

HYVÄ TYÖKYKY ON TYÖSSÄ JAKSAMISEN EDELLYTYS

Jenni Erkkilä ja

Ringa Tuomikoski

Opinnäytetyö, kevät 2011

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Diak Etelä, Helsinki11

Hoitotyön koulutusohjelma

Sairaanhoitaja (AMK)

Terveystenhoitaja (AMK)

TIIVISTELMÄ

Erkkilä, Jenni & Tuomikoski, Ringa. Hyvä työkyky on työssä jaksamisen edellytys. Diak Etelä Helsinki, kevät 2011.57 s., 3 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, hoitotyön koulutusohjelma, sairaanhoitaja, terveydenhoitaja (AMK).

Tämä opinnäytetyö on produktio, jonka tarkoituksena oli suunnitella, toteuttaa ja arvioida työhyvinvointia edistävä terveystapahtuma teollisuusalan yritykselle. Tapahtumapäivien kohderyhmänä olivat pääkaupunkiseudulla toimivan Oy Shell ab:n työntekijät kahdessa eri toimipisteessä.

Tyky-toiminta tarkoittaa työkykyä edistävää ja ylläpitävää toimintaa, jota yritykset usein järjestävät työntekijöilleen Suomessa. Kaksi työkykyä edistävää luentoa toteutettiin 18. ja 19.3.2010. Tyky-luennot olivat osa yrityksen omaa tyky-toimintaa. Opinnäytetyön tavoitteena ja tarkoituksena on olla mukana edistämässä Oy Shell ab:n työntekijöiden työhyvinvointia ja siten olla mukana vastaamassa työelämän muuttuviin haasteisiin. Luennoille osallistui yhteensä 34 työntekijää. Osallistujista 27 oli miehiä ja 7 naisia.

Yhteistyötä tehtiin Oy Shell ab:n työterveyshoitajan ja yrityksen työntekijän kanssa. Aihe syntyi yrityksen tarpeiden ja oman kiinnostuksen pohjalta. Tyky-luennot sisälsivät tunnin mittaisen luennon työkyvystä, työn hallinnasta ja stressin vaikutuksesta työkykyyn. Tyky-luennon teeman toivottiin lisäksi antavan vinkkejä työntekijöille yksilöllisistä stressinhallintakeinoista.

Tyky-päivien päätteeksi jaettiin palautelomakkeet, joihin kaikki luennolle osallistuneet 34 henkilöä vastasivat. Palautteista kävi ilmi, että luennon aihe oli onnistunut. Suurin osa työntekijöistä oli kokenut saamansa tiedon tarpeelliseksi, kuitenkin osa työntekijöistä olisi kaivannut enemmän syventymistä aiheeseen.

Opinnäytetyön prosessi alkoi kirjallisen materiaalin hankkimisella ja tiedon etsimisellä syksyllä 2009. Hanke eteni keväällä 2010 pidettyihin tyky-päiviin. Opinnäytetyön materiaali koostuu alan kirjallisuudesta, joka pohjautuu tutkittuun tietoon.

Asiasanat: tyky-toiminta, työkyky, työhyvinvointi, työstressi

ABSTRACT

Erkkilä, Jenni and Tuomikoski, Ringa.

A prerequisite for coping at work; working ability.

57 p., 3 appendices. Language: Finnish. Helsinki, Fall 2011.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Nursing. Option in Health Care. Degree: Nurse. Degree: Public Health Nurse

This study was a product. The purpose was to plan, implement and evaluate two lectures of well-being at work for an industrial company. The target group of the seminar days was employees of Oy Shell Ab from two different offices in Helsinki metropolitan area.

Tyky-activity is an activity for improving and maintaining the working ability; companies often organize this activity for their employees. Two lectures on promoting working ability were held in March 2010. The lectures were a part of the company's own Tyky-activity. The aim of this study was to promote well-being of the company's employees. There were 34 attendees at the lectures, 27 males and 7 females.

Cooperation was done with the company's occupational health nurse and the company's employer. The subject of the study was based on the needs of the company and on our own interests. Lectures included information on the working ability, work well-being and work-related stress. Feedback forms were handed out at the end of the lectures. All 34 attendees answered the questions. Based on the feedback, employees thought the subject to be important and most of them thought the information to be useful. However, some of them wished for more detailed information to gain a deeper knowledge about the subject.

Keywords: working ability, work well-being, maintaining working ability

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA	8
2.1 Tyky-toiminnan historia.....	8
2.2 Tyky-toiminta Suomessa	9
2.3 Työntekijät Suomessa	10
2.4 Terveyden edistäminen	11
3 TYÖKYKYÄ VAHVISTAVAT JA UHKAAVAT TEKIJÄT	12
3.1 Työkyky	12
3.2 Työkykyyn vaikuttavat tekijät	13
3.3 Muutokset työssä.....	15
3.4 Työn riski- ja kuormitustekijät	16
3.5 Työhyvinvointi.....	17
3.6 Työn hallintakeinot.....	18
3.7 Stressin vaikutus työhön.....	19
3.8 Stressi ja sen oireet	20
3.9 Työperäisen stressin hallinta	21
4 TOIMINNALLINEN OPINÄYTETYÖ	23
4.1 Terveystapahtuman järjestäminen.....	23
4.2 Opinnäytetyön toimintaympäristö	23
5 OPINNÄYTETYÖN PROSESSIN KUVAUS.....	25
5.1 Kohderyhmät	25
5.2 Tyky-luentojen suunnittelu	25
5.3 Tyky-luentojen kulku	27
5.4 Terveystapahtuman arviointi.....	28
5.5 Osallistujilta saatu palaute	29

5.7 Oma arviointi luennoista	31
6 POHDINTA	33
6.1 Hankkeen eettisyys	33
6.2 Oma ammatillinen kasvu	33
LÄHTEET	36
LIITTEET	41
LIITE 1: Prosessin aikataulu	41
LIITE 2: Palautekysely	42
LIITE 3: Tyky-luennot	43

1 JOHDANTO

Lisääntyneet haasteet ja jatkuvat muutospaineet työelämässä asettavat työntekijöille lisähaasteita työstä suoriutumiseen. Suomessa työ on muuttunut 1970-luvun teollisuus- ja maataloustyöstä enemmän tietotyöksi. Työn muuttaminen on vähentänyt fyysistä kuormitusta; nykyään työ rasittaa enemmän henkistä jaksamista. Erityisesti naiset kokevat työn henkisen rasittavuuden kasvaneen viime vuosina. (Koskinen, Martelin, Sainio & Gould 2010, 46–50.)

Työn henkisen rasittavuuden vuoksi työhyvinvoinnin merkitys on kasvanut. Tämä on vaikuttanut siihen, että yritykset ovat nykyään halukkaita panostamaan työntekijöidensä työssäjaksamiseen. Kiinnostuimme aiheesta, joka koskettaa lähes jokaista tämän päivän työntekijää. Halusimme perehtyä aiheeseen tarkemmin ja selvittää hyvän työkyvyn edellytyksiä ja työssä jaksamista.

Opinnäytetyömme on produktio, jonka tuotoksena ovat pidetyt tyky-luennot. Kerromme tässä opinnäytetyössä tyky-toiminnasta, joka tarkoittaa työkykyä edistävää toimintaa työpaikoilla. Tyky-toiminnan tavoitteena on edistää työhyvinvointia ja puuttua mahdollisimman varhain ja ennaltaehkäisevästi työkyvyttömyyttä aiheuttaviin tekijöihin.

Tarkoituksena oli siis toteuttaa työhyvinvointia edistävää toimintaa yritykselle. Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimii Oy Shell ab, jonka työntekijöiden tarpeiden pohjalta produktio aihe on valittu. Luennot toteutettiin Oy Shell ab:n työntekijöille yrityksen kahdessa eri toimipisteessä keväällä 2010. Luennolle osallistuminen oli vapaaehtoista ja perustui työntekijöiden omaan mielenkiintoon.

Yrityksen toiveena oli luentopohjainen päivä. Puhuimme työntekijöille työssä jaksamisesta, työn hallintakeinoista sekä yleisesti työhyvinvoinnista. Työntekijöiden toiveesta luennon sisällöksi nousi myös työstressi ja sen vaikutus työkykyyn. Luennon lisäksi toteutimme myös fyysisen osion, johon kuului lihaskä-

mittelyä ja venyttelyä. Tällä halusimme antaa vinkkejä työntekijöille siitä, miten istumatyötä voisi piristää päivän mittaan lyhyellä taukojumpalla.

Opinnäytetyön keskeiset käsitteet ovat tyky-toiminta, työkyky, työhyvinvointi ja työstressi. Opinnäytetyön kirjallinen osuus sisältää teoretietoa työkyvystä sekä työhyvinvointiin liittyvistä käsitteistä. Työkykyä kuvataan eri mallien avulla, joita olemme tuoneet esiin raportissa. Kirjallisen raportin loppuosasta löytyy kuvaus tyky-päivien pitämisestä, tapahtumien arviointia sekä omaa pohdintaa opinnäytetyön prosessin etenemisestä. Tutkimuksen lähdemateriaalina olemme käyttäneet viimeisimpiä tutkimustuloksia aiheesta liittyen, jonka toivomme auttavan niitä, jotka perehtyvät työhyvinvointiin ja sen osa-alueisiin. Opinnäytetyömme on suunnattu työikäisille ja samalla toivomme sen toimivan mallina niille, jotka suunnittelevat vastaavan tapahtuman järjestämistä.

Tyky-päivien suunnittelussa käytimme lähteenä stressiin liittyvää tutkimuskirjallisuutta sekä toiminnallista opinnäytetyötä koskevaa kirjallisuutta. Kirjallisuuden avulla suunnittelimme toimintamme kohderyhmän tarpeita vastaavaksi. Työhyvinvointia ja sen merkitystä yksilön hyvinvointiin on tutkittu paljon; siitä löytyi paljon alan kirjallisuutta.

2 TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla (tyky-toiminnalla) tarkoitetaan yhteistyössä toteutettavaa työhön, työoloihin ja työntekijöihin kohdistuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista monimuotoista toimintaa, johon osallistuessaan työterveyshuolto omalta osaltaan edistää ja tukee työelämässä mukana olevien työ- ja toimintakykyä. (Työterveyshuoltolaki 2001/1383.)

Työkyvyn ylläpitämistä ohjaavaa lainsäädäntöä ovat työturvallisuuslaki sekä työterveyshuoltolaki. Työturvallisuuslain (2002/738) tavoitteena on työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen. Laki velvoittaa ennaltaehkäisemään ja torjumaan työtapaturmia, ammattitauteja sekä muita työstä ja työympäristöstä johtuvia fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä tarpeellisilla toimenpiteillä. Työterveyshuoltolaki (2001/1383) velvoittaa työnantajan järjestämään työterveyshuollon palvelut työntekijöille. Tavoitteena on työntekijöiden terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn edistäminen työuran eri vaiheissa. (Työturvallisuuslaki 2002/738; Työterveyshuoltolaki 2001/1383.)

2.1 Tyky-toiminnan historia

Tyky-toiminta on suomalainen keksintö, jota on järjestetty nyt parinkymmenen vuoden ajan. Suomen terveydenhuolto kehittyi huimaa vauhtia 1970–80 - luvuilla, jolloin alettiin myös valmistella Terveyttä kaikille vuoteen 2000-ohjelmaa. Ohjelma hyväksyttiin vuonna 1986. Työterveyshuolto on ollut avainasemassa työkykyä edistävän toiminnan käynnistämisessä. (Lamberg 1999, 12–13.)

Tyky-toiminta voidaan jakaa kolmeen erilaiseen toiminta-malliin. Perus-tyky on tyky-toiminnan malli, josta muut tyky-muodot ovat kehittyneet. Perustykyyn kuuluu työterveyden edistäminen, työympäristön parantaminen ja työyhteisön kehittäminen. Ajatuksena on, että yksilöllisten tekijöiden kuten terveys, elintapa ja ikä

lisäksi työympäristö ja työyhteisö vaikuttavat työkyvyn säilymiseen ja heikkene-
miseen. Perustyky-malli on kehitetty vuonna 1992. (Järvisalo 2001, 17–18.)

