

”AINA ON KIVA KOKOONTUA TYÖN ULKOPUOLELLA”

Henkinen työhyvinvointi ja onnellisuus työyhteisössä

Christina Salonen

Opinnäytetyö, syksy 2011

Diakonia-ammattikorkeakoulu,

Diak, Länsi, Pori

Hoitotyön koulutusohjelma

Diakonisen hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

Sairaanhoitaja (AMK) ja

diakonian (diakonissa) virkakelpoisuus

TIIVISTELMÄ

Salonen, Christina. ”Aina on kiva kokoontua työn ulkopuolella”. Henkinen työhyvinvointi ja onnellisuus työyhteisössä, 41 s., 6 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Länsi, Pori, syksy 2011. Hoitotyön koulutusohjelma, diakonisen hoitotyön suuntautumisvaihtoehto, muuntokoulutus, sairaanhoitaja (AMK) + diakonissan virkakelpoisuus.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työyhteisön henkistä työhyvinvointia sekä hengellisyyttä jaksamisen voimavarana. Työhyvinvointi on asia, johon tulee yhä enemmän kiinnittää huomiota tulevaisuudessa, koska tutkitusti työpaikan hyvinvointi edistää sekä työntekijän elämänlaatua että työn tuottavuutta.

Työn luonne on viimeisten vuosikymmenten aikana muuttunut yhä vähemmän fyysisesti rasittavaksi. Vastaavasti taas työn henkinen kuormittavuus on lisääntynyt. Ihminen on kokonaisvaltainen olento ja monet tekijät vaikuttavat hänen hyvinvointiinsa. Myös työssä jaksamisella on vaikutusta yleiseen hyvinvointiin ja työhyvinvointi vaikuttaa myös vapaa-ajalla jaksamiseen.

Opinnäytetyö toteutettiin produktiona, ja sen tavoitteena oli suunnitella ja toteuttaa henkistä jaksamista lisäävä hyvinvointi-ilta raumalaisen apteekin henkilökunnalle. Tarve tällaisen tapahtuman järjestämiseen tuli yrityksen henkilökunnalta. Tavoitteena oli myös antaa osallistujille valmiuksia edistää omaa työhyvinvointiaan.

Hyvinvointi-ilta toteutettiin syyskuussa 2011 ja tapahtumaan osallistui 10 henkilöä. Hyvinvointi tapahtuma toteutettiin yhteistyössä lääketehdas Ratiopharmin kanssa ja koulutuspaikkana oli hyvinvointi- ja elämyskeskus Helmiranta.

Hyvinvointi-illan teemoina olivat henkinen työhyvinvointi ja onnellisuus. Teemojen käsittely toteutettiin kahden PowerPoint -esityksen pohjalta. Luentomateriaalien lisäksi menetelminä käytettiin rentoutumisharjoitusta sekä onnellisuus-harjoituksia. Tilaisuuden lopuksi hiljennettiin yhteiseen hartaukseen.

Tilaisuutta arvioitiin havainnoimalla sekä lopuksi täytettävällä palautuslomakkeella. Palautuslomakkeista kävi ilmi, että kaikki osallistujat pitivät iltaa onnistuneena, tilaisuus lisäsi työyhteisön me-henkeä ja osallistujat kokivat myös, että saivat uutta ajattelemisen aihetta. Työlle asetetut tavoitteet saavutettiin.

Asiasanat: työhyvinvointi, hyvinvointi, onnellisuus, hengellisyys

ABSTRACT

Salonen, Christina The Mental Welfare and Happiness in Working Environment. 41p.,6 appendices. Language: Finnish. Pori, Autumn 2011.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Nursing, Option in Diaconal Nursing. Degree: Nurse + Deaconess.

This thesis deals with mental welfare in working environment among the working community and religiousness as a resource in the sense of continuous ability to work. Welfare in working environment is an issue which requires more and more attention in the future due to the fact that according to researches welfare in working environment promotes both the quality of life of the employee and productivity of work.

The nature of work has changed into less and less physically exhausting during the past decades, whereas mental stress at work has increased. The human being is a comprehensive creature and there are many things influencing on his welfare. Strength at work has an influence on welfare in general and also welfare in working environment influences on free time activities.

The thesis was carried out as a production, which aimed at planning and arranging a welfare evening for promoting the mental strength of a personal working in a pharmacy in Rauma. The request for this occasion came from the pharmacy personal. The objective was also to give the participants abilities to promote their own welfare at work.

The welfare evening was arranged in September 2011; 10 persons participated. The welfare event was arranged in cooperation with the pharmaceutical plant Ratiopharm and it took place in a welfare and experience center called Helmiranta.

The subjects in the evening were mental welfare and happiness. The subjects were handled by showing two PowerPoint presentations. Additional to the lecture materials, relaxing and happiness exercises were carried out. The participants composed themselves to an hour of devotion at the end of the occasion.

The occasion was evaluated by observations and feedback from questionnaires responded at the end of the occasion. It was evident from the questionnaire that all the participants found the evening successful and they also felt they got something new to think about.

