

IKÄÄNTYVÄN TYÖSSÄKÄVIJÄN HYVINVOINNIN LISÄÄMINEN TOIMINNALLISIN MENETELMIN

Toimintatuokio hoitohenkilökunnalle



Terveystoiminnan kehittämissuunnitelma

Hoitotyön koulutusohjelma, terveydenhoitotyö

Hämeenlinna, 27.4.2012

Emilia Turtainen



SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	IKÄÄNTYVÄ TYÖNTEKIJÄ	2
3	HYVINVOINNIN LISÄÄMINEN	3
4	KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TAVOITE.....	5
5	TOIMINTATUOKIO HOITOHENKILÖKUNNALLE	6
	Toiminnalliset menetelmät:	6
	5.1 Suunnittelu	6
	5.2 Toteutus.....	7
	5.3 Palautteen kerääminen.....	9
6	ARVIOINTI	10
	LÄHTEET	12

Liite 1	Palautekysely
Liite 2	Taukojumppaohje suunnitelma – kahvakuulalle
Liite 3	Taukojumppa – kahvakuulalle -ohje

1 JOHDANTO

Ikärakenne on seuraavien vuosien aikana muuttumassa oleellisesti ympäri maailmaa. Suurten ikäluokkien määrä, on selkeässä kasvussa. Suurilla ikäluokilla tarkoitetaan lähinnä 45–64-vuotiaita kansalaisia. Ikäkysymykset ovat oleellinen osa työpaikkojen strategia suunnittelussa. Henkilöresurssien asetelut ja työpaikkojen suhtautuminen ikääntyvään henkilöstöön johdavat merkittäviin muutoksiin ajattelussa ja suunnittelussa. Ikääntyvän työvoiman lisääntyessä suorituskyky ja tuottavuus ovat avain kysymyksiä monille yrityksille ja työelämän tekijöille. Siksi on oleellista viimeistään nyt alkaa tosissaan panostamaan työhyvinvointiin ja kaiken ikäisten työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseen. (Ilmarinen 2006, 17.)

Varsinaisen opinnäytetyön lisäksi opinnäytetyöprosessiin liittyy terveydenhoitotyön kehittämistehtävä. Käytännön terveydenhoitotyö on myös ryhmien ohjausta ja terveyden edistämistä toiminnan kautta. Opinnäytetyön ensimmäinen osa osoitti, että työntekijät kaipaavat tukea esimerkiksi yhteisen vapaa-ajan toiminnan ja työkykyä ylläpitävän toiminnan muodossa. Tästä heräsi ajatus pitää jonkinlainen työhyvinvointia tukeva toimintahetki, jonka tavoitteena on lisätä työntekijän hyvinvointia toiminnallisilla menetelmillä.

Toiminnallisessa tuokiassa teoriaosuus painottuu työhyvinvoinnin teemaan. Työhyvinvointia käsitellään lähtökohtaisesti työyhteisön tarpeet huomioon ottaen. Keskustelun pohjaksi nostetaan opinnäytetyön tuloksista esille nousseet asiat. On tärkeää, että kyselyistä saadut tulokset kerrotaan myös vastaajille itselleen eli hoitohenkilökunnalle. Teoriaesityksen tavoitteena on saada hoitohenkilökunta oivaltamaan työhyvinvoinnin merkitys omassa työssä ja edistää näin terveyttä ja työhyvinvointia.

Toimintatuokion toiminnallisempi osuus on taukojumppa kahvakuulalla. Taukojumppa on suunniteltu yhdessä vapaavalintaisella harjoittelujaksolla, harjoittelupaikan fysioterapeutti Noora Rokkasen kanssa. Työn liitteenä on alkuperäisenä piirretty suunnitelma taukojumpasta. Toisena liitteenä on itse valokuvattu kuvasarja taukojumpasta. Tämä ohje jää työntekijöiden käyttöön työtilaan.

Halusin viedä opinnäytetyöni tulokset myös käytäntöön. Koen sen onnistuvan parhaiten toiminnallisella tavalla. Samalla edistän terveyttä ja kehittän hoitohenkilöstön hyvinvointiosaamista omassa työssä. Aihe on myös ajankohtainen, sillä ikärakenne muuttuu maailmalla kovaa vauhtia. Hyviä toiminta keinoja on löydyttävä hyvinvoinnin tukemiseksi myös työelämässä. Nämä asiat ovat oleellinen osa terveydenhoitaja ammatillista osaamista ja siksi valitsin kehittämistehtäväni aiheeksi toimintatuokion järjestämisen.

2 IKÄÄNTYVÄ TYÖNTEKIJÄ

Ikääntyvä työntekijä on yli 45- vuotta työssä käyvä henkilö. Määritelmä on muodostunut siitä, että tästä iästä eteenpäin olevilla henkilöillä alkaa terveydessä ja toimintakyvyssä tapahtua ikääntymiseen liittyviä muutoksia. Kuitenkin 45-vuotiailla on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa toimintakyvyn ja terveyden muutoksiin. (Ilmarinen 2006, 60)

Jokainen työntekijä vanhenee joka vuosi. Ikääntyminen koskee kaikkia ja ikäpolitiikasta puhuttaessa olisi parempi sen sijaan puhua elämäntaloudspolitiikasta. Työvoiman ikärakenne on ollut nopeassa muutosvaiheessa jo noin kymmenen vuoden ajan. Osa tämän päivän ja tulevaisuuden kilpailukyvyistä riippuu vahvasti ikääntyvän työvoiman suorituskyvystä ja tuottavuudesta. Yhteiskuntapolitiikassa hallitus asetti jo viimekaudellaan tavoitteeksi työurien pidentämisen. Ikärakenteen muutos työelämässä ohjaa pitkälti poliittisia päätöksiä. Tuottavuuden ja menestymisen turvaamiseksi talousmarkkinoilla on panostettava maan laajuisesti. Panostaminen henkilöstöjen ikääntymisen etenemiseen on tärkeää, jotta saavutettaisiin hyvinvoivat, mutta myös tuottavat työmarkkinat. (Antikainen 2011.)

Työkykyä mitataan usein terveyden ja fyysisen suorituskyvyn mittareiden avulla. Ikääntyvien katsotaan näiden mittareiden pohjalta olevan työkyvyttään alhaisempia. On hyvä muistaa, että työkykyyn liittyy oleellisesti myös muita tekijöitä kuten esimerkiksi psyykinen hyvinvointi. Myös nuori voi uupua työssään tai sairastua psyykkisesti, joten ikääntyneitä ei pitäisi tämän perusteella luokitella työyhteisön työkykyä alentavaksi tekijäksi. Työyhteisön voimavaroja ovat sekä nuoret että iäkkäät työntekijät. Ikääntyvä työvoima kantaa mukanaan kokemusta, jota nuorilla ei vielä ole. Työyhteisön työhyvinvointiin pitää siis panostaa kokonaisuuksina, ei ikäryhminä. (Auvinen 2007.)

3 HYVINVOINNIN LISÄÄMINEN

Hyvinvoinnilla tarkoitetaan usein filosofista käsitettä onnellisuus. Onnellisuus käsite kuvastaa hyvinvointia kun puhutaan siitä, mikä saa ihmisen elämän sujumaan hyvin ja mikä on ihmiselle hyväksi. Hyvinvoinnin voidaan siis sanoa kukoistavan, kun sanomme elävämme elämää hyvinvoivina ja onnellisina. Tunnetaso ei kuitenkaan yksinään riitä määrittelemään onnellisuuden koko totuutta. Hyvinvoinnin kokonaisuus koostuu edellä mainituiden asioiden lisäksi myös siitä mitä luomme ja teemme ympärillemme. Hyvinvoiva ihminen usein levittää hyvää oloa myös ympärilleen, perheeseensä, työyhteisönsä ja kaikkialle. Hän tietää myös elämänsä tarkoituksen ja ymmärtää, miksi aamulla herää esimerkiksi töihin lähtöä varten. (Mattila 2009.)