2.2 Tyky-toiminta Suomessa

Suomessa työolojen turvallisuutta, henkilökunnan jaksamista sekä osaamista seurataan jatkuvasti eri mittarein. Työturvallisuuslainsäädäntö ohjaa työturvalli-
suuden ja työntekijöiden hyvinvoinnin toteutumista. Työntekijöiden hyvinvointiin
kuuluu ennaltaehkäisevä terveyshuolto ja riskitekijöihin puuttuminen mahdolli-
simman varhaisessa vaiheessa. Tyky-toiminnassa kuuluu huomioida työntekijän
terveys ja työkyky sekä työympäristön turvallisuus. Myös työyhteisön huomioi-
minen kuuluu osaksi tyky-toimintaa. (Yritysturvallisuus EK oy 2009; Oosi, Virta-
nen & Tonttila, 35.)

Tyky-toiminnan tavoitteena on tukea työssä jaksamista ja työkyvyn säilymistä.
Tyky-toiminta perustuu yhteistyöhön siihen osallistuvien toimijoiden kesken,
aktiiviseen osallistumiseen ja toimintaan sitoutumiseen. Tyky-toiminnan käyn-
nistämisessä työterveyshuollolla on keskeinen rooli. Työterveyshoitaja ja asia-
kastoimipaikka laativat yhdessä juuri tiettyyn työpaikkaan sopivan tyky-
toiminnan, jonka lähtökohtana ovat työntekijöiden tarpeet. Tarkoituksena on
luoda pitkäjännitteistä toimintaa, joka tukee työntekijöiden työkykyä ja lisää työ-
paikan yhteishenkeä. Tyky-toiminta pyritään saamaan osaksi työpaikkojen ar-
kea. (Manninen, Laine, Leino, Mukala & Husman 2007, 173–175; Tjäder 2010.)

Käytännössä tyky-toiminta on usein työpaikan päivittäisestä toiminnasta erillään
olevaa toimintaa ja sen tarkoituksena on kehittää työyhteisön toimivuutta ja yh-
teistyötä työntekijöiden kesken. Myös ammatillisen osaamisen kehittäminen ja
työntekijöiden henkisten voimavarojen tukeminen on keskeinen osa tyky-
toimintaa. Työssä jaksamista voidaan tukea virkistystoiminnalla ja kuntoutuksel-
la. Työterveyshuollon näkökulmasta kuntoutus, liikunta ja työympäristöön vai-
kuttaminen ovat tärkeitä tyky-toiminnan muotoja. (Husman 2007, 273–276.)

2.3 Työntekijät Suomessa

Vuonna 2003 tehdyn tutkimuksen mukaan 64 % työikäisestä väestöstä arvioi terveydentilansa joko erittäin hyväksi tai melko hyväksi suhteessa samanikäisiin työntekijöihin. Luku on laskenut 4 % verrattuna kolme vuotta aiemmin tehtyyn tutkimukseen. Työkykyä ylläpitävä toiminta on yleistynyt työpaikoilla ja se edistää hyvää terveyttä. Työikäisen väestön elintavoissa on kuitenkin edelleen parannettavaa. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005;25, 25.)

Terveys 2000- tutkimuksen tulokset osoittavat, että suurin osa suomalaisesta aikuisväestöstä pitää itseään työkykyisenä. Naisten ja miesten työkykyarviot eivät juuri poikkea toisistaan. Koko väestöstä miesten työkykyarvio oli 80 % ja naisilla vastaava luku oli 81 %. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2010, 37.)

Osittain työkyvyttömäksi itsensä tuntevia työntekijöitä on Suomessa noin viidesosa. Työkyvyttömyyden vuoksi eläkkeelle jääviä on vuosittain noin kahdeksasosa kaikista työikäisistä. Eläkkeelle jäämisen syyt keskittyvät mielenterveyden häiriöihin, tuki- ja liikuntaelinsairauksiin sekä verenkiertoelinten sairauksiin. Nämä kolme ovat syynä 70 % työkyvyttömyyseläkkeisiin. Vuoden 2008 työkyvyttömyyseläketaulukosta selviää, että mielenterveys sairaudet ovat toiseksi suurin syy työkyvyttömyyseläkkeisiin. Myös ammattiryhmien välillä on eroja. Työt, joissa on runsaasti psykososiaalisia- tai fyysisiä kuormitustekijöitä, altistavat todennäköisemmin mielenterveyshäiriöille, kuin ammatit joissa kuormitustekijöitä on vähemmän. Esimerkiksi siivoojat ja sairaanhoitajat ovat ammattiryhmiä, joissa masennuksen takia työkyvyttömyyseläkkeelle jääneitä on suhteessa paljon. (Husman & Husman 2007, 181–192; Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25, 25; Pensola & Gould 2009, 13–15)

Tyky-toiminnan lisääntyminen ei ole nähtävästi parantanut työntekijöiden terveydentilaa. Vaikka yritykset ovat lisänneet tyky-toiminnan määrää, se ei automaattisesti paranna koettua hyvää työkykyä. Jotta tyky-toiminta on onnistunutta, siihen tarvitaan myös työntekijän sitoutuneisuutta ja kykyä ottaa vastuuta omasta hyvinvoinnistaan.

2.4 Terveyden edistäminen

Maailman terveysjärjestö WHO:n julkaisemassa tutkimusraportissa (2009) terveydenedistäminen kuvataan prosessiksi, jolla valvotaan ja tarkkaillaan yksilön ja yhteisöjen käyttäytymistä eri ympäristöissä ja pyritään saadulla tiedolla edistämään ihmisten terveyttä. Hyvään terveyteen kuuluu välttämättömän ravinnon ja juoman saannin lisäksi monia muita tekijöitä. Hyvä terveys on osa ihmisen koettua elämänlaatua ja siksi terveyden eri osa-alueita on tärkeä tukea ja edistää kaikin mahdollisin tavoin. Koulutus ja työ nähdään myös yhtenä osana ihmisen terveyttä. (World Health Organization 2009, 1–2.)

Tyky-toiminta on terveyden edistämistyötä, jonka tarkoituksena on ehkäistä sairauksia ja edistää ihmisten hyvinvointia. Hyvinvointia on hankala ilmoittaa mitta-rein sen moniulotteisuuden takia. Kuitenkin hyvinvointia mitattaessa voidaan puhua objektiivisista ja subjektiivisista tekijöistä. Objektiivisesta hyvinvoinnista puhuttaessa siihen liitetään usein termit ihmisen elinolot, varallisuus, sekä terveys kokonaisuudessaan. Subjektiivisia tuntemuksia voisivat olla ihmisen elämään kuuluvat sosiaaliset suhteet sekä ihmisen kokema onnellisuus. (Haapala 2008, 11.) Työpaikoilla toteutettava tyky-toiminta on osa terveydenedistämistyötä, jolla edistetään työntekijöiden terveyttä ja ennaltaehkäistään sairauksien syntyä. Toteutettu työkykyä edistävä toiminta on mukana kehittämässä ja parantamassa työyhteisön osaamista ja työhyvinvointia. (Tjäder 2010b.)

3 TYÖKYKYÄ VAHVISTAVAT JA UHKAAVAT TEKIJÄT

3.1 Työkyky

Kun puhutaan työkyvystä, ajatellaan että siihen kuuluu henkilön terveys sekä työ. Lääketieteellisestä näkökulmasta työkyky on työstä riippumaton ominaisuus, joka liittyy ihmisen henkilökohtaiseen terveydentilaan. Tämän käsityksen mukaan siis terve ihminen on työkykyinen ja sairaus heikentää aina työkykyä. Hyvään työkykyyn kuuluu se, että työntekijä on motivoitunut tekemään työtä, pitää työtä mielekkäänä sekä kokee ammatillisen osaamisensa olevan riittävän hyvä. Yksilön työkykyyn liittyy kolme tekijää: työntekijä, työyhteisö ja työympäristö. Yritysten olisi hyvä miettiä jo uutta työntekijää perehdyttäessä, mitkä asia vaikuttavat hänen työkykyynsä ja mitä yritys voisi tehdä edistääkseen henkilön työssä jaksamista. (Kauppi 2008, 5–7; Mäkitalo 2006, 172–173; Nummelin 2008, 29–30.)

Työkykyä ja sen eri ulottuvuuksia voidaan kuvata työkykytalon avulla. Talomalli on kehitetty Työterveyslaitoksella 1990-luvulla tehtyjen tutkimusten pohjalta. Perusajatuksena on ihmisen voimavarojen ja työn välinen tasapaino. Työkykyyn sidoksissa ovat työn ja yksilöllisten voimavarojen lisäksi perhe ja lähiyhteisö sekä yhteiskunta, joka ohjaa mm. työhön vaikuttavia poliittisia päätöksiä. (Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo 2006, 22–23.)

Työkykytalo (KUVA 1) on neliportainen malli, jonka ydin on työkyky. Työkykyyn vaikuttavat terveys, osaaminen ja arvot. Perustana työkyvylle on fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen terveys. Tiedot ja taidot sekä arvot, asenteet ja motivaatio muodostavat omat tasonsa. Neljännen tason muodostaa itse työ ja siihen liittyvät tekijät kuten työyhteisö ja -ympäristö. Työkykytalon mukaan myös ulkopuoliset tekijät kuten perhe ja yhteiskunta vaikuttavat työntekijän työkykyyn. (Husman & Husman 2007, 182–183.)

KUVIO 1



(Työkyky- talomalli, Tjäder 2010a.)

3.2 Työkykyyn vaikuttavat tekijät

Suoriutuminen työelämässä vaatii työntekijältä riittävän hyvää fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä. Työkyvyn tasapainomalli määrittää työntekijän työkyvyn hänen toimintakykynsä mukaan. Toimintakyvyn ja työn vaatimusten välinen tasapaino muodostavat suhteen, jolla on keskeinen merkitys työkyvyyden tai työkyvyttömyyden ilmenemisessä. Toimintakykyyn vaikuttavat yksilön terveydentila, ikä, elintavat, sosioekonominen tausta sekä ympäristötekijät. (Sainio, Koskinen, Martelin & Gould 2006, 135.)

Toimintakyvyn ohella myös työ ja työympäristö vaikuttavat työkykyyn. Työ asettaa aina fyysisiä ja psyykkisiä vaatimuksia. Fyysisiä vaatimuksia voi olla työn fyysinen raskaus. Raskasta työtä tekevät pitävät työkykyään huonona. Ihmissuhdetaitoja vaativa työ voidaan puolestaan kokea psyykkisesti raskaana. Työn kuormittavat vaatimukset ovat puolestaan yhteydessä heikentyneeseen työkykyyn. Työympäristöllä, työyhteisöllä ja työn organisaatiolla on myös merkitystä

työkykyyn ja siihen miten ihminen kokee työnsä. (Tuomi, Seitsamo, Ilmarinen & Gould 2006, 176–177.)

Työntekijän työkykyyn vaikuttavat olennaisesti koettu terveydentila ja elintavat. Hyvä terveys ei kuitenkaan aina merkitse hyvää työkykyä, eikä toisaalta huono terveys tai sairaudet merkitse rajoittunutta työkykyä. Toisaalta terveyden heikkenemisellä voi olla merkittävä negatiivinen vaikutus työssä jaksamiseen. Terveelliset elintavat auttavat hyvän työkyvyn ylläpitämisessä. Epäterveelliset elintavat kuten epäterveellinen ravinto, tupakointi, vähäinen liikunta ja runsas alkoholinkäyttö vaikuttavat työkykyyn negatiivisesti. Työn laatu, työympäristö ja työorganisaatio vaikuttavat siihen, kuinka paljon sairaus tai vamma heikentää työkykyä. (Koskinen ym. 2006, 114, 151–161.)

Työntekijän osaamisella ja asenteella työtä kohtaan on myös vaikutusta työkykyyn. Hyvä osaaminen ja työnhallinta ylläpitävät hyvää työkykyä. Tietojen ja taitojen tasapaino lisää ammatillista itsetuntoa, jolloin työ koetaan mielekkäänä. Työtä koskevilla asenteilla on suuri merkitys siihen, kuinka kauan työntekijä haluaa ja jaksaa jatkaa työuraansa. Tutkimusten mukaan työhönsä myönteisesti suhtautuvat haluavat jatkaa työuraansa pidemmälle kuin työhön kyynisesti ja negatiivisesti suhtautuvat. (Gould & Polvinen 2006; 162–169.)

