



**SAVONIA**

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

# STRESSITÖN TYÖ

Työhyvinvointivalmennuksen vaikutuksia työhyvinvointiin

TEKIJÄ/T:     Jani Karhula  
                  Jonne Martikainen  
                  Matti Niemi

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Fysioterapeutin tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Jani Karhula, Jonne Martikainen ja Matti Niemi	
Työn nimi Stressitön työ – Työhyvinvointivalmennuksen vaikutuksia työhyvinvointiin	
Päiväys	28.10.2019
Sivumäärä/Liitteet	57/16
Ohjaaja(t) Tuija Sairanen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Savonia – ammattikorkeakoulu, VireTori	
Tiivistelmä	
<p>Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Siihen vaikuttavat muun muassa hyvä työilmapiiri, motivoiva ja osaava johtaminen sekä työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus työssä jaksamiseen, tuottavuuteen ja sen avulla sairauspoissaolojen määrä voi laskea.</p> <p>Opinnäytetyömme on kehittämistyö, jonka tarkoituksena oli selvittää opiskelijoiden toteuttamien stressinhallintamenetelmien vaikutusta asiakkaidemme työhyvinvointiin ja sen osa-alueisiin. Tavoitteena oli edistää työntekijöiden työhyvinvointia opiskelijoiden toteuttamalla työhyvinvointivalmennuksella sekä kehittää uusi toimintamalli. Työhyvinvointivalmennus sisälsi työergonomiaohjausta, liikunta- ja terveysneuvontaa sekä testauksia. Käytimme fyysisiä ja psyykkisiä muutoksia arvioivia mittareita, joita olivat erilaiset kyselylomakkeet, InBody – kehonkoostumusmittaus, polkupyöräergometritesti sekä muutosvaihemalli.</p> <p>Opinnäytetyön tilaaja oli Savonia-ammattikorkeakoulu yhdessä VireTorin kanssa. VireTori on Savonia-ammattikorkeakoulun alaisuudessa toimiva moniammatillinen oppimisympäristö, jossa eri alojen opiskelijat pääsevät tekemään oman alansa työharjoittelua yrittäjämäisellä otteella. Kehittämistyömme taustalla toimi Kuopion kaupungin ja Siilinjärven kunnan Yhdessä työhyvinvointia -hanke.</p> <p>Kehittämistyömme aihe on rajattu käsittelemään stressiä ja sen vaikutusta työhyvinvointiin. Opinnäytetyömme koostuu teoriaosuudesta, jossa käsittelemme työhyvinvointia ja sen osa-alueita, stressin vaikutusta työhyvinvointiin, fysioterapeuttisia menetelmiä stressinhallintaan, muutosvaihemallin hyödyntämistä terveyskäyttäytymiseen sekä varhaiskasvatusta ja vanhustenhoitoa. Lisäksi esittelemme opinnäytetyössä Stressitön työ -kehittämistyötä ja sen pohjalta laadittuja toimintamalliehdotuksia sekä jatkokehitysideoita.</p> <p>Saimme loppumittausten tuloksia odotettua vähemmän, jonka vuoksi kehittämistyön vaikutuksen arviointi on toteutettu alkutestien sekä opiskelijoilta ja asiakkailta saatujen palautteiden ja mielipiteiden perusteella. Saatujen tulosten mukaan saimme toiminnalla kuitenkin positiivisia muutoksia aikaan asiakkaiden työhyvinvoinnissa. Näitä tietoja pystyttiin hyödyntämään toimintamalliehdotuksien laatimisessa. Kehittämistyön vaikutuksen tarkempaan arviointiin tulisi saada suurempi määrä alku- ja lopputestaustuloksia sekä jatkoseuranta vaikutuksen pysyvyyteen.</p>	
Avainsanat Työhyvinvointi, stressi, stressinhallinta	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme of Physiotherapy			
Author(s) Jani Karhula, Jonne Martikainen, Matti Niemi			
Title of Thesis Stress-free work – Effects of work well-being coaching to well-being at work			
Date	28.10.2019	Pages/Appendices	57/16
Supervisor(s) Tuija Sairanen			
Client Organisation /Partners Savonia University of Applied Sciences, VireTori			
<p>Abstract</p> <p>Well-being at work is a whole that consists of work and its meaningfulness, health, safety and well-being. Well-being at work among other things is influenced by a good working atmosphere, motivating and competent management and the professional skills of the employees. Well-being at work has a significant impact on being able to work and on productivity, and it can help to reduce absences due to sickness.</p> <p>This thesis is a development work that aimed to find out the impact of the stress management methods performed by students on well-being at work and its components. The goal was to improve users' well-being at work through student well-being coaching and to develop a new operating model. Well-being coaching included ergonomic counselling for work, sports and health advisement and testing. Physical and mental change measures were used, including different types of questionnaires, InBody, a bicycle ergometer and a change model.</p> <p>The client organization of the thesis was Savonia University of Applied Sciences along with VireTori. VireTori is a multi-professional learning environment of Savonia University of Applied Sciences where students from different disciplines have the opportunity to do their internships in an entrepreneurial way. At the background of the development work was the Yhdessä työhyvinvointia -project, a joint project of the City of Kuopio and the Municipality of Siilinjärvi.</p> <p>The topic of the development work was limited to deal with stress and its impact on well-being at work. The thesis consists of a theoretical part dealing with well-being at work and its subdivisions, the impact of stress on well-being at work, physiotherapeutic methods for stress management, utilizing the change phase model in health behavior, and early childhood education and care for the elderly. In addition, the thesis presents the Stressitön työ -development work and the working model proposals based on it, as well as ideas for further development.</p> <p>The measurements brought fewer results than expected, which is why the effect of the development work has been evaluated on the basis of the starting tests and the feedback and opinions from students and clients. However, according to the results received, positive changes were achieved in clients' well-being at work. This information was used to create working model proposals. In order to evaluate the effect of the development work more accurately, more test results and follow-up are needed to assess the effects' permanence.</p>			
Keywords Well-being at work, stress, stress management			

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	6
2	TYÖHYVINVOINTI OSANA TYÖTÄ.....	8
2.1	Työhyvinvointi yksilön ja yhteisön näkökulmasta .....	8
2.2	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät .....	8
3	TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEET .....	10
3.1	Fyysinen työhyvinvointi .....	10
3.2	Psyykinen työhyvinvointi .....	10
3.3	Sosiaalinen työhyvinvointi.....	11
4	STRESSIN VAIKUTUS HYVINVOINTIIN .....	12
4.1	Stressinhallinta .....	13
5	FYSIOTERAPEUTTISET MENETELMÄT STRESSINHALLINTAAN.....	15
5.1	Liikunta .....	15
5.2	Ravitsemus.....	15
5.3	Uni.....	16
6	MUUTOSVAIHEMALLIN HYÖDYNTÄMINEN TERVEYSKÄYTTÄYTYMISEN SEURANNASSA.....	17
7	VARHAISKASVATUS JA VANHUSTENHOITO .....	19
7.1	Varhaiskasvatus.....	19
7.2	Vanhustenhoito.....	21
8	STRESSITÖN TYÖ -KEHITTÄMISTYÖ.....	23
8.1	Kehittämistyön kuvaus .....	23
8.2	Yhdessä työhyvinvointia -hanke taustana Stressitön työ -kehittämistyölle .....	23
8.3	Stressitön työ -kehittämistyön toteutus .....	24
9	AINEISTO JA MENETELMÄT.....	26
9.1	Aineisto ja aineiston keruu.....	26
9.2	Kehittämistyössä käytetyt mittarit .....	26
9.2.1	Kyselylomakkeet .....	26
9.2.2	Stressikysely .....	26
9.2.3	InBody .....	26
9.2.4	Epäsuora polkupyöräergometritesti .....	28
9.2.5	Muutosvaihemalli .....	29

10 STRESSITÖN TYÖ -KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET JA KEHITETYT TOIMINTAMALLIEHDOTUKSET .....	30
10.1 Toimintamalliehdotukset.....	31
11 POHDINTA.....	32
11.1 Stressitön työ - kehittämistyön prosessin ja tuotoksen arviointi .....	32
11.2 Luotettavuus ja eettisyys.....	33
11.3 Ammatillinen oppiminen .....	34
11.4 Kehittämistyön haasteet .....	35
11.5 Jatkokehitysideat .....	35
12 LÄHTEET .....	37
13 LIITTEET .....	41

## 1 JOHDANTO

Työhyvinvointi muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Siihen vaikuttavat muun muassa hyvä työilmapiiri, motivoiva ja osaava johtaminen sekä työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus työssä jaksamiseen, tuottavuuteen ja sen avulla sairauspoissaolojen määrä voi laskea ja siksi työhyvinvointi on aiheena myös yhteiskunnallisesti tärkeä. (Työterveyslaitos 2018b.) Fysioterapian näkökulmasta työhyvinvoinnin kehittämisenellä on ehkäisevä vaikutus muun muassa tuki- ja liikuntaelinsairauksiin.

Opinnäytetyömme on kehittämistyö, jonka tarkoituksena oli selvittää opiskelijoiden toteuttamien stressinhallintamenetelmien vaikutusta asiakkaidemme työhyvinvointiin ja sen osa-alueisiin: fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin. Tavoitteena oli edistää työntekijöiden työhyvinvointia opiskelijoiden toteuttamalla työhyvinvointivalmennuksella sekä kehittää uusi toimintamalli, jota Savonia-ammattikorkeakoulu sekä Kuopion kaupunki ja Siilinjärven kunta voivat jatkossa käyttää. Työhyvinvointivalmennus sisälsi työergonomiaohjausta, liikunta- ja terveysterveystuontaa sekä testauksia (liite 1). Käytimme fyysisiä ja psyykkisiä muutoksia arvioivia mittareita, joita olivat erilaiset kyselylomakkeet, InBody – kehonkoostumusmittaus, polkupyöräergometritesti sekä muutosvaihemalli.

Opinnäytetyön tilaaja on Savonia-ammattikorkeakoulu yhdessä VireTorin kanssa. VireTori on Savonia-ammattikorkeakoulun alaisuudessa toimiva moniammatillinen oppimisympäristö, jossa eri alojen opiskelijat pääsevät tekemään oman alansa työharjoittelua yrittäjämäisellä otteella. Kehittämistyömme taustalla toimi Kuopion kaupungin ja Siilinjärven kunnan Yhdessä työhyvinvointia -hanke. Hankkeen tarkoituksena on parantaa Kuopion kaupungin ja Siilinjärven kunnan työntekijöiden työhyvinvointia. Kohderyhmiä hankkeessa on opetustoimen, varhaiskasvatuksen ja vanhustenhoiton työyksiköistä. Hanke saa rahoituksen Euroopan Unionin sosiaalirahastosta ja se toteutetaan aikavälillä 2018-2020.

Aihe opinnäytetyöhön valikoitui, koska halusimme kehittää työfysioterapian osaamistamme. Työfysioterapia oli meitä yhteisesti kiinnostava aihe ja koimme, että kehittämistyöllä saisimme positiivisia muutoksia aikaan työorganisaatioissa. Olemme kiinnostuneet työskentelemään työikäisten parissa fysioterapeutteina ja koemme, että kehittämistyömme avulla voimme syventää omaa ammatillista osaamistamme. Kehittämistyön käytännön toteutus sisältyy Savonia-ammattikorkeakoulun fysioterapiaopintoihin kuuluvaa työfysioterapiakurssia.

Rajasimme kehittämistyömme käsittelemään stressiä ja sen vaikutusta työhyvinvointiin. Teimme työhön osallistuvien asiakkaiden työorganisaatioissa alkukartoitusta ja havainnointia, minkä perusteella stressi nousi merkittävimmäksi yhteiseksi työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi. Työuupumus on työstä rajattu pois, sillä siihen ei voida vaikuttaa samalla tavalla fysioterapeuttisin menetelmin vakavuutensa vuoksi.

Opinnäytetyömme koostuu teoriaosuudesta, jossa käsittelemme työhyvinvointia ja sen osa-alueita, stressin vaikutusta työhyvinvointiin, fysioterapeuttisia menetelmiä stressinhallintaan, muutosvaihemallin hyödyntämistä terveystyöskentelyyn sekä varhaiskasvatusta ja vanhustenhoitoa. Lisäksi esittelemme opinnäytetyössä Stressitön työ -kehittämistyötä ja sen pohjalta laadittua toimintamallia sekä jatkokehitysideoita.

Saatujen tulosten mukaan saimme toiminnalla positiivisia muutoksia aikaan asiakkaiden työhyvinvoinnissa. Saimme loppumittausten tuloksia odotettua vähemmän, jonka vuoksi kehittämistyön vaikutuksen arviointi on toteutettu alkutestien sekä opiskelijoilta ja asiakkailta saatujen palautteiden ja mielipiteiden perusteella. Näitä tietoja pystyttiin hyödyntämään toimintamalliehdotuksien laatimisessa. Kehittämistyön vaikutuksen tarkempaan arviointiin tulisi saada suurempi määrä alku- ja lopputestaustuloksia sekä jatkoseuranta vaikutuksen pysyvyyteen. Toimintamalliehdotuksia voidaan käyttää VireTorin ja Kuopion kaupungin yhteistyön kehittämiseen.

## 2 TYÖHYVINVOINTI OSANA TYÖTÄ

### 2.1 Työhyvinvointi yksilön ja yhteisön näkökulmasta

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin turvalliseksi, terveelliseksi ja tuottavaksi työksi, jota tekevät ammattitaitoiset työntekijät sekä työyhteisöt. Organisaation tulee olla hyvin johdettua. Käsitteeseen kuuluu myös, että työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi, se on palkitsevaa ja koetaan elämänhallintaa tukevaksi. (Työterveyslaitos 2018b.)

Työhyvinvoinnista huolehtiminen on työntekijän ja työnantajan vastuulla. Sen edistäminen tapahtuu aina yhteistyönä johtajien, esimiesten sekä työntekijöiden toimesta. Työsuojeluhenkilöstö sekä luottamusmiehet ovat myös työhyvinvoinnin keskeisiä vaikuttajia. Työterveyshuolto on työhyvinvoinnin edistäjänä lisäksi tärkeä osapuoli. (Työterveyslaitos 2018b.) Työnantajan vastuulla on taata työntekijöille työterveyshuolto ja sen tehtäviin kuuluu työterveyden edistäminen ja ammattitautien ennaltaehkäisy. Työntekijän tulee vuorostaan noudattaa työorganisaation yhteisiä sääntöjä ja huolehtia omasta työkyvystään työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Kauhanen 2016, 25.)

Työhyvinvointiin vaikuttaminen on pitkäjänteistä. Siihen tulee osallistuttaa koko työorganisaatio. Vaikutusalue voi ulottua muun muassa henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai johtamiseen. Työhyvinvointiin investoimalla voidaan saada parannettua organisaation kilpailukykyä, taloudellista tulosta ja mainetta. Investoinnit voivat maksaa itsensä takaisin moninkertaisena. Työhyvinvointiin investoinnin myönteinen vaikutus voi ulottua esimerkiksi yrityksen tuottavuuteen, voittoon, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vaihtuvuuden vähenemiseen, työntekijöiden sairauspoissaoloihin sekä työtaturmiin. (Työterveyslaitos 2018b.)

Työkykyisyys kuuluu olennaisena osana työhyvinvointiin. Esimerkiksi heikko fyysinen työkyky vaikuttaa välittömästi työn tuloksellisuuteen. Työntekijän peruskunto, terveys, ammattitaito ja asenteet työtä kohtaan ovat asioita, joilla on vaikutusta työkykyyn. Sen tilapäinen heikentyminen on myös yleistä ja työkyvyn merkitys korostuu etenkin fyysisesti kuormittavassa työssä. Työkyvyn heikentyessä työterveyshuollon merkitys kasvaa. (Kauhanen 2016, 23-25.)

### 2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Nykyajan työorganisaatiot elävät jatkuvassa muutoksessa. Muutokset voidaan kokea kuormittavana, jos niihin voidaan heikosti vaikuttaa tai jos niiden merkitystä ei tiedosteta. Hyvin toteutetun muutoksen avulla työorganisaation perustehtävä voi kiteytyä, työssä osaaminen kehittyä ja työntekijät voivat saada sen avulla pystyvyyden tunnetta ja itseluottamusta osallisuuden ja onnistumisen seurauksena. (Työturvallisuuskeskus 2013, 3.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa muun muassa henkilöstön ikääntyminen, työtehtävien yksipuolisuus ja niiden muutokset, työn fyysinen alikuormitus tai yksipuolinen kuormitus sekä fyysisten kuormitustekijöiden lisäksi emotionaalinen ja eettinen kuormitus. Teknologian kehitys voi aiheuttaa myös omat haasteensa koetulle työhyvinvoinnille. Uudet laitteet, muuttuneet toimintatavat ja muut muutokset voivat olla haastavia sisäistää ja aiheuttaa lisäkuormitustekijöitä. Työmäärä tulisi olla mitoitettu optimaaliselle tasolle jokaista työntekijää kohden, sillä liian



suuri tai pieni määrä voivat molemmat vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin. (Työturvallisuuskeskus 2013, 6.) Kuvassa 1 on lueteltuna lisää työhön vaikuttavia tekijöitä ja yleisimpiä muutostrendejä. Tämän työn osalta oleellisia käsitteitä ovat työsuojelu ja -työhyvinvointi sarakkeessa käsiteltävät asiat sekä työsuhteiden monimuotoisuus.

Työelämä, organisaatiot	Yksilö, työyhteisö	Työsuojelu ja -hyvinvointi
Teknologian, tietotekniikan ja siihen liittyvien sovellusten kehitys	Tietotekniikan ja sosiaalisen median hyödyntäminen	Riskien monimuotoisuus
Kansainvälistyminen	Monikulttuurisuus ja -kielisyys	Psykososiaalisten riskien korostuminen
Ydinliiketoimintaan ja ydinosamiseen keskittyminen, palveluiden ulkoistaminen	Vuorovaikutukseen liittyvien tapojen ja kokouskäytäntöjen uudistuminen	Henkilöstön ikääntyminen
Arvojen, etiikan ja yhteiskuntavastuun korostuminen, ekologisesti kestävien ratkaisujen kehittäminen	Tiedon ja osaamisen kehittämisen merkityksen korostuminen	Emotionaalinen ja eettinen kuormitus
Yritysfuusiot ja -verkostoituminen	Informaatiotulva: oleellisen tiedon valikoinnin haaste	Työn fyysinen alikuormitus tai yksipuolinen kuormitus
24h/7pv-tieto- ja palveluyhteiskuntaan siirtyminen	Organisaatioiden rakenteiden ja toimintatapojen muutokset	Työliikenne-riskien lisääntyminen
Yrittäjyyden korostuminen	Muutos johtajuudessa: itsensä johtaminen, jaettu johtajuus	Yhteisen työpaikan turvallisuuden hallinta
Julkisen sektorin roolin muutos	Sosiaalisten taitojen ja tunneällyn merkityksen lisääntyminen	Yhteistoiminta ja työhyvinvointi monimuotoisissa työsuhteissa
Organisaatioiden madaltuminen	Työpaikkauskollisuuden ja sitoutumisen vähentyminen	Yhteistyön kehittäminen työterveyshuollon kanssa
Työsuhteiden monimuotoisuus: vuokra- ja alihankintatyö, määräaikaiset työsuhteet, osa-aika- ja vuorotyö, mobiili- ja etättyö	Työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyvät haasteet ja mahdollisuudet	Varhaisen tuen mallit työkyvyn ja -hyvinvoinnin edistämiseksi

KUVA 1. Työhön liittyviä muutostrendejä ja haasteita. (Työturvallisuuskeskus 2013, 6.)