Hyvinvointia ei voida määritellä vain yhdellä tavalla. Se koostuu monista eri tekijöistä, kuten terveydestä, asumisesta toimeentulosta, puhtaasta ympäristöstä, turvallisuudesta itsensä toteuttamisesta ja läheisistä ihmissuhteista. Hyvinvoinnin kokemusta ohjaavat myös henkilökohtaiset asenteet ja arvot, jotka ovat jokaisella yksilöllisiä. Myös eri-ikäisille ihmisille hyvinvointi voi merkitä erilaisia asioita. Esimerkiksi nuoret vasta valmistuneet perheettömät ihmiset voivat kokea hyvinvoinnin itsensä toteuttamisen ja uusien kokemusten tärkeytenä, kun taas ikääntyneet määrittelevät hyvinvointinsa toimintakyvyn ja itsenäisen selviytymisen ylläpitämisenä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 11.)

Laaja-alainen työn, työolojen, työyhteisön sekä yksilön työkyvyn ja hyvinvoinnin edistäminen on työkykyä ylläpitävää toimintaa. Yhteistyössä työnantaja ja työntekijät, sekä yhteistoimintaorganisaatiot pyrkivät tukemaan ja edistämään työssäkävijän työ- ja toimintakykyä läpi työ uran. Pääasiassa toiminta perustuu terveyden edistämiseksi. Tärkeänä osana tulee ottaa huomioon myös työympäristö ja työyhteisöön vaikuttaminen. Tämä tarkoittaa sitä, että tietojen, taitojen, arvojen ja asenteiden uudistamista ja kehittämistä täytyy myös harjoittaa. (Työturvallisuuskeskus 2012.)

Hyvinvointiin työpaikoilla monesti vaikuttavat muutokset. Työelämän muutoksen nopeus, kuten esimerkiksi henkilöstöön kohdistuvat tulospaineet eivät kuitenkaan selitä työkykyongelmien lisääntynyttä määrää. Tarkasteltaessa muutosta olisi tärkeä kiinnittää huomiota henkilöstön hyvinvointiin ja työkykyyn. Toimintatapoja kehitettäessä organisaatioissa tulisi huomioida, miten muutokset saadaan vietyä tuottavimmin eteenpäin? Hyvin suunnitellut ja kehittyneet toimintatavat tuottavat yleensä sekä henkilöstön tuottavuudet että taloudellisen tuottavuuden puolesta parhaimmat tulokset. (Alasoini 2011, 79–80.)

Jotta työ koetaan mielekkääksi ja koetaan itse että jaksetaan, pitää työelämässä ihmisen uskoa tulevaisuuteen. Muuttuneiden työtehtävien ja am-

mattitaidon tulisi vastata toisiaan, jotta työmotivaatio säilyy mahdollisimman pitkään. Henkisen työkyvyn ylläpito ja työssä jaksaminen ovat työntekijän itsensä ja organisaation johdon vastuulla. Jokaisen tulee pitää itsestään huolta, jotta psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen kokonaisuus pysyvät hyvässä kunnossa. Hyvä työ ja työympäristö ovat kokonaisuus, johon vaikuttaa monien tekijöiden muodostama summa, joka koostuu pääasiassa työelämän laatutekijöistä. Laatutekijöiksi on lueteltu esimerkiksi työntekijöiden sitoutuminen, työyhteisön ilmapiiri ja työhyvinvointi, yhdenvertaisuuden kokeminen, esimieheltä saatu tuki, vaikutusmahdollisuudet työhön ja organisaation muutoksiin, kehittymismahdollisuudet, vuorovaikutus ja oikeanmukainen palkitseminen. Näitä asioita vaalimalla ja ylläpitämällä lisätään hyvinvointia kokonaisuutena elämässä. (Järvinen 2011, 24–26.)

4 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TAVOITE

Tämän työn tarkoituksena on lisätä ikääntyvän työssäkävijän hyvinvointia toiminnallisilla menetelmillä. Tarkoituksena on tuoda opinnäytetyön ensimmäisen osan tulokset työyhteisön tietoon ja käytäntöön. Lisäksi toisena kokonaisuutena tarkoitetaan lisätä fyysistä hyvinvointia toivotun taukojumpan avulla.

Tavoitteen saavuttamiseksi järjestetään hyvinvointi tuokion kotihoidon työntekijöille. Saavutettuja hyötyjä voidaan arvioida iltapäivään osallistuneilta kerätyn kirjallisen palautteen avulla. Pidempään hyötyjen arvioimiseen ei kehittämistehtävä tähtää, vaan saavutettujen hyötyjen pidempijaksoinen arviointi jää työpaikan seurantaan. Työ kehittää terveydenhoitajan ryhmänohjaus taitoja edistää työryhmän hyvinvointia.

Kehittämistehtävän tavoitteet:

1. Rakentava palautekeskustelu työhyvinvointi kyselyn vastauksista Jannakkalan kotihoidon työntekijöiden kanssa. Hyötyikö työyhteisö keskustelusta?
2. Työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin lisääminen kahvakuulataukojumpan avulla.

5 TOIMINTATUOKIO HOITOHENKILÖKUNNALLE

Toiminnallinen iltapäivä järjestettiin Janakkalan kotihoidon työntekijöille, Tervakosken terveysaseman alakerrassa 23.4.2012 klo 13.30. Tuokio kesti noin tunnin ajan. Paikalle saapuivat kaikki mahdollisuuksien mukaan pääsevät työntekijät (terveydenhoitajat, sairaanhoitajat, lähihoitajat, perushoitajat ja kodinhoitajat), sekä kotihoidon ohjaajat.

Toiminnalliset menetelmät:

- Rakentavan keskustelun ohjaus työhyvinvoinnista
- Kahvakuula taukojumppa-ohjaus

5.1 Suunnittelu

Kunnollisen suunnitelman rakentaminen luo hyvän pohjan esittämiselle. Suunnitelmassa on hyvä tuoda esille tietoa enemmän, mitä olettaa ehtivänsä esittää tietyn aikarajan puitteissa. Suunnitelmassa tulee ottaa huomioon keskustelevan ryhmän mahdollisuus. Jos ryhmä keskustelee ja on aktiivinen, voi esiteltävää aineistoa karsia suunnitellusti. Aloitukset ja lopetukset ovat kaikista tärkeimmät asiakokonaisuuden tekijät. Aloitusten avulla herätetään osallistujien mielenkiinto. Lopetus puolestaan tiivistää käsitellyt asiakokonaisuudet.

Rakentavan keskustelun ohjaus tapahtuu työhyvinvoinnin teeman kautta. Työhyvinvointia pohditaan ryhmän kanssa yhteisesti keskustellen. Fläppitaululle kirjoitan asioita, jotka tutkimustuloksissa ovat nousseet esille. Kerron omasta tulkinnastani ja miten olen päätenyt kyseisiin tuloksiin. Esitän ryhmäläisille avoimia keskustelua herättäviä kysymyksiä aiheesta. Apunani käytän itselleni tehtyä muistilistaa. Tavoitteena on saada ryhmäläiset keskustelemaan työhyvinvointi teemasta mahdollisimman kattavasti, jotta oivalluksia syntyy itse työryhmän sisällä. Tällöin vaikutus käytäntöön on tehokkaampaa.

Keskustelevalle teoria osuudelle on varattu aikaa puol tuntia. Aika on rajallinen, mutta tavoitteenani on tuoda esille kaikista neljästä kyselyn kysymyksestä saadut vastaukset. Kyselyn kysymyksiä olivat: Mitkä ovat mielestäsi kolme vahvinta työyhteisösi voimavaraa? (esim. ilmapiiri, tiimityöskentely, työnjako); Minkälaista tukea toivot saavasi työtovereiltasi, jotta jaksaisit työssäsi paremmin?; Mitä asioita toivoisit työyhteisössäsi kehitettävän, jotta oma/työyhteisösi hyvinvointi edistyisi?; Miten koet palvelusetelin vaikuttaneen työhösi? Onko muutosta tapahtunut erityisesti jollakin alueella?

Toiminnallisen tuokion lopuksi järjestetään työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia fyysisesti edistävä taukojumppa kahvakuulalla. Kahvakuulatau-

kojumppa on suunniteltu yhdessä fysioterapeutti Noora Rokkasen kanssa. Liikkeet ovat juuri taukojumppaan soveltuvia. Toistojen määrä on mitoitettu taukojumppalle sopivaksi. Jokaista liikettä toistetaan kymmenen kertaa. Todellisessa harjoittelussa kahvakuulalla naisten aloitus paino kuulalle on kahdeksan kiloa ja miehille monesti kaksitoista kiloa. Taukojumppassa hyvä paino kuulalle on neljästä kuuteen kiloa. Näillä painoilla taukojumppasta tulee tehokkaampaa. Kevyempi painoisia kuulia kuten kaksi ja kolme kiloa painavia voi myös käyttää. Kevyemmällä painoilla on tärkeää tehdä liikkeet hallitusti, ettei satuta itseään.