Eri väestöryhmien välillä on useissa tutkimuksissa havaittu eroja työkyvyssä. Koulutuksella ja ammatilla on vahva yhteys koettuun työkykyyn. Kouluttautuneet ja hyvin tienaaavat kokevat oman terveydentilansa paremmaksi kuin pienituloiset ja vähemmän koulutusta saaneet. Koska terveydellä on selvä yhteys työkykyyn, kokevat enemmän koulutusta saaneet myös työkykynsä paremmaksi kuin vähän kouluttautuneet. Lisäksi siviilisäädyltä on todettu olevan yllättävän suuri vaikutus työhön. Parhaana työkykyään pitävät parisuhteessa elävät henkilöt, joilla on lapsia. (Gould, Martelin, Koskinen & Sainio 2006, 104–105; Teroka 2006.)

Mielestämme on yllättävää, että koulutus ja siviilisäätö vaikuttavat koettuun työkykyyn. Työkyvystä ja siihen vaikuttavista tekijöistä löytyy paljon tutkittua tietoa, mutta vain harvoissa tutkimuksissa korostuu edellä mainittujen asioiden vaikutus työkykyyn. Kokemuksemme on, että koulutuksen ja siviilisäädyn vaikutusta

työkykyyn vähätellään ja terveyden merkitystä korostetaan. Usein tyky-toiminta painottuu terveys- ja elintapaohjaukseen. Tutkimukset kuitenkin osoittavat, että naimattomat miehet kokevat työkykynsä huonommaksi kuin naimisissa olevat miehet. Yritysten olisikin hyvä huomioida myös nämä seikat suunnitellessaan tyky-toimintaa henkilökunnalle.

3.3 Muutokset työssä

Saamme jatkuvasti seurata mediasta keskustelua työelämän lisääntyneistä haasteista ja työssä jaksamisesta. Syntyvyyden vähenemien Suomessa johtaa väestön ikääntymiseen, mikä on työ- ja eläkepolitiikan lisähaaste. Tutkimusten mukaan Suomessa on vuoteen 2035 mennessä yhtä eläkeikäistä kohti kaksi työikäistä henkilöä nykyisen neljän sijasta. Ikääntymisen vuoksi myös työurat pitenevät ja ihmisten on jaksettava entistä pidempään työelämässä. (Piekkola 2003, 8–11.)

Työpaikoilla vaaditaan sopeutumista enenevässä määrin muuttuvaan työhön. Maailmaa on koetellut viime aikoina taloudellinen kriisi. Talouden vaihtelut ja epä tietoisuus työpaikoilla heijastuvat työntekijöihin. Työntekijät yrityksissä ovat ahtaalla kustannustehokkuuden ja tuottavuuden paineen alla. Voimakkaat muutokset työelämässä tuovat väistämättä sen, että työtehtävät muuttuvat ja työtä tehdään yhä enemmän pätkissä. Nopeasti kehittyvä teknologia vaatii myös työntekijöitä jatkuvasti kouluttautumaan ja päivittämään tietojansa. Suomessa yritysten kilpailu epä vakaassa taloustilanteessa on johtanut siihen, että myös julkinen sektori on joutunut tiiviisti mukaan tulostehokkuuden tavoitteluun. Jatkuva muutos työpaikoilla ja epävarmuus aiheuttavat paineita työntekijöissä. Paine voi aiheuttaa kriisitilanteita työntekijöille ja työn hallintakeinot voivat olla vähissä. (Högström 2010; Ylikoski & Ylikoski 2009, 7–9.)

Työterveyslaitoksen tekemä Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009 osoittaa, että työnsä henkisesti raskaaksi kokee joka kolmas. Hyvin rasittavaksi työnsä kokee 7 % työntekijöistä. Viime vuosina työn henkisen rasittavuuden kuormitus

ei ole juurikaan muuttunut, mutta vuoteen 1997 verrattuna työntekijöiden kokema kuormitus on selvästi vähentynyt. (Elo 2009, 61.)

Jatkuva muutostila työpaikalla voi aiheuttaa ihmisissä voimakkaita tunnetiloja. Tunne siitä, että on hyvä työssään, voi horjua rajujen työelämän muutosten keskellä. Sekä positiivisten että negatiivisten tunteiden hyväksyminen ja läpikäyminen on tärkeää. Ihminen voi käyttäytyä kriisitilanteessa syyttelevästi ulkoisia seikkoja kohtaan, joiden hän kokee aiheuttaneen ahdistavia tunteita. Tunnelukkiutuminen voi aiheuttaa sen, että ihmisen mahdollisuudet käyttää omia voimavarojaan heikentyvät ja tämä tila on stressaavaa elimistölle. Jatkuva voimien kuluttaminen negatiivisten tunnetilojen sävyttämänä voi jopa johtaa erilaisiin sairauksiin. (Ylikoski & Ylikoski 2009, 24–26.)

3.4 Työn riski- ja kuormitustekijät

Työhön liittyvät riski- ja kuormitustekijät uhkaavat useimmiten työntekijän terveyttä. Riskitekijöitä ovat ne haittatekijät, jotka voivat muodostua uhaksi työntekijän terveydelle. Riskitekijöiltä, kuten säteilyltä ja kuumuudelta voi suojautua ja näin minimoida haittavaikutuksia. Kuormitustekijät, esimerkiksi yötyö tai fyysisesti raskas työ kuormittavat työntekijää jatkuvasti ja ovat siten uhka työntekijän terveydelle.

Työympäristön yleisimpiä riskitekijöitä ovat fysikaaliset vaara- ja haittatekijät. Ne lisäävät fyysistä ja psyykkistä kuormitusta ja vaikuttavat näin työntekijän terveyteen. Fysikaalisia riskitekijöitä ovat esimerkiksi melu, värinä, säteily, kuumuus, kylmyys, ultraviolettil valo ja liukkaus. Myös kemialliset ja biologiset vaaratekijät altistavat työntekijöitä. Noin miljoonaa suomalaista työntekijää altistuu päivittäin kemiallisille vaaratekijöille joista yleisimpänä home- ja homevauriot tai sairaala-, siivous-, teollisuus tai maataloustyö. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2005:25, 61–64.)

Työntekijän turvallisuutta ja terveyttä uhkaavien tekijöiden hallinnasta on tullut tärkeä tekijä sekä teollisuus- että palvelualalla. Peruslähtökohtana on vaarojen

ja riskien tunnistaminen, arviointi, hallinta ja poistaminen. Vuonna 2003 voimaan tullut työterveyslaki edellyttää tapaturma- ja terveystarpeiden sekä henkisen kuormittumisen minimoinnin työpaikoilla. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25, 67–68.)

Fyysisten kuormitustekijöiden lisäksi työ voi aiheuttaa psyykkistä rasitusta. Työpaikalla huono työympäristö, epätoimivat työjärjestelyt sekä puutteelliset sosiaaliset suhteet voivat aiheuttaa merkittävää psyykkistä haittaa työntekijälle. Näitä edellä mainittuja asioita kutsutaan psykososiaalisiksi riskeiksi. Työaikamuodoista vuorotyö ja yötyö ovat työntekijää voimakkaasti kuormittavia tekijöitä. Työmäärän olisi hyvä olla kohtuullista. Ali- tai ylikuormittava työ rasittaa työntekijää, samoin jos työ on liian yksitoikkoista. Työympäristöllä on myös merkittävä osa työn tekemiselle. Jos työntekijä joutuu työskentelemään epäsovinnaisissa lämpötiloissa, työvälineet ovat puutteellisia tai työssä joutuu kärsimään jatkuvasta melusta, on työntekijä jatkuvan kuormituksen alla. Myös johdon puutteellinen tuki tai huonot työkaverisuhteet kuormittavat henkilöä. (World Health Organization 2008, 1–2.) Psykososiaaliset kuormitustekijät muodostavat noin viidenneksen työterveyteen liittyvistä ongelmista. Niihin liittyy riski stressaantua tai sairastua masennukseen.

3.5 Työhyvinvointi

Työllä on paljon positiivisia vaikutuksia. Ihminen kaipaa sitä, että voi kuulua johonkin työyhteisöön ja kokea näin itsensä tarpeelliseksi. Työttömyyden on osoitettu olevan yhteydessä erilaisiin ongelmiin. Jo se osoittaa, että ihminen tarvitsee työn teosta tulevia onnistumisen kokemuksia ja jäsentymistä yhteiskuntaan. Työllä on myös merkittävä rahallinen merkitys. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25, 73; Kauppi 2008, 5–7.)

Käsitteellä työhyvinvointi tarkoitetaan usein niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat henkilön työtehtävistä selviytymiseen ja työkykyyn. Työhyvinvointia voidaan tarkastella yksilön, työympäristön ja työyhteisön näkökulmasta. Nämä kolme tekijää kytkeytyvät tiiviisti työhyvinvointi-käsitteen alle. Työntekijän omat sosiaaliset

verkostot, työstä saatu palkka, työyhteisön tuki ja työympäristön turvallisuus ovat kaikki merkittäviä tekijöitä kun puhutaan yksilön työhyvinvoinnista. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25, 17–18.)

Työhyvinvointiin liittyy keskeisesti myös käsite hyvä työ. Hyvän työn eräs ominaisuus on mahdollisuus työn itsesääteelyyn ja vapauteen, joka siitä seuraa. Työn tulisi myös olla riittävän vaihtelevaa ja monipuolista, jotta työntekijä kokee työssä viihtymistä. Lisäksi työntekijän tulisi pystyä käyttämään jo aikaisemmin hankittua osaamistaan, sekä kehittää jatkuvasti itseään. (Von Gruenewaldt 2004, 42–50.)

Työntekijöiden työhyvinvointi tulee olemaan tulevaisuudessa yhä merkittävämpi tekijä yrityksen menestymiselle. Työterveyshuolto on ollut viime vuosikymmenet mukana yritysten kanssa tukemassa työntekijöiden työssä jaksamista ja työilmapiirien edistämistä. (Jäppinen 2006, 48.)

Työyhteisön hyvinvoinnista puhuttaessa henkistä hyvinvointia lisäävät työntekijöiden mahdollisuus hallita työtään sekä hyvä työyhteisö. Hyvän työyhteisön tunnusmerkkinä on työpaikalta saatu sosiaalinen tuki, joka vähentää työn kuormittuvuutta ja lisää työmotivaatiota. Myös sellaiset seikat, kuten uuden työntekijän kunnollinen perehdyttäminen auttavat hyvän henkisen ilmapiirin luomisessa. (Von Gruenewaldt 2004, 42–50.)

3.6 Työn hallintakeinot

Nähdään, että työ olisi tehokkainta silloin kun työn vaatimukset ja sitä vastaavat hallintamahdollisuudet vastaisivat toisiaan. Työ asettaa ihmiselle psyykkisiä, fyysisiä ja emotionaalaisia vaatimuksia. Työn hallintaan kuuluu kaikki se, miten työntekijä pystyy vaikuttamaan tekemäänsä työhön. Ammatillinen pätevyys, vaikuttamismahdollisuudet työyhteisössä sekä osallistuminen päätöksentekoon työpaikalla ovat kaikki tärkeitä tekijöitä työn hallinnan kannalta. Jos työntekijä joutuu työssään kokemaan liian suuria vaatimuspaineita suhteessa hallintakeinoihin, on vaarana työntekijän liiallinen henkinen kuormittuminen ja jopa uusien

sairauksien synty. Työn hallinta syntyy vaatimusten ja hallintakeinojen välisestä tasapainosta. Työn hyvä hallinta näkyy työntekijän hyvinvoinnissa, terveydessä ja työkykyisyydessä. (Eskola 2008, 18–20; Von Gruenewaldt 2004, 45; Työturvallisuuskeskus 2011)

Työnantaja ja työterveyshuolto ovat osaltaan velvollisia tiedottamaan työntekijöitä työn riskitekijöistä ja auttavat heitä omien voimavarojensa tunnistamisessa. Kuormitustekijöiden ennaltaehkäisy ja niihin puuttuminen on osa työntekijän työnhallintaa. Työn hallintaa on siis esimiehen kyky järjestää organisaation toimivuutta ja edistää näin työntekijöidensä hyvinvointia (Andersson ym. 2008, 2–3.)

Selviytyäkseen työstä ihmiset tarvitsevat vastapainoksi myös omaa aikaa kotona. Harrastukset, riittävä lepo ja sosiaalisten suhteiden ylläpito ovat merkittäviä hyvinvoinnin edistäjiä vapaa-ajalla. Työssä työyhteisön jäsenet jakavat vastuuta työnteosta, mutta vapaa-ajalla jokaisen pitää ottaa oma vastuu työkuuntensa ylläpidosta. (Siitonen, Repola & Robinson 2002, 48.)