### 3 TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEET

Työhyvinvointia tulee arvioida kokonaisvaltaisena käsitteenä, mutta arvioidessa on tärkeää osata erottaa siitä myös erillisiä osa-alueita. Jokaisen osa-alueen tulee olla tasapainossa tai se heijastuu myös muihin osa-alueisiin. Esimerkiksi jos työntekijällä on fyysisiä ongelmia tai kipuja, se heijastuu usein myös psyykkiseen työhyvinvointiin. Tässä kappaleessa käsittelemme työhyvinvoinnin osa-alueita fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta näkökulmasta.

#### 3.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään muun muassa työn fyysisen kuormituksen, fyysiset työolosuhteet sekä ergonomiset ratkaisut. Työtavat, liikkeet, asennot ja voimankäyttö kuormittavat tuki- ja liikuntaelimestöä useilla eri tavoilla. Kuormitus voi olla sopiva tilanteen ja työntekijän kannalta, tai liiallisena siitä voi olla haittaa työntekijän terveydelle. Yleisimpiä työn fyysisiä kuormitustekijöitä ovat fyysisesti raskas työ, hankalat työasennot, taakkojen käsittely, jatkuva istuminen ja toistotyö. Tuki- ja liikuntaelimestöä kuormittavat etenkin raskas, suurilla lihasryhmillä tehtävä dynaaminen työ, jossa oman kehon liikuttamiseen tarvitaan paljon energiaa. Painavia taakkoja käsiteltäessä, kuten kantamisen, nostamisen, vetämisen ja työntämisen yhteydessä, suuret lihasryhmät joutuvat työskentelemään sekä dynaamisesti että staattisesti. Tällöin työn kuormitus kohdistuu kokonaisvaltaisesti tuki- ja liikuntaelimestöön, etenkin selkään. (Työterveyslaitos 2019c, Virolainen 2012, 17.)

Raskas fyysinen työkuormitus, hankalat työasennot ja puutteellinen palautuminen työn rasituksista voivat johtaa tuki- ja liikuntaelinsairauksien syntyyn. Tuki- ja liikuntaelimestön sairaudet ovat tavallisimpia työhön liittyviä terveysongelmia ja ne ovat usein myös syynä sairaspöissaoloihin. Niistä aiheutuu myös paljon pysyvää työkyvyttömyyttä erityisesti ikääntyneissä työntekijäryhmissä. (Työterveyslaitos 2019c.)

Ehkäistäessä tuki- ja liikuntaelinvaivoja työpaikoilla, työjärjestelyihin ja ergonomiaan liittyvät toimenpiteet ovat avainasemassa. Sopiva työkuormitus ja positiivinen työilmapiiri vaikuttavat myönteisesti tuki- ja liikuntaelinterveyteen. Fyysistä työhyvinvointia voi edistää huolehtimalla tuki- ja liikuntaelimestön hyvinvoinnista esimerkiksi harrastamalla liikuntaa, nukkumalla riittävästi sekä välttämällä ylipainoa. (Työterveyslaitos 2019c.)

Suomalaiset 2011-tutkimuksen mukaan hyvä fyysinen kunto ja terveellinen ruokavalio vaikuttavat merkittävästi koettuun työhyvinvointiin. Liikunnallisesti aktiiviset työntekijät kokevat vähemmän stressiä ja heidän työssäjaksamisensa on parempi kuin passiivisemmilla liikkujilla. (Redera Oy 2011.)

#### 3.2 Psyykinen työhyvinvointi

Psyykkisen työhyvinvoinnin osa-alue sisältää muun muassa työn stressaavuuden, kiireen sekä työstä aiheutuvat paineet. Se on usean eri tekijän summa ja sille on hyvät edellytykset silloin, kun työntekijä kokee tulevaisuutensa töihin mielellään ja työpäivän jälkeen lähtee töistä hyvällä mielin. Psyykkisen työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijä kokee tekevänsä ammattitaitoaan ja omia kykyjään vastaavaa mielekästä työtä. On myös tärkeää, että työntekijä saa tunnustusta työstään työnantajalta sekä työtovereiltaan. (Klemelä 2006.)

Psyykinen työhyvinvointi voi kärsiä, jos työssä tulee liikaa psyykkisiä kuormitustekijöitä. Tällaisia kuormitustekijöitä

ovat esimerkiksi työntekijän kokemus siitä, että työtä on liian paljon tai siinä on jatkuvasti kiire, työmäärää tai työtahtia ei voi itse säädellä, työssä ei ole mahdollista kehittyä tai oppia uutta, työstä ei saa riittävästi palautetta tai arvostusta. Liiallisen psyykkisen kuormituksen määrästä voi aiheutua stressiä ja se voi vakavimmillaan johtaa työuupumukseen ja muihin psyykkisiin sekä fyysisiin sairauksiin. (Työterveyslaitos 2019a.) Psykkistä työhyvinvointia voidaan edistää esimerkiksi huolehtimalla riittävästä työn, vapaa-ajan ja levon suhteesta sekä henkilöstön hyvästä työilmapiiristä ja tasavertaisesta työnjaosta (Virolainen 2012, 33). Sen puutteet saattavat ilmetä työntekijällä esimerkiksi väsymyksenä ja muina stressireaktioina, kuten keskittymisongelmina, hermostuneisuutena, ärtyneisyytenä tai epämääräisinä kipuina (Tarkkonen 2012, 63).

Psyykkisen työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työympäristö tukee työntekoa. Työympäristön ja työntekijän tulee olla myös fyysisten ja sosiaalisten ominaisuuksiensa osalta yhteensopivat ja sen tulee olla sellainen, että se tekee mahdolliseksi työn vaivattoman sujumisen sekä on turvallinen työntekijälle. Näitä työympäristöön vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa työtilat, välineet, valaistus, melutaso, ilmanlaatu sekä yleinen työympäristön siisteys. (Klemelä 2006.)

### 3.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalisella työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työntekijä kokee kuuluvansa työyhteisöön sekä vuorovaikutus työyhteisössä on sujuvaa. Hyvästä sosiaalisesta työhyvinvoinnista kertovat luottamus sekä tasa-arvo työyhteisössä ja työnantajan kanssa. (Koivuranta 2015.) Sosiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttavat monet asiat työyhteisössä. Työyhteisön toimivuus, töiden organisointi, johtamiskäytännöt, työympäristö ja sen turvallisuus ovat tärkeimpiä sosiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. (Jukantupa 2015.)

Työtoverit muodostavat merkittävän osan sosiaalisesta hyvinvoinnista työpaikalla. Työntekijän sosiaalisen hyvinvoinnin kannalta olisi hyvä, jos hän tutustuisi työtovereihinsä henkilökohtaisella tasolla, sillä työpaikalla syntyneet ystävyysuhteet saattavat lisätä motivaatiota ja tehoa työtä kohtaan. (Virolainen 2012, 24-25.) Tekemässämme alkukartoituksessa ilmeni, että kehittämistyöhömme osallistuneet asiakkaat kokivat työtoverit ja työpaikan ilmapiirin merkittäviksi hyvinvointiaan tukeviksi tekijöiksi.

Työpaikkakiusaaminen on merkittävä sosiaalista työhyvinvointia heikentävä tekijä. Kiusatuksi tuleminen aiheuttaa stressiä, laskee sekä mielialaa että kokonaisvaltaisesti työhyvinvointia. (Työterveyslaitos 2019d).

## 4 STRESSIN VAIKUTUS HYVINVOINTIIN



KUVA 2. Stressi

Terveyskirjasto määrittelee stressin tilanteena, jossa ihmiseen kohdistuu niin paljon haasteita ja vaatimuksia, että sopeutumiseen käytettävissä olevat voimavarat ovat tiukoilla tai ylittyvät. Stressi voi ilmetä useilla erilaisilla tavoilla. Fyysiset muutokset kehossa, psyykkiset oireet tai käyttäytymisen muutos voivat olla stressin oireita. Fyysisinä oireina voi ilmetä esimerkiksi päänsärkyä, huimausta, pahoinvointia, vatsavaivoja, sydämentykytyksiä, hikoilua ja selkävaivoja. Yleisimpiä stressin aiheuttamia psyykkisiä oireita taas ovat jännittyneisyys, ärtymys, aggressiot, levottomuus, ahdistuneisuus, masentuneisuus, muistiongelmia ja unen häiriöt. (Terveyskirjasto 2019a.) Stressillä on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin, sillä arvioiden mukaan jopa 60 % sairaspöissaoloista johtuvat stressistä eli stressi on yksi merkittävimmistä sairaspöissaolojen syistä (Virolainen 2012, 31).

Stressi voidaan jakaa kahteen eri osa-alueeseen, positiiviseen ja negatiiviseen stressiin. Positiivinen stressi voidaan kokea haitallisuuden sijaan voimavarana. Se voi olla avuksi tiukasta tilanteesta selviytymisessä, sillä positiivisessa stressissä aivot työskentelevät tehokkaammin. Stressitilanteessa sydämen syke kasvaa, stressihormonien pitoisuus nousee sekä aivojen neurokemia muuttuu niin, että tällöin tarkkaavaisuus voi jopa parantua. (Toikkanen 2017.) Tällaisissa tilanteissa positiivista stressiä voidaan kuvata innostuksena, motivaationa tai haasteena (Nykänen 2009, 48).

Stressistä tulee negatiivista silloin, jos keho ei pääse palautumaan normaaliin tilaan positiivisen stressin jälkeen tai, jos henkilö kokee, ettei kykene selviytymään esimerkiksi työn vaatimuksista (Toikkanen 2017). Tähän tilaan liittyy myös mielialan lasku. Negatiivinen stressi heikentää työ- ja toimintakykyä yhtä paljon kuin useat somaattiset eli elimelliset pitkäaikaissairaudet kuten sydänsairaudet tai diabetes. Stressaantuneena ihmisen keskittymiskyky ja tarkkaavaisuus heikkenevät, samoin myös muisti ja oppimistoiminnot. Tämä johtaa siihen, että työn rutiinitehtävissäkin voi alkaa tapahtua lipsahduksia. Stressaantunut henkilö ärsyyntyy helposti ja hänen käytöksestään voi havaita rauhattomuutta ja ahdistusta. Monilla ilmenee myös univaikeuksia. (Nykänen 2009, 49-51.) Stressiä voi ilmetä myös silloin, jos tekemistä ei ole tarpeeksi tai työt koetaan pitkästyttäväksi. Tällaisissa tilanteissa kyse on alikuormitusstressistä. (Kinnunen, Leppänen 2017.)

Työstressin jatkuminen pitkään voi johtaa pahimmillaan työuupumukseen (Terveyskirjasto 2019a). Rajasimme työuupumuksen pois opinnäytetyöstämme, sillä siihen ei voida vaikuttaa samalla tavalla fysioterapeuttisin menetelmin.

#### 4.1 Stressinhallinta

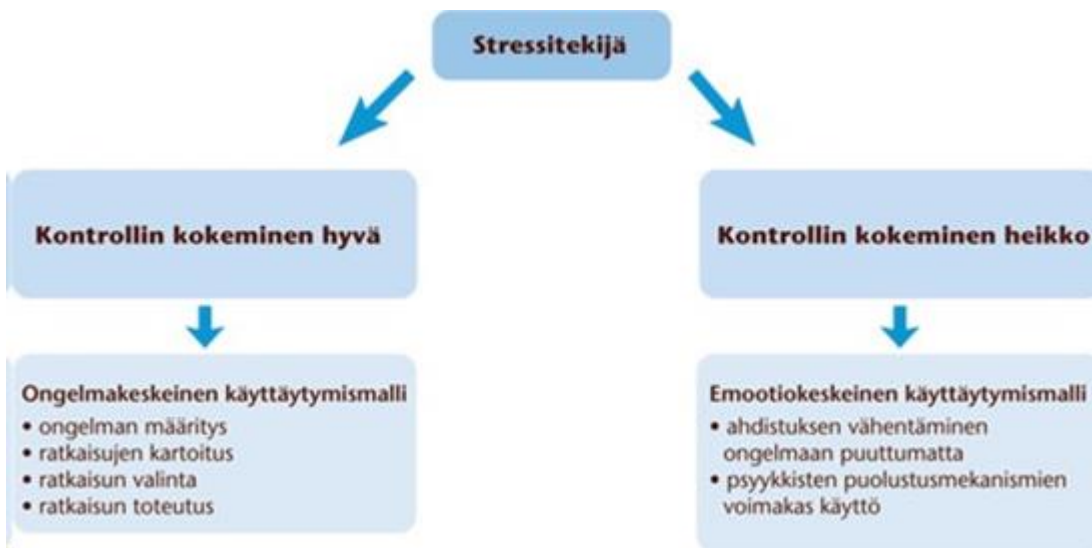


KUVA 3. Stressinhallinta

Stressinhallinta tarkoittaa sitä, kun ihminen pyrkii selviytymään hänen omat voimavaransa ylittävistä vaatimuksista ja paineista (Topinen-Tanner, Ahola 2012, 69). Se voi auttaa vähentämään tai pääsemään eroon stressistä ja sen avulla voi sopeutua myös stressitilanteeseen. Stressinhallinnassa fyysinen ja psyykinen palautuminen on oleellista. Tilanteeseen sopimattomat hallintakeinot voivat taas johtaa stressin lisääntymiseen. (Kinnunen ym. 2017.)

Stressinhallinnassa on kaksi keskeistä käyttäytymismallia, ongelmakeskeinen ja emootio- eli tunnekeskeinen, joita esitellään kuvassa 4. Tunnekeskeisiä hallintakeinoja ovat esimerkiksi huumori ja stressiä aiheuttavien tilanteiden välttely. Ihminen pyrkii tällöin välttelemään ongelmaan tarttumista ja vähentämään pahaa oloa psyykkisten puolustusmekanismien, kuten ongelman vähättelyn tai kieltämisen avulla. Tämä käyttäytymismalli johtaa monesti stressireaktion pitkittymiseen. (Kinnunen ym. 2017.)

Ongelmakeskeiset hallintakeinot ovat esimerkiksi konkreettista tekemistä, omien taitojen tai osaamisen parantamista, avun pyytämistä toisilta tai periksiantamattomuutta. Ongelmakeskeisessä käyttäytymismallissa ihminen pyrkii tarttumaan itse ongelmaan, sen määrittämisen ja ratkaisujen avulla. Tämä käyttäytymismalli johtaa monesti stressireaktion häviämiseen. (Kinnunen ym. 2017.)



KUVA 4. Stressinhallinnan käyttäytymismallit. (Terveyskirjasto 2019a.)

Stressinhallintakeinot jaetaan kahteen luokkaan, aktiivisiin ja passiivisiin. Aktiivisia keinoja ovat esimerkiksi harrastukset, liikunta, pohtiminen sekä avun ja tuen hakeminen. Lepo ja rentoutuminen ovat passiivisia stressinhallinnan keinoja. Vaikka passiiviset stressinhallintakeinot eivät ole yhtä suosittuja kuin aktiiviset, on kuitenkin tärkeää muistaa varata aikaa rentoutumiselle ja omista tarpeista huolehtimiselle. (Terveyskirjasto 2019a.)

Kehittämistyössä käytimme ongelma-keskeistä käyttäytymismallia, hyödyntäen sekä aktiivisia että passiivisia stressinhallintakeinoja. Erilaiset liikunnalliset aktiviteetit sekä huomion kiinnittäminen ravitsemukseen ovat kehittämistyössämme käytettyjä aktiivisia stressinhallintakeinoja, kun taas rentoutumisharjoitukset, uni ja lepo ovat käyttämiämme passiivisia hallintakeinoja.

## 5 FYSIOTERAPEUTTISET MENETELMÄT STRESSINHALLINTAAN

Tässä kappaleessa kerromme yleisimmistä stressinhallintamenetelmistä. Niitä on useita erilaisia, kuten liikunta, ravitseminen, lepo, hengitysharjoitukset, jooga, meditointi ja mindfulness-harjoitteet. Liikunta, ravitseminen ja uni ovat kuitenkin keskeisimmässä roolissa kehittämistyössämme, minkä vuoksi keskitymme tässä kappaleessa esittelemään niitä tarkemmin. Kerromme liikunnasta, ravitsemuksesta ja unesta kehittämistyön aiheen mukaisesti eli stressin näkökulmasta.

### 5.1 Liikunta

Liikunta on tärkeä osa hyvinvointia ja sillä on useita terveyttä edistäviä vaikutuksia. Se muun muassa auttaa pitämään yllä lihaksiston ja luuston kuntoa sekä kestävyyttä, laskee verenpainetta ja helpottaa stressinhallintaa. Liikunta vähentää veren kortisolin, eli stressihormonin pitoisuutta ja suurentaa endorfiinin, eli mielihyvähormonin pitoisuutta elimistössä. Liikunnan vaikutus saattaa myös auttaa kääntämään huomion pois negatiivisista ajatuksista ja toimii stressin purkamisen kanavana ja näin auttaa vähentämään stressiä. (Duodecim, Käypä hoito 2016). Tätä vahvistaa myös Shahrekordin yliopiston sairaanhoitajille tehty tutkimus, jossa havaittiin positiivinen yhteys aerobisen liikunnan harjoittamisella ja työstressin määrän vähentymisellä (Mohebbi, Dehkordi, Sharif, Banitalebi 2019).

Säännöllisellä liikunnalla on myönteisiä vaikutuksia mielenterveyteen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Vähäinen liikunta on yhteydessä heikkoon unen laatuun ja väsymykseen. Paljon liikkuvat ihmiset hallitsevat stressiä paremmin kuin vähän liikkuvat. Liikunnan avulla voidaan parantaa mielialaa ja torjua masennusta. (Terveyskirjasto 2018b.)

Liikunnan terveysvaikutukset saavutetaan jo kohtuullisella liikunnan määrällä. Terveysliikunnan määräksi suositellaan noin 1000 kilokalorin energiankulutusta viikossa, mikä tarkoittaa noin puoli tuntia kohtuullisesti kuormittavaa liikuntaa, kuten reipasta kävelyä viitenä päivänä viikossa. Liikuntamuodolla ei ole suurta merkitystä terveysvaikutusten kannalta, vaan tärkeintä on valita itselleen mieluinen liikuntamuoto. Terveiden ylläpitämiseksi liikunnan tulee olla säännöllistä, sillä liikunnan myönteiset vaikutukset ovat lyhytaikaisia. (Terveyskirjasto 2018b.)

