, 89.
- Menestyksekkäs tyky-toimintaprosessi 2001. Tyky-toimintaprosessi suomalaisilla työpaikoilla: tapauselostusten ja itsearviointien evaluointia. Työkyvyn ylläpidon tutkimus ja arviointi. Raportti 1. Sosiaali- ja terveysministeriö, Kansaneläkelaitos ja Työterveyslaitos. Helsinki.
- Mäkitalo, J. 2003. Työkyvyn käsite. Teoksessa Antti-Poika, M., Martimo, K-P & Husman K (toim.) Työterveyshuolto. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä, 141-142.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. WSOYpro, Helsinki.
- Paronen, H. 1999. Työkyky on oikeus. Teoksessa 26-27. Vuorio, P. (toim.) Jaksetaan yhdessä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan haasteet ja mahdollisuudet. Työturvallisuuskeskus. Kirjapaino Virtaset Oy, Tampere.
- Peltomäki, P., Husman, K., Järvisalo, J. ym. (toim.) 10 vuotta tykytoimintaa: työkykyä edistävä toiminta uudistuu. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos, Kansaneläkelaitos. Helsinki 1999.
- Pohjonen, T. 1998. Työkyvyn keskeisimmät tekijät ja niiden tukeminen [verkkodokumentti]. Helsinki: Työterveyslaitos, 17.1.2005 [viitattu 11.5.2006]. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/>

1998-02/02.htm

- Rantanen, J. 2002. Koulutus on paras investointi tulevaisuuteen. [verkkodokumentti]. Helsinki: Työterveyslaitos, 16.7.2002 [viitattu 25.8.2006]. Saatavissa: [www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Arkisto/2002/tiedote\\_22\\_02.htm](http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Arkisto/2002/tiedote_22_02.htm).
- Rautio, M. 2004. Muuttuva työelämä haastaa työterveyshuollon kehittämään menetelmiään ja osaamistaan. Multiprint Oy, Helsinki.
- Tamminen-Peter, L. 2001. Potilassiirrot kuormittavat hoitajia fyysisesti. Artikkel. Työterveiset 2/2001, 17-19.
- Teronen, A. 1999. Ikääntyvien sairauspoissaolot. Sosiaali- ja terveysministeriön Julkaisuja 1999:24.
- Tyky-barometri. 1999. Työkykyä ylläpitävä toiminta suomalaisilla työpaikoilla vuonna 1998. Työterveyslaitos, sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
- Työkyky yksilön, pienyrityksen ja yhteiskunnan menestystekijänä. 2000. Työterveyslaitoksen kehittämishankkeiden loppuraportti 2. Helsinki.
- Työolobarometri. 1997. Työministeriö, Helsinki.
- Työterveyshuoltolaki 2001/1383.
- Työterveyslaitos. Henkinen hyvinvointi [verkkodokumentti]. Helsinki: Työterveyslaitos, 25.8.2005 [viitattu 4.5.2006]. Saatavissa: [www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Henkinen+hyvinvointi/Tyoyhteison+hyvinvointi/](http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Henkinen+hyvinvointi/Tyoyhteison+hyvinvointi/)
- Työterveyslaitos. Ikä ja työ [verkkodokumentti]. Helsinki: Työterveyslaitos, 13.6.2005 [viitattu 10.5.2006]. Saatavissa: [www.ikatyo.fi/IkaJaTyo/Suomi/Yksilo/](http://www.ikatyo.fi/IkaJaTyo/Suomi/Yksilo/)
- Työterveyslaitos. Tiedote 9/2000 [verkkodokumentti]. Helsinki: Työterveyslaitos, 16.5.2000 [viitattu 11.5.2006]. Saatavissa: [www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Tiedotteet/Arkisto/2000/tiedote\\_9\\_00.htm](http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Tiedotteet/Arkisto/2000/tiedote_9_00.htm)
- Työterveyslaitos. Tiedote 13/2000 [verkkodokumentti]. Helsinki:

- Työterveyslaitos, 15.6.2000 [viitattu 22.8.2006]. Saatavissa:  
[http://www.ttl.fi/ Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Tiedotteet/  
Arkisto/2000/ tiedote\\_9\\_ 00.htm](http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Tiedotteet/Arkisto/2000/tiedote_9_00.htm)
- Työterveyslaitos. Tykytoiminta. 2003 [verkkodokumentti]. Helsinki:  
Työterveyslaitos [viitattu 4.5.2006]. Saatavissa:  
<http://www.tyky.fi/tyky/Suomi/ Tykytoiminta/>
- Työterveyslaitos. 1998. Työkyvyn taloudelliset vaikutukset. Hakapaino Oy, Helsinki.
- Työturvallisuuskeskus. 2003. Työsuojelulla hyvinvointia ja tulosta I-III. Edita Prima Oy.
- UKK-instituutti 2005. Testaajan opas. UKK-terveyskuntotestit keski-ikäisille
- Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (1484/2001).
- Yrityksen tyky-hankkeen suunnittelulomake. [verkkodokumentti].  
Helsinki: Työterveyslaitos [viitattu 4.9.2006]. Saatavissa:  
[http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/930222B1-27E3-4ABB-  
AA41-63814983ACD2/0/tykyopasliite1.DOC](http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/930222B1-27E3-4ABB-AA41-63814983ACD2/0/tykyopasliite1.DOC)
- Luento:
- Järvinen, P. 2005. Työyhteisötyö. Luento Lahden ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan laitos, Lahti 6.5.2006.