3.7 Stressin vaikutus työhön

Työssä jaksaminen ja eläkeiän nostaminen tulevaisuudessa puhuttavat kovasti mediassa. Ihmisten on jaksettava yhä pidempään työssään ja työssä jaksamisen edellytys on hyvä työkyky. Tutkimukset osoittavat, että kilpailun kovuus yksityisellä puolella ja resurssien puute julkisella puolella aiheuttavat työperäistä stressiä työntekijöissä. Myös organisaation tuen puute on riski työstressille. Työstressiin sairastuminen puolestaan lisää riski sairastua muihin fyysisiin ja psyykkisiin sairauksiin. (Kivimäki, Vahtera, & Virtanen 2002; Wiholm 2006, 16–20.)

Stressin syntyyn vaikuttavat usein työn haastavuus ja kuormittavuus. Työn kohtuuttomista vaatimuksista seuraa se, että henkisten vaatimusten ja työn hallintamahdollisuuksien välille syntyy epätasapaino. Tämä aiheuttaa sen, että henkilö stressaantuu, eikä koe selviytyvänsä työstä. Työ, joka on samanaikaisesti

fyysisesti ja henkisesti kuormittavaa, näyttäisi olevan suuri syy työstressin syntymiselle. Alikuormittava työ puolestaan ei tarjoa haasteita ja työntekijä kyllästyy, mikä johtaa stressaantumiseen. (Nummelin 2008, 69–73; Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25, 72; Elo & Ervasti 2007, 91)

Stressin psyykkiset ja fyysiset oireet näkyvät nopeasti työkyvyssä. Stressaantuneen henkilön on vaikea aloittaa uusia töitä tai jatkaa entisiä ja näin ollen työt kasautuvat. Työmotivaatio laskee kasvavan väsymyksen myötä ja itseluottamus heikkenee. Entinen hyvä työntekijä voi vaikuttaa laiskalta ja aloitekyvyttömältä. Stressaantuneen henkilön on usein vaikea itse päästä taas tasapainoon, jolloin stressikierre kasvaa ja vaarana on sairastua työuupumukseen. (Nummelin 2008, 76–80.)

Myös työyhteisö voi olla ylikuormittunut ja stressaantunut. Tällöin työyhteisön työskentely ei sujuu toivotulla tavalla. Työyhteisön stressistä voi olla kyse, kun henkilöstön tapaturmat, poissaolot ja sairastuvuus lisääntyvät, työntekijät vaihtuvat tiuhaan sekä erilaisista asioista valittaminen on yleistä. Usein työpaikan ilmapiiri heikkenee ja tuottavuus laskee. Työyhteisön stressireaktioita voi olla vaikea havaita, sillä yleensä stressaantuminen on pitkäaikainen ja vähän kerrallaan tapahtuva prosessi. (Von Gruenewaldt 2004, 23.)

3.8 Stressi ja sen oireet

Stressi ei ole pelkästään kielteinen asia, vaan tuo myös lisää energiaa ja antaa lisävoimia työn tekemiselle. Energisoiva stressi on positiivista stressiä, se antaa innokkuutta ja lisää hallinnan tunnetta työssä. Haitallinen stressi puolestaan lamaannuttaa ja väsyttää. Se vie yksilön voimavaroja ja haittaa työtehoa. Kun yksilö stressaantuu, hänen biologinen puolustusjärjestelmänsä heikkenee, mikä altistaa stressioireille. Oireet ovat joko fyysisiä tai psyykkisiä ja kaikilla yksilöllisiä. Stressaantuessaan yksilö altistuu siis juuri hänelle tyypillisille oireille. Stressi näkyy muutoksina käyttäytymisessä ja työnteossa. (Nummelin 2008, 75–76.) Pehdyimme opinnäytetyössämme nimenomaan haitalliseen stressiin ja sen oireisiin.

Stressi ilmenee monin eri tavoin. Yleiset tuntemukset kuten tyytymättömyys, levottomuus ja vaikeus rentoutua saavat työn tuntumaan puuduttavalta raatamiselta. Tyypillisiä psyykkisiä oireita ovat työmotivaation lasku, hermostuneisuus, ahdistuneisuus ja suuret vaihtelut tunne-elämässä. Stressaantuneen henkilön käyttäytyminen ja tiedonkäsittely muuttuvat. Muisti ja keskittymiskyky kärsivät, päätöksenteko on vaikeaa ja käytös on arvaamatonta ja harkitsematonta. Pitkittynyt stressitila näkyy ulospäin ja toimii hälytysmerkkinä sekä stressaantuneelle itselleen että hänen läheisilleen. (Parkkinen 2010.)

Stressi aiheuttaa myös fyysisiä oireita ja elimistön toimintahäiriöitä. Fyysiset oireet liittyvät usein elintapojen muutokseen. Kun ruokailutottumukset muuttuvat, liikunta vähenee ja nautintoaineiden, kuten kahvin, tupakan ja alkoholin käyttö lisääntyy, myös fyysinen kunto heikkenee. Tuki- ja liikuntaelinvaivat lisääntyvät, nukkuminen vaikeutuu ja sydänoireet ja päänsärky lisääntyvät. Immunologian heiketessä yksilö on altis sairastumaan erilaisiin tartuntatauteihin. (Nummelin 2008, 76–77.)

3.9 Työperäisen stressin hallinta

Euroopassa on arvioitu, että työperäinen stressi on yleisin sairauden syyn aiheuttaja. Sama tutkimus arvelee, että työperäinen stressi maksaa Euroopalle jopa 3–4 % bruttokansantuotteesta. (World Health Organization 2008, 23.)

Stressin hallinta on aina työn ja muun elämän hallintaa sekä tasapainoa elämän eri osa-alueiden välillä. On tärkeää oppia tunnistamaan yksilölliset oireet stressistä, jolloin stressiin on mahdollista heti puuttua. Oireita huomatessa on hyvä pysähtyä ja pohtia mikä stressiä aiheuttaa ja kuinka tilanteen saisi hallintaan.

Stressin hallintaan ja ennaltaehkäisyyn vaikuttaa myös ihmisen henkinen hyvinvointi ja tasapaino. Hyvinvointi kertoo oikeasta suhteesta itseän ja ympärillä oleviin tekijöihin kuten ympäristöön, työhön ja muihin ihmisiin. Henkinen hyvinvointi auttaa torjumaan stressiä ja selviämään haastavistakin tilanteista. Kun henkiset voimavarat ovat hyvät, on helpompi nähdä omat rajansa. Henkisestä

hyvinvoinnista huolehtiminen on käytännössä tasapainoa työn, rentoutumisen, ystävien ja perheen välillä. Myös riittävä uni, terveellinen ruoka ja hyvä fyysinen kunto ovat osa henkistä hyvinvointia. (Nummelin 2008, 92–93.)

Haitalliseen työstressiin hallintaan voidaan vaikuttaa yksilötasolla, organisaatio-
tasolla sekä yksilön ja organisaation vuorovaikutuksen tasolla. Työntekijän hyvät vaikutus- ja kehitysmahdollisuudet sekä myönteinen kokemus työstä voivat estää haitallisen työstressin syntymistä. Stressin hallinnan ja psyykkisen kuormituksen vähentämisessä tehokkain keino on ollut yksilöön eli yksittäiseen työntekijään vaikuttaminen. Useissa tutkimuksissa on saatu näyttöä, että työpaikkojen organisaatiotasoon vaikuttaminen on hitaampaa ja vaatii esimiehen merkittävää panostusta. (Elo 2001, 47–49, 54–55; Von Gruenewaldt 2004, 23; Wilholm 2006, 16–20.)

Työhön liittyvästä stressistä olisi tärkeä voida keskustella esimiehen tai muiden työntekijöiden kanssa. Työtehtävät voidaan organisoida uudelleen tai laittaa tärkeysjärjestykseen. Stressin hallinnassa auttaa usein vain pelkkä keskusteleminen ja siitä saatu tuki. Työhön liittyvissä stressitilanteissa on mahdollista saada apua myös työterveyshuollosta. (Nummelin 2008, 94–95.)

Pitkittyessään stressi voi johtaa työuupumukseen. Työuupumus on pitkäaikainen stressioireyhtymä, jossa työntekijän voimavarat häviävät vähitellen. Kokonaisvaltainen väsymys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto johtavat uupumiseen. Työhönsä erittäin sitoutuneet ja motivoituneet henkilöt ovat kaikkein alttiimpia sairastumaan työuupumukseen. Heillä ovat kovat tavoitteet työelämässä, mikä aiheuttaa stressiä. Stressitilan pitkittyessä työuupumisen vaara on suuri. Työuupumisesta toipuminen on hidas ja pitkäaikainen prosessi. (Nummelin 2008, 80–81.)

4 TOIMINNALLINEN OPINÄYTETYÖ

Toiminnallinen opinnäytetyömme koostuu järjestetyistä tyky-luennoista Oy Shell ab:n työntekijöille. Aloitimme luentojen suunnittelun syksyllä 2009 ja toteutimme luennot keväällä 2010. (Liite 1) Luennoilla käytiin läpi työkyvyn merkitystä työssä jaksamiseen sekä työstressin hallintakeinoja.

4.1 Terveystapahtuman järjestäminen

Terveystapahtuman järjestäminen on esimerkki toiminnallisesta opinnäytetyöstä. Terveystapahtuman toteuttamisessa on huomioitava useita eri tekijöitä. Suunnitteluvaiheessa on otettava huomioon tapahtuman tarkoitus ja ihmisryhmä, jolle tapahtuma on suunnattu. Tavoitteiden asettaminen, vastuualueiden jakaminen sekä mahdollisten riskien huomiointi ovat osa suunnittelutyötä. Tapahtumaa suunnitellessa täytyy pohtia, mihin tavoitteisiin ja miksi tapahtumalla pyritään, sekä millä keinoin tavoitteet aiotaan saavuttaa. Terveystapahtumaa järjestettäessä on ehdottoman tärkeää hyvä ja eheä suunnitelmakokonaisuus, johon kaikki tekeminen pohjautuu. (Taipale 2005, 29.)

4.2 Opinnäytetyön toimintaympäristö

Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimi Oy Shell ab sekä Diacorin työterveyshoitaja. Oy Shell ab on vuonna 1911 perustettu liikenne- ja teollisuusalan yritys. Suomalainen Oy Shell ab on kansainvälisen Shell-yhtymän suomalainen tytäryhtiö. Shell on tunnettu huoltamoalan yritys, joka maahantuo, valmistaa, varastoi, kuljettaa ja markkinoi poltto- ja voiteluaineita. Oy Shell ab myytiin syksyllä 2010 huoltamoketju St1:lle, jolloin yrityksen nimi vaihtui St1 Energyksi. (Oy Shell ab 2011.) Tämä muutos on tapahtunut opinnäytetyöprosessimme aikana. Vielä hankkeemme toteutusvaiheessa yrityksen nimi oli Oy Shell ab. Käytämme tässä työssä siis yrityksestä nimeä Oy Shell ab.

Oy Shell ab:lla oli pääkaupunkiseudulla kaksi toimipistettä, jotka sijaitsivat Helsingissä ja Vantaalla. Helsingin Laajasalossa sijaitsi voiteluaineita valmistava tehdas, jossa työskenteli 25 tehdastyöntekijää. Opinnäytetyöprosessimme aikana Helsingin Laajasalon tehdas lakkautettiin. Tyky-päivien tapahtuma-aikaan maaliskuussa 2010 tehdas oli kuitenkin vielä toiminnassa ja sen kaikki 25 työntekijää osallistuivat hankkeeseen. Vantaan Tikkurilan toimipisteessä työskentelee noin 100 toimistotyöntekijää, joista hankkeeseen osallistui 9 toimistotyöntekijää.

Tärkein yhteistyöhenkilömme tyky-päivien suunnittelussa oli työterveyshoitaja, joka vastaa yrityksen työterveyshuollon palveluista. Oy Shell ab ostaa palvelut yksityiseltä sektorilta. Oy Shell ab:n taholta yhteistyöhenkilömme oli tyky-toiminnasta vastaava työntekijä, joka on työskennellyt yrityksessä useita vuosia. Luennoista tiedottaminen tapahtui yhteyshenkilön kautta.