### 5.2 Ravitseminen

Ravitsemuksella on merkittävä rooli elintapatauti- ja sairauksien ehkäisyssä. Terveellinen ruokavalio riittävän päivittäisen liikunnan, unen ja levon kanssa edistää hyvinvointia ja terveyttä ja vähentää sairastumisriskiä (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018a). Ravitsemuksella on myös yhteys mielialaan ja terveellisellä ruokavaliolla voidaankin vaikuttaa myönteisesti stressiin ja masennukseen (Huang, Liu, Suzuki, Ma ja Liu 2019).

Terveellinen ravitseminen on kokonaisuus, johon oleellisesti vaikuttavat päivittäin tehdyt ruokavalinnat pitkällä aikavälillä. Tarvitsemme tarpeeksi suojaravintoaineita ja energiaa kulutukseen nähden pysyäksemme terveenä ja toimintakykyisenä. Silloin paino ei lähde myöskään nousuun, kun ruoasta saatu energian määrä on tasapainossa energiankulutuksen kanssa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018b.)

Vaikka moni ihminen tiedostaakin ravitsemuksen yhteyden terveyteen, heidän ruokavalintansa eivät silti ole terveyttä tukevia. Haasteellisuuden ravitsemukseen tekeekin sen moninaisuus, sillä se on paljon muutakin kuin ravintoaineiden nauttimista. Ruoka saa aikaan nautintoa, siihen kuuluu paljon erilaisia tapoja ja traditioita ja siihen

yhdistyy monia muitakin tekijöitä elimistön ravitsemisen lisäksi. Ravitsemuksen haasteena onkin tuottaa kyseisiä myönteisiä kokemuksia ja olla samalla terveyttä edistävää. (Whitney ja Rolfes 2018, 3.)

### 5.3 Uni

Uni on ihmisen hyvinvoinnille välttämätöntä, sillä nukkumisen aikana aivot ja keho saavat tarvittavan levon. Tarvittava unen määrä on yksilöllistä, useimmiten kuitenkin seitsemästä yhdeksään tuntia. Riittämätön unen määrä on yhteydessä lisääntyneeseen stressiin. (Kim, Oh, Joo, Choi ja Park 2019.) Unen määrän lisäksi on tärkeää myös sen laatu ja yksi yleisimpiä sitä heikentäviä tekijöitä on stressi. Vuorotyötä tekevillä ihmisillä työn ja muun elämän sovittaminen yhteen voi luoda haasteita palautumiselle ja riittävälle unen saamiselle. (Terveyskirjasto 2018b.)

Riittävällä määrällä hyvälaatuista unta on paljon myönteisiä vaikutuksia. Psykkisiä vaikutuksia ilmenee virkeydessä, keskittymiskyvyssä ja muistamisessa. Hyvin nukuttu yö parantaa mielialaa sekä vähentää ärtyneisyyttä ja stressiä. Unella on suuri merkitys myös fyysiseen terveyteen sekä elimistön hyvinvointiin, sillä hyvälaatuinen ja riittävä uni auttaa elimistön puolustusjärjestelmää pysymään kunnossa. (Terveyskirjasto 2018b.)

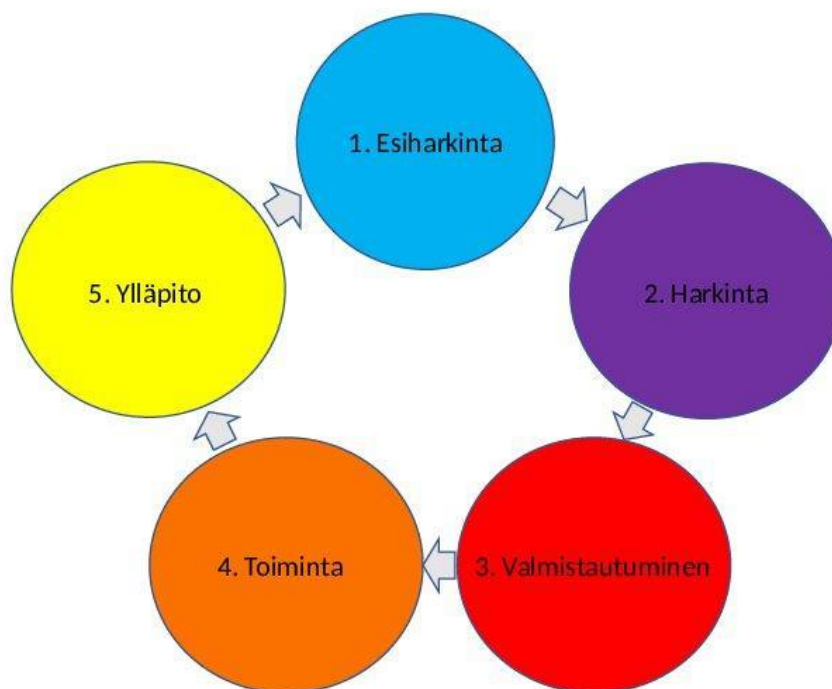
Riittämätön uni vaikuttaa elämään kokonaisvaltaisesti. Unenpuutteella on paljon psyykkisiä ja fyysisiä terveyttä heikentäviä vaikutuksia. Huonosti nukutut yöunet alentavat mielialaa sekä aiheuttavat ärtyneisyyttä ja mielialan vaihteluita. Väsyneenä voimakkaat tuntemukset ovat yleisiä ja pienetkin vastoinkäymiset saattavat tuntua ylitsepäsemättömiltä. Pitkään jatkuessa unettomuus voi altistaa myös masennukselle ja päihteiden käytölle. Unettomuus vaikuttaa negatiivisesti aineenvaihduntaan ja paranemiseen, sekä siitä aiheutuva heikko stressinsietokyky altistaa myös monille fyysisille vaivoille. Pitkään jatkuvasta unettomuudesta aiheutuu univaje, jonka on todettu altistavan muun muassa sydän- ja verisuonisairauksille. (Terveyskirjasto 2018b.)



## 6 MUUTOSVAIHEMALLIN HYÖDYNTÄMINEN TERVEYSKÄYTTÄYTYMISEN SEURANNASSA

Tässä kappaleessa käsittelemme James Prochaskan ja Carlo DiClementen alun perin vuonna 1983 kehittämää viisivaiheista muutosvaihemallia (Stages of Change). Heidän kehittämänsä malli lienee tunnetuimpia muutosvaihemalleista maailmanlaajuisesti. Käsittelemme tässä työssä vuoden 1992 mallia.

Prochaskan ja DiClementen muutosvaihemallin avulla voidaan luokitella ihmisen elämäntilanteen muutos viiteen eri vaiheeseen: 1. esiharkinta-, 2. harkinta-, 3. valmistautuminen-, 4. toiminta-, 5. ylläpito- ja repsahdusvaiheeseen. Tyypillisesti eri vaiheet toistuvat repsahduksen kautta useita kertoja ennen kuin muutoksesta on tullut pysyvä. (Prochaska, DiClemente ja Norcross 1992.) Kuvassa 10 esitetään vaiheiden eteneminen esiharkinnasta ylläpitoon.



KUVA 10. Prochaskan ja DiClementen muutosvaihemalli. (Prochaska ym. 1992)

Esiharkintavaiheessa henkilöllä ei ole aikomusta muuttaa omaa käyttäytymistään. Hän saattaa kieltää ongelman kokonaan tai vähätellä sen olemassaoloa. Tavanomaista on lisäksi vähäinen luottamus omiin mahdollisuuksiin tai hän ei tiedosta tarvetta muutokselle. (Prochaska ym. 1992.) Esiharkintavaiheessa asiantuntijan tavoitteena on saada asiakas pohtimaan omaa terveyskäyttäytymistään (Poskiparta 2006, 14).

Harkintavaiheessa henkilö tiedostaa ongelmansa ja harkitsee ryhtyvänsä muutokseen, mutta ei ole vielä ryhtynyt toimenpiteisiin. Hän ei ole vielä valmis muuttamaan omaa käytöstään tai tapansa toimia. Kyseessä on herkkä ja jopa ristiriitainen vaihe. (Prochaska ym. 1992.) Tässä vaiheessa asiakkaan olisi tärkeää saada itse oivaltaa muutoksen tärkeys. Luottamuksellinen ohjaussuhde ja asiantuntijan painostamaton lähestymistapa luo edellytyksiä asiakkaan omalle tilanteen käsittelylle. (Turku 2007, 65.)

Valmistautumisvaiheessa muutos koetaan jo tarpeelliseksi ja päätös toiminnan aloittamisesta on tehty. Muutosyrityksiä ja useiden uusien toimintatapojen kokeilua voi myös esiintyä. (Prochaska ym. 1992.) Tässä vaiheessa asiakkaan toimintaa tukevat konkreettiset muutossuunnitelmat ja asiakas tarvitsee tietoa, ohjausta sekä tukea elämäntapamuutoksessaan (UKK-instituutti 2017).

Toimintavaiheessa toimintatavoissa tapahtuu muutoksia. Työskentely on aktiivista, mutta muutos vaatii aikaa ja voimavaroja. (Prochaska ym. 1992.) Asiakasta tulee tukea ja motivoida jatkamaan vaiheen etenemistä. Kokeilujen myötä voi olla tarpeellista muokata asetettuja tavoitteita. (Turku 2007, 72.)

Ylläpitovaiheessa muutoksesta on tullut jo pysyvä elämäntapa. Yllättävät tai houkuttelevat tilanteet voivat aiheuttaa tässä vaiheessa vielä haasteita. (Prochaska ym. 1992.) Asiakas joutuu tekemään yhä ajatustyötä elämäntapamuutoksen ylläpidossa ja asiantuntijan tehtävänä on tukea asiakkaan omia voimavaroja ja aktiivisuutta (Poskiparta 2002, 28).

Repsahdusvaihe voi tapahtua missä vaiheessa tahansa, jolloin toiminta palaa takaisin vanhaan. Itsesyytökset ja häpeäntunne on tähän vaiheeseen tyypillistä. Repsahdus on kuitenkin luonnollinen osa muutosta. (Prochaska ym. 1992.)

Muutosvaihemalli soveltuu terveyden edistämisen keinoksi. Se ohjaa henkilöä muutokseen ja soveltuu esimerkiksi liikunta-, ravitsemus- ja stressinhallinnan neuvontaan sekä seksuaaliterveyskasvatukseen. Vaiheen määrittely ohjaavalta taholta on tärkeää, koska se ohjaa, miten henkilön toimintaa muutokseen tulisi tukea. (Turku 2007, 72.) Vaiheen luokittelun apuna on elämäntapamuutokselle tyypillinen aikajänne, esimerkiksi liikuntatottumusten muutoksessa tarkastellaan toimintaa yleisimmin kuuden kuukauden ajalta (Aittasalo 2016, 11-12).

## 7 VARHAISKASVATUS JA VANHUSTENHOITO

### 7.1 Varhaiskasvatus



KUVA 5. Päiväkoti

Opetushallituksen mukaan varhaiskasvatuksella tarkoitetaan ”- lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka” (Opetushallitus 2019a). Varhaiskasvatusta toteutetaan perhepäivähoidossa, päiväkodissa tai leikki- ja kerhotoimintana. Sen tehtäviin kuuluu muun muassa lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukeminen, syrjäytymisen ehkäisy sekä lasten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen. Lisäksi varhaiskasvatus tukee huoltajia lapsen kasvatuksessa ja se voi mahdollistaa avullaan huoltajan opiskelun tai työnteon. (Opetushallitus 2019a.)

Kaikilla alle kouluikäisillä lapsilla on oikeus varhaiskasvatukseen. Huoltajat päättävät kuitenkin lopulta lapsensa osallistumisesta varhaiskasvatukseen. Peruskoulun aloittamista edeltävä esiopetus lukeutuu myös varhaiskasvatukseen. (Opetushallitus 2018b.)

Valtakunnalliset varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ovat opetushallituksen laatimat ja päättämät, sillä opetushallitus toimii varhaiskasvatuksen asiantuntijavirastona. Paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat on laadittu opetushallituksen perusteiden mukaan. Päiväkodissa ja perhepäivähoidossa lapsille laaditaan henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma eli lapsen vasu. (Opetushallitus 2019a.)

Varhaiskasvatuksen parissa työskenteleminen edellyttää toimivaa työyhteisöä, jotta työntekijät jaksavat työssään. Toimiva työyhteisö koostuu monesta eri tekijästä. Kaikki työntekijät vaikuttavat päivittäin työilmapiiriin. (Jabe 2010, 101.) Työskentely varhaiskasvatuksessa sujuu parhaiten, kun työntekijä on suvaitsevainen, pitkäjänteinen, tarkkaavainen ja johtamistaitoinen. Toimiva työyhteisö pitää sisällään eri ikäisiä ja luonteeltaan erilaisia henkilöitä, jotka luottavat toisiinsa ja ottavat kantaa työyhteisönsä asioihin. Henkilöstön määrä vaikuttaa oleellisesti myös työyhteisön toimivuuteen. Lisäksi jokaisen työntekijän tulisi tuntea osaamistaan arvostettavan. (Tuukkanen 2013,

19-20.) Tähän kehittämistyöhön kuuluvien päiväkodin työntekijöiden kohdalla yllä mainitut kohdat toteutuvat hyvin ja moni haastateltavista nosti juuri työilmapiirin positiiviseksi voimavaraksi.

Varhaiskasvatus voidaan määritellä jopa kutsumustyöksi ja sen parissa työskentelyyn hakeudutaan lasten vuoksi. Lasten kanssa työskenteleminen voi antaa työntekijälle iloa, etenkin kun hän voi auttaa lasta oppimaan uutta. (Riihonen 2013, 89.)

Varhaiskasvatustyö voidaan kokea toisaalta henkisesti ja fyysisesti erittäin kuormittavaksi. Työskentely tapahtuu ympäristössä, joka on pääsääntöisesti lapsille mitoitettu. Nostotyötä on myös paljon ja tietyt työvaiheet toistuvat useasti työpäivän aikana. Työskentely edellyttää laajaa osaamista sekä lapsen kasvusta että sosiaalisista ongelmista, joita perheet nykypäivänä voivat kohdata. Työntekijät voivat kohdata lisäksi kaikki sosiaaliluokat, ja heidän ongelmansa, joten työ edellyttää hyviä ihmissuhde- ja ongelmanratkaisutaitoja. Väkivallan uhka päiväkodeissa on myös lisääntynyt. Vuorovaikutuskulttuuri on lisäksi merkittävässä roolissa työyhteisössä, ja palautteen antaminen ja saaminen sekä avoin keskustelu on tärkeää. (Ristioja ja Tamminen 2010, 5.)

Kehittämistyömme alkukartoitusten perusteella selvisi varhaiskasvatuksen suurimpien kuormitustekijöiden liittyvän psyykkiseen kuormitukseen. Päiväkodin työntekijöiden työnkuva voi olla fyysisesti kuormittava esimerkiksi toistomäärien ja työskentelyasentojen vuoksi, mutta psyykinen kuormitus voidaan silti kokea fyysisistä kuormittavampana. Jatkuvassa valmiustilassa olo, taukojen vähäisyys ja melu osoittautuivat yhteneviksi kuormitustekijöiksi varhaiskasvatuksen asiakkailtamme haastattelujemme perusteella.

Samankaltaisia kuormitustekijöitä on raportoitu myös Pohjois-Savon ulkopuolella. Anu Penttilän vuonna 2017 laatimassa kvantitatiivisessa poikittaistutkimuksessa haastateltiin työntekijöitä kuudesta eri kunnallisesta päiväkodista Helsingin alueella. Tutkimuksessa haastateltiin 72 työntekijää. Tutkimustulosten perusteella varhaiskasvatustyö koettiin stressaavana ja stressaavista tekijöistä yleisimpiä olivat muun muassa kiire, melu ja työntekijöiden poissaolot. Varhaiskasvatuksen parissa työskentelevät kokivat kuitenkin viihtyvänsä työssään ja pystyvänsä vaikuttamaan itse työhyvinvointiinsa. Penttilän tutkimuksessa varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat työilmapiirin tärkeäksi työhyvinvoinnille ja lisäksi tuki työtovereilta ja esimieheltä oli heille tärkeää. (Penttilä 2017.) Myös kehittämistyömme varhaiskasvatuksen asiakkaiden kohdalla nämä koettiin työhyvinvointia tukeviksi tekijöiksi.

## 7.2 Vanhustenhoito



KUVA 6. Hoitokoti

Vanhustyöllä tarkoitetaan vanhusten kanssa työskentelemistä, hoivausta, kuntoutusta sekä tukemista ja huolenpitoa (Aejmelaeus, Kan ja Katajisto 2008, 10). Vanhuksille suunnatut moniammatilliset palvelut pyrkivät huolehtimaan vanhusten terveydestä, itsenäisyydestä, hyvinvoinnista sekä toimintakyvystä (Taipale-Lehto ja Bergman 2013, 7). Vanhustyön parissa työskenteleviä ammatillisia ryhmiä ovat esimerkiksi lähihoitajat, sairaanhoitajat, lääkärit, fysioterapeutit, kuntohoitajat ja sosiaalityöntekijät (Taipale-Lehto ja Bergman 2013, 12).

Vanhustenpalvelulaki määrittää, että "Kunnan on laadittava suunnitelma toimenpiteistään ikääntyneen väestön hyvinvoinnin, terveyden, toimintakyvyn ja itsenäisen suoriutumisen tukemiseksi sekä iäkkäiden henkilöiden tarvitsemien palvelujen ja omaishoidon järjestämiseksi ja kehittämiseksi." "Suunnittelussa on painotettava kotona asumista ja kuntoutumista edistäviä toimenpiteitä." (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista, 5 §.) Lisäksi kunnan vastuulla on myös, että "Kunnan on toteutettava iäkkään henkilön arvokasta elämää tukeva pitkäaikainen hoito ja huolenpito ensisijaisesti hänen kotiinsa annettavilla ja muilla sosiaali- ja terveydenhuollon avopalveluilla." (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista, 14 §.)

Työskentely ympärivuorokautisessa vanhustenhoidossa voi olla fyysisesti ja psyykkisesti kuormittavaa. Työaikojen vaihtuminen aamu-, ilta- ja yövuorojen välillä saattaa lisätä kuormitusta entisestään. Teknologisen kehityksen myötä robotiikan käyttö vanhustenhoidossa voi yleistyä, mikä voisi vähentää fyysisiä kuormitustekijöitä vanhustenhoitotyöstä, mutta laitteiden hinta ja käyttötaidot voivat olla haasteena robotiikan käyttöönotolle. (Hellstén 2014.)

Vanhustenhoidon toimintayksiköiden työntekijöiden resursseista ja palveluiden laadusta vanhustenpalvelulaki määrittelee, että "Toimintayksikössä on oltava henkilöstö, jonka määrä, koulutus ja tehtävä rakenne vastaavat toimintayksikön palveluja saavien iäkkäiden henkilöiden määrää ja heidän toimintakykynsä edellyttämää palvelun tarvetta ja joka turvaa heille laadukkaat palvelut. Jos toimintayksikön tiloissa hoidettavana olevan iäkkään henkilön toimintakyky on alentunut siten, että hän tarvitsee huolenpitoa vuorokaudenajasta riippumatta, toimintayksikössä on oltava riittävästi henkilöstöä kaikkina vuorokauden aikoina." (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn

tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista, 20 §.)