Toiminnallisessa hetkessä aikaa jumpan opetteluun ja ohjaukseen käytetään noin puoli tuntia. Kahvakuulia ei välttämättä saada kaikille hankittua tai lainattua, joten osa tekee liikkeet ilman kuulaa. Työelämän kanssa on sovittu, että he hankkivat kahvakuulia tilaisuuteen. Otan myös oman kahvakuulani mukaan. Ohjeistuksen aikana ohjaajana pidän huolen siitä, että kaikki saavat kokeilla kahvakuulaa ja sen oikeaoppista otetta ainakin yhden liikkeen verran. Taukojumppa kestää venytyksineen noin kymmenen minuuttia.

Kahvakuulajumppassa, kuten kaikissa liikuntasuorituksissa, on tärkeä asia lämmittely. Jumppa aloitetaan lämmittelyliikkeillä. Liikkeet on ohjeessa (liite 1 & 2) suunniteltu etenkin näyttöpäätetyötä tekevien ihmisten niska- hartia seudun liikkuvuuden lisäämiseksi. Työskenneltäessä tietokoneella kirjallisten töiden, kuten esimerkiksi kirjaamisen parissa on hyvä muistaa ergonomisen työskentelyasennon lisäksi myös liikkuvuus harjoittelu. Terveystieteiden ohjaustyössä esimerkiksi työterveyshuollossa asiakkaiden hyvinvoinnin ennaltaehkäisy on tärkeää. Ennaltaehkäisyyn lisäksi terveydenhoitajalla tulee olla myös keinoja ohjata asiakasta esimerkiksi taukojumpan tekoon. Moniammatillinen yhteistyö korostuu myös tässä kohtaa.

Niska-hartiaseudulle kehittyy huonossa asennossa työskentelevillä staattinen jännitystilä, joka hidastaa verenkiertoa ja aineenvaihduntaa ja aiheuttaa lihasjumeita. Tämä puolestaan altistaa niskan ja hartia-seudun ongelmille ja hyvin yleisesti aiheuttaa päänsärkyä, joka puolestaan heikentää fyysistä hyvinvointia. Taukojumpan etuina on, että aineenvaihdunta ja verenkierto vilkastuvat ja välttyään esimerkiksi päänsärkyä. Säännöllinen taukojumpan suorittaminen lisää hyvinvointia ja auttaa jaksamaan.

5.2 Toteutus

Toiminnalliselle tuokiolle oli annettu rajoitettu aika yksi tunti. Ensimmäinen puolituntia käytettiin suunnitellusti keskusteluun. Aiheena olivat aiemmin opinnäytetyön ensimmäisessä osassa tehdyn kyselyn tulokset ja niiden merkittävyys työhyvinvointiin. Paikalla saapui kaksitoista henkilöä. Työntekijöitä saapui paikalle vain Tervakosken kotihoidosta. Ryhmäläisten määrä oli kuitenkin sopiva, Tervakosken kotihoidon hoitohenkilökuntaa kymmenen ja lisäksi kaksi kotihoidon ohjaajaa sekä Turengista että Tervakoskelta.

Alkuosa tuokiosta pidettiin toisella puolella tilaa, jossa oli pöydät ja tuolit, sekä fläppitaulu luentoa varten. Toinen osa tilasta oli riittävän suuri ryhmälle taukojumppa harjoituksen tekemiseen. Aloitin luento osuuteni kertomalla kehittämistehtävästä ja sen osallisuudesta aiemmin tehtyyn kyselyyn. Aiemmin joulukuussa toteutettu kysely kiersi ryhmäläisillä. Tarkoituksena oli muistuttaa mieliin kysymykset, mihin oli edellisessä osiossa vastattu. Projektori ei ollut käytössä, joten luento suoritettiin suunnitellusti fläppitaulun avulla.

Kirjoitin taululle näkyviin kolme vahvinta voimavaraa, jotka tulosten mukaan työntekijät olivat työyhteisöstään aiemmin nimenneet. Kävin voimavarat yksitellen läpi ja selostin samalla kyselyiden vastausten sisältöä. Ryhmäläiset kuuntelivat kiinnostuneena oloisesti ja ajoittain nyökyttelivät. Esitin ajoittain kysymyksiä, onko henkilökunta samaa mieltä ja pyrin avaamaan keskustelua, jota syntyi hieman.

Keskustelijat nostivat esille samoja asioita, joita kyselyiden vastauksissa oli tullut esille. Minulle esitettiin ajoittain tarkentavia kysymyksiä ja työntekijät keskenään pohtivat tulevaisuuteen tähdäten uusia tavoitteitaan asioiden eteenpäin viemiseksi. Esimiehet perustelivat asioita työntekijöille, miksi jotkin asiat ovat nyt näin, ja keskustelua syntyi ryhmässä hyvin.

Keskustelussa positiivisena asiana työntekijät kokivat sen, että työyhteisöstä oli löydetty paljon hyvää. Tästä ei usein puhuta ääneen. Korostin perustellen oman hyvinvoinnin ylläpidon merkitystä yhteisen hyvinvoinnin rakentamisen osana. Terveysten ja hyvinvoinnin edistäminen kiteytyi luento osuudessa, kun työyhteisö jäi pohtimaan tuloksia ja miettimään miten kehittää asioita tästä eteenpäin.

Palveluseteli kysymystä käsittelin raapaisten. Kerroin, että tulokset olivat melko suppea, koska moni ei kokenut asian vielä vaikuttaneen työhönsä. Kysyin palvelusetelin tämän hetkistä vaikutusta, mutta vastaukset olivat samaa luokkaa kuin noin puoli vuotta sitten. Palvelusetelin ei koettu vaikuttaneen juurikaan työnkuvaan, vain lyhyemmällä käynneillä olevat asiakkaat olivat karsiutuneet pois.

Luento osuuden päätin kannustamalla kaikkia lukemaan opinnäytetyön kirjallisen osuuden. Pohjustin taukojumpan pienellä teoriaosuudella kahvakuulasta. Kerroin, miten olen taukojumppaohjeen rakentanut ja ketkä siinä ovat minua auttaneet. Olin tulostanut molempiin kotihoitoihin omat taukojumppaohjeet, jotka annoin esimiehille. Kerroin kahvakuulan painoista ja miten kahvakuula itselle valitaan. Tämän jälkeen siirryimme toiselle puolelle tilaa, jossa ryhmäläiset asettuivat piiriin.

Kahvakuulia oli käytössä yhdeksän kappaletta eripainoisia. Painavin kuula oli viisi kilogrammaa ja pienimmät kuulat olivat kaksi kilogrammaa. Kerroin, että tärkeää joka jumpassa on runko. Ensiksi lämmitellään, sitten tehdään harjoitus ja lopuksi venytellään. Näytin kahvakuula otteita, joita ovat perusote ja sarviote kuulasta. Tämän jälkeen vedin taukojumpan kokonaisuutena liike liikkeeltä läpi. Ryhmäläiset olivat iloisia ja selkeästi kiinnostuneita aiheesta. Kaikki tekivät harjoituksia ja kokeilivat liikkeitä.

Pidin ohjaajana huolen, että kaikki saivat kokeilla kuulaa. ryhmäläiset kierrättivät eripainoisia kuulia toisillaan. Taukojumppa ohjeistuksineen ja puheineen kesti noin 25 minuuttia.

Taukojumpan jälkeen sain aplodit ryhmäläisiltä ja kiitokset hyvästä jumppasta. Palautetta tuli suullisesti esimerkiksi siitä, että jo tämä harjoitus tuntui positiiviselta hartioissa ja olo oli energisempi. Ohjasin ryhmän vielä pöytien ääreen, jossa näytin palautekyselyn. Olin varannut kyniä ja palautepapereita riittävästi. Sain kaikilta palautteen täytettynä ja kiitokset ilta-päivästä. Koin toiminnallisen hetken onnistuneen hyvin.

5.3 Palautteen kerääminen

Palautetta keräämällä saadaan tehtyä yhteenveto siitä onko toiminnan toteutus vastannut odotuksia ja täyttäneet työlle asetetut tavoitteet. Palaute on läpi toiminnan kestävää vuorovaikutuksen arviointia, mutta lisäksi tässä työssä palaute kerätään kirjallisena. Kirjallisen palautteen avulla saadaan tarkempaa tietoa toiminnan hyödyistä ja sen vaikuttavuudesta sekä ohjaajaan ja osallistujiin.