5 OPINNÄYTETYÖN PROSESSIN KUVAUS

5.1 Kohderyhmät

Tyky-päivien kohderyhmäämme kuului kaksi hyvin erilaista ryhmää. Toinen kohderyhmämme oli keski-ikäiset naiset ja miehet, jotka tekevät toimistotyötä. Toimistotyö on istumatyötä, päivä koostuu tietokoneen äärellä istumisesta sekä erilaisista kokouksista. Istumatyö rasittaa niska-hartiaseutua ja aiheuttaa kipuja sekä rasitusta käsiin. Tietokoneella työskentely puolestaan rasittaa erityisesti silmiä. (Jääskeläinen 2010.) Kohderyhmämme työhön sisältyi paljon projekteja ja työskentely oli ajoittain hyvinkin stressaavaa. Työntekijöiden työnkuvaan kuului myös matkustaminen, joka asettaa lisähaasteita työnkuvaan.

Toiseen kohderyhmään kuuluivat nuoret miehet, jotka tekevät fyysisesti raskasta työtä tehdasoloissa. Työnkuva oli toistotyötä ja pieniä taukoja. Fyysisesti raskaaseen toistotyöhön liittyy suuri erilaisten rasitusvammojen riski etenkin käsissä ja selässä. (Jääskeläinen 2010.) Tehdastyöntekijöistä koostuva kohderyhmämme oli haastava, koska työntekijät olivat tilanteessa, jossa heidän työnsä oli loppumassa tehtaan lakkautuksen vuoksi. Uuden työn etsiminen oli ajankohdista. Ryhmien erot on huomioitu tyky-luentoja suunnitellessa.

5.2 Tyky-luentojen suunnittelu

Tyky-luentojen järjestäminen vaati huolellista taustatyötä ja etukäteisvalmistelua. Aloitimme opinnäytetyön suunnittelun keväällä 2009. Ensimmäisillä ryhmäohjaus kerroilla ohjaava opettajamme tarjosi aiheita, joka oli sovittu yhteistyössä yrityksen kanssa. Työstimme ajatusta osallistua yrityksen tyky-toimintaan. Syyskuussa 2009 tapasimme yrityksen työterveyshoitajan, jonka kanssa teimme alkukartoitusta yrityksen toiveista ja kohderyhmästä. Työterveyshoitaja halusi olla muka suunnittelemassa ja arvioimassa tyky-toiminnan toteutumista. Olimme itse ajatelleet luennoita unen merkityksestä työssä jaksamisessa. Olimme tehneet alustavaa suunnitelmaa aiheesta ja miettineet erilaisia toteu-

tusmalleja. Työterveyshoitaja ehdotti, että tapaisimme yrityksen tyky-toiminnasta vastaavan yhteyshenkilön, jonka kanssa voisimme tarkemmin sopia aikataulusta ja päivän toteutuksesta.

Syksyn aikana olimme yhteydessä useita kertoja yhteyshenkilömme kanssa ja sovimme hankkeen etenemisestä. Sähköpostittelun jälkeen tapasimme yhteyshenkilön loppuvuodesta 2009. Tapaamisajankohtaan mennessä yrityksen yhteyshenkilö oli selvittänyt tarkemmin työntekijöiden toiveita tyky-päivän aiheen suhteen. Toimistotyöntekijöiden tyky-toiminta oli ollut suhteellisen aktiivista ja heillä oli ollut hiljattain luento unesta. Yhteyshenkilömme toivoi, että vaihtaisimme aihetta ja puhuisimme työhyvinvoinnista, työstressistä sekä nostaisimme esiin konkreettisia ehkäisykeinoja stressin välttämiseksi ja hallintakeinoja työssä jaksamiseen.

Löimme aiheen lukkoon ja päätimme yhdessä tyky-luennoista, jotka järjestettäisiin yrityksen kahdessa eri toimipisteessä keväällä 2010. Toive oli, että luennot kestäisivät noin tunnin. Työntekijät olivat toivoneet luentoon sisältyvän lyhyttä jumppa- tai rentoutushetkeä. Tyky-luentojen suunnitteluvaiheessa perehdyimme kirjallisuuteen, joka opastaa terveystapahtuman järjestämiseen. Taipaleen (2005) terveystapahtumaopas johdatteli meitä aiheeseen ja antoi vinkkejä siitä, mitä asioita terveystapahtuman pitämisessä on järkevää huomioida. (Taipale 2005.)

Suunnitteluprosessin aikana tapasimme opinnäytetyöohjaajiamme, joiden kanssa yhteistyössä tarkensimme suunnitelmaamme. Luennon pitäminen vaati ajan-kohtaista materiaalia, jonka etsimisen aloitimme heti aiheen varmistuttua. Suunnitelmaan tarkensimme tapahtuman tarkoituksen ja tavoitteet sekä laadimme tarkan aikataulun tapahtumapäivän pitämisestä ja kirjallisen raportin toteutuksesta. Huolelliseen suunnitelmaan kuului riskien läpikäyminen sekä vastualueiden jakaminen. Suurimpana riskinä työn tekemiselle oli molempien vaativat elämäntilanteet. Ratkaisimme tilanteen huolellisella aikataulusuunnitelmallalla, jaoimme työtehtäviä tasaisesti sekä pidimme säännöllisesti yhteyttä toisiimme.

Luentojen pohjana käytetty materiaali hankittiin alan kirjallisuudesta ja Internetistä uusinta saatavilla olevaa tietoa hyödyntäen. Luennot kohdistettiin vastaamaan työntekijöiden tarpeita. Luennon toteutusta suunnitellessa huomioimme tapahtumapäivän osallistujamäärän sekä osallistujien erilaiset työnkuvat. Luennon runko oli suunniteltu siten, että se vastaisi parhaalla mahdollisella tavalla toimistotyöntekijöiden tarpeisiin. Ennakoon olimme ottaneet selville, että toimistotyön lisäksi henkilöiden työnkuvaan kuuluu matkustaminen. Otimme tämän seikan huomioon luentoa suunnitellessa ja puhuimme matkustamisen tuomista lisähaasteista työhön. Tehdastyöntekijöiden työnkuvaan matkustamista ei kuulunut, joten päätimme jättää puhumatta matkustusta käsittelevät teemat. Muuten luentorunko oli samankaltainen.

Etsimme kirjallista materiaalia aktiivisesti joulukuussa 2009 ja tammikuussa 2010. Kokemuksemme on, että työhyvinvoinnista ja sen eri osa-alueista on runsaasti saatavilla ajankohtaista kirjallisuutta. Tämä helpotti työmme sujuvuutta ja tiedon saatavuutta. Kirjallisen materiaalin hankkimisen yhteydessä aiheen rajaaminen tapahtui luonnollisesti. Olimme päättäneet puhua yleisesti työkyvystä, työkykyä uhkaavista riskitekijöistä sekä työstressistä. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostui luennolla puhutuista aiheista.

Tammi- ja helmikuussa 2010 kokosimme yhteen saadut tiedot ja rakensimme niistä powerpoint-luennon, jonka oli tarkoitus kestää noin tunnin. Päätimme myös, että rentoutusharjoituksen sijaan pidämme toiminnallisen osuuden, joka sisältää lihasvenyttelyä- ja lämmittelyä. Näin työntekijät voisivat saada vinkkejä siitä, kuinka työpäivää voi piristää venytysliikkeillä ja ”taukojumpalla”.

5.3 Tyky-luentojen kulku

Tyky-luennot järjestettiin sovitusti maaliskuussa 2010. Ensimmäisenä tykypäivänä luennot pidettiin Oy Shell ab:n toimistotyöntekijöille. Työntekijöitä oli paikalla yhteensä 9, joista naisia oli 7 ja miehiä 2. Yrityksen työterveyshoitaja sekä yhteistyökumppanimme osallistuivat myös luennolle.

Orientoiduimme aiheeseen 15 minuutin venyttelyllä, jonka tarkoitus oli virittäytyä tunnelmaan. Luennon alussa esittelimme itsemme sekä opinnäytetyömme aiheen ja kävimme läpi luentorungon. Kannustimme kuulijoita vuorovaikutukseen yhteistyöhön. Luento eteni johdonmukaisesti powerpoint-rungon toimiessa puheen tukena. Olimme jakaneet puheosuuden tasaisesti, mutta tarkoituksenamme oli keskustelevala luentotyö, jossa täydentäisimme toistemme puheosuuksia.

Luentojen puoliväliin oli asetettu kysymyksiä työoloista, joita työntekijät pohdiskelivat parin kanssa. Pohdinnan jälkeen kokosimme heränneet ajatukset ja keskustelimme yhdessä kysymyksistä. Keskustelu oli vilkasta ja asianmukaista. Luennon lopuksi jaoimme palautelomakkeet, jotka jokainen mukana ollut täytti. Palautelomakkeissa oli kolme avointa kysymystä, joilla tiedusteltiin aiheen sopivuutta ja sitä, antoiko luento uutta tietoa aiheesta.

Toisen tyky-päivän toteutimme yrityksen toisessa toimipisteessä tehdastyöntekijöille. Tehtaassa oli työntekijöitä kaikkiaan 25 miestä, joista kaikki pääsivät osallistumaan tyky-luennolle. Luennon toteutus oli pääosin samanlainen kuin edellisessä toimipisteessä. Luennon työ oli vähemmän keskustelevala. Yritimme innostaa työntekijöitä keskusteluun mukaan, mutta keskustelua ei juuri syntynyt.

5.4 Terveystapahtuman arviointi

Arviointi on tärkeä osa hanketta. Laadukkaassa arvioinnissa tarkastellaan asetettujen tavoitteiden täyttymistä sekä palvelun toimivuutta ja tehokkuutta. Arviointiin liittyy aina eettisiä näkökulmia kuten arvioinnin toteuttamiskelpoisuus. Arviointi tulisi toteuttaa totuuden- ja johdonmukaisesti. (Robson 2001; 27,50.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä on tärkeää arvioida koko oppimisprosessia kriittisesti. Arvioidessa on hyvä ottaa huomioon valittu aihe, hankkeen toteutus sekä saavuttamatta jääneet tavoitteet. Arvioinnissa tulisi tarkastella myös omaa ammatillista oppimista sekä sen kehittymistä prosessin aikana. (Vilkka & Airaksinen 2004; 154,158–161.)

Havainnointia voi käyttää yhtenä arviointimenetelmänä toiminnallisessa opinnäytetyössä. Tässä tapauksessa toiminnallinen työskentely liittyy toiminnalliseen osan opinnäytetyötämme. Kyse on kohderyhmän vuorovaikutteisuudesta sekä siitä, että toiminnallisen opinnäytetyön tekijä ymmärtäisi kohderyhmää paremmin havainnoin avulla. (Vilkkä 2006, 16.)

Tyky-päivien aikana havainnoimme kohderyhmäämme suunnitelmallisesti seuraamalla työntekijöiden reaktioita ja vastaanottavuutta luennon aiheelle. Toteutimme havainnointia tarkkailemalla aktiivisesti kohderyhmäämme, sen innostuneisuutta aiheeseen ja osallistumista keskusteluihin. Havaintojemme ja kerätyn palautteen perusteella saimme arvokasta tietoa toiminnallisen päivämme onnistumisesta.

5.5 Osallistujilta saatu palaute

Keräsimme tyky-tapahtumasta palautetta lomakkeilla (Liite 1: Palautekysely), joihin kaikki osallistuneet vastasivat esityksen jälkeen. Osallistujista ainoastaan työterveyshoitaja ja toinen yhteystyöntekijämme yrityksen puolelta antoivat nimellisen palautteen. Työterveyshoitaja koki, että esitys oli ajantasainen, selkeä ja alun toiminnallinen osuus oli hyvä johdattelu aiheeseen. Palautteesta kävi myös ilmi, että työterveyshoitaja olisi toivonut enemmän konkreettisia stressinhallintakeinoja. Yrityksen yhteystyöntekijä oli myös sitä mieltä, että aihe oli ajankohtainen ja esitys pirteä, sopivan mittainen sekä selkeä. Yhteystyöntekijä koki saaneensa uutta tietoa aiheista.

Kaikilla kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Palautekyselyssä oli kolme avointa kysymystä liittyen luennon sisältöön ja toteutukseen. Kysymysten avulla halusimme saada tietoa siitä, antoiko luento uutta tietoa osallistujille, sekä miten yleisö koki esityksen kulun.

Ensimmäinen palautelomakkeen kysymys liittyi siihen, antoiko luento uutta tietoa ja mistä osallistajat olisivat mahdollisesti toivoneet lisätietoa. Toimistotyöntekijöistä kaikki (n=9) vastasivat palautekyselyyn. Työntekijät kokivat, että osa

tiedosta oli jo tuttua, mutta tärkeiden asioiden kertaus ja mieleen palauttaminen oli hyödyllistä. Palautteista kävi lisäksi ilmi, että kuulijat olisivat toivoneet enemmän syventymistä aiheeseen ja konkreettisia stressinhallintakeinoja.