Turun kaupungin vanhustenhoidon parissa vuonna 2010-2012 tehdyn laajan ergonomisen kehittämisintervention mukaan koettu fyysinen ja psyykinen kuormitus kasvoi interventiotoimenpiteistä huolimatta. Kehittämisinterventiossa oli mukana 47 vanhustenhoidon työyksikköä. Tutkimuksessa havaittiin myös, että koettu kuormitus vaihteli ammattiryhmien ja toimintamuodon mukaan: "Fyysisesti kuormittavimmaksi työ koettiin pitkäaikaissairaanhoidossa, psyykinen kuormitus kasvoi eniten tehostetussa palveluasumisessa. Vanhainkodit sijoittuivat näiden väliin. Lähihoitajat kokivat työnsä fyysisesti kuormittavimmaksi, kun taas sairaanhoitajien työ oli psyykkisesti lähihoitajien työtä kuormittavampaa. Ergonomiakoulutus vähensi eniten koettua fyysistä kuormittavuutta." (Hellstén 2014.)

Vastaavia kokemuksia varhaiskasvatus- ja vanhustenhoitotyön kuormituksesta on raportoitu myös valtakunnallisesti kunta-alalla. Tehy-lehti uutisoi 14.12.2018 artikkelissaan: "Hoitoalojen kuormitus yhä kasvanut", että kunta-alalla joka toinen terveysalalla työskentelevistä naisista pitää työtään fyysisesti raskaana. Lisäksi psyykinen kuormitus mainittiin suurimmaksi julkisen sektorin alueella varhaiskasvatus-, sosiaali- ja terveys- sekä sivistysalalla. Kaksi kolmasosaa vastaajista oli tätä mieltä. Työoloasiantuntija Anna Kukan mukaan "– Syitä tähän ovat muun muassa jatkuvat ja pitkittyneet muutokset, liian suuri työmäärä, haastavat vuorovaikutustilanteet asiakkaiden kanssa sekä riittävän palautteen ja arvostuksen puuttuminen." Tutkimukseen haastateltiin 3070 julkisen alan palkansaajaa vuonna 2018. (Turunen 2018.)

## 8 STRESSITÖN TYÖ -KEHITTÄMISTYÖ

### 8.1 Kehittämistyön kuvaus

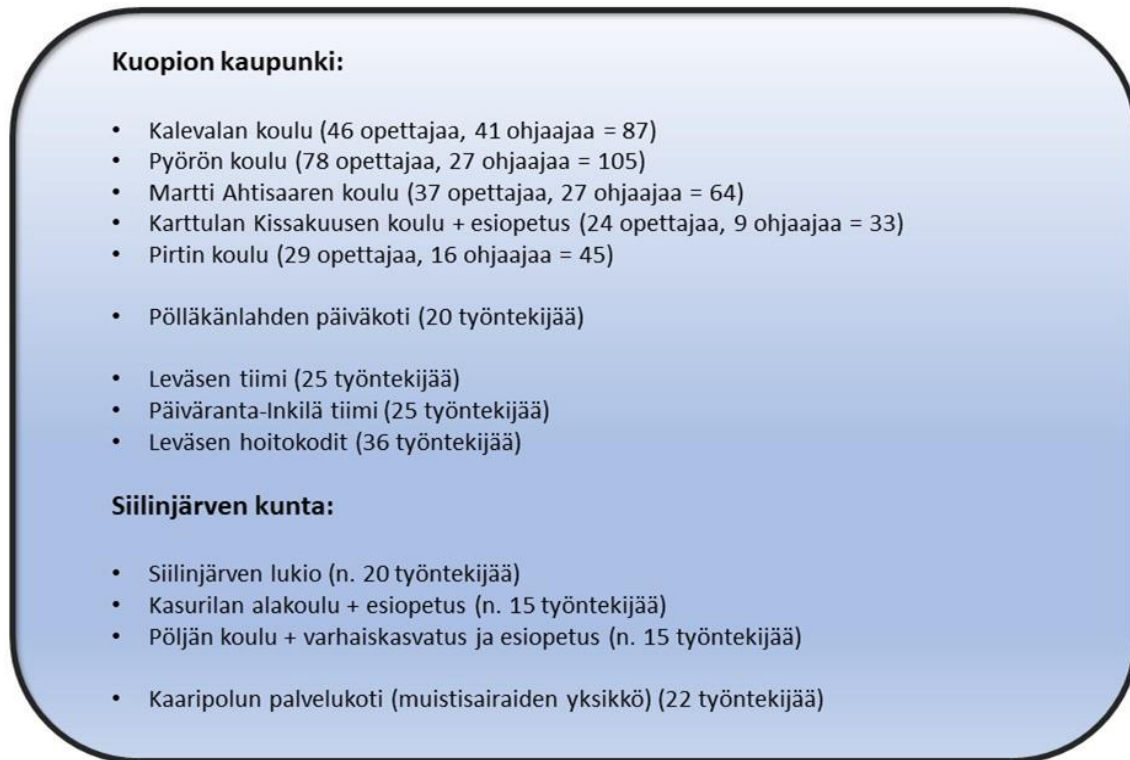
Kehittämistyöllä tarkoitetaan systemaattista toimintaa, jossa tavoitteena on saada lisää tietoa tiettyyn kohteeseen tai aiheeseen liittyen. Se muodostuu eri vaiheista, joita ovat suunnittelu-, toiminta-, havainnointi sekä reflektointivaihe. Kehittämistyön tulee olla ongelmalähtöistä, mutta myös osallistavaa, sitouttavaa sekä arvioinnilla ohjattua ja se voi olla joko tieteellinen tai tutkimuksellinen. Tieteellisessä kehittämistyössä tunnuspiirteitä ovat tutkimusongelma sekä tutkimuskysymykset, joihin vastataan yleisesti hyväksytyjä menetelmiä hyödyntäen. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä on tarkoitus luoda uusia toimintamalleja, ideoita, tuotteita tai palveluita valitulle kohteelle. Kohde voi olla esimerkiksi tuote, tuotantoprosessi tai järjestelmä, jota kehitetään paremmaksi tai toimivammaksi. (Tilastokeskus 2019, Oppilaan ohjaus 2019.) Kehittämistyömme on tutkimuksellinen ja sen tarkoituksena oli kehittää uusi toimintamalli tilaajalle.

### 8.2 Yhdessä työhyvinvointia -hanke taustana Stressitön työ -kehittämistyölle

Yhdessä työhyvinvointia -hanke on Kuopion kaupungin ja Siilinjärven kunnan työhyvinvointihanke, jonka tarkoituksena on erilaisilla kokeiluilla kehittää uusia toimintamalleja, joita voisi jatkossa hyödyntää. Hanke sisältää pääasiassa kaksi kokeilujen alustavaa teemaa, jotka ovat työyhteisön uudet toimintamallit ja yksilöllisten ratkaisujen uudet toimintamallit. Hankkeen taustalla on kuntien toimintaympäristön, henkilöstön ikärakenteen ja työn sisällön muutokset sekä tarve pienentää henkilöstön sairaspöissaolajen määrää. Hanke pohjautuu Kuopiossa ja Siilinjärvellä aiemmin tehtyihin henkilöstön työhyvinvointia mittaaviin kyselyihin. Etenkin hoitotyössä sairaspöissaolajen määrät työntekijöiden keskuudessa ovat olleet suuret. Tavoitteena on saada malleja yksilöllisten ratkaisujen tueksi sekä työyhteisöjen kehittämiseksi, mutta myös tuottaa ratkaisumalli siitä, kuinka työhyvinvoinnin uusia toimintamalleja ylläpidetään hankkeen jälkeisenä aikana. Kokeiluja toteutetaan kohderyhmien työyksiköissä, ja niiden tarkoituksena on oppia, jalostaa ja levittää toimintamalleja laajemmin eri työyksiköiden käyttöön. (Hentunen ja Halme 2019.)

Työyhteisön uusien toimintamallien kehittäminen tulee sisältämään työyhteisö- ja työhyvinvointikeskusteluja, työprosessien kehittämistä, johtajuuden ja esimiestyön kehittämistä sekä itsearviointimittareiden käyttöä. Yksilöllisten ratkaisujen toimintamallien kehittämisessä keskitytään esimerkiksi työkierron, korvaavan työn, etätöy, työnjouston sekä ikääntyvän työntekijän tukemisen kehittämiseen. Mahdollisia muutoksia ja haasteita hankkeessa ovat kuntien henkilöstön ikääntyminen, työelämän murrokset ja työympäristön muutokset, digitalisaatio sekä kuntien uudet strategiat (Kuopion "Lupa tehdä toisin" ja "Uudistuva Kuopio" sekä Siilinjärven "Ratkaisukeskeiset kokeilut"). (Hentunen ja Halme 2019.)

Hankkeen eteneminen ja aikataulu ostopalveluiden osalta meni niin, että 2018 toteutettiin järjestäytyminen ja markkinakartoitus, markkinainformointi, alkumittaus kohderyhmille sekä ostopalveluiden kilpailutus. Ostopalveluiden kilpailutus sisältää esimerkiksi valmennus- ja asiantuntijapalvelut, arvioinnin ja vertaiskehittämisen. Vuoden 2019 aikana tehdään hankintapäätös sekä aloitetaan työ kentällä. Vuoden 2020 kevään aikana tehdään hankkeeseen kuuluvat loppumittaukset sekä hanke saatetaan loppuun. (Hentunen ja Halme 2019.)



KUVA 7. Taulukko: Alustavat osallistujamäärät Yhdessä työhyvinvointia -hankkeeseen osallistuneista. (Hentunen ja Halme 2019.)

### 8.3 Stressitön työ -kehittämistyön toteutus



KUVA 8. Stressitön työ -kehittämistyön eteneminen.

Kehittämistyön toteutus alkoi palvelun tarpeen ja työympäristöjen kartoituksella syksyllä 2018. Teimme alkukartoituksen (liite 2) haastatteleamalla ja havainnoimalla Pölläkänlahden päiväkodin ja Leväsen palvelukeskuksen työntekijöitä saadaksemme kokonaiskuvan työorganisaatioista ja voidaksemme räätälöidä tämän



pohjalta tarjoamamme palvelun heille (liite 1). Alkukartoituksesta tuli ilmi, että molemmissa organisaatioissa suurimpana yleisenä kuormitustekijänä työssä oli stressi ja psyykkinen kuormitus, joten ne muodostivat pääongelmakohdat, joihin pyrimme saamaan muutosta.

Esittelimme työhyvinvointivalmennus suunnitelmamme (liite 1) Yhdessä työhyvinvointia -hankkeen projektiryhmän kokouksessa joulukuussa 2018. Ideamme sai myönteistä palautetta ja kannatusta kokouksessa ja suunnittelema toiminta koettiin erittäin tarpeelliseksi, joten pääsimme jatkamaan seuraavana käytännön vaiheen suunnittelua ja opinnäytetyön kirjallista osuutta. Alkukartoitusten tietojen avulla kehittämistyömme kirjallisen osuuden sisältö tarkentui ja kirjoitimme seuraavaksi opinnäytetyön aihekuvauksen ja siitä tarkemman kuvauksen eli työsuunnitelman.

Tammikuussa 2019 laadimme tarjoamastamme palvelusta ohjeistuksen (liite 1) muille vuosikurssimme fysioterapeuttiopiskelijoille ja esittelimme sen heille. Tekemämme ohjeistuksen tarkoituksena oli olla yhtenäinen ja vertailukelpoinen kokonaisuus, jossa huomioitiin alkukartoituksesta esille tulleita ongelmatekijöitä. Ohjeistuksen täytyi olla myös vertailukelpoinen, jotta saisimme tuotettua Yhdessä työhyvinvointia -hankkeelle näyttöä toimintamme vaikutuksesta.

Ohjeistuksen jälkeen oli aika aloittaa asiakaskontaktointit ja sopia ensimmäinen tapaamiskerta. Alkutapaamiset ja alkutestit tehtiin tammi-helmikuun 2019 aikana. Alkutestien osalta saimme kerättyä testituloksia melko hyvin testikertojen aikataulutuksista ja polkupyöräergometrin laiteongelmista huolimatta. Vuosikurssimme fysioterapeuttiopiskelijat työskentelivät ohjaajina pareittain ja jokaisella parilla oli 1-2 ohjattavaa. Ohjattavina oli yhteensä 15 työntekijää, joista yksi keskeytti omasta pyynnöstään.

Toiminnan käynnistyttyä saimme kerättyä aineistoa koko kevään 2019 aikana alku- ja lopputesteillämme sekä kyselyillä. Tarjotaksemme monipuolisempaa ja tutkintojen rajat ylittävää ohjausta, asiakkaidemme saamaan palveluun kuului liikunnan- ja työergonomian ohjauksen lisäksi ravitsemuksen, levon ja palautumisen- sekä stressinhallinnan neuvonta. Tämä toteutettiin Savonia-ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoiden laatimina ja pitäminä luentoina (liite 6) kolmena eri ajankohtana, jotta mahdollisimman moni asiakas voisi osallistua tilaisuuteen. Osallistuminen oli asiakkaille vapaaehtoista. Myös luentojen osalta toteutuksen tuli olla mahdollisimman yhtenäinen sisällöltään, jotta vertailukelpoisuus säilyisi. Luennoille osallistui kolme asiakasta.

Esittelimme toiminnan edistymisestä hankkeen projektiryhmän palaverissa 10.5.2019 Kuopion kaupungintalolla. Toimintamme koettiin edistyneen hyvin. Kevään 2019 aikana tehtävänämmä oli laatia vielä saamamme kokemuksen perusteella ehdotus toimintamallista, miten toimintaa voisi tulevaisuudessa jatkaa. Esittelimme laatimamme toimintamalliehdotuksen 5.6.2019 varhaiskasvatuksen- ja vanhustenhoidon johdolle sekä työsuojeluvaltuutetulle. Ehdotus kuulosti heidän mielestään lupaavalta.

Suunnittelimme palautekyselyt (liitteet 3 ja 4) ohjaajina toimineille opiskelijoille ja kohderyhmälle sekä keräsimme niiden avulla lisää aineistoa kehittämistyötämme varten. Lopputestien osalta aineiston määrä jäi todella vähäiseksi laiteongelmien vuoksi. Keskeytimme polkupyöräergometritestin osalta lopputestauksen, jotta pysyisimme aikataulullisesti suunnitelmassamme. Tähän päättyi toiminta ohjaajien ja asiakkaidemme osalta.

## 9 AINEISTO JA MENETELMÄT

### 9.1 Aineisto ja aineiston keruu

Keräsimme kehittämistyöhön aineistoa erilaisilla mittareilla, jotka koimme toteutettavista testausmenetelmistä sopivimmiksi ja käytännöllisimmiksi toteuttaa. Kehittämistyön mittareiksi valitsimme kyselylomakkeet, stressikyselyn, InBody-kehonkoostumusmittauksen, polkupyöräergometritestin sekä muutosvaihemallin. Seuraavana käsittelemme mittareita tarkemmin.

### 9.2 Kehittämistyössä käytetyt mittarit

#### 9.2.1 Kyselylomakkeet

Teimme alkukyselylomakkeen (liite 2) kehittämistyön alkuun syksyllä 2018 kartoittaaksemme asiakkaiden tilannetta ennen ensimmäistä tapaamista. Lomakkeessamme kysyimme asiakkaan mielipidettä muun muassa omasta vireydestä ja jaksamisesta, työstä palautumisesta, fyysisestä kunnosta, päihteiden käytöstä, työssä kuormittavista tekijöistä sekä liikuntatottumuksista. Lomakkeessa oli myös kohta, johon asiakas pystyi kirjoittamaan toiveita tulevasta yhteistyöstä. Alkukyselylomakkeen oli siis tarkoitus toimia ajatuksia herättävänä työkaluna ennen alkukartoituksia.

Kehittämistyön lopussa pyysimme asiakkaita täyttämään loppukyselylomakkeen (liite 3), johon asiakkaiden tuli miettiä yhteistyön vaikutuksia samoihin osa-alueisiin nähden, joiden tilannetta he pohtivat alkukyselylomakkeessa. Lisäksi pyysimme asiakkaita pohtimaan loppukyselylomakkeessa heidän omaa panostustaan yhteistyöhön ja palveluun sekä heidän mielipidettään yhteistyöstä ja mahdollisiin elintapamuutoksiin johtaneita tekijöitä.

#### 9.2.2 Stressikysely

Käytimme asiakkaidemme kanssa Suomen Riskienhallintayhdistyksen PK-yrityksille laadittua riskienhallinnan-stressikyselylomaketta (liite 5, tekijänoikeudet kuuluvat Suomen Riskienhallintayhdistykselle) kartoittaaksemme, miten he kokevat stressin vaikuttavan arkeensa. Lomake oli mielestämme hyvin soveltuva tilanteeseen, sillä se sisältää yksinkertaisia kysymyksiä stressin suhteen eri osa-alueilta ja se on helposti saatavilla käyttöön. Lomakkeen kysymykset on jaettu viiteen eri osioon, jotka ovat: työn vaatimukset, päätösvalta, taitojen arviointi, työskentelyaika sekä työnjohdon ja työtovereiden antama tuki. Lisäksi lomakkeessa on asiakkaalle vielä lyhyesti yleistä tietoa stressistä sekä työuupumuksesta.

#### 9.2.3 InBody

##### Menetelmä

InBody-mittaus on kehonkoostumuksen mittaustapa, joka perustuu pienen sähkövirran johtamiseen kehon läpi. Inbody-laitteet käyttävät menetelmää nimeltä Bioelectrical Impedance Analysis (BIA). Ihmiskehossa vain vesi johtaa kunnolla sähköä, joten kehon koostumusta voidaan laskea mittaamalla kehon impedanssia, eli veden aiheuttamaa sähkövirran vastusta. Impedanssilla tarkoitetaan yleisesti siis biologisen rakenteen sähkövastusta. Kehonkoostumuksen mittausta on kyseisellä menetelmällä turvallista, helppoa sekä nopeaa tehdä ja se on myös

yleisesti hyväksytty tieteelliseen käyttöön. InBody-mittauksen tekeminen ei ole suotavaa, mikäli koehenkilö on raskaana, hänellä on tahdistin tai muita metalliesineitä kehossa. (InBody 2019.)

InBody-mittausta on tutkimuksissa verrattu esimerkiksi Dual Energy X-Ray Absorptiometry kuvantamiseen (DXA). Tutkimuksissa on selvinnyt, että kuvaustapojen tulosten välinen ero on niin pieni, että InBody-mittausta voidaan käyttää, mikäli esimerkiksi DXA-kuvauks ei ole mahdollista toteuttaa. (McLester, Nickerson, Kliszcewicz ja McLester 2018.)