Keywords: welfare in working environment, happiness, religiousness

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	2
ABSTRACT	3
1 JOHDANTO	5
2 IHMISEN KOKONAISVALTAISUUS	6
2.1 Holistinen ihmiskäsitys	6
2.2 Suomalaisten onnellisuus, hyvinvointi ja hengellisyys	8
3 HENKINEN HYVINVOINTI TYÖYHTEISÖSSÄ	11
3.1 Työntekijän mahdollisuudet hyvinvoinnin parantamiseksi	12
3.2 Työnantajan mahdollisuudet hyvinvoinnin parantamiseksi	15
3.3 Toimiva työympäristö	17
3.4 Työkykyä ylläpitävä toiminta	18
4 APTEEKKI TYÖYHTEISÖNÄ, TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS	20
5 OPINNÄYTETYÖN PROSESSIN KUVAUS	22
5.1 Tarkoitus ja tavoitteet	22
5.2 Suunnittelua ja taustaa	22
5.3 Aiheet ja materiaali	24
5.4 Toteutus	24
5.5 Arviointi	26
6 POHDINTA	28
6.1 Oma oppiminen	28
6.2 Kehittämisideoita	29
LÄHTEET	31
LIITTEET	34

1 JOHDANTO

Ihminen viettää työssä suuren osan elämästään ja työssä viihtyminen ja jaksaminen ovat asioita, joihin tulee kiinnittää huomiota. Työn luonne on muuttunut vuosien saatossa yhä vähemmän fyysiseksi, ja näin ollen myös työ kuormittaa enemmän henkistä jaksamista. Työhyvinvointia on tutkittu paljon eri näkökulmista, usein johtajuuden näkökulmasta. Kuitenkaan työnantajakaan ei voi kaikkea tehdä, jotta työntekijä viihtyy. Paljon riippuu myös omasta asenteesta ja elämänfilosofiasta ylipäätään, ja tässä suhteessa kaikki ovat yksilöitä.

Työhyvinvointi on tärkeä osa ihmisen hyvinvointia, ja sen kehittäminen on ollut ajankohtaista viimeisten kymmenen vuoden ajan. Työpaikan hyvinvointi vaikuttaa sekä henkilökuntaan että työn tulokseen. Työterveyslaitoksen ja strategisen hyvinvoinnin palveluyhtiö Excentan tekemän tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin kehittämiseen käytetään 2,1 miljardia euroa vuodessa. Kuitenkin monet tutkijat ovat sitä mieltä, että työhyvinvointiin pitäisi käyttää vieläkin enemmän rahaa. Esimerkiksi ennenaikainen eläkkeelle jääminen yhdessä sairauspoissaolojen kanssa maksaa työpanoksen menetyksenä 30 miljardia euroa vuodessa. (Työterveyslaitos 2011)

Minua on alkanut kiinnostaa ihmisen hyvinvointi ja siihen liittyvät asiat; hyvä elämä ja onnellisuus ovat käsitteitä, joihin haluan perehtyä tarkemmin. Mikä tekee ihmisen onnelliseksi ja tyytyväiseksi? Miten parantaa elämän laatua? Tutkimusten mukaan tyytyväinen elämänasenne on onnellisuuden yksi keskeinen avain. Psykologit ovat jopa havainneet, että ihminen kykenee lisäämään onnellisuuden tunnettaan erilaisilla kiitollisuusharjoituksilla eli pohtimalla, mitä kaikkea hyvää hänen elämässään on. Tutkimusten mukaan myös hengellisyys, spiritualiteetti, lisää ihmisten onnellisuutta.

Työskentelen Rauman Keskus-Apteekissa sairaanhoitajana ja meidän työyhteisöömme kuuluu 17 työntekijää. Työpaikallamme on kiinnitetty yhä enemmän huomiota työhyvinvointiin. Olemmekin kartoittaneet fyysisiä terveysriskejä kuten esimerkiksi ergonomia-asioita sekä työpaikan turvallisuusriskeihin liittyviä tekijöitä. Myös henkistä hyvinvointia on tarkasteltu, ja istuimmekin aikaisemmin tä-

nä keväänä yhteisen pöydän äärellä ja pohdimme työyhteisömme voimavaroja. Lisäksi meidänkin työyhteisössämme on paljon enemmän hyviä kuin huonoja asioita. Nyt tässä produktiona toteutettavassa opinnäytetyössäni haluan keskittyä enemmän yksilön henkiseen hyvinvointiin ja sen ja sen kautta työssä jaksamiseen.

Ihminen on kokonaisvaltainen olento ja hänen hyvinvointiinsa vaikuttavat monet asiat. Rauhalan (2005) Holistinen ihmiskäsitys korostaa yksilön olemisen eri puolia situationalisuutta, kehollisuutta ja tajunnallisuutta. Tajunnallisuus viittaa yksilön sisäiseen maailmaan, kehollisuus fyysisen kokonaisuuteen ja situationalisuus kaikkeen siihen, mihin ihmisellä on suhde tai mihin hän on yhteydessä ympäröivässä todellisuudessa. (Rauhala 2005, 32.)