Toiminnallisesta tuokiosta kerättiin osallistujilta kirjallinen palaute (liite 1). Palautetta pyysin omasta esiintymistaidostani, aiheen käsittelystä, sisällöstä ja siitä mitä hyötyä osallistujat kokivat tilanteesta heille olleen. Arviointi tapahtui tekemäni palautelomakkeen avulla. Palautteen kysymykset rakentuivat kehittämistehtävän tavoitteiden perusteella tehtyihin kysymyksiin, joita arvioitiin numeerisesti 1-5 arviointiasteikolla. Numero kolme tässä kyselyssä tarkoittaa arviointia keskivertainen. Näiden asioiden avulla arvioin työn tavoitteiden täyttymistä ja omaa ammatillista kehittymistäni.

Palaute kyselystä saatiin erittäin positiivista palautetta opetustuokiosta kokonaisuutena. Tulosten normaali jakaumaan eli Gaussin käyrän perusteisiin vastauksia ei voida verrata, sillä yhtään arvioituja numeroita yksi tai kaksi ei ollut yhdessäkään vastauksessa.

Tilaisuuden järjestäminen oli hoidettu vastaajista 67 % mukaan erinomaisesti. Keskimertaisesti järjestetyksi arvioi 25 % vastaajista. Vastaajista 50 % sai mielestään täydellisesti jotakin uutta tilaisuudesta itselleen. Vastaajista 8 % koki, ettei saanut tilaisuudesta paljoa uutta omaan toimintaansa. Työyhteisön hyvinvoinnin kannalta 58 % vastaajista oli sitä mieltä, että tuokio oli hyödyllinen työhyvinvoinnin kannalta. Loput 42 % jakautuivat melkein samaa mieltä tai keskivertaisesti mielipiteille. Aihetta käsiteltiin vastaajista 67 % mielestä melko monipuolisesti. Mahdollisesti pidempi aika keskustelulle olisi mahdollistanut monipuolisemman keskustelun rakentumisen.

Taukojumppaa uskoi toteuttavan varmasti 33 % vastaajista. 58 % vastaajista uskoi melko varmasti toteuttavansa taukojumppaa työssään ja sama

määrä uskoi varmasti jumpan vaikuttavan omaan hyvinvointiinsa. Suullista palautetta sain ohjeen selkeydestä ja hyvistä kuvista.

Ohjaajalla oli 67 % mielestä erittäin riittävä tietämys asioista ja 33 % oli melko samaa mieltä. Ohjaus oli 83 % mielestä erittäin selkeää, myös vapaa sana palautteen kohdalla moni kiitteli selkeästä ja suunnitellusta tuokiosta. Vastaajista 92 % osallistuisi uudelleen tällaiseen tilaisuuteen. Tämä osoittaa sen, että aihe on mielenkiintoa herättävä ja tärkeä työyhteisölle.

6 ARVIOINTI

Kehittämistehtävän tarkoitus oli lisätä ikääntyvän työssäkävijän hyvinvointia toiminnallisilla menetelmillä. Luento osuudessa sain tuotua opinnäytetyöstä saadut tulokset myös vastanneiden tietoon, joka oli myös itselleni tärkeää. Koen työni hyödyttävän työyhteisöä enemmän tällatavalla, kun asioista on myös keskusteltu. Nyt tulokset eivät ole jääneet vain painettuna tekstinä omaehtoiseksi luettavaksi, vaan niitä on myös yhteisesti käsitelty ja työyhteisö on saanut palautteen itselleen toiminnastaan. Jatkossa työyhteisön motivaatio kyselyiden täyttämiseen on korkeampi, kun he saavat asioistaan myös palautteen henkilökohtaisesti.

Keskustelua olisi mahdollisesti syntynyt enemmän, jos aikaa olisi ollut esimerkiksi tunti. Tästä myös yhdessä palautteessa oli vapaan sanan kohdalle mainittu. Aika oli kuitenkin työelämälähtöisesti rajattu ja aihe koostui kahdesta teemasta. Aiheiden erilaisuus asetti tietynlaisen haasteen keskustelun toteuttamiseen, koska ryhmän aktivointi vaatii aikaa. Keskustelua syntyi, joka muovasi teoria osuuden esille tuomista. Kaikkia asioita ei suunnitellusti yksityiskohtien mukaan ehditty käydä läpi. Kannustin kaikkia ryhmäläisiä kuitenkin lukemaan myös valmiin työni, jotta kokonaisuus tuloksista hahmottuisi vielä paremmin.

Turengin kotihoidosta oli vain esimies paikalla. Hän kertoi, ettei ollut saanut työntekijöitä motivoitua mukaan. Hän kuitenkin kirjoitti tuloksia ylös ja pyysi lähettämään tekstin myös sinne, jotta hän voi käsitellä asiaa seuraavissa palavereissa. Näin myös Turengin työntekijät saavat palautteen opinnäytetyön tuloksista. Toivottavaa on, että myös taukojumppaa toteutettaisiin ohjeiden mukaan. Kahvakuulat hankitaan esimiesten toimesta molempiin työpisteisiin sekä Turenkiin että Tervakoskelle kevään aikana.

Taukojumppa ohjeen tuottaminen oli tarkoitettu työyhteisölle konkreettisemmaksi tuotokseksi lisäämään etenkin fyysistä hyvinvointia. Kerätyn palautteen mukaan toiminnalliseen tuokioon osallistuneet kokivat taukojumpan edistävän omaa fyysistä hyvinvointiaan ja moni vastausten perusteella tulee jatkossa ohjeen mukaan taukojumppaa myös toteuttamaan.

Toimintatuokion aikana työntekijät olivat iloisia ja naurua riitti. Tällainen toiminta työntekijöiden kesken kannustaa ja toimii vastapainona raskeammille työheteille. Motivoitunut osaan ottaminen toimintaan kertoo myös halusta kehittää työhyvinvointia ja omaa hyvinvointia jatkossakin. Kiinnostusta työyhteisöltä löytyy, kun joku haluaa kehittää toimintaa.

Terveystoimintana terveyden edistäminen voi tapahtua toiminnan kehittämisen avulla. Erilaisten ryhmien ohjaaminen on terveydenhoitotyössä jokapäiväistä toimintaa. Ryhmänvetäjän kehittyminen joka ohjauskerralla lisää. Toiminnan ja oman yrittämisen kautta voidaan saada aikaiseksi paljon hyvää. Pienien tekojen kautta saadaan kehitettyä jotakin suurta.

Kehittämistehtävän opetuksena on, että ammattinimikkeestä riippumatta moniammatillisen ryhmän jäsenenä voi toimia konsultoimalla eri ammattiryhmien osaajia. Tätä kautta itse pystyy toteuttamaan kokonaisvaltaisemmin yhteistä vastuullista työtä hyvinvoinnin eteenpäin viejänä. Terveystoimintana vastaanottotilanteissa ohjaustoimintaa annetaan monenlaisten osa-alueiden kohdalla. Esimerkiksi niskahartia-seudun ongelmista kärsiville terveydenhoitajan tulee antaa akuuttivaiheen ohjausta ja mahdollisesti sen lisäksi ohjata henkilö fysioterapeutin vastaanotolle. Ikääntyminen tuo terveydenhoitoalalle uusia haasteita. Ennaltaehkäisevän työotteen merkitys on valtavan suuressa asemassa. Moniammatillinen ryhmätyöskentely korostuu entisestään. Yhteistyöllä saavutetaan parhaimmat hyödyt oman työn ja ennen kaikkea asiakkaan hyvinvoinnin edistämiseksi.

LÄHTEET

Auvinen, E. 2007. Ikääntyvät työntekijät ovat monimuotoinen voimavara työpaikoilla. STTK. Viitattu 24.3.2012.

<http://www.sttk.fi/fi-fi/tyohyvinvointi/tyossa-jaksaminen/ikaantyneet-tyontekijat-voimavara-tyopaikoilla/>

Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos & Sosiaali- ja terveysministeriö. Jyväskylä: Gummerus.