### Mittaaminen

Kehittämistyössä käytettiin Savonia-ammattikorkeakoululla olevaa Inbody 720 -laitetta asiakkaiden kehonkoostumuksen mittaamiseen asiakkaiden ohjauksen alussa ja lopussa. Asiakkaita ohjeistettiin etukäteen siitä, että heidän tulisi olla syömättä ja mielellään myös juomatta ainakin noin kaksi tuntia ennen mittausta. Paastoaminen mahdollistaa tarkemmat mittaustulokset sekä parantaa mittausten vertailukelpoisuutta. Mittausajat pyrittiin varaamaan niin, että ne olisivat mahdollisimman samaan aikaan vuorokaudesta sekä kehittämistyön alussa että lopussa, jotta tulokset olisivat vertailukelpoisempia. Korut ja kello tulee ottaa pois mittauksen ajaksi. Laitteeseen syötetään asiakkaan ikä, sukupuoli sekä pituus ennen hänen astumistaan laitteelle. Asiakas seisoo paikallaan, kädet hieman vartalosta irti, paino mahdollisimman tasaisesti molemmilla jaloilla mittauksen ajan, jonka jälkeen laite tulostaa tulospaperin.

Tuloksia käytiin läpi asiakkaan kanssa mittauksen jälkeen. Tulosteesta asiakas saa konkreettista palautetta hänen kehonkoostumuksestaan, jota hän voi myös tulevaisuudessa käyttää vertailun kohteena, mikäli hän vielä myöhemmin käy InBody-mittauksessa.



KUVA 8. Savonia-ammattikorkeakoululla käytössä oleva InBody 720- kehonkoostumusmittauslaite. (Karhula 2019)

#### 9.2.4 Epäsuora polkupyöraergometritesti

##### Menetelmä

Epäsuoralla polkupyöraergometritestillä voidaan mitata henkilön aerobista kuntoa ja hänen maksimaalista hapenottokykyään. Epäsuorassa tai submaksimaalisessa testissä koehenkilöä ei kuormiteta maksimaalisesti vaan maksimaalinen hapenottokyky ( $VO_2\max$ ) arvioidaan pienemmän rasituksen aiheuttamien elimistön muutosten suorittaa, mutta se on myös tarpeeksi luotettava ja helposti toistettavissa. Epäsuora polkupyöraergometritesti on myös turvallisempi suorittaa, eikä lääkärin valvontaa tarvita terveitä ihmisiä testattaessa. (Kitinoja ja Korhonen 2015.)

##### Testaaminen

Käytimme kehittämistyössämme Savonia-ammattikorkeakoulun polkupyöraergometrilaitteistoa, joka käyttää Fitwaren moniportaista testiä. Fitwaren testissä käytetään kahden minuutin pituisia kuormia ja testi jatkuu, kunnes koehenkilön syke nousee 85 prosenttiin laskennallisesta maksimisykkeestä.

Ennen testin aloittamista asiakkaalle kerrotaan testistä ja syötetään hänen tietonsa Fitware-ohjelmaan. Asiakas saa myös ennen varsinaisen testin alkamista polkea pari minuuttia lämmittelyksi. Testin aikana asiakkaalta kysytään tuntemusta kuormituksesta ja hän vastaa valitsemalla pyörässä kiinni olevasta taulukosta sopivan kohdan (Borgin asteikko 6-20), johon hän sitten siirtää taulukossa olevan helmen. Testin lopussa asiakas saa polkea pari minuuttia taas ilman kuormaa loppuverryttelyinä. Testi keskeytetään automaattisesti turvallisuuksista, mikäli asiakas antaa kuormitusasteikolle lukemaksi 17, joka on hyvin rasittavan ja erittäin rasittavan välinen lukema. (Kitinoja ja Korhonen 2015.)

Jyväskylän yliopistossa on vuonna 2001 tehty pro gradu -tutkielma, jossa arvioitiin FitWare submaksimaalisen polkupyöraergometritestin tulosten luotettavuutta. Testiä voidaan tutkielman mukaan pitää luotettavana testausmenetelmänä maksimaalista hapenottokykyä testatessa, kun käytössä on kahden minuutin testimalli. Siitä on olemassa myös minuutin testimalli, jonka tulokset eivät kuitenkaan tutkielman mukaan olleet luotettavia, sillä submaksimaalisesta testistä saadun tuloksen ja maksimaalisen testin tulosten lukemien välillä oli liian suuri ero. Kahden minuutin testimallilla suoritettujen testin tulosten välillä oli todella pieni ero, minkä takia sitä voidaan pitää luotettavana mittausmenetelmänä. Tutkielman mukaan maksimaalisen hapenottokyvyn arvio oli luotettavin yli 25-vuotiailla kahden minuutin testimallia käytettäessä. (Takalo 2001.)



KUVA 9. Savonia ammattikorkeakoululla käytössä oleva polkupyöräergometrilaitte sekä Borgin asteikko kuormituksen arviointiin. (Karhula 2019)

#### 9.2.5 Muutosvaihemalli

Fysioterapeuttisessa ohjauksessa ja neuvonnassa muutosvaihemallin hyödyntäminen on suotavaa, sillä se ohjaa asiantuntijaa siinä, miten asiakkaan terveyskäyttäytymistä tulisi tukea esimerkiksi uudessa elämäntapamuutoksessa. Esimerkiksi esiharkinta- tai harkintavaiheessa olevaa asiakasta ohjattaessa on asiantuntijan lähestymistavan oltava erilainen kuin ylläpitovaiheen saavuttaneella.

Tarjoamaamme palveluun kuului liikunta-, ravitsemus-, työergonomia- ja stressinhallintaohjausta. Muutosvaihemalli oli sen vuoksi selkeä ja konkreettinen valinta mittariksi ja sen avulla kykenimme seuraamaan asiakkaidemme terveyskäyttäytymisen muutoksen etenemistä kehittämistyön aikana. Näkökulmana tähän oli asiakkaidemme liikunta- ja ravitsemustottumukset. Muutosvaihemallia käytettiin mittarina siten, että ohjaajaparit määrittelivät asiakkaan muutosvaihemallin mukaisen vaiheen kehittämistyön alussa ja lopussa ensimmäisten ja viimeisten tapaamiskertojen perusteella. Saadaksemme luotettavampia tuloksia, ohjaajat pitivät omana tietonaan asiakkaiden muutosvaihemallin tarkkailun elämäntapamuutoksen etenemisessä.

## 10 STRESSITÖN TYÖ -KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET JA KEHITETYT TOIMINTAMALLIEHDOTUKSET

Kehittämistyössä yhtenä mittarina ollut Prochascan ja DiClementen muutosvaihemalli antoi meille tietoa, missä vaiheessa liikunnallista elämäntapamuutosta kohderyhmän henkilö oli. Alku- ja loppuarvioiden perusteella suurin osa kohderyhmään osallistuneista eteni muutosvaihemallin mukaisesti yhdellä (6 asiakasta) tai kahdella (3 asiakasta) vaiheella ja osa (3 asiakasta) säilytti jo saavuttamansa ylläpitovaiheen. Yksikään asiakas ei ohjaajien arvioiden mukaan jäänyt paikoilleen mallin vaiheessa, vaan kaikki etenivät elämäntapamuutoksessaan, pois lukien ne ketkä olivat jo ylläpitovaiheessa. Tuloksia tarkasteltaessa tulee kuitenkin huomioida ohjaajien erilaiset näkemykset ja tulkinnanvaraisuus asiakkaiden etenemisestä muutosvaihemallissa. Muutosvaihemallin mukaisen vaiheen määrittelyyn ja seurantaan ohjauksemme pituus oli kylläkin lyhyehkö, sillä asiakkaidemme saama palvelu kesti viisi kuukautta.

Alkukartoituksen ja alkukyselyn (liite 2) perusteella havaitsimme kuormituksen arvioinnissa yhteneväisyyksiä varhaiskasvatuksen ja vanhustenhoidon työntekijöiden välillä. Molemmissa työn psyykinen kuormitus nousi suurimmaksi kuormitustekijäksi. Osastoilla oli kuitenkin eroja siinä, kuinka suurena tekijänä fyysinen kuormitus koettiin.

Kyselylomakkeilla (liitteet 2 ja 3) selvitimme kohderyhmän henkilöiden alku- ja lopputilannetta sekä mielipidettä kehittämistyön toiminnasta. Kyselylomakkeita tarkasteltaessa tuli ilmi, että kohderyhmän henkilöt kokivat prosessin antaneen heille toivomaansa muutosta alkutilanteeseen nähden. Etenkin kuntosaliohjaus koettiin kyselyiden mukaan hyödylliseksi. Ohjaajille suunnatun palautelomakkeen (liite 4) perusteella he kertoivat kokeneensa työskentelyn antoisaksi ja opettavaiseksi.

InBody-mittaustuloksia saatiin lopputestauksista todella vähän, minkä vuoksi niistä ei saatu tarvittavaa määrää tietoa analysointia varten. Kohderyhmään osallistuneista vain kahdelle toteutettiin sekä alku- ja loppumittaukset. Testien perusteella heidän kahden kohdalla lihasmassan, rasvamassan ja viskeraalisen rasvakudoksen määrä ovat pysyneet lähes samana, suurin muutos alle viiden prosentin sisällä alku- ja loppumittaustuloksia verratessa. Alkumittauksia toteutettiin seitsemän kappaletta ja niitä tarkisteltaessa koko kohderyhmän kesken oli havaittavissa, että ylipaino on yleinen ongelma kohderyhmän keskuudessa. Etenkin viskeraalisen eli sisäelimiä ympäröivän rasvakudoksen määrä oli huolestuttavan suuri (keskiarvo 118,1 cm<sup>2</sup>, suositellun arvon ollessa alle 100 cm<sup>2</sup>).

Epäsuorasta polkupyöräergometritestistä tuloksia saatiin pelkästään alkutestauksien osalta, joten tulosten vertailu lopputesteihin oli mahdotonta. Seitsemän tehdyn alkutestauksen perusteella arvio kohderyhmän henkilöiden maksimaalisesta hapenottokyvystä oli vaihtelevaa. Hyvin heikkoja tuloksia (1), välttäviä (2), keskitasoa (3), hyviä (1). Tästä voidaan päätellä, että kohderyhmän henkilöiden kestävyyskunnossa olisi parannettavaa ja sen kehittäminen voisi edistää myös työssä jaksamista.

Stressikyselyjen (liite 5) suhteen tilanne oli sama kuin muissa mittareissa, joten myös tämän mittausmenetelmän osalta arviointia toimintamme vaikutuksesta ei ollut järkevää tehdä, sillä saimme lopputestituloksia vain kolme kappaletta. Heidän kohdallaan kuitenkin taitojen arviointi - osuudessa tulokset säilyivät samana jokaisen kohdalla. Päätösvalta - osiossa tulokset pienenevät kaikilla yhdellä pisteellä, mikä viittaa stressin määrän kasvuun testin perusteella. Muissa osioissa tulokset eivät olleet yhdenmukaisia, osalla pisteet kasvoivat ja osalla taas

vähenevät yhdellä tai kahdella pisteellä.

Alkutestejä saimme yhdeksän kappaletta ja niistä tuli ilmi, että työn vaatimusten ja päätösvallan osa-alueilla ero oli suurinta kohderyhmän kesken. Muilla osa-alueilla kohderyhmän vastaukset olivat yhtenäisempiä. Testeistä tuli ilmi myös, että työnjohdon ja työtovereiden antama tuki arvioitiin todella hyväksi.

### 10.1 Toimintamalliehdotukset

Suunnittelimme Savonia-ammattikorkeakoululla toimintamallia Kuopion kaupungin ja Siilinjärven kunnan käyttöön. Suunnitteluryhmään kuului meidän lisäksi opinnäytetyön tilaajan edustajia sekä osa ohjaajista. Suunnittelimme kaksi erilaista vaihtoehtoa toimintamallin toteutusta varten.

Ensimmäinen vaihtoehto sisältää työergonomian kartoitusta sekä ohjausta työyksiköissä. Käyntejä on yhdestä kolmeen yksikköä kohden riippuen siitä, miten työvuorot jakautuvat työyksikössä. Tavoitteena on siis, että jokainen osallistuja saa ohjausta vähintään kerran. Työyksikkökäynti kestää noin yhden työpäivän ajan, jonka aikana osallistujille toteutetaan testausta. Savonia-ammattikorkeakoulun puolesta yksiköitä on kolmesta kuuteen niin, että jokaiselle VireTorin tiimille tulee yksi tai kaksi yksikköä. Osallistujille, jotka kaipaavat enemmän ohjausta voidaan tarjota lisäksi VireTorilla yksilöohjausta heidän omalla ajallaan.

Toinen vaihtoehto sisältää kokonaisvaltaista työhyvinvointivalmennusta, jossa toteutetaan henkilökohtaisia tapaamisia yhteensä kuudesta seitsemään kertaan, sisältäen testikerrat. Lisäksi osallistujille tarjotaan etäohjausta kolme kertaa valmennussuhteen aikana, joko puhelimitse tai sähköpostitse. Valmennus sisältää kuntosalii-, työergonomia-, ravitsemus-, lepo- sekä stressinhallintaohjausta. Osallistuja voi myös halutessaan täyttää ruokapäiväkirjaa, jota voidaan tarkastella yhdessä ohjaajien kanssa. Toimintamallin kokonaisuudesta kolmesta neljään kertaan on osallistujan vapaavalintaisia ohjauksia. Esimerkiksi jos osallistuja toivoo apua kuntosaliharjoitteluun, keskitytään siihen enemmän. Sopivin yhteydenpitotapa sovitaan henkilökohtaisesti osallistujan kanssa prosessin alussa.

Jatkosuunnitelmana työyksiköt hakeutuvat toimintaan työsuojeluvaltuutetun tai henkilöstöhallinnon kautta. Yhteistyö aloitetaan keväällä, jolloin VireTorin työtiimit toteuttavat ohjauskäyntejä työyksiköihin. Käyntien teemana ovat näyttöpäätetyö, hoitotyö sekä toistotyö ja haastavat työasennot. Osallistujille tehdään testausta, joiden tulokset puretaan työsuojeluvaltuutetun ja esimiehen kanssa. Halukkaille osallistujille toteutetaan pienryhmävalmennusta prosessin aikana eri teemoista, joihin valmistetaan etukäteen podcastit. Pienryhmävalmennuksen teemoja voivat olla esimerkiksi kuntosaliohjaus, kehonhuolto sekä aerobinen harjoittelu. Ohjaukset sisältävät fyysistä toimintakykyä mittaavia testejä, kuten UKK-kävely-, tai Cooperin testin. Jokainen VireTorin työtiimi vastaa yhden teeman toteutuksesta, jolloin he voivat perehtyä taustatietoon sekä suunnitella ajankäyttöä. Lisäksi halukkaat osallistujat voivat hankkia yksilöohjausta VireTorilta. Kesän aikana osallistujat toteuttavat omatoimisen harjoittelujakson annetun ohjeistuksen pohjalta. Kesän jälkeen osallistujille tehdään loppumittaukset sekä mahdollisia ohjelmien tai ohjeistusten päivitystä tarpeen mukaan.

## 11 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Stressitön työ -kehittämistyön vaikutusta työntekijöiden koettuun työhyvinvointiin. Stressitön työ -kehittämistyö oli osana Yhdessä työhyvinvointia -hanketta. Kehittämistyön tavoitteena oli saada tietoa, millaisia vaikutuksia stressinhallintaohjauksella on työyhteisöissä sekä luoda toimintamalli, jota voidaan tulevaisuudessa hyödyntää ja kehittää paremmaksi. Tässä kappaleessa pohdimme kehittämistyön prosessia kokonaisuutena sekä mietimme, missä onnistuimme ja mitä olisimme voineet tehdä toisin. Esitämme myös jatkokehitysideoita kokemustemme perusteella. Lisäksi pohdimme kehittämistyön eettisyyttä ja luotettavuutta.

### 11.1 Stressitön työ - kehittämistyön prosessin ja tuotoksen arviointi

Opinnäytetyön aihe valikoitui yhdessä Savonia-ammattikorkeakoulun, VireTorin sekä Kuopion kaupungin hankkeen projektiryhmän kanssa. Lopullisen aiheen rajaaminen oli prosessin alussa haasteellista, sillä kohderyhmän valikoitumisessa meni aikaa ja meidän piti huolehtia kohderyhmän palvelun tarpeen huomiointi. Suunnitteluvaiheessa teoriaosuus koostui työhyvinvoinnista kokonaisuutena, mutta aihe rajautui alkukartoituksen perusteella stressiin ja sen hallintaan. Olisimme voineet rajata aihetta vieläkin enemmän, sillä toimintamme oli sisällöllisesti laajaa. Käsittelimme mahdollisesti liian montaa suurta kokonaisuutta, kuten ravitsemusta, rentoutumista ja liikuntaneuvontaa.

Testausmenetelmiä valitessamme olisi ollut hyvä ottaa huomioon helpommin toteutettavat testaustavat, joilla olisimme saaneet laajemmin analysoitavia tuloksia. Laitteiston toimimattomuus aiheutti merkittäviä haasteita asiakkaidemme testaukselle. Asiakkaiden ja ohjaajien turhautuminen laitevikojen vuoksi oli aistittavissa ja se vaikutti varmasti myös kielteisesti asiakkaidemme kokonaiskuvaan saamastaan palvelusta. Kokonaisuutena asiakkaamme olivat kuitenkin tyytyväisiä palveluumme ja palautekyselyjen perusteella lähes kaikki osallistuisivat vastaavaan toteutukseen uudestaan. Palautteen perusteella toimintamme oli saanut aikaan positiivisia muutoksia asiakkaiden lisäksi myös molemmissa kehittämistyöhön osallistuneessa työorganisaatiossa ja jopa hankkeen ulkopuolisissa työntekijöissä.

Koimme, että oli hienoa päästä osaksi suurempaa työhyvinvointihanketta ja laatia kehittämistyö sen pohjalta. Syvensimme omaa osaamistamme aiheesta ja oli mielenkiintoista päästä työskentelemään yhteiskunnallisesti merkittävän asian parissa. Koemme tehneemme arvokasta yhteistyötä kaupungin ja kunnan työntekijöiden kanssa. Toivottavasti työmme avulla kohderyhmämme henkilöt ottaisivat askeleen kohti terveellisempää elämäntapaa ja aikaansaadut positiiviset muutokset heillä säilyisivät.

Kehittämistyömme toimi tulevalle toimintamallille hyvänä kokeiluna. Sen avulla saimme näyttöä, jota pystyimme hyödyntämään lopullisen toimintamallin laatimisessa. Onnistuimme kehittämistyöllä tuottamaan sisältöä työfysioterapian kurssille, joka mahdollisti muiden vuosikurssimme opiskelijoiden oppimista, esimerkiksi tuomalla käytännön kokemusta työfysioterapian asiakastyöstä.

Suunnitellessamme kehittämistyötä emme arvanneet, kuinka laajaksi ja merkittäväksi työ lopulta kasvaisi. Kehittämistyömme toimi kokeilujaksona niin Yhdessä työhyvinvointia -hankkeelle kuin myös Savonia-



ammattikorkeakoulun työfysioterapiakurssin tulevalle sisällölle. Myös kaikkien kehittämistyöhön osallistuneiden organisaatioiden ja muiden osallistujien osoittama mielenkiinto työtämme kohtaan yllätti meidät positiivisesti. Kehittämistyössä ohjaajina toimineet fysioterapeutti- ja sairaanhoitajaopiskelijat olivat meille suurena apuna, josta olemme heille erittäin kiitollisia.