Luennossa oli paljon tuttua tietoa, mutta hyvin esitettynä ja kertaus on aina paikallaan. Olisin kaivannut hieman enemmän keskittymistä stressin hallintaan ja keinoihin. (Vastaaaja 6.)

Tuttua asiaa, mutta ulkopuolisten sanomana viesti tuntuu aina tuoreemmalta. (Vastaaaja 2.)

Osa oli tuttua tietoa, mutta hyvä muistutus tärkeistä asioista. Luento oli kattava ja tasapainoinen. (Vastaaaja 14.)

Tehdastyöntekijät puolestaan kokivat, että aihe ei ollut niinkään tuttu ja he saivat paljon uutta tietoa asiasta sekä hyviä vinkkejä stressinhallintaan. Työntekijöistä kaikki (n=25) vastasivat lomakkeeseen. Suurimmassa osassa palautteista ensimmäiseen kysymyskohtaan oli vastattu kyllä, aihe antoi uutta tietoa.

Hyvä katsaus stressiin ja sen ehkäisyyn. (Vastaaaja 23.)

Sain uutta tietoa stressistä. Esitys kertoi laajasti stressin oireista. (Vastaaaja 13.)

Antoi uutta tietoa, mutta pääasiassa muistutti lähinnä asioista, jotka usein helposti unohtuu: kuten liian lyhyet unet ja väärät unet. (Vastaaaja 32.)

Toinen kysymyksemme liittyi esityksen sopivuuteen, aiheen valintaan sekä esitystapaan. Suurin osa vastaajista koki aiheen ajankohtaiseksi ja sopivaksi valinnaksi. Lisäksi luento koettiin sopivan pituisena ja asiapitoisena. Yksi tehdastyöntekijöistä oli sitä mieltä, että aihe ei ollut sopiva kyseiseen työpaikkaan.

Aika sopiva aihe. Ajankohtainen. Olitte hyvin selvillä aiheesta. Alun jännityskin hävisi, hyvä hyvä. (Vastaaaja 2.)

Todella ajankohtainen aihe. Esitys oli mukavan pitkä, leppoisa ja selkeä. Ajallisesti juuri sopiva. (Vastaaaja 27.)

Selkeä esitys. Aiheen sopivuus ei ehkä tähän työpaikkaan sopiva. Sopiva äänenkäyttö, selkeä esitystapa. "aina" ajankohtainen aihe. (Vastaaaja 11.)

Kolmas kysymys oli avoin, johon vastaajat saivat kommentoida vapaasti esitystä. Vastauksista kumpuaa aiheen kiinnostavuus ja kannustus esiintyjä kohtaan.

Hyvin koottu kokonaisuus. (Vastaaja 6.)

Mukava luento. Hyvää jatkoa opintoihin! (Vastaaja 7.)

Kiitos kun tulitte. (Vastaaja 12.)

Lähden tästä laukaisemaan stressiä maukkaalla ja ravitsevalla etyylialkoholilla. (Vastaaja 30.)

5.7 Oma arviointi luennoista

Arvioimme luennon onnistumista omien tuntemusten ja saadun palautteen perusteella. Palaute antaa ymmärtää, aihe tavoitti suurimman osan kuulijoista hyvin. Havainnoimme kuulijoiden aktiivisuutta ja innostumista aiheeseen. Saimme heräteltyä keskustelua kysymysten avulla, joka tekiluentotilanteesta miellyttävän ja vuorovaikutuksellisen.

Palautteesta käy myös ilmi, että olisimme voineet laajemmin esitellä konkreettisia stressinhallintakeinoja sekä syventyä aiheisiin enemmän. Koimme, että emme osanneet arvioida tarpeeksi hyvin kuulijoiden tietopohjaa aiheesta. Ensi kertaa varten tiedämme, että kohderyhmän tarpeiden ja tietopohjan huolellinen kartoitus on ehdottoman tärkeää. Ensimmäisestä tilaisuudesta tullut palaute kertoi, että aihe oli tuttua ja siihen olisi kaivattu lisätietoa. Tehdastyöntekijät puolestaan kokivat, että luennon tietomäärä oli kattava ja sopiva, mutta aiheen valinta ei välttämättä ollut ihanteellinen kyseiseen työpaikkaan. Työntekijät eivät perustelleet, miksi aihe ei ollut sopiva. Olettaisimme, että aihe koettiin epäsopivaksi siksi, että tehdastyöntekijät olivat lakkauttamassa ja osa työntekijöistä oli jäämässä vaille työtä kokonaan. Toimistotyöntekijöistä vain pieni osa osallistui luennoille. Pohdimme jälkepäin, oliko luennosta tiedottamisessa sattunut tietokatkos vai oliko aiheen valinta epäsopiva kyseiselle työpaikalle.

Keskusteluun osallistuttiin innokkaasti ja työntekijät kyselivät tarkennuksia luen-toomme. Kokemuksemme oli, että keskustelun aihepiirien sisältö pysyi hyvin hallinnassa. Työntekijät kokivat alun lihaskämmittelyn piristävänä ja hyvänä aloi-tuksena tyky-päivälle. Me puolestaan koimme luennoitsijoina, että onnistuimme pitämään esitystilanteen rauhallisena ja selkeänä.

Alusta asti yhteistyömme yrityksen tyky-henkilön sekä työterveyshoitajan kans-sa oli suunnitelmallista ja tavoitteellista. Koimme, että yhteistyö oli vastavuorois-ta ja kaikkien näkemyksiä kunnioitettiin ja kuunneltiin. Koko prosessin ajan py-syimme hyvin aikataulussa ja tapasimme yhteistyökumppanimme kanssa sovit-tuina ajankohtina. Muutoksia aikatauluun ei tullut.

6 POHDINTA

6.1 Hankkeen eettisyys

Hoitotyöntekijät käyttävät tutkittua tietoa työn toimintojen perustana ja hoitotyön päätöksissä. Tutkimuksia käyttäessään hoitotyöntekijät joutuvat arvioimaan tutkimuksen eettisen luotettavuuden. Tutkimusta tehdessä on aina huomioitava, että tutkimus ei loukkaa kohderyhmänä olevia eikä aseta ketään eriarvoiseen asemaan. Opinnäytetyön tekijät joutuvat myös eettisten kysymysten eteen miettiessään käyttämäänsä lähdeaineistoa. Lähdeaineiston on oltava tieteellisesti tutkittua. Eettisten pohdiskelujen eteen opinnäytetyön tekijät joutuvat myös silloin, kun kohderyhmältä on kerätty palautetta. Annettu palaute tulee analysoida eettisesti oikein. Ei ole esimerkiksi eettisesti hyväksyttävää jättää analysoimatta jotain kysymystä, johon kohderyhmä on vastannut. (Leino-Kilpi & Välimäki 2008, 360–369.)

6.2 Oma ammatillinen kasvu

Kiinnostuimme työkyvyn merkityksestä työssä jaksamiseen, koska koimme sen ajankohtaiseksi ja omakohtaiseksi aiheeksi. Opiskelemme koulussa, josta valmistumme terveysalan ammattilaisiksi. Terveysalalla työn henkinen kuormittavuus on erityisen suuri ja siksi työkyvyn ylläpito on ehdottoman tärkeää. Opinnäytetyön tekeminen on auttanut meitä ymmärtämään työkyvyn merkityksen työssä jaksamisessa. Koemme nyt opinnäytetyöprosessin lopulla, että mielenkiinto aiheeseen on ollut tärkeä seikka työn tekemisen mielekkyydelle.

Työn haasteellisuus ja moninaistuminen aiheuttavat sen, että tulevaisuudessa keskustelu työhyvinvoinnista on yhä korostuneemmassa asemassa. Tutkimuksia lukiessa syntyi tunne, että ihmiset haluavat pitää huolta omasta työssä jaksamisestaan ja ovat kiinnostuneita eri työnhallintakeinoista. Työpaikoilla koetaan, että tyky-toiminta parantaa työyhteisöjen hyvinvointia ja työssä jaksamista ja on näin mukana edistämässä työntekijöiden parempia työoloja. Voimme

suomalaisina olla ylpeitä siitä, että yritykset panostavat työntekijöiden työhyvinvointiin ja haluavat edistää työntekijöidensä terveyttä monin eri tavoin.

Opinnäytetyöprosessi on haastava ja moniosainen kokonaisuus, jossa tärkeää on huolellinen suunnittelu ja aikataulussa pysyminen. Aloitimme oman opinnäytetyön työstämisen hyvissä ajoin ja siksi työn tekeminen on ollut suhteellisen mutkatonta. Yhteistyötaho on ollut sitoutunut projektiimme, joka on myös helpottanut työskentelyn sujuvuutta.

Olemme toteuttaneet prosessin tekoa parityönä. Parityö asettaa omat vaatimuksensa työn tekemiselle. Yhteisen ajan löytäminen on ollut varmasti merkittävin haaste työlle. Toisaalta onnistunut parityöskentely rikastuttaa työtä ja antaa useita eri näkökulmia työn tekemiseen. Parityöskentelymme on ollut joustavaa, tasapuolista ja molempien mielipiteitä kunnioittavaa. Olemme jakaneet työt tasavertaisesti ja sitoutuneet omalta osaltamme siihen, että projekti toteutuu aikataulussa ja yhteisten tavoitteiden mukaisesti. Opinnäytetyö opettaa pitkäjänteistä työskentelyä, jonka pohjana on kriittinen ajattelu sekä luotettavan ja ajantasaisen tiedon käyttö. Toivomme, että opinnäytetyömme voi toimia mallina niille, jotka aikovat toteuttaa vastaavanlaisen terveystapahtuman.

Aihetta miettiessä ja opinnäytetyötä suunnitellessa oli tarpeen pohtia myös omia henkilökohtaisia tavoitteita yleisten tavoitteiden lisäksi. Yksi tärkeimmistä henkilökohtaisista tavoitteistamme oli kehittää omia valmiuksia toteuttaa terveydenedistämistyötä terveydenhuollon ammattilaisena. Opiskelemme sairaanhoitajaksi ja terveydenhoitajaksi. Nykyään myös sairaanhoitajan työssä korostetaan terveyden edistämisen merkitystä. Kerran huolellisesti suunniteltu ja toteutettu terveystapahtuma auttaa meitä varmasti jatkossa toteuttamaan terveydenedistämistyötä sujuvammin.

Työn tekeminen on lisännyt omaa tietämystä työhyvinvoinnin merkityksestä ja parantanut osaamista eri työnhallintakeinoista. Koemme myös tärkeänä seikkana sen, että olemme saaneet olla mukana yrityksen tyky-toiminnassa, joka edistää työntekijöiden työssä jaksamista.

Opinnäytetyön arviointi on tärkeä osa työtä. Olemme arvioineet omaa toimintaamme jatkuvasti yhteisissä reflektointikeskusteluissa sekä tarkastelleet yksilötasolla opinnäytetyön vaiheita. Tärkeimmästä palautteesta voimme kuitenkin olla kiitollisia terveystapahtumaan osallistuneille. Heidän palautteen avulla saatoimme tunnistaa ne asiat, jotka olisimme voineet tehdä paremmin terveystapahtumaa suunnitellessa ja järjestäessä. Palautteesta käy ilmi, että olisimme voineet suunnitella luennon vielä huolellisemmin ja miettiä tarkemmin aiheen sopivuutta.

Terveystapahtuman järjestäminen opetti meidät huomioimaan oleelliset asiat tapahtumaa suunnitellessa ja toteuttaessa. Työntekijöiltä kerätty palaute ja itsearviointi auttoivat meitä ymmärtämään paremmin omia kehittämisalueitamme. Tulevassa työssämme voimme hyödyntää terveystapahtuman järjestämistaitoja sekä hankkimaamme materiaalia.