Työturvallisuuskeskus. 2012. Työkykyä ylläpitävä toiminta. Viitattu 16.3.2012.

http://www.tyoturva.fi/tilauskoulutus/tyokyky_yllapitava_toiminta.html

Mattila, A. 2009. Hyvinvointi (Well-Being). Onnentaidot. Terveyskirjasto. Viitattu 20.3.2012.

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=ont00037

Alasoini, T. 2011. Hyvinvointia työstä. Kuinka työelämää voi kehittää kestäväällä tavalla? Helsinki: TYKES raportteja 76.

Järvinieniemi, P. 2011. Suomen työelämän muutoskuvia 2000 – luvulla - Tutkimuksesta vaikuttavaan kehittämiseen? Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. TEM- analyseja 35/2011. Viitattu 20.3.2012.

http://www.tem.fi/files/30500/Suomen_tyoelaman_muutoskuvia_2000_luvulla.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. 2007. Hyvinvointi 2015- ohjelma. Helsinki. pdf-tiedosto.

Antikainen, J. 2011. Työ- ja elinkeinoministeriö. Tiedotteet 2011. Viitattu 21.3.2012. http://www.tem.fi/index.phtml?105033_m=103044&s=47

PALAUTE KYSELY:

Arvioi numeroilla 1-5. Numero 1 on täysin eri mieltä ja numero 5 täysin samaa mieltä.

1. Miten tilaisuus oli mielestäsi järjestetty?

1 2 3 4 5

2. Oliko tilaisuudesta hyötyä työyhteisön hyvinvoinnin kannalta?

1 2 3 4 5

3. Saitko tilaisuudesta jotakin uutta itsellesi?

1 2 3 4 5

4. Käsiteltiinkö aihetta monipuolisesti?

1 2 3 4 5

5. Uskotko toteuttavasi ohjeistettua taukojumppaa työssäsi?

1 2 3 4 5

6. Uskotko sen vaikuttavan omaan hyvinvointiisi?

1 2 3 4 5

7. Oliko ohjaajalla riittävä tietämys asioista?

1 2 3 4 5

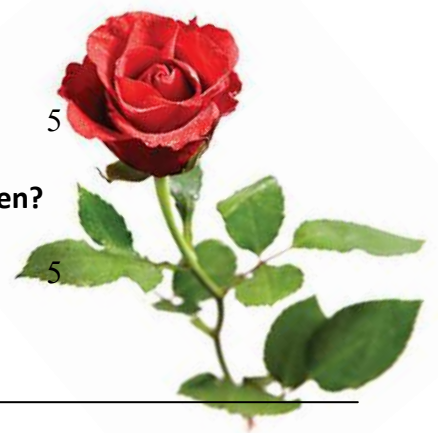
8. Oliko ohjaus mielestäsi selkeää?

1 2 3 4 5

9. Osallistuisitko uudelleen tällaiseen tilaisuuteen?

1 2 3 4 5

10. Vapaa sana: (risut ja ruusut otetaan vastaan!)



KIITOS MIELIPITEESTÄSI! MUKAVAA KESÄN ODOTUSTA!

Taukojumppaohje suunnitelma, kahvakuulalle.

Kahvakuulajumppa - taukojumppana

1. Lämmittely

Toistetaan kummaltakin puolelta 10 kertaa.



Käsi myötäpäivään vastapäivään. Pieni haara-asento tai haastavampi, jalat yhdessä.

Kierrä vastapäivään. Samoin kuin edellä.

2. Lämmittelyä. Toistetaan 10 kertaa.

Hiittoliike. Kärsäpäivä. Napaa selkänikään. Kätset voretoivien eteen taakse, kuuksa häsi sentina → haamoi alkupäät.



3. Harjoitus - Haaris kääntö. Kuuksa sarviole-puolot etukautta.



Toistetaan 10 kertaa.

Kyynävarret kiinni kättälössä. Haastava liike.

4. Hartian nostot

Pää pysty paikallaan! Nostetaan hartioita "kaksois kättä". Yläs - alas 10 kertaa.



Pieni haara-asento, jalat yhdessä.

5. Rinnelieku

Alhoaita ylös. Kuuksa sarvioleessä.



6. Yhdistetty nousu ja pystypunnerrus.

Ylös nousulle... Haaris kääntö... Punnerrus ylästi.



Toistetaan voi tehdä 10 kertaa.

... takaisin haaris kääntöön... työntö alas... liike loppuu...

7. Tuolilta ylös nousu. Huom! istu tuolin reunalla!

Selkä suorana.



Kuuksa sentina, seikkuu suorilla kättäillä. Levät haara-asento.

Lihettä toistetaan 10 kertaa.

Kunnes "pysty" ylös, jota selkä pysty suorana, kun istutaan takaisin tuolin reunalle! Vain tuolin!

8. Sivutaivutus tuolilla

Selkä suorana. Vatsa tiukalla! Taivutetaan vartaloa sivuttain aina kuuksakäden puolelle. Huom! Voi tehdä myös ilman kuuksaa! Toistetaan 10 kertaa / kättä.



Esimerkki venytykset:

Niska-hartia seutus: Hoidamme puolet n. 1/2 min.

Korvaa kättä sivulla.



Toinen puolelta kättä voi olla vatsa puolella.

Rintakehän venytys.



Rintakehän aukki, kättä viemään 90° -kulmassa takaviistoon.

Haaris venytys: Vie kättä suorana selän taakse. Jos kättä ei tennä liikkua, kierrä ranteita myötäpäivään.



TAUKOJUMPPAN KYSYKSI:

Niska-hartia seutus staattinen jännitysillä lauseaa. Anonvauksuuksa ja seikkaita väistää. Vältetään esim. päänäpäilyä.

TAUKOJUMPPA KAHVAKUULALLA



Niska-hartiaseudulle kehittyy huonossa asennossa työskentelevillä staattinen jännitystilä, joka hidastaa verenkiertoa ja aineenvaihduntaa ja aiheuttaa lihaskasvatusta. Tämä puolestaan altistaa niskan ja hartia-seudun ongelmille ja hyvin yleisesti aiheuttaa päänsärkyä, joka puolestaan heikentää fyysistä hyvinvointia.

Taukojumpan etuina on, että aineenvaihdunta ja verenkierto vilkastuvat ja vältytään esimerkiksi päänsärkyä. Säännöllinen taukojumpan suorittaminen lisää hyvinvointia ja auttaa jaksamaan.

Säännöllinen harjoittelu edistää terveyttä ja hyvinvointia. Liikunta auttaa myös jaksamaan päivittäisten rutiinien suorittamisessa.

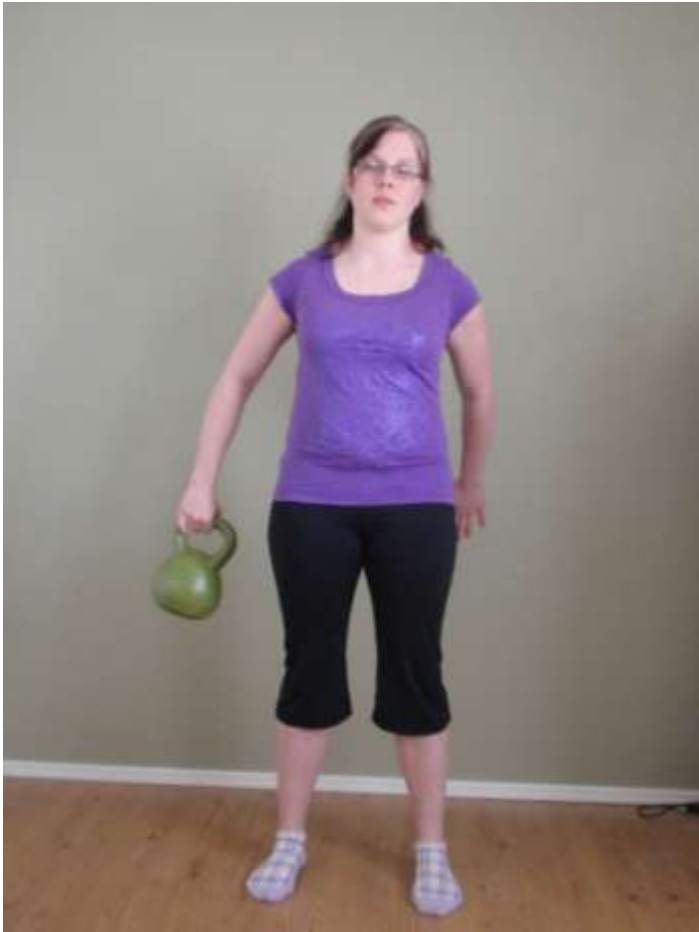
Tässä ohjeessa on valmiiksi yhdessä fysioterapeutin kanssa suunniteltu taukojumppa kokonaisuus, jota harjoittelemalla voit vältyä esimerkiksi edellä mainituilta haitoilta.