## 11.2 Luotettavuus ja eettisyys

Prosessin toteutuksessa oli mukana muita fysioterapeuttiopiskelijoita samalta vuosikurssilta sekä myös sairaanhoitajaopiskelijoita samasta oppilaitoksesta. Prosessiin kuului asiakastietojen hallussapitoa ja muiden arkaluonteisten tietojen, kuten testitulosten käsittelyä. Keräsimme asiakastiedot ja kehittämistyön aineiston ohjaajilta ja tiedot säilytettiin asianmukaisesti.

Haasteena luotettavuuden kannalta oli muiden opiskelijoiden käyttö ohjaajina, sillä pohdimme, saavatko kohderyhmän henkilöt tasavertaista ohjausta, koska tulosten täytyi olla vertailukelpoisia keskenään. Yksi kehittämistyön tekijöistä toimi prosessin aikana myös ohjaajana, mikä saattoi vaikuttaa tulosten puolueettomuuteen yhden kohderyhmän henkilön kohdalla. Ohjaajina työskentely tapahtui kuitenkin työpareittain.

Prosessin aikana toteutettiin alku- ja lopputestauksia. Testien luotettavuuden kannalta tuloksiin voi vaikuttaa, onko ohjaajien ohjeistus ja toteutus yhtenäinen sekä testien ja virallisten ohjeistusten mukainen. Esimerkiksi InBody-mittausta tehtäessä testin tuloksiin voi vaikuttaa vuorokaudenaika sekä päivän ruokailut. Polkupyöräergometritestin suhteen tulokseen voi vaikuttaa esimerkiksi se, onko testattavaa henkilöä ohjeistettu välttämään raskasta liikuntaa testiä edeltävänä päivänä.

Kehittämistyön yhtenä tavoitteena oli kerätä tietoa koetusta stressistä, mitä fyysisiä ominaisuuksia mittaavat testit täydensivät. Prosessin aikana pohdimme, saammeko laatimillamme testeillä sekä kyselyillä riittävästi tietoa niistä asioista, joita halusimme kehittämistyössä selvittää. Pohdimme myös, onko kyselylomakkeiden kysymykset muotoiltu niin, että ne ymmärretään yksiselitteisesti ja samalla tavalla. Koemme, että onnistuimme laatimaan selkeän ohjeistuksen ohjaajille ja valitsemamme testit soveltuivat mittaamaan asioita, joita halusimme selvittää. Valitsemistamme mittareista löytyi runsaasti tutkimustietoa, joten koimme ne luotettaviksi.

Saimme lopputestaustuloksia odotettua vähemmän etenkin polkupyöräergometritesteistä ja InBody-mittauksista. Syinä vähäisille testituloksille kehonkoostumusmittausten suhteen oli, että osa asiakkaista ei halunnut tehdä mittausta. Polkupyöräergometritesteistä saadut vähäiset tulokset johtuivat testauslaitteissa ilmentyneistä vioista. Emme saaneet riittävästi loppumittausten tuloksia, jotta olisimme voineet tarkemmin analysoida niitä, kuten olimme suunnitelleet. Tulosten vähäisen määrän takia kehittämistyön vaikutuksen arviointi ei onnistu testaustulosten perusteella vaan vaikutusta on arvioitu alkutestausten sekä ohjaajilta ja asiakkailta saamiemme palautteiden ja mielipiteiden perusteella.

Käytimme kehittämistyötä ja toimintamallia suunnitellessa lähteinä pääsääntöisesti kotimaisia sähköisiä lähteitä, kuten Terveyskirjastoa ja Työterveyslaitosta, joiden artikkelit pohjautuvat tutkimusnäyttöön ja uusimpiin suosituksiin. Kotimaisia tutkimuksia kehittämistyömme aiheisiin liittyen on vähän, sen sijaan kansainvälisiä lähteitä ja uutta tutkimustietoa on käytetty vahvistamaan teoreettista sisältöä.

Kehittämistyössämme olemme toimineet eettisesti huomioimalla asiakkaiden yksityisyyden sekä neuvoimme ohjaajia kohtaamaan asiakkaat fysioterapeutin eettisten periaatteiden mukaan. Työssä käytettyyn materiaaliin on tarvittaessa kysytty käyttöoikeus. Kerroimme hankkeen projektiryhmälle kehittämistyömme tuloksista rehellisesti sellaisenaan kuin tiedot saimme.

### 11.3 Ammatillinen oppiminen

Opimme kehittämistyömme ansiosta paljon lisää työikäisten testauksesta. Kehittämistyö toi lisää käytännön näkökulmia siihen, mitä kaikkea tulee ottaa huomioon fyysisiä ja psyykkisiä ominaisuuksia testattaessa ja ennen kaikkea, mitä käytännön toteutuksen kannalta on mielekästä toteuttaa. Näistä tiedoista oli myös apua toimintamallin laatimisessa.

Käsityksemme työergonomian tärkeydestä kasvoi ja sen merkitys esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinvammojen ennaltaehkäisyssä konkretisoitui. Tuki- ja liikuntaelinvammojen lisäksi stressi on merkittävä työhyvinvointiin vaikuttava tekijä ja kehittämistyön laatimisen avulla käsityksemme niiden vaikutuksista esimerkiksi sairaspotilaiden määrään tarkentui. Työskennellessämme jatkossa fysioterapeutin työssä osaamme huomioida nämä merkittävät tekijät.

Kehittämistyömme avasi käsitystämme hanketyöskentelystä ja siitä, minkälaista olisi jatkossa työskennellä vastavissa tehtävissä, joissa suunnitellaan palvelu kokonaisuudessaan asiakkaille. Lisäksi se antoi keinoja palvelun vaikutuksen mittaamiseen. Käsityksemme huolellisen suunnittelun tärkeydestä korostui entisestään kehittämistyön myötä, ja koemme, että suunnitteluvaiheeseen olisimme voineet paneutua vielä tarkemmin. Näin olisimme voineet vähentää ohjaajiemme lisäohjauksen tarvetta.

Tiedostamme moniammatillisen yhteistyön merkityksen asiakastyössä, ja kehittämistyössämme olikin opettavaista päästä työskentelmään tutkintorajojen ylittävällä tavalla. Samalla koemme sen tuoneen lisäarvoa myös asiakkaidemme saamaan palveluun.

Tutkimustiedon etsiminen ja lukeminen opettivat meille tiedonhakutaitoja sekä lähdekriittisyyttä. Näitä taitoja tarvitaan fysioterapeutin työssä, jotta työskentely on tieteelliseen näyttöön perustuvaa. Opimme käyttämään hakusanoja tehokkaammin tutkimustietoa hakiessamme. Englanninkielisen materiaalin käyttö opetti alan sanastoa ja näin edesauttaa kykyä työskennellä englannin kielellä.

Kehittämistyön tekeminen kehitti yhteistyö- ja ryhmätyöskentelytaitojamme. Saimme toisiltamme tukea ja neuvoa tarvittaessa ja työnjako ryhmässä sujui myös ongelmitta. Aikataulujen yhteensovittaminen tuotti ajoittain ongelmia, mutta löysimme kuitenkin yhteistä työskentelyaikaa. Kehittämistyöprosessin aikana olimme eri paikkakunnilla ja yksi ryhmämme jäsenistä suoritti osan ajasta työharjoitteluaan ulkomailla. Sen vuoksi työskentelimme enimmäkseen etäyhteyden välityksellä. Tämä opetti meille etätyöskentelyä, joka tulee varmasti yleistymään tulevaisuudessa myös fysioterapian alalla.

#### 11.4 Kehittämistyön haasteet

Kehittämistyön alussa haasteena oli kohderyhmän ja aiheen rajaaminen. Pohdimme yhdessä hankkeen projektiryhmän kanssa kohderyhmään osallistuvien määrää sekä soveltuvuutta. Lopullisten osallistujien varmistumiseen meni odotettua enemmän aikaa, minkä takia kehittämistyön aloittaminen viivästyi alkuperäisestä suunnitelmasta. Lopullisen aiheen muodostaminen alkoi vasta kohderyhmän varmistuttua sekä alkukartoitusten (liite 2) jälkeen. Alkukartoitusten perusteella päädyimme rajaamaan kehittämistyömme aiheen stressiin ja sen hallintaan, sillä se osoittautui suurimmaksi yleiseksi ongelmaksi kohderyhmän kesken.

Kehittämistyön edetessä aikataulujen yhteensovittaminen koehenkilöiden ja ohjaajien kesken oli haasteellista. Osapuolten välillä ei ollut selkeää yhteydenottoa, minkä takia yhteisten tapaamisten sopiminen tuotti haasteita. Erityisesti aikataulutusten sopiminen oli vuorotyötä tekevien kohderyhmän henkilöiden kanssa haastavaa, sillä heille tapaaminen saattoi olla mahdollista vain myöhään illalla. Ohjaajien puolesta tapaamisten sopiminen oli haasteellista, koska testauslaitteisiin oli usein varauksia. Haasteita aiheutti myös se, että testauslaitteet olivat varattavissa useampaa eri kautta, mikä johti päällekkäisiin varauksiin.

Haasteena kehittämistyön aikana ilmeni testauslaitteiden toistuva siirto, johtuen samaan aikaan Savonia-ammattikorkeakoululla tehtävästä remontista. Testauslaitteiden siirtelyn takia niiden toimivuudesta ei voitu olla varmoja, mikä vaikeutti työhön kuuluvien testausten suorittamista. Tämän vuoksi osa lopputestauksista jäi kokonaan tekemättä. Vähäisten testaustulosten lukumäärän vuoksi emme analysoineet tehtyjä testejä, vaikka se oli osana suunnitelmaamme.

#### 11.5 Jatkokehitysideat

Asiakaskuntamme valintaan tulisi jatkossa kiinnittää tarkemmin huomiota, mikäli toimintaa päätetään jatkaa tulevaisuudessa. Toteutettava palvelu tulisi olla asiakkaille tiedossa, jotta he tietävät, mihin ovat ryhtymässä. Ongelmalliseksi tässä kehittämistyössä muodostui aikataulujen yhteensovitus. Opiskelijoiden ja kohderyhmään osallistuneiden tapaamisten sopiminen tuotti haasteita palvelun toteutuksessa etenkin vuorotyötä tekevien henkilöiden kohdalla. Jatkossa olisikin tärkeää, että asiakkaat pohtisivat etukäteen, onko heidän elämäntilanteessaan realistista toteuttaa yhteisiä tapaamisia työajan ulkopuolella. Fyysisen kunnon testaus olisi suotavaa jatkossa toteuttaa testeillä, jotka eivät ole ajasta tai paikasta riippuvaisia ja vaativat mahdollisimman vähän välineistöä. Näin testaus voitaisiin toteuttaa joustavammin, jopa asiakkaan työpaikalla.

Ohjausmateriaali voitaisiin tuottaa myös verkkoaineistoksi, jolloin asiakkaat voisivat käyttää sitä itsenäisesti ajankohdasta riippumatta. Tällöin ohjaustarpeen ja tarvittavien ohjaajien määrä vähentyisi. Verkkomateriaali voisi sisältää laajasti teoriatietoa esimerkiksi liikunnasta, ravitsemuksesta ja palautumisesta. Näitä aihealueita asiakkaat voisivat hyödyntää oman mielenkiinnon mukaan. Ohjeistus omatoimiseen harjoitteluun voisi kuulua myös verkkomateriaalin sisältöön.

Kehittämistyömme aihetta olisimme voineet rajata tarkemmin, jotta olisimme voineet arvioida sen tuloksia ja vaikutuksia paremmin. Olisi ollut mielenkiintoista saada myös isompi osallistujamäärä kohderyhmäämme. Jatkotutkimusideana voisi olla tutkimus, jossa tutkittaisiin laatimamme toimintamallin vaikuttavuutta

työhyvinvointiin erilaisissa työympäristöissä. Kehittämistyömme asiakkaille olisi myös hyödyllistä toteuttaa jatkoseuranta arvioimaan tekemämme työn vaikuttavuutta.

Tavoitteenamme kehittämiselle oli edistää asiakkaidemme työhyvinvointia ja saamamme palautteen mukaan onnistuimme siinä. Olisi mielenkiintoista saada lisää tutkimustietoa stressin vaikutuksesta työhyvinvointiin. Aihe kaipaisi myös lisää tutkimustietoa eri ammattien näkökulmasta.

## 12 LÄHTEET

- AEJMELAEUS, Riitta, KAN Suvi, KATAJISTO Kaija-Riitta, POHJOLA Leena 2007. Erikoistu vanhustyöhön. Helsinki: WSOY, 10.
- AITTASALO, Minna 2016. Vaikuttavaa liikuntaneuvontaa aikuisille - haasteita ja ratkaisuja. Fysioterapia-lehti 2016 (6), 11–12.
- DUODECIM 2016. Käypä hoito. Liikunta. [Viitattu 2019-8-7] Saatavissa: <https://www.kaypahoito.fi/hoi50075#readmore>
- FINLEX. Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista 28.12.2012/980. [Viitattu 2019-03-10] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980>
- HELLSTÉN, Kristiina 2014. Työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus vanhusten hoidossa - seurantatutkimus ergonomisen kehittämistyön tuloksista. [Viitattu 2019-7-30] Saatavissa: <https://www.utupub.fi/handle/10024/98971>
- HENTUNEN, Tiia, HALME, Minna 2019. Yhdessä työhyvinvointia – hanke. Esittelydiat.
- HUANG, Qingyi, LIU, Huan, SUZUKI, Katsuhiko, MA, Sihui, LIU, Chunhong 2019. Linking What We Eat to Our Mood: A Review of Diet, Dietary Antioxidants, and Depression [Viitattu 2019-9-11] Saatavissa: <https://doi.org/10.3390/antiox8090376>
- InBody 2019. [Viitattu 2019-03-27] Saatavissa: <http://www.inbody.fi/teknologia/>
- JABE, Marjatta 2010. Voitko hyvin työssäsi? – Opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Yrityskirjat Oy, 101.
- JUKANTUPA, Anna 2015. Työhyvinvointi on kaikkien yhteinen asia. Hämeen ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 2019-2-9] Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201504134264>
- KARHULA, Jani 2019. Kuvat 8-9. [2019-7-15] Kuopio.
- KAUHANEN, Juhani 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijä. Kehittämishjelman laatiminen. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari, 23-25.
- KINNUNEN, Pauliina, LEPPÄNEN, Heljä 2017. Lähihoitajaopiskelijoiden kokemus stressiä ja sen hallinta. Savonia-ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 2019-2-9] Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017110616614>
- KIM, Hwi Jun, OH, So Yeon, JOO, Jae Hong, CHOI, Dong-Woo, PARK, Eun-Cheol 2019. The Relationship between Sleep Duration and Perceived Stress: Findings from the 2017 Community Health Survey in Korea [Viitattu 2019-9-7] Saatavissa: <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/17/3208/htm>
- KITINOJA, Jenni, KORHONEN, Suvi 2015. Fitware – polkupyöräergometritestaus: Ohjausvideo testin suorittamisesta fysioterapeuttiopiskelijoille. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Fysioterapian koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 2019-7-16] Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2015110315904>

- KLEMELÄ, Raila 2006. Henkinen työhyvinvointi työpaikalla. Painoprisma Oy, Lieto. [Viitattu 2019-2-8] Saatavissa: [http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/henkinen\\_hyvinvointi\\_tyc3b6paikalla.pdf](http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/henkinen_hyvinvointi_tyc3b6paikalla.pdf)
- KOIVURANTA, Janita 2015. Työhyvinvointi. [Viitattu 2019-2-8] Saatavissa: <http://www.socom.fi/wp-content/uploads/2015/08/tyohyvinvointi.pdf>
- MCLESTER, Cherilyn, NICKERSON, Brett, KLISZCZEWICZ, Brian, MCLESTER, John 2018. Reliability and Agreement of Various InBody Body Composition Analyzers as Compared to Dual-Energy X-Ray Absorptiometry in Healthy Men and Women. Journal of clinical densitometry. [Viitattu 2019-03-28] Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/30472111>
- MOHEBBI, Zinat, DEHKORDI, Serateh Fazel, SHARIF, Farkhondeh, BANITALEBI, Ebrahim 2019. The Effect of Aerobic Exercise on Occupational Stress of Female Nurses: A Controlled Clinical Trial. [Viitattu 2019-9-7] Saatavissa: <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/iee/article/view/338893>
- NYKÄNEN, Eino 2009. Eroon työstressistä. Jyväskylä: WSOY pro Oy, 48-51.
- Opetushallitus 2019a. Kasvatus, koulutus ja tutkinnot. Varhaiskasvatus. [Viitattu 2019-7-26] Saatavissa: [https://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/varhaiskasvatus](https://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/varhaiskasvatus)
- Opetushallitus 2018b. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. [Viitattu 2019-07-26] Saatavissa: [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet\\_2018.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2018.pdf)
- Oppilaan ohjaus. Kehittämistyö. [Viitattu 2019-8-11] Saatavissa: <http://www.oppilaanohjaus.fi/kehittamistyö.php>
- PENTTILÄ, Anu 2017. Työhyvinvointi varhaiskasvatustyössä. Helsingin yliopisto. Pro-gradu tutkielma [Viitattu 2019-9-7] Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-201706074799>
- POSKIPARTA, Marita 2002. Neuvonnan keinoin kohti elämäntapamuutosta. Terveysviestintä. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy, 28.
- POSKIPARTA, Marita 2006. Muutosvaihemallin soveltaminen elintapaneuvonnassa. Terveystieteiden aikakauslehti 2006 (6), 14.
- PROCHASKA, James, DICLEMENTE, Carlo, NORCROSS, John 1992. In search of how people change: Applications to addictive behaviors. [Viitattu 2019-01-29] Saatavissa: <https://psycnet.apa.org/record/1993-09955-001>
- REDERA OY 2011. Suomalaiset 2011 – tutkimus. [Viitattu 2019-2-8] Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-5347042>
- RIIHONEN, Riikka 2013. Toivomuksena työhyvinvointi. Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto, 89-91.
- RISTIOJA, Jaana, TAMMINEN, Hannu 2010. Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoitossa. Työturvallisuuskeskus, 5.
- Suomen riskienhallintayhdistys ry 2003. Stressimittari. Saatavissa: <https://www.pk-rh.fi/uploads/henkiloriskit/stressin-hallinta.pdf>