LÄHTEET

- Andersson, Bjarne; Auvinen, Erkki; Hollmén, Jyrki, Ilveskivi, Paula; Kaukinen, Kari; Lanttola, Päivi; Marttila, Oili; Perimäki Raili; Rätty Tarja & Siljanpää Tuula 2008. Työstressi hallintaan. Työturvallisuuskeskus: Nykypaino.
- Elo, Anna-Liisa & Ervasti, Jenni 2007. Työorganisaatiot ja henkinen hyvinvointi. Teoksessa Timo Kauppinen, Rauno Hanhela, Pirjo Heikkilä, Antti Kasvio, Suvi Lehtinen, Kari Lindström, Jouni Toikkanen & Antti Tossavainen (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki: Työterveyslaitos, 91–103.
- Elo, Anna-Liisa 2001. Stressin hallinta työpaikalla. Teoksessa Anna-Liisa Elo, Juha Liira, Vappu Karjalainen, Tuuli Nikkarinen, Clas-Håkan Nygård, Jussi Vahtera & Unto Varonen (toim.) Tieto työky-toiminnan erilaisten muotojen ja menetelmien terveys- ja työkykyvaikutuksista. Sosiaali- ja terveysministeriö, Kansaneläkelaitos, Työterveyslaitos. Helsinki.
- Elo, Anna-Liisa 2009. Työ ja terveys-haastattelututkimus 2009. Työstressi ja sen hallintamahdollisuudet työssä. Viitattu 5.1.2011.
http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/tyo_ja_terveys_haastattelututkimus_2009.pdf
- Eskola, Reetta 2008. Työn hallinta muutostilanteessa. Perusterveydenhuollon vastaanotto toiminnassa työskentelevien hoitajien kokemana. Pro gradu tutkielma. Kuopion yliopisto. 18–20
- Gould, Raija & Polvinen, Anu 2006. Osaaminen. Teoksessa Raija Gould, Juhani Ilmarinen, Jorma Järvisalo & Seppo Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottovuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Gould, Raija, Ilmarinen, Juhani, Järvisalo, Juhani & Koskinen, Seppo 2010. Suomalaisten työkyky eri osoittimien valossa. Teoksessa Aapo Aromaa & Seppo Koskinen (toim.) Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Helsinki: Yliopistopaino

- Gould, Raija; Martelin, Tuija; Koskinen, Seppo & Sainio, Päivi 2006. Yhteenveto väestöryhmien välisistä työkyvyn eroista. Teoksessa Raija Gould, Juhani Ilmarinen, Jorma Järvisalo & Seppo Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottovuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Elänturvakeskus, 104–109.
- Haapala Heli 2008. Terveiden edistämisen sisältö ja merkitys. Palvelujen tilaajaorganisaation toimijoiden käsityksiä terveyden edistämisestä. Progradu -tutkielma. Kuopion yliopisto; Hoitotieteen laitos.
- Husman, Päivi & Husman, Kaj 2007. Työkyky ja työkyvyttömyys. Teoksessa Timo Kauppinen, Rauno Hanhela, Pirjo Heikkilä, Antti Kasvio, Suvi Lehtinen, Kari Lindstöm, Jouni Toikkanen & Antti Tossavainen (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Husman, Päivi 2007. Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta työpaikoilla ja työterveyshuollossa. Teoksessa Timo Kauppinen, Rauno Hanhela, Pirjo Heikkilä, Antti Kasvio, Suvi Lehtinen, Kari Lindstöm, Jouni Toikkanen & Antti Tossavainen (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Högström, Satu 2010. Työterveyslaitos, muuttuva työelämä. Viitattu 5.1.2011. http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoelama/Sivut/default.aspx
- Ilmarinen, Juhani; Gould, Raija; Järvisalo, Aila & Järvisalo, Jorma 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa Raija Gould, Juhani Ilmarinen, Jorma Järvisalo & Seppo Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottovuudet. Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Jäppinen, Paavo 2006. Työterveyshuollon tulevaisuuden haasteet. Työterveyslääkärilehti 4/2006, 48.
- Järvisalo, Jorma 2001. Tyky-toiminta yhteiskuntapoliittisena ohjelmana. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Kansaneläkelaitos, Työterveyslaitos.
- Jääskeläinen, Kirsi 2010. Toistotyö. Toimisto ja tietotyö. Työterveyslaitos. Viitattu 28.01.2011. http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/tyon_fyysisia_kuormitustekijoita/toistotyoy/sivut/default.aspx

- Kauppi, Sirkka 2008. Työkyky-käsitteen sisältö perusterveydenhuollon lähijohtajan määrittelemänä. Pro gradu -tutkielma. Kuopion yliopisto: Hoitotieteen laitos.
- Kivimäki, Mika; Vahtera, Jussi & Virtanen, Pekka 2002. Rakenteelliset muutokset ja tehostaminen. Teoksessa Jussi Vahtera & Mika Kivimäki & Pekka Virtanen (toim.). Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: Tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos
- Koskinen, Seppo; Martelin, Tuija; Sainio, Päivi & Gould, Raija 2006. Elintavat. Teoksessa Raija Gould, Juhani Ilmarinen, Jorma Järvisalo & Seppo Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 - tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus
- Lamberg, Matti 1999. 10 vuotta tyky-toimintaa. Työkykyä ylläpitävä toiminta uudistuu. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Leino-Kilpi, Helena & Välimäki, Maritta 2008. Etiikka hoitotyössä. Helsinki: WSOY
- Manninen, Pirjo; Laine, Vappu; Leino, Timo; Mukala, Kristiina & Husman, Kaj 2007. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Mäkitalo, Jorma 2006. Työkyvyn käsite. Teoksessa Mari Antti-Poika, Kari-Pekka Martimo & Kaj Husman (toim.) Työterveyshuolto. Duodecim.
- Nummelin, Tarja 2008. Stressi haastaa työkyvyn – varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOY.
- Oosi, Olli; Virtanen, Petri & Tonttila, Jaakko 2005. Työ tekijäänsä kiittää. Työolojen kehittämishankkeiden arviointi. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:10,35. Helsinki
- Oy Shell ab. Oy Shell ab:n Internet-sivut. Viitattu 23.10.2010 ja 27.01.2011. www.shell.fi
- Paloheimo-Koskipää, Liina 2010. Ammattitaudit. Työterveyslaitos. Viitattu 25.11.2010. http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/ammattitaudit/Sivut/default.aspx
- Parkkinen, Pia 2010. Stressin ilmenemismuodot. Työterveyslaitos. Viitattu 23.11.2010 http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tyokuormituksen_hallinta/henki

nen_kuormittuminen/stressi/stressin_ilmenemismuodot/sivut/default.aspx

- Pensola, Tiina & Gould, Raija 2009. Ammatit ja masennusperusteiset työkyvyttömyyseläkkeet. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 2009:7. Viitattu 24.3.2011.
<http://www.etk.fi/Binary.aspx?Section=64525&Item=64138>
- Piekkola, Hannu 2003. Työssä jaksaminen kiireiden ja vapaa-ajan puristuksessa. Tutkimus ikääntyvien ajankäytöstä. Työssä jaksamisen ohjelma Vantaa: Työministeriö
- Robson, Colin 2001. Käytännön arvioinnin perusteet. Opas evaluaation tekijöille ja tilaajille. Helsinki: Tammi.
- Sainio, Päivi; Koskinen, Seppo; Martelin, Tuija & Gould, Raija 2006. Toimintakyky. Teoksessa Raija Gould, Juhani Ilmarinen, Jorma Järvisalo & Seppo Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottovuudet. Terveys 2000 tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Siitonen, Juha; Repola, Hannele & Robinson, Heljä 2002. Havahtuminen työhyvinvoinnin mahdollistamiseen. Empowerment-kulttuuri työhyvinvoinnin edistämässä-tutkimushankkeen tulosten esittelyä. Oulun yliopisto.
- Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Helsinki; Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Taipale, Arja 2005. Ohjekirja terveystapahtuman suunnitteluun. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Helsingin yksikkö. Opinnäytetyö.
- Teroka 2006. Tietoa terveyseroista. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos & Työterveyslaitos. Viitattu 23.3.2011.
<http://www.teroka.fi/teroka/index.php?option=content&pcontent=1&task=view&id=38&Itemid=69>
- Tjäder, Johanna 2010a. Mitä työkyky on. Työterveyslaitos. Viitattu 24.4.2011.
http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx
- Tjäder, Johanna 2010b. Tykytoiminta. Työterveyslaitos. Viitattu 25.11.2010.
http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/sivut/default.aspx

- Tuomi, Kaija; Seitsamo, Jorma; Ilmarinen, Juhani & Gould, Raija 2006. Työ ja työympäristö. Teoksessa Raija Gould, Juhani Ilmarinen, Jorma Järvisalo & Seppo Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000- tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus
- Työterveyshuoltolaki 2001/1383
- Työturvallisuuskeskus 2011. Psykososiaalinen työkuormitus. Viitattu 16.3.2011.
http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu_tyopaikalla/psykososiaalinen_tyokuormitus
- Työturvallisuuslaki 2002/738
- Wiholm, Clairry 2006. Advanced knowledge work and stress-related symptoms. Epidemiology and clinical intervention studies. Uppsala University.
- Vilka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.
- Vilka, Hanna 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Tammi
- Von Gruenewaldt, Virpi 2004, Henkisen hyvinvoinnin edistäminen turvallisuusaloilla. Helsinki: Työterveyslaitos
- World Health Organization 2008. Eurooppalaisia linjauksia psykososiaalisten riskien hallintaan. Opaskirja työnantajille ja työntekijöiden edustajille. Suomenkielinen painos 2009. Julkaisija Työterveyslaitos Helsinki. Myös internet-julkaisuna.
http://www.who.int/occupational_health/publications/WHO%20booklet%20FIN.pdf
- World Health Organization 2009. Milestones in Health Promotion Statements from Global Conferences. Chapter 1. The Ottawa Charter for Health Promotion. Viitattu 17.1.2011.
http://www.who.int/healthpromotion/Milestones_Health_Promotion_05022010.pdf
- Ylikoski, Kirsti & Ylikoski, Matti 2009. Työyhteisö muutosmurroksessa. Ihmisyys muutoksen kohtaamisessa ja johtamisessa. Työturvallisuuskeskus.
- Yritysturvallisuus EK oy 2009. Työturvallisuus. Viitattu 17.1.2011.
http://www.ek.fi/ytnk08/fi/Turvallisuuden_osa_alueet/tyoturvallisuus.php

LIITTEET

LIITE 1: Prosessin aikataulu



LIITE 2: Palautekysely

Antoiko luento sinulle uutta tietoa / onko jotain mistä olisit toivonut lisätietoa?

Kommenttia esitystilanteesta (äänen käyttö, selkeys, ajan käyttö, aiheen sopivuus...)?

Muuta kommentoitavaa:



KIITOS PALAUTTEESTASI!

Työhyvinvoinnin edistäminen Oy Shell ab 18-19.3.2010



Ketä Olemme?

- Diakonia-ammattikorkeakoulusta, Helsingin yksiköstä sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelija
 - Tekniikan kehitys tuonut mukanaan muutoksen työelämään -> tuloksellisuus, tehokkuusvaatimukset, yksilön kehittäminen ja kiire nykypäivän ongelmia
 - Työstressistä, työn tuomista paineista kärsii yhä useampi ihminen
- > Aihe ajankohtainen
- Tyky-toiminta: Työn ja työympäristön kehittäminen, työntekijän terveyden edistäminen
 - Tyky-päivä osana laajempaa opinnäytetyötä



Työkyky

- Työ= yksilölle taloudellinen turva, sosiaalinen viiteryhmä sekä tunne tarpeellisuudesta
- Työkyky= myönteinen suhtautuminen työhön, tyytyväisyys, motivoituneisuus sekä vahva ammatillinen itsetunto
- Terveys ja työ keskeisimmät työkyvyn ulottuvuudet
- Työ-toiminta: Työn ja työympäristön kehittäminen, työntekijän terveyden edistäminen



Työn hallinta

Työn vaatimukset	Työn hallinta
<ul style="list-style-type: none"> · fyysiset vaatimukset (työn fyysinen kuormittavuus, melu, kemikaalit) · psyykkiset ja emotionaaliset vaatimukset (epäkunnioittavan käytöksen kohtaaminen, työn kiire ja vastuullisuus) 	<ul style="list-style-type: none"> •Työntekijän mahdollisuudet käyttää tietojaan ja taitojaan työssään •Mahdollisuutta vaikuttaa työyhteisön toimintaan ja päätöksentekoon



Työn vaatimukset

Työ koetaan tuloksellisemmaksi silloin kun vaatimuksiin liittyvät sitä vastaan hyvät työnhallintamahdollisuudet

-> Tällöin työ koetaan sopivan haasteellisena ja se vahvistaa työntekijän motivaatiota, kehittymistä ja työhön sitoutumista

Jos työ koetaan liian vaativaksi suhteessa hallintakeinoihin
→vaarana psyykinen kuormittuneisuus ja jopa terveyden heikkeneminen



Työkykyä heikentäviä tekijöitä

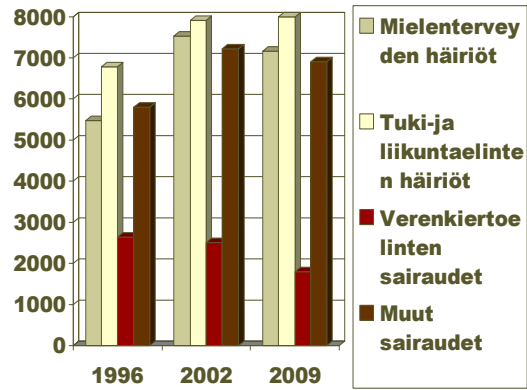
- -raskas, epähygieeninen työ
- -työn ergonomiset epäkohdat (vaarallinen työympäristö, väärät työasennot)
- -psyykinen ylikuormitus
- -huonot työjärjestelyt (huonot työajat)
- -huono työilmapiiri (esimies-alaissuhteen ongelmat, työyhteisön tuki)





- Eläkkeellesiirtymisiän odote Suomessa tällä hetkellä on 59,8 vuotta

(Eläketurvakeskus 2009.)