Näitä asioita mietittyäni ajattelin järjestää opinnäytetyönäni työtovereilleni virkistyspäivän/hyvinvointipäivän, jonka teemana olisivat onnellisuus ja hyvinvointi. Virkistyspäivän tarkoituksena olisi, että saisimme viettää mukavaa aikaa yhdessä samalla miettien omia voimavarojamme yksilönä sekä työyhteisön jäsenenä. Tavoitteena on myös saada työntekijät pohtimaan sitä, mikä on heidän mielestään hyvää työhyvinvointia ja mitä kukin osaltaan voisi tehdä sen parantamiseksi ja ylläpitämiseksi.

Työhyvinvointia käsittelevää materiaalia on paljon. Työelämän pahoinvointia on tutkittu moninkertaisesti enemmän kuin hyvinvointia, niinpä saatavilla on runsaasti kirjallisuutta työelämää kuormittavista tekijöistä. Tämän opinnäytetyön olenkin rajannut käsittelemään työhyvinvoinnin henkistä puolta.

2 IHMISEN KOKONAISVALTAISUUS

2.1 Holistinen ihmiskäsitys

Ihminen on monimutkainen kokonaisuus. Holistinen eli kokonaisvaltainen ihmiskäsitys lähtee ajatuksesta, että ihmisen tarpeisiin, elämään ja vaikeuksiin on aina olemassa monta tarkastelunäkökulmaa. Ihminen on moninainen kokonaisuus, jossa eri olemisen puolet ja tapahtumat niissä vaikuttavat ja heijastuvat ihmisen muihin puoliin. Fyysiset ja psyykkiset tekijät vaikuttavat toinen toisiinsa. Elämänhallintaan vaikuttavat monet asiat kuten esimerkiksi perhesuhteet, työhyvinvointi, taloudellinen tilanne ja terveydentilanne. (Niemelä, 2002,96. Diakonian käsikirja). Monet tekijät ovat sidoksissa toisiinsa, esimerkiksi työssä jakaminen vaikuttaa ihmiseen monella tavalla.

Käytännössä tämä ihmisen kokonaisvaltaisuuden käsitys voidaan ymmärtää siten, että ihminen on kokonaisuus, eikä häntä voida käsittää pelkästään yksilönä. Joskus on vaikeaa hahmottaa, mistä elämän mahdolliset ongelmatilanteet johtuvat. Esimerkiksi työpaikan ongelmatilanteet saattavat aiheuttaa terveysongelmia, lisätä psyykkistä ahdistusta ja masentuneisuutta, vaikeuttaa sosiaalisia suhteita tai herättää halun pohtia hengellisiä kysymyksiä. Ongelmien selvittäminen edellyttää usein ihmisen koko elämäntilanteen kartoittamista. (Niemelä, 2002,234.)

Rauhalan (2005)mukaan ihminen koostuu kolmesta olemassaolon muodosta, jotka kietoutuvat toisiinsa monimutkaisella ja vuorovaikutuksellisella tavalla. Tajunnallisuus muodostuu ihmisen kokemisen kokonaisuudesta. Tajunnallisuudessa asiat ilmenevät abstrakteina elämyksinä, kuten tunne, tahto ja ymmärtäminen, eikä tajunnassa ole mitään käsin kosketeltavaa. Muutokset tajunnallisuudessa tapahtuvat hitaasti; kun tajunnallisuuteen pyritään vaikuttamaan esimerkiksi opettamalla, kasvattamalla, terapialla tai valistustyöllä, työ etenee hitaasti. (Rauhala 2005,34.)

Situationaalisuus tarkoittaa olemassaoloa suhteissa omaan elämäntilanteeseen eli situaatioon. Ihminen on aina suhteessa sekä fyysiseen (esimerkiksi maantieteelliset ja ilmastolliset olot) että henkiseen (esimerkiksi arvot, normit, henkinen ilmapiiri) ympäröivään todellisuuteen. Tällä suhteessa olemisella on vaikutuksia ihmiseen. Situaatioissa ihmiselle osa asioita elämässä määräytyy kohtalonomaisesti kuten esimerkiksi geenit, rotu ja kansalaisuus, osaan asioita ihminen voi itse vaikuttaa esimerkiksi ammatti, työ tai aviopuoliso. Situaatioonalisuuden tärkeys ihmisen olemisen muotona ilmenee minuuden muodostuksessa. Situaatiota kautta todellistuneet puolet itsestämme ovat tärkeitä persoonallisen identiteetin kannalta kuten suomalaisuus ja vanhemmuus. (Rauhala 2005,41.)

Kehollisuudella tarkoitetaan olemassaoloa orgaanisena tapahtumana. Kehollisen olemisen syvin ydin on elämä. Elämän ylläpitämiseksi on kehon aineellinen olomuoto ja sen toiminta välttämätöntä esimerkiksi sydän lyö ja lihakset toimivat. Kehon toiminta ei kuitenkaan selitä itse elämän olemassaoloa. Esimerkiksi ihmisen ajatukset, tunteet tai persoonallisuus tai niiden häiriöt eivät selity aivojen tai hermoston toiminnalla. Tähän tarvitaan myös kokemuksia ja suhdetta ympäröivään maailmaan. (Rauhala 2005,38.)