- TAIPALE-Lehto, Ulla, BERGMAN, Timo 2013. Vanhuspalveluiden osaamisraportti. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy, 7, 12.
- TAKALO, Teemu 2001. Submaksimaalisten pp-ergometritestien luotettavuus. Jyväskylän yliopisto. Liikuntabiologian laitos [Viitattu 2019-8-11] Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/12561/ttakalo.pdf?sequenc%2520e>
- TARKKONEN, Juhani 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. EU: UNIpress, 63.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018a. Elintavat ja ravitseminen. Ravitseminen. [Viitattu 2019-19-4] Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitseminen/ravitseminen>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018b. Elintavat ja ravitseminen. Ravitseminen. Ravitseminen ja terveys. Terveellinen ruokavalio. [Viitattu 2019-19-4] Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitseminen/ravitseminen/ravitseminen-ja-terveys/terveellinen-ruokavalio>
- Terveyskirjasto 2019a. Stressi. [Viitattu 2019-2-8] Saatavissa: [https://www.terveyskirjasto.fi/kotisivut/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00976](https://www.terveyskirjasto.fi/kotisivut/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976)
- Terveyskirjasto 2018b. Terveysliikunta - kuntoa, terveyttä ja elämänlaatua. [Viitattu 2019-8-7] Saatavissa: [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00934](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00934)
- Tilastokeskus 2019. Käsitteet: Tutkimus- ja kehittämistoiminta. [Viitattu 2019-8-11]. Saatavissa: [https://www.stat.fi/meta/kas/t\\_ktoiminta.html](https://www.stat.fi/meta/kas/t_ktoiminta.html)
- TOIKKANEN, Ulla 2017. Stressi kuuluu potilastyöhön. [Viitattu 2019-1-21] Saatavissa: <https://www-laakarilehti-fi.ezproxy.savonia.fi/ajassa/ajankohtaista/stressi-kuuluu-potilastyohon/>
- TOPINEN-TANNER, Salla, AHOLA, Kirsi 2012. Kaikkea stressistä. Helsinki: Työterveyslaitos, 69.
- TURKU, Riikka 2007. Muutosta tukemassa. Valmentava elämäntapaohjaus. Helsinki: Edita Prima Oy, 65, 72.
- TURUNEN, Vesa 2018. Hoitoalojen kuormitus yhä kasvanut. Tehy-lehti 14.12.2018. [Viitattu 2019-04-07] Saatavissa: <https://www.tehylehti.fi/fi/uutiset/hoitoalojen-kuormitus-yha-kasvanut>
- TUUKKANEN, Karoliina 2013. Ilon kokemukset varhaiskasvatuksessa. Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto, 19-20.
- Työterveyslaitos 2019a. Stressi ja työuupumus. [Viitattu 2019-2-8] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus>
- Työterveyslaitos 2018b. Toimiva työyhteistö. Työhyvinvointi. [Viitattu 2019-2-17]. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työterveyslaitos 2019c. Tuki- ja liikuntaelinten terveys. [Viitattu 2019-2-8] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys>
- Työterveyslaitos 2019d. Työpaikkakiusaaminen. [Viitattu 2019-2-8] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen>
- Työturvallisuuskeskus 2013. Työhyvinvointi muutostilanteissa. 3, 6. [Viitattu 2019-2-17]. Saatavissa: [https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi\\_muutostilanteissa.pdf](https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi_muutostilanteissa.pdf)
- UKK-instituutti 2017. Liikuntaneuvonnan perusteita ja välineitä – verkkokoulutus. Tavoitteena käyttytymisen muutos. [Viitattu 2019-2-18] Saatavissa:

[http://www.ukkinstituutti.fi/koulutustapahtumat/koulutus/418/verkkokoulutus liikuntaneuvonnan perusteita ja valineita](http://www.ukkinstituutti.fi/koulutustapahtumat/koulutus/418/verkkokoulutus_liikuntaneuvonnan_perusteita_ja_valineita)

VIROLAINEN, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand, 17, 24, 25, 31, 33.

WHITNEY, Ellie, ROLFES, Sharon Rady 2018. Understanding nutrition. Boston: Cengage learning Inc, 3.



## 13 LIITTEET

Liite 1: Ohjeistus
--------------------

### Työohjeet

Alustava aikataulu:

Vko 4: Yhteydenotto asiakkaaseen

- Ensimmäisen tapaamisen sopiminen (yhteydenotto sähköpostitse: etunimi.sukunimi@kuopio.fi)

Vko 5: Ensimmäinen tapaaminen (molemmat opiskelijat paikalla) (90min)

- Haastattelu ja asiakassuhteen luominen
- Muutosvaihemallin mukainen tilanteen kartoittaminen
- Tuotepaketin sisällön sopiminen asiakkaan yksilöllisten tarpeiden mukaan
- Stressikysely
- Rentoutusharjoitteen ohjaus
- Ohjeistus InBody- sekä polkupyöräergometritestiin
- Seuraavan tapaamisen sopiminen

Vko 6: Toinen tapaaminen (60-90min) Microkatu

- InBody
- Epäsuora polkupyöräergometritesti
- Ohjeistus aerobiseen harjoitteluun
- Seuraavan tapaamisen sopiminen

Vko 8: Kolmas tapaaminen (90min)

- Kuntosaliohjaus
- Ohjeet lihasvoimaharjoitteluun

Vko 10: Etäkontaktointi puhelimitse (15-30min)

- Asiakkaan tilanteen katsaus
- Seuraavan tapaamisen sopiminen

Vko 12: Neljäs tapaaminen (60min)

- Ohjaukerta asiakkaan toiveen mukaan (kuntosali/lenkkeily/lajikokeilu/rentoutus)

Vko 14: Etäkontaktointi puhelimitse (15-30min)

- Asiakkaan tilanteen katsaus
- Seuraavan tapaamisen sopiminen

Vko 16: Viides tapaaminen (60 min)

- Ohjaukerta asiakkaan toiveen mukaan (kuntosali/lenkkeily/lajikokeilu/rentoutus)

Vko 18: Etäkontaktointi puhelimitse (15-30min)

- Asiakkaan tilanteen katsaus
- Seuraavan tapaamisen sopiminen

Vko 20: Lopputapaaminen (90min) Microkatu

- Stressikysely
- Muutosvaihemallin mukainen tilanteen kartoittaminen
- Loppukyselylomake
- InBody
- Epäsuora polkupyöräergometritesti
- Yhteenveto



**1. Ympyröi alla olevista vaihtoehtoista tilannettasi parhaiten kuvaavat vaihtoehdot:**

**Vireys ja jaksaminen**

Nykytilanteeni on hyvä

Haluan muutosta

**Työstä palautuminen**

Nykytilanteeni on hyvä

Haluan muutosta

**Uni**

Nykytilanteeni on hyvä

Haluan muutosta

**Fyysinen kunto**

Nykytilanteeni on hyvä

Haluan muutosta

**Vapaa-aika**

Nykytilanteeni on hyvä

Haluan muutosta

**Ruokailu**

Nykytilanteeni on hyvä

Haluan muutosta

### **Liikunta**

Nykytilanteeni on hyvä

Haluan muutosta

### **Alkoholi ym. päihteet**

Nykytilanteeni on hyvä

Haluan muutosta

### **Tupakointi**

Nykytilanteeni on hyvä

Haluan muutosta

## **2. Miten kuormittavaksi koet työsi? Ympyröi.**

Huomioi vastauksessasi fyysinen, henkinen, sosiaalinen sekä työympäristöön liittyvä kuormitus. (0=en lainkaan kuormittava, 5=en osaa sanoa, 10=erittäin kuormittavana)

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

## **3. Mitkä asiat kuormittavat työssäsi (vapaa-sana):**

- 4. Kuinka usein harrastat vapaa-ajalla liikuntaa vähintään puoli tuntia (30min) kerrallaan niin, että ainakin lievästi hengästyt ja hikoilet? (ympyröi kuvaavin vaihtoehto)**

Päivittäin

4-6 kertaa viikossa

Kerran viikossa

2-3 kertaa kuukaudessa

Muutaman kerran vuodessa tai harvemmin

- 5. Kerro meille liikuntatottumuksistasi (vapaa sana):**

- 6. Mitä toivot VireTori yhteistyöltä?**

Liite 3: Loppukyselylomake (asiakkaat)



Yhdessä työhyvinvointia

1. Mikä sai sinut lähtemään mukaan toimintaan?:
2. Kerro mitä mieltä olit kokonaisuudessa toiminnasta?:
3. Oliko toiminnassa jotain haasteellista? Jos oli niin mitä?:
4. Miten toimintaa kannattaa mielestäsi kehittää?:
5. Koitko toiminnan hyödylliseksi? Kerro millaisia muutoksia havaitsit? (mm. stressi, vireystila/jaksaminen):
6. Onko liikuntatottumuksissasi tapahtunut muutosta? Kuvaile muutokset:
7. Osallistuitko ravitsemusluennoille? Jos et niin miksi?:

8. Lähtisitkö kyseiseen toimintaan mukaan uudelleen? Perustele mielipiteesi:

9. Vapaa sana:

Kiitos vastauksistasi!

Liite 4: Loppukyselylomake (ohjaajat)



## Yhdessä työhyvinvointia

1. Ohjauksetojen määrä ja sisältö lyhyesti sekä kontaktikertojen määrä:

Alku- ja lopputestit:

Kuntosaliohjaukset:

Muu ohjaus:

Työpaikkakartoitus:

Etäkontaktointi:

2. Asiakkaanne muutosvaihemallin mukainen tilanne jaksoa **ennen** ja **jälkeen** ja perustelut lyhyesti. Tapahtuiko muutosta? (esiharkinta-, harkinta-, valmistelu-, toiminta-, ylläpitovaihe):

3. Asiakkaan mielipide toiminnasta:

4. Miten kehittäisit toimintaa:

5. Vapaa sana:

Kiitos vastauksistasi ja toiminnastasi ohjaajana!



## Liite 5: Stressikysely

## Stressimittari

Ympyröi oikea vaihtoehto ja laske pisteet osioittain yhteen.

<b>Työn vaatimukset</b>	Kyllä	Ei
1. Joudun työskentelemään kovalla kiireellä.	1	0
2. Joudun työskentelemään todella lujasti.	1	0
3. Minua ei pyydetä työskentelemään valtavia määriä.	0	1
4. Minulle annetaan riittävästi aikaa tehdä tehtäväni loppuun asti.	0	1
5. Minuun ei kohdistu toisten taholta ristiriitaisia vaatimuksia.	0	1
6. Työni vaatii pitkiä tiukan keskittymisen jaksoja.	1	0
7. Joudun usein keskeyttämään työni, ennen kuin se on valmis jatkaakseni sitä myöhemmin.	1	0
8. Työni on hyvin kiihkeää.	1	0
9. Toisten työsuoritusten odottelu usein hidastaa työntekoani.	1	0
<b>Pisteitä yhteensä (Mitä suurempi pistemäärä, sitä suurempi stressi)</b>	<input type="text"/>	

<b>Päätösvalta</b>	Kyllä	Ei
10. Voin tehdä työssäni itsenäisiä päätöksiä.	1	0
11. Minulla on vähän päätösvaltaa siihen, miten teen työni.	0	1
12. Minulla on paljon sanottavaa siihen, mitä tapahtuu työssäni.	1	0
13. Voin itse päättää missä järjestyksessä teen työni.	1	0
14. Voin itse määritellä, milloin työ on tehty loppuun.	1	0
15. Voin helposti jättää työni lyhyeksi aikaa.	1	0
16. Voin keskeyttää työni, jos se tuntuu minusta tarpeelliselta.	1	0
17. Voin itse määritellä työmääräni.	1	0
<b>Pisteitä yhteensä (Mitä pienempi pistemäärä, sitä suurempi stressi)</b>	<input type="text"/>	

<b>Taitojen arviointi</b>	Kyllä	Ei
18. Työni vaatii uusien taitojen opiskelua.	1	0
19. Työni sisältää toistotyötä.	0	1
20. Työni vaatii luovuutta.	1	0
21. Työni edellyttää korkeaa taitotasoa.	1	0
22. Saan tehdä hyvin erilaisia asioita työssäni.	1	0
23. Minulla on tilaisuus kehittää erityiskykyjäni.	1	0
<b>Pisteitä yhteensä (Mitä pienempi pistemäärä, sitä suurempi stressi)</b>	<input type="text"/>	

<b>Työskentelyaika</b>	Kyllä	Ei
24. Voin itse päättää työn aloittamis- ja lopettamishetken.	1	0
25. Voin itse määritellä koska pidän tauon.	1	0
26. Tiedän työsuunnitelmani yli kuukaudeksi eteenpäin.	1	0
27. Työni jatkuvuus on hyvä.	1	0
28. Näkymäni uralla etenemisen ja ylenemisen suhteen ovat hyvät.	1	0
29. Taitoni ovat arvostettuja vielä viiden vuoden kuluttua.	1	0
<b>Pisteitä yhteensä (Mitä pienempi pistemäärä, sitä suurempi stressi)</b>	<input type="text"/>	

<b>Työnjohdon ja työtovereiden antama tuki (ei sovellu yritysjohtoon)</b>	Kyllä	Ei
30. Ilmapiiri työpaikallani on hyvä.	1	0
31. Työssä tapaamani ihmiset usein ärsyttävät minua.	0	1
32. Tarvittaessa saan apua työtovereiltani.	1	0
33. Työnjohtajani on hyvä työssäni.	1	0
34. Työnjohtajani tukee minua riittävästi työssäni.	1	0
35. Olen tietoinen yrityksen kehityssuunnista.	1	0
<b>Pisteitä yhteensä (Mitä pienempi pistemäärä, sitä suurempi stressi)</b>	<input type="text"/>	