## YRITYKSEN TYKY-HANKKEEN SUUNNITTELULOMAKE

Yritys		Pvm:
Tekijät	Aloituspvm:	Lopetuspvm:

**1. Kehittämiskohde****2. Tavoitteet****3.1. Keinot eri osa-alueilta****A. Työn ja työympäristön kehittäminen****B. Yksilöiden työkyky****C. Ammatillinen osaaminen**

**D. Työyhteisön toiminta**

**3.2. Mittarit** (mittari, alkuarvo, tavoitearvo, alkumittauspvm-loppumittauspvm)

**4. Tehtävät, toteutusvastuut, aikataulu**

**A. Työn ja työympäristön kehittäminen**

**B. Yksilöiden työkyky**

**C. Ammatillinen osaaminen**

**D. Työyhteisön toiminta**

**5. Tiedottaminen ja osallistuminen** (Miten koko henkilöstön osallistuminen järjestetään? Miten tiedotetaan ja kenelle? Ajankohdat ja vastuuhenkilöt)

**6.1. Hankkeen arviointitietojen kerääminen** (Mitä ja mihin tietoja kerätään, kuka vastaa?)

**6.2. Miten tavoitteet toteutuivat?** (Täytetään hankkeen loppuvaiheessa)

**6.3. Mitä kokemuksista opittiin? Jatkotoimet hankkeen jälkeen.** (Täytetään hankkeen loppuvaiheessa)

## **TYKY-TOIMINNAN SUUNNITELMA JA TOIMENPIDE-EHDOTUKSIA:**

### **Työpaikkakäynnit ja terveystarkastukset**

Työn kuormittavuuden mittaaminen  
Henkilöstöressurssien riittävyyden selvittäminen  
Työvuorojen kuormittavuuden arviointi

### **Yksilölliset ohjaukset**

Tarpeen mukaan niille, joilla on selkeitä uhkia työssä jaksamisessa fyysisesti ja henkisesti tai painonhallinnan suhteen

### **Ergonomiaohjausten jatkuminen**

Säännöllisesti pienryhmissä

### **Tiedottamisen tehostaminen tyky-toiminnasta**

Uudet työntekijät  
Henkilökuntayhdistyksen edut

- . edullisia lippuja erilaisiin liikuntamuotoihin
- . tukea työyhteisön virkistystoimintaan

Entistä tehokkaampi Intran käyttö

- . kuntoutuskeskuksen liikuntatilat henkilökunnan käytössä
- . henkilökunnan liikunta- ja peliryhmät

Tiedottamistehtävään nimetty henkilö

### **Tyky-toiminnan käsitteen avaaminen**

Osastotunnin aiheena  
Alustuksena/opetuskeskusteluna

### **Tyky-toiminnan suunnitelmallisuus tavoitteellisuus ja seuranta**

Avuksi lomake  
Henkilökunnan ideoiden kerääminen  
Toiminta yhdenmukaiseksi koko talossa

### **Tyky-työryhmän perustaminen**

### **Ammatillisen osaamisen lisääminen**

Koulutustarpeiden kartoitus ja koulutuksen painoalueiden sopiminen  
Koulutusohjelman suunnittelu

### **Lisätietoa kaivattiin Voimavarat työssä –kyselyn perusteella**

Ravitsemuksesta, liikunnasta ja stressin hallinnasta  
Teemaluennot/opetuskeskustelut em. aiheista

### **Yhteistyön ja yhteisöllisyyden käsitteiden avaaminen**

Osastotunnin aiheiksi  
Oman ajan käyttö työyhteisön vapaassa toiminnassa  
Onko yhteisöllinen toiminta rikkaus vai rasite

### **Työtyytyväisyys ja työilmapiirikyselyt toistetaan kahden vuoden välein**

Tietoa osaston senhetkisestä tilanteesta  
Tietoa kehittämiskohteista  
Edistetään työhyvinvointia

### **Suunnitelmalliset ja säännölliset työpaikkalaverit**

Työyhteisön toimivuuden ylläpysymiseksi ja kehittämiseksi  
Toimintatapojen, aikataulujen ja töiden järjestelyistä sopiminen  
Toiminnan arviointi  
Edistetään työhyvinvointia ja työkykyä

**Uusintatestaukset keväällä 2007**

Terveyskuntotestistö

Voimavarat työssä -kysely

**Johdon näkyvä ja aktiivinen osallistuminen tyky-toimintaan!**