2.2 Suomalaisen onnellisuus, hyvinvointi ja hengellisyys

Onnellisuutta on tutkittu psykologiassa paljon ja tätä tutkimusalaa kutsutaan positiiviseksi psykologiaksi. Saatetaan puhua jopa onnentaidoista. Tutkitusti rahan vaikutus onnellisuuteen on varsin pieni, mutta mikä sitten tekee meidät onnelliseksi: Onnellisuuden taloustieteen tutkimusten vakiotulos on, että läheiset perhesuhteet ja henkilökohtainen terveys ovat keskeisimmät onnellisuuden elementit. Oma perhe ja läheiset ystävyysuhteet luovat tukevan sosiaalisen perustan, joka luo turvallisuutta ja antaa merkitystä elämään. Myös terveyden merkitys ihmisten henkiseen hyvinvointiin on suuri. Hyvän terveyden arvon tosin saattaa ymmärtää vasta, kun sen menettää. Sairaana on hankalaa olla onnellinen, mutta hyvä fyysinen terveys ei silti vielä takaa onnellisuutta. World Value Surveyyn Suomen tilaston mukaan 85 %:lla erittäin onnellisista suomalaisista on

hyvä tai erittäin hyvä terveydentila. Vastaavasti yli puolet niistä, joiden terveydentila on huono, ilmoittaa olevansa onnettomia. (Mangeloja 2006.)

Kolmantena onnellisuutta lisäävänä tekijänä voidaan mainita vahva hengellinen usko. Onnellisuuden taloustieteen analyyseissa on huomattu uskovaisiksi itsensä ilmoittaneiden olevan muita onnellisempia. Vaikutuksen suuruus on tosin pienempi kuin terveyden ja sosiaalisten suhteiden. Turvautuminen ulkopuoliseen hyvään ja oikeudenmukaiseen Jumalaan, uskon antama merkitys yksilön elämälle ja turva elämän vaikeuksissa luovat ihmiselle perusturvallisuutta vaikeissakin elämäntilanteissa. Tärkeitä ovat myös seurakuntien tarjoamat sosiaalisten verkostot ja vapaa-ajan aktiviteetit. (Mangeloja 2006.)

Anteeksi antaminen ja kiitollisuus ovat tärkeitä aiheita onnellisuuspsykologiassa. Ihmiset, joiden on helppo antaa anteeksi, ovat tutkimusten mukaan onnellisempia kuin ne, joiden on vaikea antaa anteeksi. Nämä ovat myös kristilliseen uskoon kuuluvia asioita. Tässä valossa ei olekaan yllättävä tutkimustulos, että hengellisyys, spiritualiteetti, lisää ihmisten onnellisuutta. Siihen liittyvät yhteisöllisyys, toimintavirikkeet, rituaalit ja luottamus siihen, että elämä menee niin kuin pitää. Usein rukoilevat ihmiset erottuvat mukaan onnellisempina kuin ne, jotka eivät harjoita uskontoa. (Langinvainio 2009.)

Martti Lindqvistin (2001) mukaan hengellisyys on se alue ihmisenä olemisessa, jossa ihminen kokee olevansa tekemisessä itseään suuremman voiman ja tarkoituksen kanssa. Yleensä tuota voimaa nimitetään jumalaksi, johon voi olla yhteydessä ja jota lähestytään rukouksessa. (Lindqvist 2001, 73.)

Van Leuwenin (2004) mukaan hoitotieteellisissä tutkimuksissa on määritelty melko tarkkaan henkisyiden, hengellisyyden ja uskonnollisuuden käsitteet, jotka liittyvät kiinteästi toisiinsa. Hengellisyydellä tarkoitetaan ihmisen kiinnostusta elämän perimmäisistä arvoista, elämän tarkoituksesta ja oman olemassaolonsa merkityksestä. Hengellisyys on osa henkisyyttä ja sillä tarkoitetaan ihmisen sisäistä kiinnostusta jumaluudesta tai korkeammasta voimasta. Uskonnollisuus on taas hengellisyyden ulkoinen ilmentymä, jota ihminen toteuttaa erilaisien, usein yhteisöllisten, rituaalien kautta. Usein hengelliset tarpeet aktivoituvat ihmisellä hänen sairastuessaan tai joutuessaan muihin elämän kriisitilanteisiin. (Kankkunen, Karvinen & Mikkonen 2007.)

Hengellisellä elämällä voidaan tarkoittaa myös pelkistetysti ihmisen elämän yhtä aluetta, joka on hengellinen ja jollain tavalla muita elämänalueita korkeampi. Tällöin hengellisyys rajoitetaan erilliseksi osaksi niin sanottua maallista elämää. Laajempänä käsitteenä hengellisellä elämällä ymmärretään kokonaisvaltaisesti hengellisesti elettyä elämää. Sana 'spiritualiteetti' sisältää kokonaisvaltaisen käsityksen ihmisen hengellisyydestä. Ilmaisulla "kristillinen spiritualiteetti" voidaan kuvailla intensiivistä, ihmisen kokonaisvaltaista suhdetta kristinuskon Jumalaan. (Ryökäs 1992, 20, 22–23.)