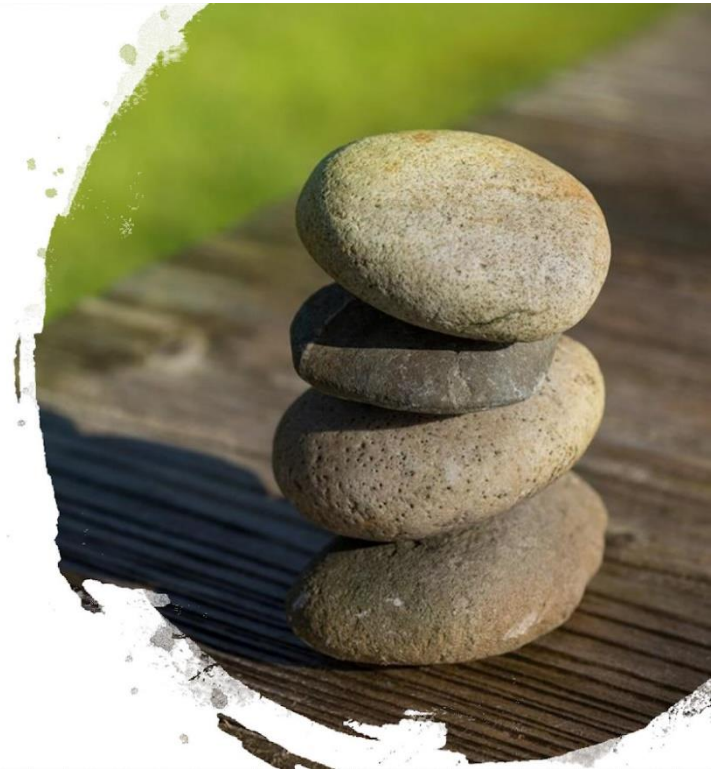
# Ravitsemus, lepo ja stressinhallinta

Yhdessä työhyvinvointia

**SAVONIA AMK**

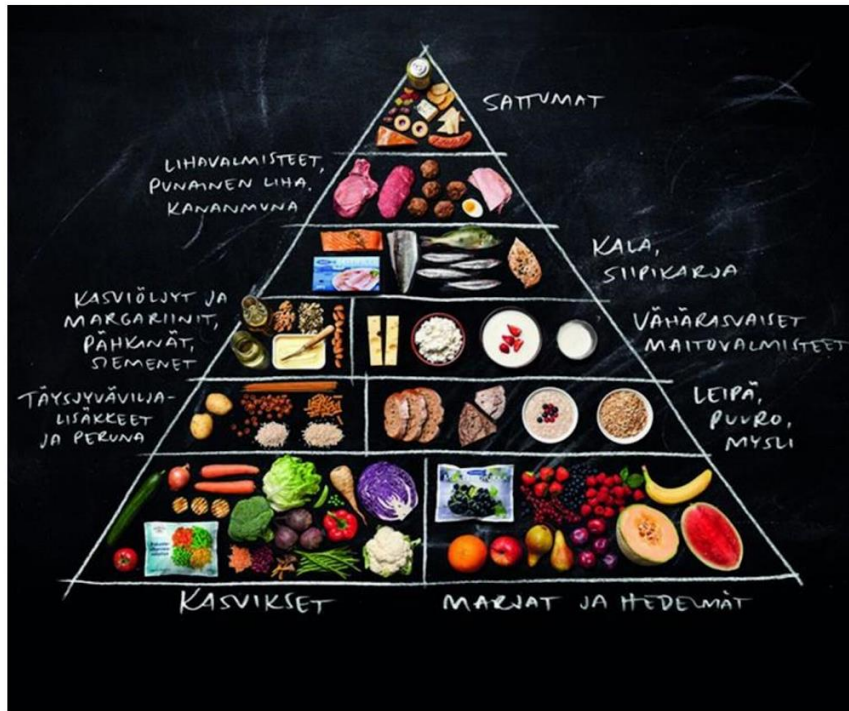
15. heinäkuu 2019

© Boman Jani, Juvonen Juho,  
Nyman Rita & Poimela Ira

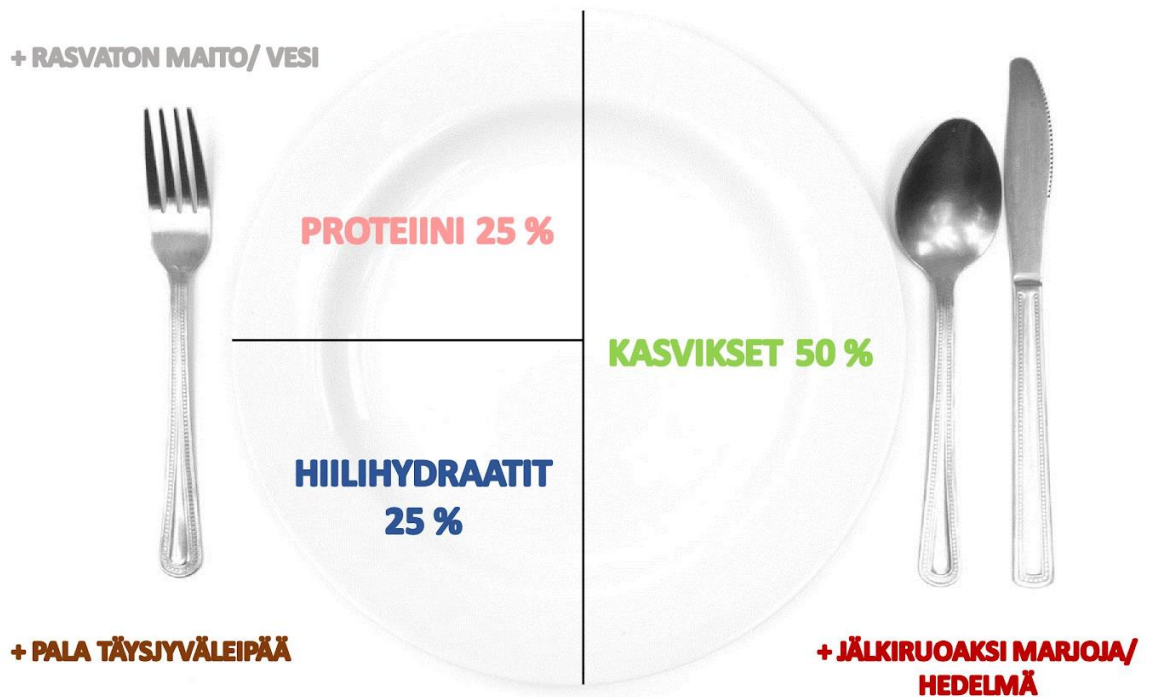


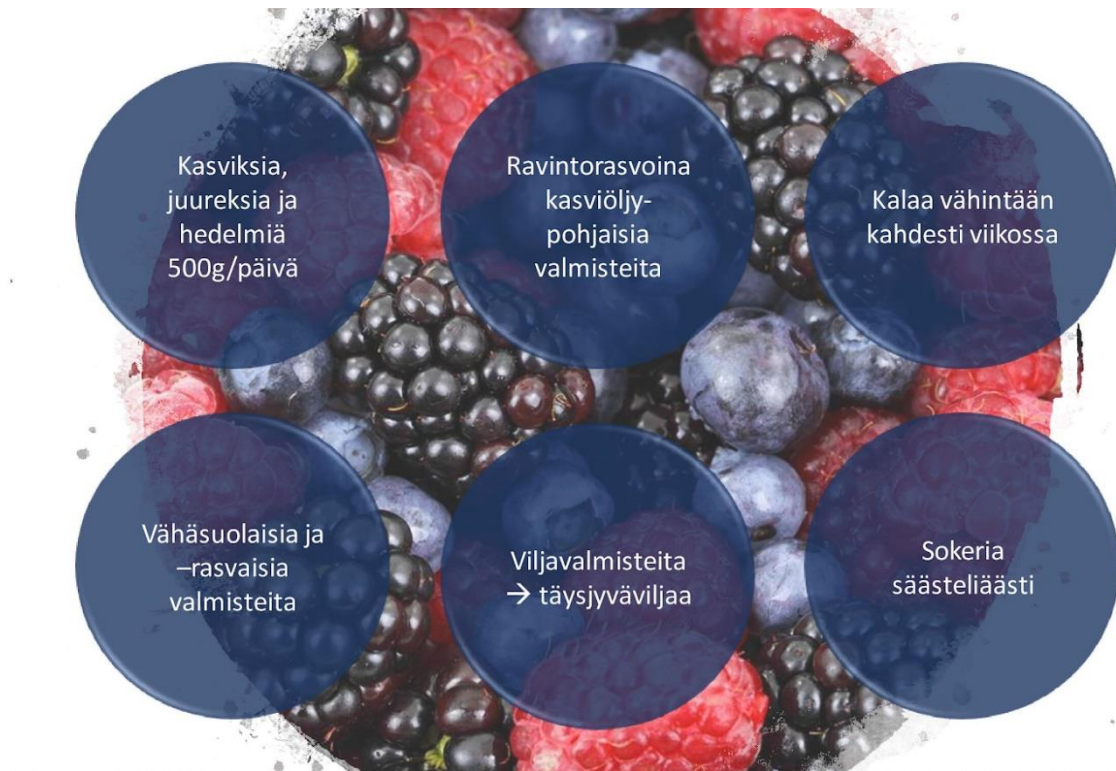
## Ravitsemus

- Ruokavalio edistää terveyttä ja pienentää monien sairauksien riskiä
- Ravitsemuksella tärkeä merkitys mm. seuraavien sairauksien synnyssä
  - Sepelvaltimotauti, aivoverenkiertohäiriöt, verenpainetauti, eräät syövätkä, DB 2, lihavuus (→tuki- ja liikuntaelinsairaudet), osteoporoosi, hammaskaries
- Terveellisen ruokavalion kokoamisen avuksi on kehitetty ruokakolmio
- Lautasmalli auttaa kokoamaan tasapainoisen aterian
- Tärkeää olisi syödä säännöllisesti 3-4 tunnin välein (aamupala, lounas, päivällinen ja 1-2 välipalaa)

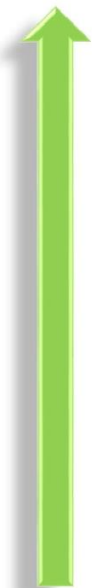


Kuva 2. Ruokakolmio (Saatavissa: <http://syohyvaa.fi/ruokakolmio/>)





## Ruokavalinnoilla voit edistää terveyttäsi



- Kasvikset ja juurekset
- Palkokasvit
- Marjat ja hedelmät
- Kala ja merenelävät
- Pähkinät ja siemenet

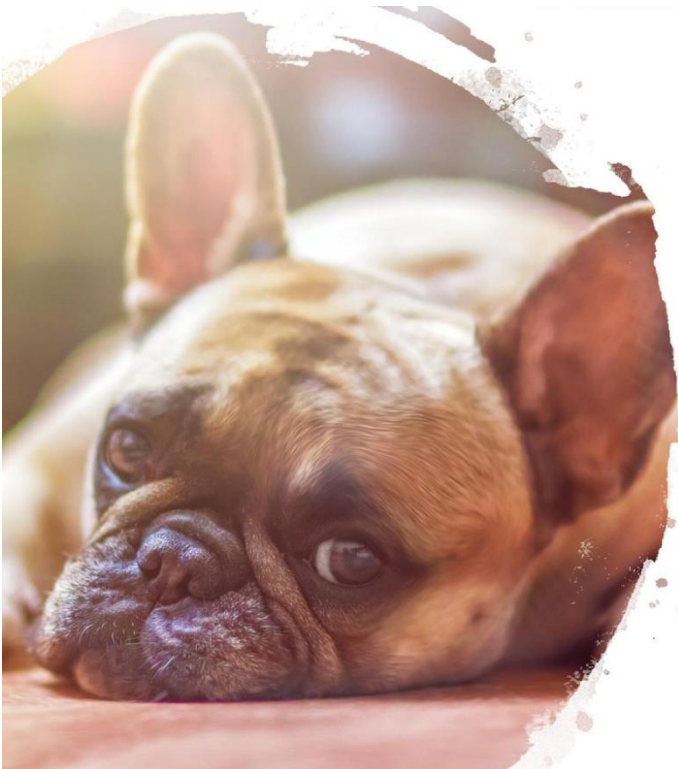
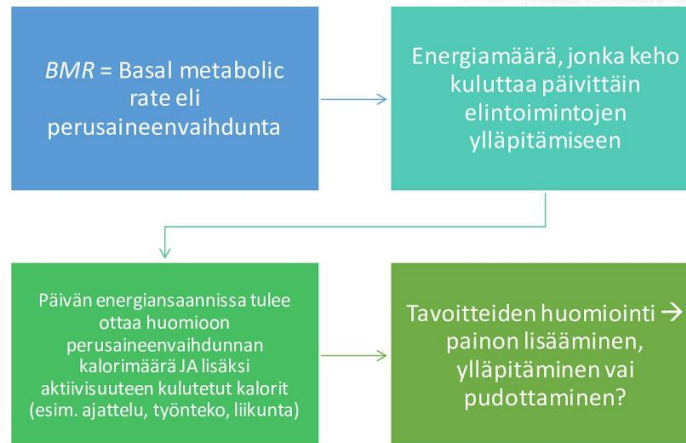


- Vaaleat viljavalmisteet → täysjyväviljat
- Voi → kasviöljyt ja kasviöljypohjaiset levitteet
- Rasvaiset maitotuotteet → vähärasvaiset/ rasvattomat maitotuotteet



- Lihavalmisteet ja punainen liha
- Lisättyä sokeria sisältävät ruoat ja juomat
- Suola
- Alkoholijuomat

# Energiantarve



## Lepo

- Hyvinvoinnille levon ja rasituksen rytmi on tärkeää, sillä taukoamaton rasitus kuluttaa liikaa biologista ja psykologista perusjärjestelmää
- Lepoa ja palautumista voi häiritä esimerkiksi toimimattomat työjärjestykset ja työperäinen stressi

## Uni osana lepoa

- Univaje vaikuttaa negatiivisesti muun muassa tarkkaavaisuuteen, asioiden hallintaan, luovuuteen, oppimiseen, mielialaan, lihasten kasvuun, vastustuskykyyn ja painonhallintaan
- Yleisesti katsottuna aikuinen tarvitsee unta 7-8 tuntia (huom. unenlaatu)
- Kuitenkin aikuisen unentarve on yksilöllinen ja tärkein "unimittari" on yksilöllinen kokemus virkeydestä

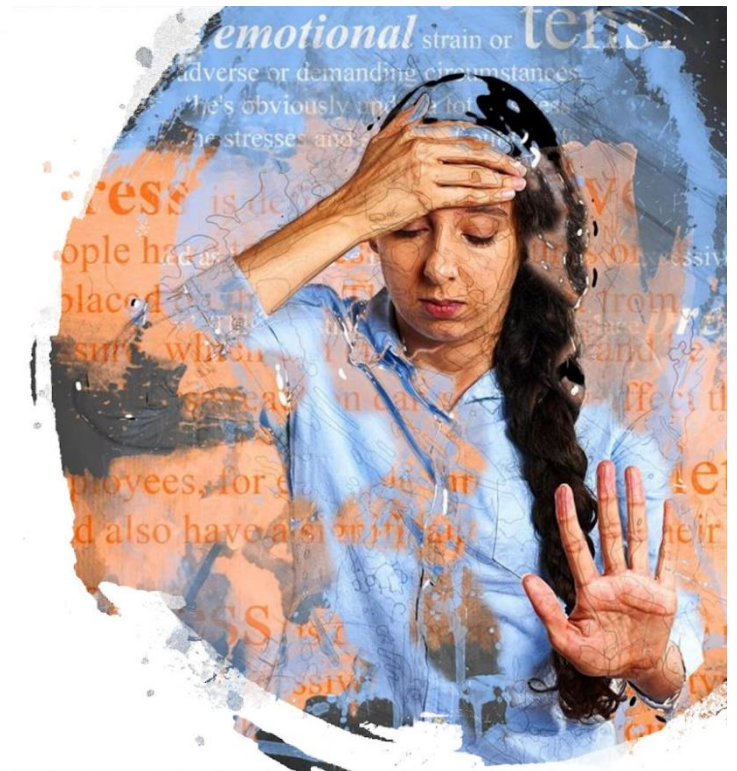


## Unen ja levon puute

- Aineenvaihdunta kärsii levon puutteesta
- Liian vähäinen uni ja lepo aiheuttavat häiriöitä sokeriaineenvaihduntaan ja insuliiniresistenssiin
- Voi johtaa metaboliseen oireyhtymään -> diabetekseen -> sydän- ja verisuonitauteihin -> muistisairauksiin
- Huonosti nukkuvalla on jopa kolminkertainen depressioriski

# Stressi

- Ihmisen voimavarojen ylittävät vaatimukset ja haasteet altistavat stressille
- Stressi on arkipäiväistä ja lyhytkestoisena hyödyllistä
  - Auttaa huippusuorituksiin valmistautumisessa
  - Motivoi
  - Oleellinen osa puolustusjärjestelmäämme (Taistele tai pakene-reaktio)
  - Stressissä elimistö tuottaa kortisolia, joka on ihmiselle välttämätöntä
- Pitkäkestoisena voi nostaa riskiä sairastua somaattisiin tai psyykkisiin sairauksiin
  - Sydän- ja verisuonitaudit
  - Masennus
  - Immuunijärjestelmän heikentyminen
- THL:n tutkimuksen mukaan Suomessa 17 % naisista ja 14 % miehistä kokee merkittävää psyykkistä kuormitusta



## Stressin ilmeneminen

### FYYSISET OIREET

- Päänsärky
- Huimaus
- Sydämentykytyk
- Vatsavaivat
- Hikoilu
- Pitkittynyt flunssa
- Selkävaivat

### PSYKKISET OIREET

- Levottomuus
- Ärtynisyys
- Ahdistuneisuus
- Masentuneisuus
- unen häiriöt
- Vaikeus tehdä päätöksiä
- Muistivaikeudet

### SOSIAALISET OIREET

- Perhe- tai parisuhdeongelmat
- Eristäytyminen

### VAKAVA STRESSITILA

- Työuupumus
- Masennus
- Päihteiden väärinkäyttö
- Itsetuhoiset ajatukset



## Stressin aiheuttajat

### Yleisiä stressin aiheuttajia

- Alituinen kiire
- Sopimaton työ tai työttömyys
- Melu
- Liiallinen vastuu
- Perheongelmat tai äkilliset elämänmuutokset

### Työelämän stressin aiheuttajia mm.

- Työn hallinnan puute
- Kohtuuttomat vaatimukset
- Tuen puute
- Ihmissuhdeongelmat
- Kiusaaminen
- Epäoikeudenmukaisuus tai epäreilu kohtelu
- Arvostuksen tai vastavuoroisuuden puute
- Epämääräinen työnjako
- Syyllisyys tekemättömistä töistä



## Stressin hallinta

- Ennakoi, pidä huolta omista voimavaroistasi ja vähennä haavoittuvuutta stressille
- Säännöllinen syöminen
- Riittävä uni ja lepo
- Rentoudu
- Luo aikataulu ja työjärjestys
- Puhu tunteistasi
- Pidä tavoitteet realistisina ja johdonmukaisina
- Vaali itsellesi merkityksellisiä asioita
- Käytä nautintoaineita vain kohtuullisesti
- Liiku riittävästi
- Hengitysharjoitukset, jooga, meditaatio
- Työolot kuntoon
- Huumori



# Lähteet

- CANCIO, Edward J., LARSEN, Ross, MATHUR, Sarup R., ESTES, Mary Bailey, MEI, Chang, JOHNS, Bev 2018. Special Education Teacher Stress: Coping Strategies. [Verkkodokumentti]. Education & Treatment of Children Vol 41, 4/2018, 457-482. [Viitattu 2019-03-07.] Saatavissa: [http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip\\_shib&db=afh&AN=13201582&lang=fi&site=ehost-live&auth-type=ip\\_shib&cus-tid=54778224](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip_shib&db=afh&AN=13201582&lang=fi&site=ehost-live&auth-type=ip_shib&cus-tid=54778224)
- BRESSERT, Steve 2018. The Impact of Stress. [Verkkosivu]. Psychcentral. [Viitattu 2019-03-07.] Saatavissa: <https://psychcentral.com/lib/the-impact-of-stress/>
- KUVA 1, SKITTERPHOTO 2017-03-22. Kivet (dia 1). [Verkkokuva]. Pixabay. [Viitattu 2019-03-07.] Saatavissa: <https://pixabay.com/fi/photos/kivet-pikukivi-luonne-puutarha-2165698/>
- KUVA 2, VALTION RAVITSEMUSNEUVOTTELUKUNTA 2014. Ruokakolmio (dia 3). [Verkkokuva]. [Viitattu 2019-03-08.] Saatavissa: <http://syohyva.fi/ruokakolmio>
- KUVA 3. La utanen ja aterimet (dia 4). [Verkkokuva]. PublicDomainPictures.net. [Viitattu 2019-02-21.] Saatavissa: <https://www.publicdomainpictures.net/en/view-image.php?image=32408&picture=plate-and-cutlery>
- KUVA 4, PUBLICDOMAINPICTURES 2009-07-19. Marjat (dia 6). [Verkkokuva]. Pixabay. [Viitattu 2019-03-07.] Saatavissa: <https://pixabay.com/fi/photos/tausta-marjat-marja-karhunvatukka-2277/>
- KUVA 5, IVANOVGOOD 2013-04-20. Koira (dia 8). [Verkkokuva]. Pixabay. [Viitattu 2019-03-08.] Saatavissa: <https://pixabay.com/fi/photos/koira-bulldoggi-p-et-valehtelee-1224267/>
- KUVA 6, STEVEPD 2014-11-12. Diabetesmittari (dia 10). [Verkkokuva]. Pixabay. [Viitattu 2019-03-08.] Saatavissa: <https://pixabay.com/fi/photos/diabetes-ve-renskerei-diabeetikko-528678/>
- KUVA 7, THEDIGITALARTIST 2017-10-31. Stressi (dia 11). [Verkkokuva]. Pixabay. [Viitattu 2019-03-08.] Saatavissa: <https://pixabay.com/fi/photos/stressi-ahdistus-masennus-2902537/>
- KUVA 8, TEROVESALAINEN 2017-03-05. Ajanhallinta (dia 13). [Verkkokuva]. Pixabay. [Viitattu 2019-03-07.] Saatavissa: <https://pixabay.com/fi/illustrations/kiire-stressi-ajanhallinta-2119711/>
- NORDQVIST, Christian 2017. Why stress happens and how to manage it. [Verkkosivu]. Medical News Today. [Viitattu 2019-03-07.] Saatavissa: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/445855.php>
- MATTILA, Antti S 2018. Stressi. [Verkkosivu]. Duodecim terveyskirjasto. [Viitattu 2019-03-07.] Saatavissa: [https://www.terveyskirjasto.fi/kotisivu/tk/koti?\\_artikkeli=dlk00976](https://www.terveyskirjasto.fi/kotisivu/tk/koti?_artikkeli=dlk00976)
- MIELENTERVEYSSEURA 2018. [Viitattu 2019-03-05.] Saatavissa: <https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/stressi-kuuluu-ei%C3%A4m%C3%A4C3%A4n>
- MIELENTERVEYSTALO. s.a. Mitä unettomuus on? [Verkkosivu]. [Viitattu 2019-03-06.] Saatavissa: [https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-opaat/hoito/unettomuuden\\_omahoito/Pages/unettomuuden\\_omahoito\\_1\\_mita\\_unettomuus\\_on.aspx](https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-opaat/hoito/unettomuuden_omahoito/Pages/unettomuuden_omahoito_1_mita_unettomuus_on.aspx)
- TERVEYDEN JA HYVINVOINNIN LAITOS 2015. Mielenterveys. Työikäisten mielenterveys. [Verkkosivu]. [Viitattu 2019-03-07.] Saatavissa: <https://thi.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveiden-edistaminen/tyoikaisten-mielenterveys>
- TERVEYDEN JA HYVINVOINNIN LAITOS 2018. Elintavat ja ravitsemus. Uni. [Verkkosivu]. [Viitattu 2019-03-06.] Saatavissa: <https://thi.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/uni>
- TYÖTERVEYSLAITOS 2016. Uni ja palautuminen. [Verkkosivu]. [Viitattu 2019-03-06.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/uni-ja-palautuminen/>
- VALTION RAVITSEMUSNEUVOTTELUKUNTA 2014. Suomalaiset ravitsemussuositukset 2014. [Verkkosivu]. [Viitattu 2019-02-21.] Saatavissa: [https://www.ruokavirasto.fi/globalassets/teemat/terveytta-edistava-ruokavaliokulutaja-ja-ammattilaismateriaali/julkaisut/ravitsemussuositukset\\_2014\\_fi\\_web\\_versio\\_5.pdf](https://www.ruokavirasto.fi/globalassets/teemat/terveytta-edistava-ruokavaliokulutaja-ja-ammattilaismateriaali/julkaisut/ravitsemussuositukset_2014_fi_web_versio_5.pdf)