Taukojumppa kestää noin 10 minuuttia. Suoritus tulee tehdä pienillä painoilla, koska lämmittelyä ei ole suunniteltu paljoa ohjelmaan. Hyvän kokoinen kahvakuula on noin 4- 6 kilogrammaa. Toista kutakin liikettä kymmenen kertaa.

**Mukavia ja rentouttavia taukohetkiä
kahvakuulan parissa!**

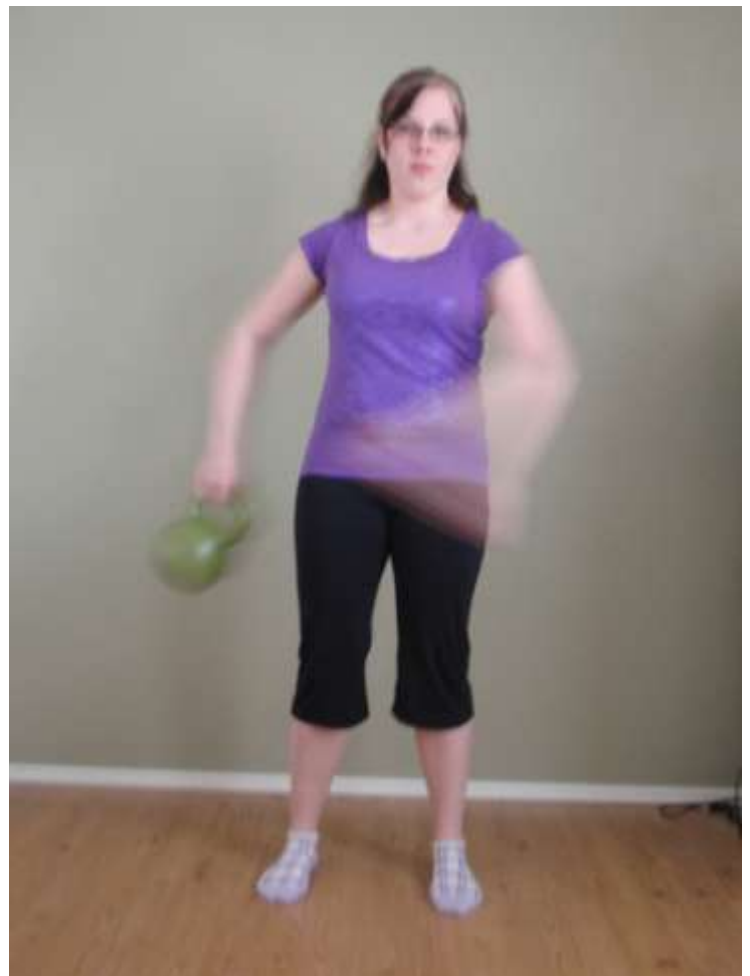


1. Lämmittely



Ota kahvakuulasta rento, tukeva ja hyvä ote. Pidä vatsa tiukkana. Vartalo paikallaan ja kierrä kahvakuulaa vartaloa ympäri.

**Toista molemmilla puolilla/molemmilla käsillä
10 kertaa.**



2. Lämmittely – hiihtoliike



Pidä vartalo paikallaan, vatsa tiukkana. Käsiiä viedään vuorotellen eteen ja taakse. Pidä kuula käsi rentona!

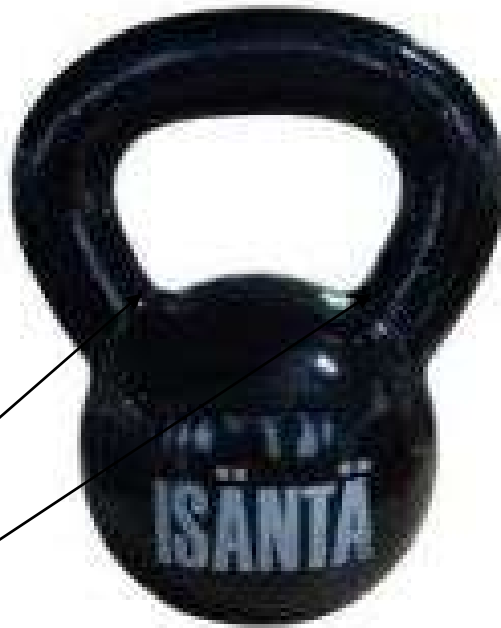
**Huomioi, että olkapäät ovat rentoina!
Älä jännitä niskaa!**



SARVIOTE

Mikä on sarviote?

Kuulan ollessa esimerkiksi pöydällä, laitetaan molemmat peukalot etukautta kahvojen välistä, jolloin saat niin kutsutun sarviotteen kuulasta.



PEUKALOT ETU
KAUTTA!!!

Kämmenselät ovat vartalosta poispäin.



3. Harjoitus - Keskivartaloa tukeva liike.

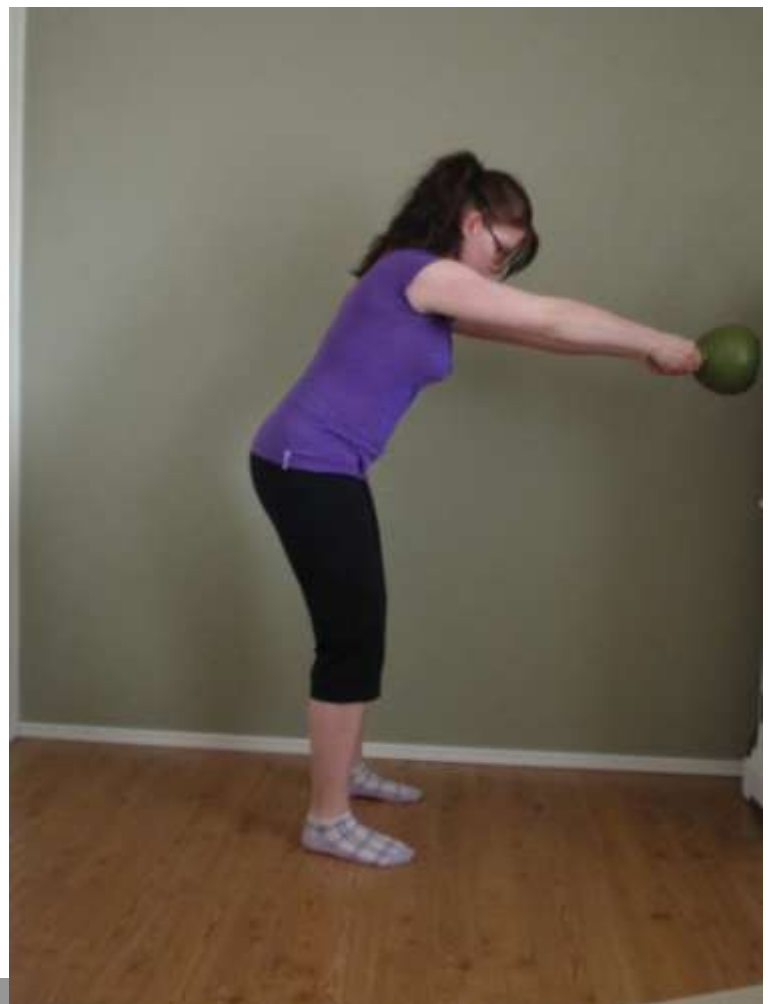


**Hartian levyinen haara-
asento, vatsa tiukkana!
Kuulasta sarviote molemmilla
käsillä.**

**Vie kuulaa selkäpitkänä ja
suorana, jaloilla joustuen har-
tioiden korkeudelle.**

**Muista ottaa tilaa
liikkeelle!**

Toista 10 kertaa.