Monien muiden muuttujien vaikutuksesta ei ole tutkimuksissa löydetty kiistatonta näyttöä. Koulutuksella, sukupuolella ja asuinalueen ominaisuuksilla ei ole selkeästi todettu olevan yksiselitteistä vaikutusta onnellisuuteen. Mielenkiintoista on, ettei myöskään työttömyydellä ole Suomessa havaittu olevan vaikutusta onnellisuuteen, toisin kuin ulkomaisissa tutkimuksissa (Böckerman ja Ilmakunnas 2005). Ehkä Suomessa 1990-luvun laman aiheuttama työttömyyden kasvu kosketti niin laajoja ihmisjoukkoja, ettei työttömyys aiheuttanut negatiivista sosiaalista leimautumista. (Mangeloja 2006.)

Moniin Euroopan maihin verrattuna Suomi on uskonnollisesti poikkeuksellisen yhtenäisen maa, ja lisäksi uskonnollisiin yhdyskuntiin kuuluvien osuus on keskimääräistä korkeampi. Kirkon tilastojen mukaan luterilaisen kirkon väestö vuoden 2007 lopussa vastasi 81,7 prosenttia maan väestöstä. Suomessa kristinuskon asema näyttää kansanvälisesti verrattuna heikolta, jos katsotaan vain jumalanpalveluslukuja. Jos toisaalta katsotaan osallistumista kirkollisiin toimituksiin, lapsi- ja nuorisotyöhön, osallistujamääriä sekä diakoniatyön monimuotoisuutta, ei monessakaan maassa saavuteta sellaisia lukuja kuin meillä. Myös yksityinen uskonnonharjoitus on selvästi julkista aktiivisempaa ja eurooppalaisessa vertailussa lähellä keskiarvoa. Tutkimuksen mukaan esimerkiksi kaksi kolmesta suomalaisesta rukoili vähintään kerran vuodessa ja joka neljäs ilmoitti rukoilevansa päivittäin. (Monikasvoinen kirkko 2008.)

Kuitenkin viime aikoina kirkosta eroaminen on yleistynyt huomattavasti. Suomalaisista 15,9 prosenttia ei kuulu mihinkään uskonnolliseen yhdyskuntaan ja heidän määränsä on hiljalleen noussut. Tähän ilmiöön on osaltaan vaikuttanut esimerkiksi televisiossa lokakuussa 2011 esitetty ohjelma, jossa käsiteltiin sek-

suaalivähemmistöjen liittojen siunaamista, aiheutti noin 40 tuhannen ihmisen eron kirkosta. Monet kokivat kirkon suvaitsemattomaksi. Muutos suvaitsevampaan uskoon on ollut tulossa jo jonkin aikaa. Esimerkiksi 1980-luvulla naispappeuden hyväksyminen edesauttoi kirkon muutosta avarakatseisemmaksi. Nykypäivän kristitylle ei ehkä olekaan enää niin tärkeitä yksittäisten käskyjen ja kieltojen tuijottaminen, vaan ydinsanoma Jumalan armosta ja lähimmäisenrakkautesta. (Simola 2011.)

Haastetta luterilaiselle kirkolle antavat modernin ihmisen elämäntapa ja ajatusmaailma. Ihmiset pohtivat paljon omaa elämänsomustaan ja uskonnollisuuttaan. Tärkeitä kysymyksiä nykypäivän ihmiselle ovat, kuka minä olen, miten voin parantaa elämäni tai miten voin kokea sen täydemmin. Arjen kiireen vastapainoksi etsitään sisäistä rauhaa. Kirkolla on ikivanha hengellisyyden perinne ja siitä on paljon ammennettavaa. Avarampi kristinuskon tulkinta syntyy juuri siitä, että tämän päivän oloissa ja tämän päivän tietämyksen valossa pohditaan, mitä Jumalan armo ja lähimmäisen rakastaminen merkitsevät tämän päivän ihmiselle. (Malmisalo 2011.)

3 HENKINEN HYVINVOINTI TYÖYHTEISÖSSÄ

Työhyvinvointia on hankala määritellä, sillä se ei ole konkreettinen asia, ja jokainen työyhteisön jäsen kokee sen eri tavalla (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005,25.)Työhyvinvointia voidaan määritellä myös eri lähtökohdista käsin. Sosiaali- ja terveysministeriö sekä työterveyslaitos määrittelevät käsitettä näin: työhyvinvointi tarkoittaa, että työnteko on mielekästä ja sujuvaa turvallisuudessa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä1990-luvun laman jälkeen työolosuhteisiin alettiin kiinnittää erityisesti huomiota. Myös Suomen hallitus on osallistunut osaltaan työhyvinvoinnin kehittämiseen panemalla alulle ”työssä jaksamisohjelmia”. (Puttonen 2006, 9.)

Henkinen työympäristö muodostuu kaikista niistä työhön liittyvistä seikoista, jotka vaikuttavat työntekijään tunteiden, ajatusten ja tekemisen tasoilla. On kuitenkin mahdoton vetää rajaa ruumiilliseen ja henkiseen terveyteen vaikuttavien tekijöiden välille. Hyvinvointiin työssä vaikuttavat niin fyysinen työympäristö (turvallisuus ja terveellisyys) kuin työn sisältö ja määrä (koettu yli- tai alikuormitus, työn sujuvuus, mielekkyys ja tuloksellisuus) sekä organisaatorakenne ja työ-
kulttuuri.(Martimo 2003, 83.)