Mitä jos työtä ei ole?

- Työttömyys ja pelkästään työttömyyden uhka lisäävät sairastavuuden uhkaa
- Työttömyydellä on selkeä yhteys mielenterveyteen ja henkiseen hyvinvointiin
(säännölliset aikarytmit, työssä onnistumiset, sosiaaliset vuorovaikutukset -> minäkuvan vahvistaminen)
- Toimeentulo ja sosiaalinen yhteenkuuluvuus häviää työttömyyden myötä



- Ovatko työn tavoitteet selkeitä?
- Onko työtahti ja työmäärä kohtuullinen?
- Voiko itse vaikuttaa työmääräänsä ja työtahtiinsa?
- Voiko työssään kehittää osaamistaan ja oppia uutta?
- Voiko työtehtävät suorittaa ilman jatkuvia keskeytyksiä tai häiritsevästi väliin tulevia uusia tai muita tehtäviä?
- Onko työhön sisältyvä vastuu kohtuullinen?
- Saako työkuormituksesta ja toiminnasta palautetta ja arvostetaanko työn tuloksia? (www.ttl.fi)



Stressi

- Psykologisessa stressikirjallisuudessa stressi käsitteenä määritellään varsin laajasti
- Stressi on prosessi, jossa ympäristön tapahtumat uhkaavat yksilön hyvinvointia tai asettavat sille haasteita jolla yksilö reagoi tähän uhkaan. Stressireaktiona voi olla pelkoa, ahdistusta tai vihaa.
- Stressin yhteyttä sairauksiin on paljon tuntematonta tietoa, mutta voidaan olettaa, että stressi aiheuttaa erilaisia fysiologisia muutoksia
- Stressi itsessään tarkoittaa RISTIRIITAA ympäristön vaatimusten ja ihmisen kapasiteetin välillä



Psykologia erottaa stressin seuraavanlaisesti:

- -stressi-tila
- -stressorit, eli stressiä aikaansaavat asiat ja tapahtumat
- -selviytymiskeinot
- -stressin somaattiset ja psykologiset seuraukset

On myös olemassa positiivista ja negatiivista stressiä

- Positiivinen stressi on se, joka vie meitä kehityksessä eteenpäin aiheuttamatta mitään terveysriskejä. Negatiivinen stressi on tila, jossa vaatimukset ylittävät yksilön resurssit ja seurauksena on psyykkisiä tai somaattisia ongelmia



- Akuutti stressitila on lyhytkestoinen
- Krooninen on kauan kestänyt, usein toistuva stressitila. Hyvin voimakas, lyhytkestoinen stressitila ja vähäinen, mutta usein toistuva stressitila saattavat olla seurauksiltaan yhtä pahoja
- Pitkäkestoista stressiä voi olla vaikeaa huomata, se voi hiipiä huomaamattaan
- stressi voi myös ilmetä pelkästään fysiologisena reaktiona, esimerkiksi epämääräinen paha olo



Temperamentti

- Se, miten me asioihin suhtaudumme ja tilanteisiin reagoimme, riippuu pitkälti meidän temperamentistamme
- Temperamentti on taipumus tai tyyli, joka selittää ihmisen erilaisuutta
- Temperamentti on toimintatyyli ja tapa reagoida asioihin ja on aina synnynnäinen ominaisuus
- Temperamentti selittää paljon, miksi reagoimme tilanteisiin erillä tavalla



Työstä aiheutuva stressi

- Työperäisen stressin aiheuttajia
 - kiire ja aikapaine
 - korkeat tuottavuusvaatimukset
 - korkeat osaamisvaatimukset
 - ylityöt
 - tekemättömien töiden määrä
 - työn vaatimustaso: työ on joko liian haastavaa tai liian helppoa



- Kaikki reagoivat stressiin yksilöllisesti, työntekijöiden elämäntilanteet ja voimavarat vaihtelevat
- Stressaantuneen ihmisen puolustusjärjestelmä heikkenee, mikä altistaa elimistön juuri hänelle tyypillisille oireille
- Toisilla korostuvat fyysiset, toisilla psyykkiset oireet
- Stressin vaikutus elintapoihin
 - ruokailutottumukset muuttuvat huonommiksi
 - nautintoaineiden (tupakka, alkoholi) käyttö lisääntyy
 - liikunnan määrä vähenee



Stressioireita

- Työmotivaation lasku, aloitekyvyttömyys
- Muistin ja keskittymiskyvyn heikentyminen
- Havaintokentän kapeneminen
- Ärtynisyys
- Ahdistuneisuus, jännitys
- Päätöksenteon vaikeutuminen
- Väsymys, unihäiriöt
- Sosiaaliset kontaktit vähenevät
- Harrastustoiminta heikkenee



Stressin seuraukset

- Työn tehokkuus laskee, tulokset huononevat
- Jos stressioireet jatkuvat pitkään, ne voivat altistaa masennus- ja työuupumusoireille
- Pitkäkestoisella stressillä on paljon terveydellisiä vaikutuksia



Stressin vaikutus terveyteen

- Immunologia heikkenee
- Uniongelmat
- Tuki- ja liikuntaelinvaivat lisääntyvät
- Sydänoireet lisääntyvät
- Päänsärky, migreenikohtaukset
- Lihaskireydet, -kivut ja -säryt



Työuupumus

- Pitkäaikainen stressioireyhtymä
- Yksilön vaikeus selviytyä kasvavista työn vaatimuksista, ylikuormitus
- Näkyy kokonaisvaltaisena väsymyksenä ja kyynisyytenä
- Heikentynyt ammatillinen itsetunto
- Suhde työhön muuttuu
- Usein työhön sitoutuneet ja velvollisuudentuntoiset ihmiset ovat alttiita sairastumaan työuupumukseen



Stressin hallinta

- Stressin hallinta on työn ja muun elämän hallintaa
- Kun stressin merkit tunnistaa ajoissa, niihin on helpompi vaikuttaa ja palauttaa elimistön tasapaino
- Hyvät ulkoiset selviytymiskeinot auttavat stressin hallinnassa



Hallintakeinoja

Työstressin hallintaa voidaan edistää kolmella eri tasolla:

1. Organisaatiotaso

- organisaation rakenteisiin vaikuttaminen
- työnkuvan muokkaaminen
- koulutus-, ja kehittymismahdollisuudet

2. Työpaikan ja yksilön vuorovaikutuksen tasolla

- työroolien selkiyttäminen
- oikeudenmukainen johtaminen

3. Yksilötasolla

- vahvistaa työntekijän stressinsietokykyä- ja keinoja
- Liikunta/Psykoterapeuttiset lähestymistavat/Rentoutumistekniikat



Tunnista stressin oireet

- Selvitä mistä stressi syntyy/johtuu -> hae ratkaisuja tilanteeseen
- Keskustele työhön liittyvistä asioista esimiehen tai työkavereitten kanssa
- Säädä tavoitetasosi sopivaksi työelämässä ja muussa elämässä
- Työtehtävien priorisoiminen ja aikataulutus



- Hae tarvittaessa apua työterveyshuollosta
- Opettele rentoutumaan ja hemmottelemaan itseäsi
- Vietä aikaa läheisten ja ystävien kanssa
- Huolehdi hyvinvoinnistasi
- Etsi positiivinen näkökulma asioihin ja hyväksy itsesi



Henkinen hyvinvointi

- Ihminen, joka huolehtii henkisestä hyvinvoinnista, selviää paremmin arjen haasteista ja tunnistaa omat rajansa (esim. jos työmäärä liian suuri, osaa pyytää apua)
- Keinoja henkisestä hyvinvoinnista huolehtimiseen
 - latautumisaikaa eli ns. loppoaikaa esim. tunti päivässä
 - ajatusten ja tunteiden huolto
 - ajatusten keskittäminen niihin asioihin, joihin pystyy vaikuttamaan



Matkustus ja sen tuomat haasteet työhön

- Matkustuksessa huomioitavia tekijöitä
 - vakuutukset
 - rokotukset
 - erilaiset ruokakulttuurit
 - hyvä hygienia
 - aikaerorasitus eli jet lag



Aikaerorasitus

- Matkustaminen aina rasitus elimistölle
- Nopea matkustaminen maapallon aikavyöhykkeiden yli aiheuttaa aikaerorasituksen
- Aikaerorasitus aiheuttaa erilaisia oireita, jotka johtuvat siitä, että elimistön biologinen kello ei ole sopeutunut paikalliseen aikaan
- Sopeutumisaika riippuu ylitettyjen aikavyöhykkeiden määrästä ja lennon suunnasta



Ennaltaehkäisy ja hoito

- Lyhytkestoisella matkalla (1-2 vrk) elimistö ei kykene sopeutumaan paikalliseen aikaan, järkevintä yrittää pysyä lähtöpaikan ajassa
 - Pitkäkestoisella matkalla tavoitteena nopea sopeutuminen uuteen aikaan
 - nukkumisaikojen siirto
 - kellon siirto uuteen aikaan
 - ruokailu ja muut elintavat uuteen aikaan
- Biologista kelloa voi siirtää auringonvalon avulla



Kun työ on nautinto, elämä on ilo.

Kun työ on velvollisuus, elämä on orjuutta.

- Maxim Gorki



Lähteet

- Lea Kivinen 2008. Työhyvinvoinnin johtaminen lähijohtajan näkökulmasta. "antaa henkilöstön loistaa". Pro-gradu-tutkielma. Kuopion yliopisto.
- Reetta Eskola 2008. Työn hallinta muutostilanteessa. Perusterveydenhuollon vastaanottoiminnassa työskentelevien hoitajien kokemana. Pro-gradu tutkielma. Kuopion yliopisto.
- Sirkka Kauppi 2008. Työkyky-käsitteen sisältö perusterveydenhuollon lähijohtajan määrittelemänä. Pro-gradu-tutkielma. Kuopion yliopisto.
- Riitta Lindell 2007. Hoitotyön johtajien ja työterveyshuollon yhteistyö henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi. Pro-gradu-tutkielma. Kuopion yliopisto.
- Marja Paukkonen 2008. Henkilöstövoimavarojen johtaminen työkyvyn tukena. Työaikaintervention vaikutus vuodesosaston hoitajiin. Pro-gradu-tutkielma. Kuopion yliopisto.



- Liisa Keltikangas-Järvinen 2008. Temperamentti, stressi ja elämänhallinta. WSOY: Juva
- Mäkitalo Jorma, Palonen Juhani & Paso Eija (toim.) 2003. Viimeinen tykykirja? Merikosken kuntoutus- ja tutkimuskeskus Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Tapiola
- Mari Antti-Poika (toim.) 1993. Työperäiset sairaudet. Työhön liittyvät psyykkiset ongelmat. Helsinki: Työterveyslaitos
- Eläketurvakeskus 2009. Viitattu 1.2.2010.
<http://www.elaketurvakeskus.fi/Page.aspx?Section=40904&Item=64573>)
- Arpo Aromaa, Jussi Huttunen, Seppo Koskinen & Juha Teperi (toim.) 2005. Suomalaisten terveys. Helsinki : Duodecim : Kansanterveyslaitos
www.ttl.fi. Viitattu 8.3.2010