4. Harjoitus – Hauiskäännöt



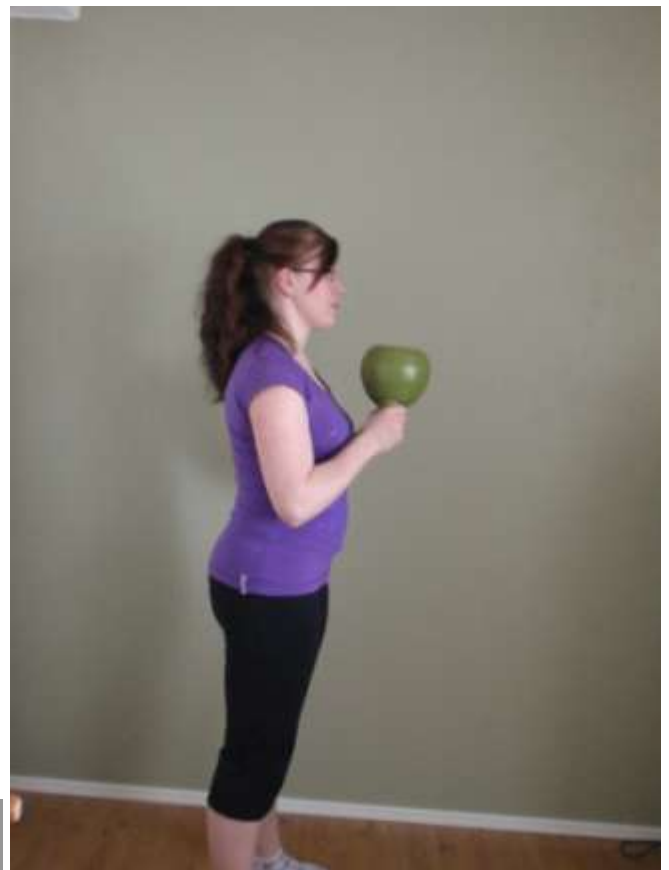
Ota sarviote. Vartalo tiukkana. Hartioiden levyinen haa-ra-asento.



Käsivarret vartalon myötäisesti.

Rauhallinen, hallittu liike.

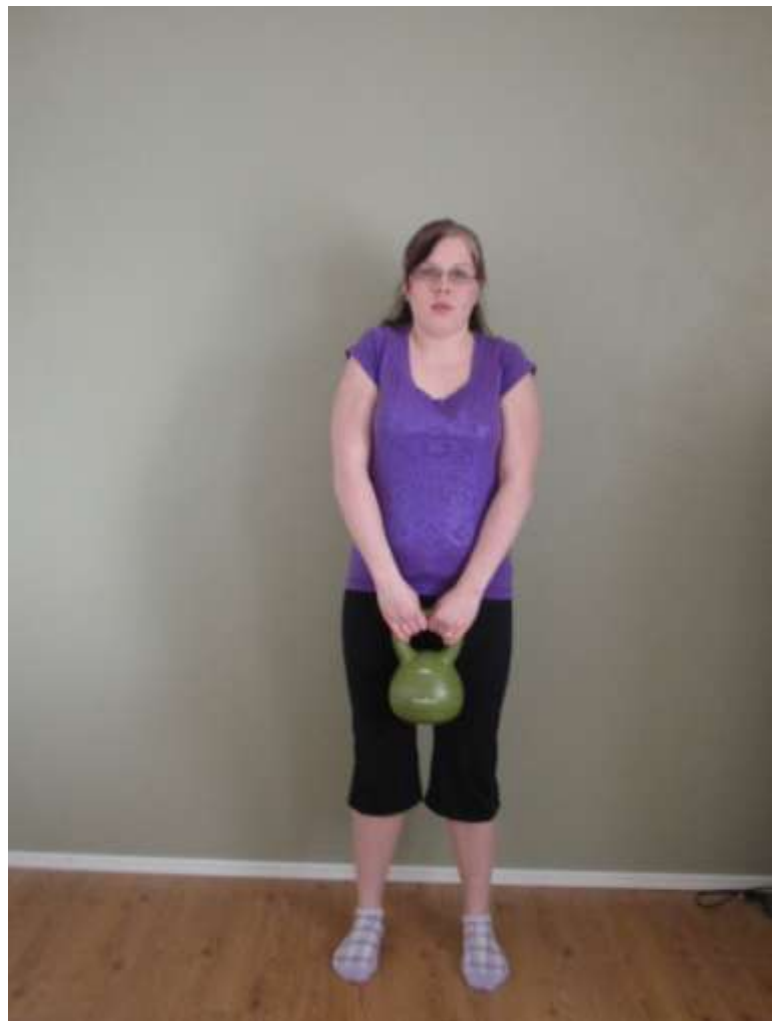
Toista 10 kertaa.