Henkinen hyvinvointi ilmenee monin tavoin sekä työyhteisössä että sen yksittäisissä jäsenissä. Se näkyy hyvänä ja turvallisena ilmapiirinä, työpaikan mehenenä ja yhteistyön sujumisena. Työntekijä kokee henkisen hyvinvoinnin esimerkiksi haluna tehdä työtä ja tunteena, että työ sujuu ja että hän hallitsee työnsä. Hyvin järjestetty ja mitoitettu työ tuntuu myös mielekkäältä ja sopivan haastavalta, siinä voi oppia uutta ja kehittyä. (Työsuojeluhallinto i.a.)

Työhyvinvointi on ihmisten ja työyhteisön kehittämistä siihen suuntaan, että jokainen voi olla onnistuja ja kokea työn iloa. Työhyvinvointiin työpaikalla vaikuttavia muita tekijöitä ovat esimerkiksi johtaminen, työn hallinta, riittävä työtehtävien osaaminen ja työn organisointi (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2003.)

Ihmisen hyvinvoinnin muodostavat fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi sekä arvopohja ja osaaminen (Ojala 2003a, 15). Yksilön hyvinvointiin vaikuttaa myös se, että ei ole erikseen työroolia ja kotiroolia, jolloin esimerkiksi yksityiselämän muutokset vaikuttavat työhön ja toisaalta työelämä vaikuttaa yksityiselämään (Ojala 2005, 28). Koko työyhteisön hyvinvointi perustuu yksilön hyvinvointiin ja ennen kuin työyhteisö voi hyvin, täytyy yksilön voida hyvin (Ojala 2003a, 15).

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.)

3.1 Työntekijän mahdollisuudet hyvinvoinnin parantamiseksi

Työ rytmittää pitkälti elämäämme ja ajankäyttöämme. Työ on paljon muutakin kuin taloudellinen pakko, se pitää meidät virkeänä. Työ ja tavoitteellinen toiminta ylipäättään ovat keskeisiä hyvinvoinnillemme, ja niiden kautta liitymme sosiaaliseen yhteisöön ja rakennamme itsetuntoamme ja -arvostustamme, opimme uusia asioita ja kehitämme kykyjämme ja taitojamme. Työ on perustuslakimme mukaan jokaisen oikeus. (Klemelä, 2006,7.)

Työn teolla on myös merkitystä elämänhallinnassa. Tutkimusten mukaan valtaosa ihmisistä haluaa käydä työssä ja suuri osa myös viihtyy työssään. Työttömyys taas usein koetaan olotilana, joka tuntuu vailla olemisena, koetaan että elämästä puuttuu jotain merkityksellistä. Työtä tarvitaan, että uskalletaan perustaa perhe, ja työntekoon liitetään ajatus turvatusta toimeentulosta. Jatkuvuuden kannalta on tärkeää, että yhteiskunta tukee työhyvinvointia, jotta tulevatkin sukupolvet voisivat turvallisesti rakentaa elämänsä. (Klemelä, 2006,7.)

Jokaisessa työssä on ainakin jossain määrin vaikutusmahdollisuuksia. Nämä tulisi käyttää tehokkaasti hyväksi eli miettiä, miten rasittavat työt tai työvaiheet voisi tehdä toisin. Kukin voi arvioida elämäntilannettaan kokonaisuutena ja miettiä, onko työn ulkopuolisessa elämässä jotain, mikä rasittaa kohtuuttomasti. Samalla on syytä pohtia, miten itse voi vähentää näitä rasitustekijöitä. (Työsuojeluhallinto i.a.)

On myös tehty tutkimuksia, joiden perusteella työntekijällä itsellä on mahdollisuus vaikuttaa oman työssä jaksamiseensa. Esimerkiksi vuonna 2004 Kaija Loppela on tehnyt Tampereen yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnassa väitöskirjan Ihminen ja työ – keskustellen työkuuntoon. Siinä hän on käsitellyt työkyvyn ylläpitämistä ja työyhteisön kehittämistä osana arkityötä. Tutkimus oli toteutettu projektimuotoisesti ja sen tarkoituksena oli saada aikaan toimintamalli, jolla työyhteisöä kehitettäisiin ja työkykyä ylläpidettäisiin eteläpohjanmaalaisessa kaupan alan yrityksessä. Tutkimuksessa saatiin tietoa suoraan työntekijöiltä, jotka projektin sisällä arvioivat omaa toimintaansa. Tutkimuksen johtopäätöksenä nousi keskeisinä elementteinä työntekijän vaikutusmahdollisuus omaan työhönsä ja työpaikan asioihin, sekä vastuun saaminen ja uuden oppiminen. Näiden katsottiin vaikuttavan suoraan työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Myös työkyvyn ylläpitäminen ja työyhteisön kehittäminen olivat tulosten mukaan suorassa vuorovaikutussuhteessa toisiinsa. Tutkimuksen mukaan molempia voidaan kehittää osana arkityötä, kunhan kehittämiselle on luotu systemaattinen toimintamalli. (Loppela 2004.)

Työhyvinvoinnilla on myös terveyttä edistäviä vaikutuksia. Työn tekeminen voidaan kokea terveyttä edistäväksi, jos työ koetaan sisällöllisesti haastavaksi ja mielekkääksi, työssä on mahdollisuus oppia uutta, työvälineet ja ympäristö ovat kunnossa, johtaminen on oikeudenmukaista, työyhteisö on toisiaan tukevaa ja jos ilmapiiri on myönteinen. Myös myönteinen asenne ja sosiaalinen aktiivisuus lisäävät terveenä pysymisen ja hyvinvoinnin todennäköisyyttä. (Liesivuori 2009.)

Jaksaakseen työssä ihmiset tarvitsevat vastapainoksi myös riittävästi vapaa-aikaa. Työssä työyhteisön jäsenet jakavat vastuuta työnteosta, mutta vapaaajalla jokaisen pitää ottaa oma vastuu työkuuntensa ylläpidosta. Harrastukset,

riittävä lepo ja sosiaalisten suhteiden ylläpito ovat merkittäviä hyvinvoinnin edistäjiä vapaa-ajalla. (Siitonen, Repola & Robinson 2002, 48.)

Työssä jaksaminen on aina työn ja muun elämän hallintaa sekä tasapainoa elämän eri osa-alueiden välillä. On tärkeää oppia tunnistamaan yksilölliset oireet esimerkiksi stressistä, jolloin oireisiin olisi hyvä puuttua mahdollisimman aikaisin. Oireiden alkaessa olisi hyvä pysähtyä ja pohtia mikä stressiä aiheuttaa ja kuinka tilanteen saisi hallintaan. Työn stressitilanteiden hallinnassa auttaa henkinen hyvinvointi ja tasapaino. Hyvinvointiin sisältyy oikea suhtautuminen itseensä ja ympärillä oleviin tekijöihin kuten ympäristöön, työhön ja muihin ihmisiin. Henkinen hyvinvointi auttaa torjumaan stressiä ja selviämään haastavista 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.)

On olemassa myös rakentavaa itsekkyyttä. Rakentava itsekkyyks on omista rajoista huolehtimista. Se on välttämätöntä oman hyvinvoinnin, onnellisuuden ja elinvoimaisuuden ylläpitämisessä ja se liittyy olennaisesti omien rajojen ja jaksamisen ymmärtämiseen. Se eroaa liiallisesta minäkeskeisestä itsekkyydestä ja rakentava itsekkyyks on edellytys sille, että voi huolehtia hyvin myös työtehtävistä ja muista ihmisistä. Raamattukin sanoo:” Rakasta lähimmäistäsi niin kuin itseäsi !” Olisi hyvä opetella ensin rakastamaan aidosti ja terveellä tavalla itseämme ja pitämään huolta omasta jaksamisesta esimerkiksi huolehtimalla työpaikalla vähintäänkin niin sanotuista lakisääteisistä tauoista. (Katajainen, Lipponen & Litovaara 2004, 84-86.)

Työntekijän osaamisella ja asenteilla työtä kohtaan on tutkitusti vaikutusta työhyvinvointiin. Hyvä osaaminen ja työnhallinta ylläpitävät hyvää työkykyä. Tietojen ja taitojen tasapaino lisää ammatillista itsetuntoa, jolloin työ koetaan mielekkäänä. Työtä koskevilla asenteilla on suuri merkitys myös 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.)

3.2 Työnantajan mahdollisuudet hyvinvoinnin parantamiseksi

Esimiehillä on käytettävissään työpaikan työsuojelusta ja työterveyshuollosta vastaavien henkilöiden asiantuntemus. Esimiesten tulee toimia kiinteässä yhteistyössä näiden kanssa työolojen kohentamiseksi. Työkyvyn ylläpitämistä ohjaavaa lainsäädäntöä ovat työturvallisuuslaki (2002/738) sekä työterveyshuoltolaki (2001/1383). Työturvallisuuslain tavoitteena on työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen. Laki velvoittaa ennaltaehkäisemään ja torjumaan työtapa-turmia, ammattitauteja sekä muita työstä ja työympäristöstä johtuvia fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä tarpeellisilla toimenpiteillä. Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajan järjestämään työterveyshuollon palvelut työntekijöille. Tavoitteena on työntekijöiden terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn edistäminen työuran eri vaiheissa. (Työturvallisuuslaki 2002/738; Työterveyshuoltolaki 2001/1383.)

Päinvastoin kuin useimmissa maissa, Suomessa työnantajien on mahdollista järjestää työntekijöilleen myös vapaaehtoisena työpaikkaterveydenhuoltona myös sairaanhoitoa tai muuta lainsäädännön ulkopuolelle kuuluva terveydenhuoltoa.

Työhyvinvointi ja hyvä johtaminen ovat vahvasti sidoksissa toisiinsa. Lähtökoh-tana työpaikan henkiselle hyvinvoinnille voidaan pitää sitä, että ilman hyvää joh-tamista ei ole työhyvinvointiakaan. Mahdollistava työkulttuuri on keskeisimpiä työhyvinvointia edistäviä asioita. Sitä ei ole ilman mahdollistavaa johtajuutta. Epäkunnioittava suhtautuminen henkilöstöön näivettää työyhteisöä, kun taas kannustava, avoin ja kunnioittava johtaminen tukee hyvinvointia ja havahtumi-sen mahdollisuuksia. Mahdollistavaan johtajuuteen kuuluu myös olla edelläkävi-jä ilman, että toisten menestys koettaisiin uhkana itselle. Taito ja nöyryys antaa toisten menestystä. (Klemelä 2006,25.)