5. Harjoitus – hartioiden nosto



**Pää pysyy paikallaan.
Hartioita nostetaan yhtä ai-
kaa kohti korvia. Liike
etenee ylös alas.**



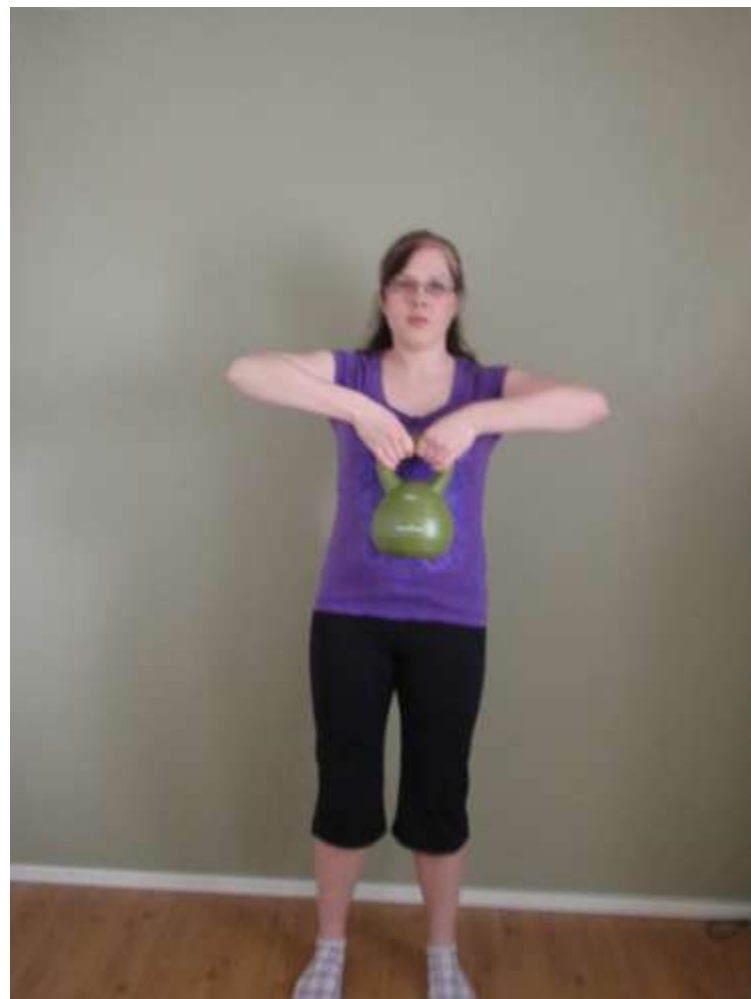
6. Harjoitus- rinnalleveto



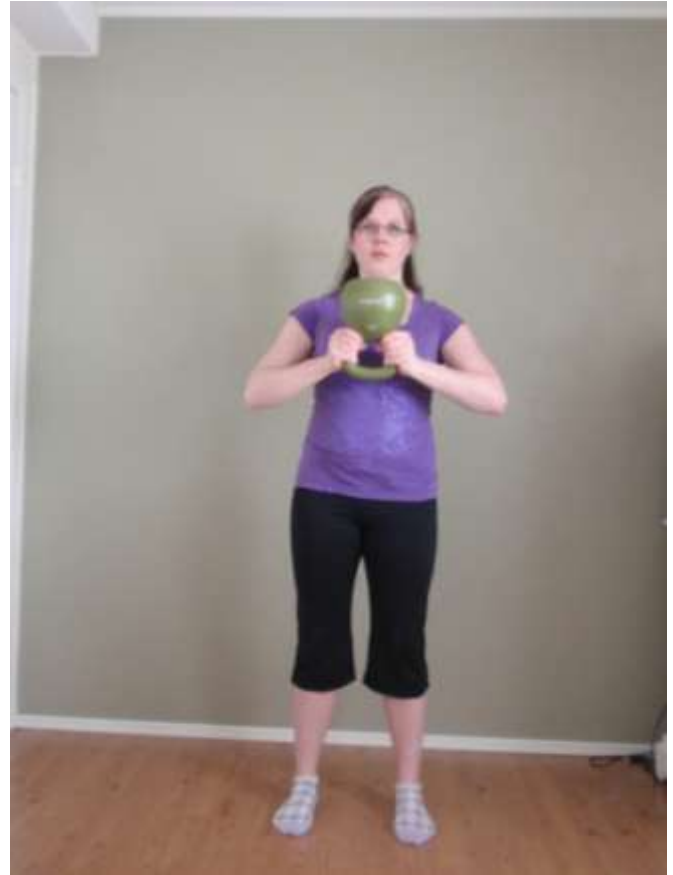
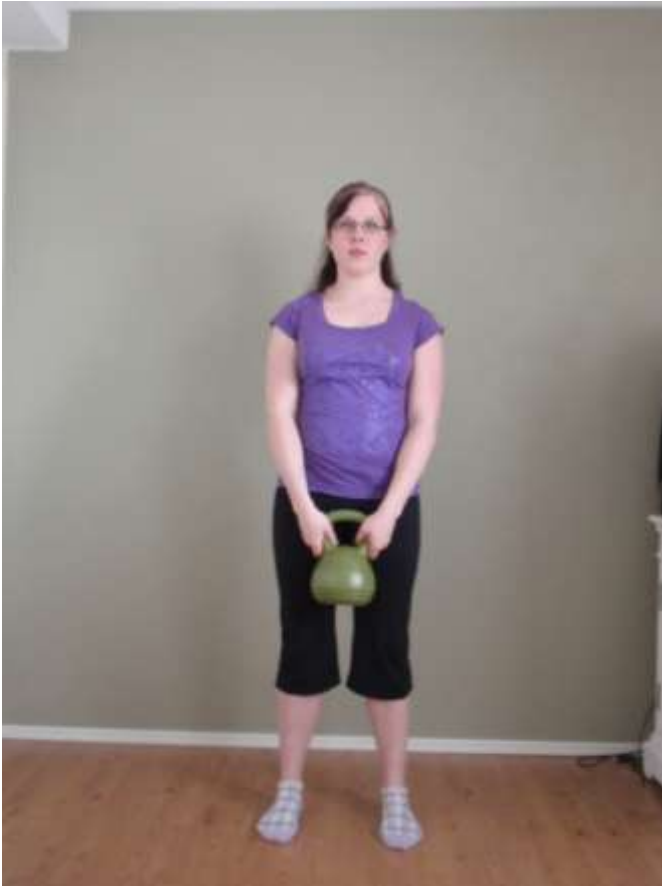
**Kyynärpäät suorina,
osoittavat sivuille.**

Muista tehdä liike hallitusti!

**Haara-asento.
Vartalo tiukkana.
Vatsa sisään!**



7. Harjoitus – yhdistettynä hauis käännöt ja pystypunnerrus.



Pystypunnerruksessa liike jatkuu hauis käännöstä kuulan työntönä suorilla käsillä kohti kattoa.

Liike rata palautuu asteittain lähtö asentoon.

Vartalo on tärkeä pitää tiukkana! Toista 10 kertaa.

8. Harjoitus - Tuolilta ylösnousu.



Istu tuolin reunalla. Ota tukeva haara asento. Kuula roikkuu rentona haarojen välissä suorilla käsillä.

Nouse tuolilta selkä suorana seisomaan. Kuula roikkuu käsien painona rentona.



Istu tuolille peppu pitkänä, vartalo ja reidet tiukkoina.



Muista hyvä ryhti! Selkä suorana ja vatsa tiukkana.

Toista 10 kertaa.

9. Harjoitus - Sivutaivutus tuolilla



Selkä suorana – hyvä ryhti.

Kuula toisessa kädessä rentona.

Pidä tietty jännitys, ettei hartia repsahda. Liike tulee olla hallittu!

VOIT TEHDÄ LIIKETTÄ MYÖS ILMAN KUULAA!

Taivuta vartaloa hallitusti. Kuulakäden puolelle. Tee liike hallitusti alusta loppuun asti.

Toista 10 kertaa molemmilla puolilla.



Venyttele! Tee kaikkia liikkeitä vähintään puoli minuuttia!

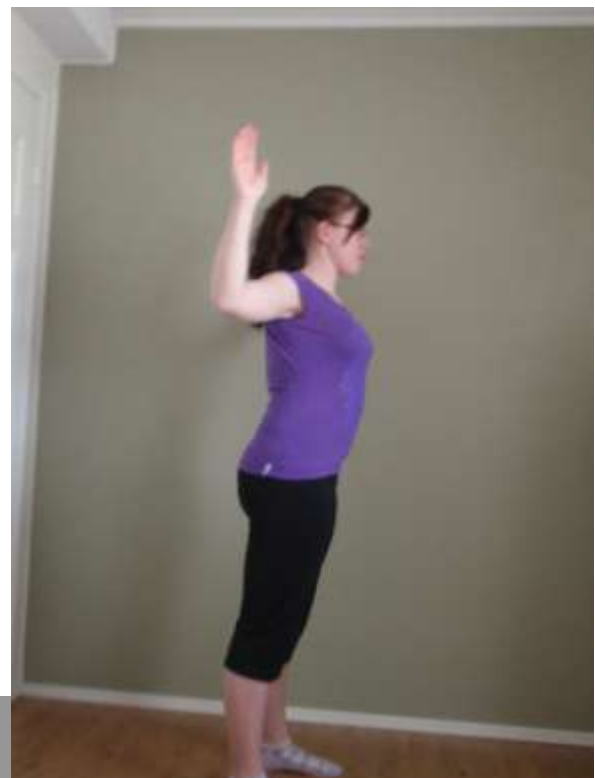


Niska- hartiasseutu venyy:

Seiso suorana, vartalo tiukkana ja taivuta korvaa kohti olkapäätä. Pidä hartia paikallaan ja rentona.

Voit tehostaa liikettä siten, että toisen puolen käsi on ranteesta koukussa ja toimii vastapainona.

Rintakehän venytys: Rintakehä auki. Kädet 90 asteen kulmaan. Vie käsiä avoimena takaviistoon.





Hauisvenytys:

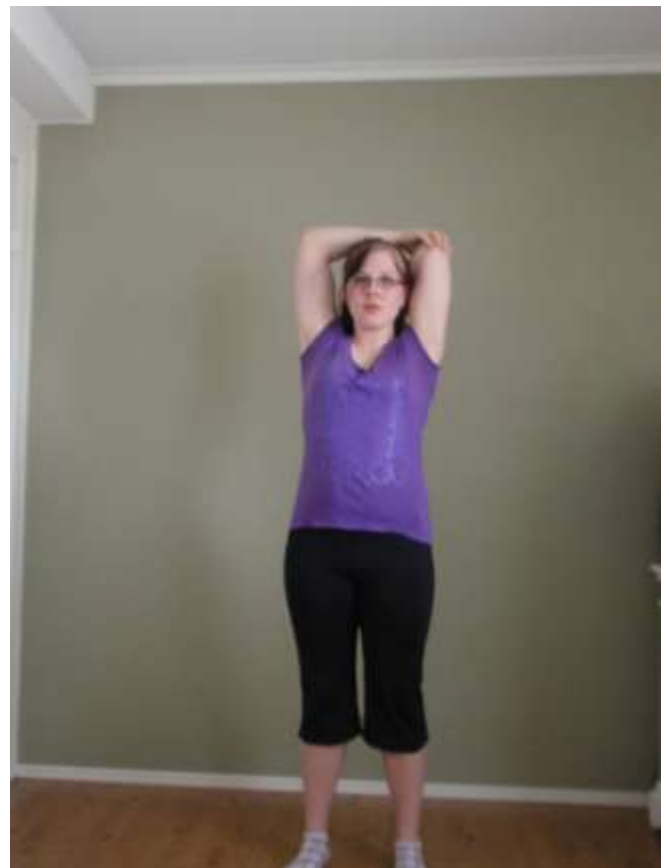
Vie suoraa kättä takaviistoon.

Kun kierrät rannetta auki, saat tehostettua venytystä.

Ja vielä ne allit..:)

Laita toisen käden kyynärpää kohti kattoa, käsi lapaluuta kohti.

Ota toisella kädellä kyynärpästä kiinni. Venytys tehostuu.



ONNITTELE ITSEÄSI HYVÄSTÄ SAAVUTUKSESTA!