Esimiehellä on keskeinen rooli työyhteisön hyvinvoinnissa. Hänen tehtävänsä on huolehtia perustehtävän toteutumisesta ja olla esikuvana pelisääntöjen noudattamisessa. Hänen ei kuitenkaan tarvitse hallita jokaista yksityiskohtaa, mutta hänellä tulee olla kyky koota langat yhteen, nähdä miten kokonaisuus toimii ja samalla innostaa alaisia työskentelemään yhteisten päämäärien hyväksi. (Hämäläinen 2005, 14.)

Päämäärien hyväksi työskenteleminen näkyy työn tekemisen käytännöissä. Työyhteisöllä on kaikkien tiedossa olevat selkeät tavoitteet, toiminta on suunnitelmallista ja hyvin organisoitua ja työyhteisö keskustelee aktiivisesti työn tavoitteista ja toimintatavoista. Työn tulosta ja laatua seurataan säännöllisesti ja työtapoja kehitetään jatkuvasti. Tiedonkulku on hoidettu hyvin, työstä saa palautetta ja onnistumisista palkitaan. Nykyaikaiseen johtamiseen kuuluvat myös keskustelut alaisten kanssa työssä esiin tulevista ongelmista. (Klemelä 2006,25.)

Hyvä esimies osaa tarvittaessa olla jämäkkä ja tarttua asioihin, mutta samalla hän on hyvä kuuntelija, jonka luokse on helppo mennä keskustelemaan huolista ja murheista (Hämäläinen 2005, 14). Työpaikan esimiestehtävissä toimivat ovat usein avainasemassa havaitsemaan henkisen pahoinvoinnin oireita työyhteisössä. Hyvinvoinnin häiriöiden syyt tulisi pyrkiä tunnistamaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja ryhtyä toimiin työolojen parantamiseksi.

Viimeaikaiset tutkimukset ovat antaneet vahvan näytön siitä, että suomalaiset edellyttävät aiempaa useammin johdolta hyvää moraalialia. Ilman sitä ei voi vaatia hyvää työntekijämoraaliakaan. Osaava esimies edesauttaa oikeudenmukaisella toiminnallaan yhteishengen luomisessa ja mahdollistaa henkisen hyvinvoinnin työpaikalla. (Klemelä 2006,26.)

3.3 Toimiva työympäristö

Turvallinen ja terveellinen työympäristö tukee työn tekemistä ja työntekijää. Työympäristö käsittää sekä fyysisen (tilat, koneet, laitteet, esineet) että sosiaalisen työympäristön esimerkiksi ihmissuhteet. Hyvä työympäristö sosiaalisessa mielessä merkitsee, että ihminen voi tarvittaessa saada apua esimiehiltään ja

työtovereiltaan. Hyvä työyhteisö on kannustava ja synnyttää näin halun tehdä työtä. (Työsuojeluhallinto i.a.)

Työntekijän ja työympäristön on oltava myös fyysisten ja sosiaalisten ominaisuuksien puolesta yhteensopivat. Työympäristön tulee olla sillä tavalla järjestetty, että se mahdollistaa työn vaivattoman sujumisen, on turvallinen työntekijälle ja tukee hänen työntekoaan. Näihin fyysisen työympäristön tekijöihin kuuluvat niin työtilat, laitteet, koneet, kulkutiet, työvälineet, valaistus, melutaso, ilmanlaatu, lämpötila kuin yleinen tilojen siisteys ja työtilan, materiaalien ja työtarvikkeiden asianmukainen sijoittelu. Näihin seikkoihin onkin syytä kiinnittää erityistä huomiota jo työympäristöä suunniteltaessa. (Klemelä, 2006,9.)

Työntekijöillä pitää olla mahdollisuus itse vaikuttaa työnsä määrään ja aikatauluun. On tärkeää, että kaikki työyhteisön jäsenet voivat osallistua työolojensa kehittämiseen ja jokaisen tulisi voida vaikuttaa oman työnsä määrään ja sisältöön. Oikein mitoitettu työ ylläpitää ja edistää henkistä hyvinvointia. Virheellinen mitoitus ja työtapa haittaavat työntekoa ja voivat jopa olla henkisen hyvinvoinnin esteenä. Työn rasittavuutta arvioitaessa on otettava huomioon sekä työ että työympäristö. Jotta työ olisi terveellistä, sitä ei saa olla liikaa eikä liian vähän ihmisen suorituskykyyn nähden. Työ ei saa olla liian vaativaa eikä liian yksinkertaista tai yksipuolisesti rasittavaa. (Työsuojeluhallinto i.a.)

Sekä tuottavuuden, että terveyden kannalta on tärkeää, että työ sujuu. Tällöin on kiinnitettävä huomiota paitsi työn määrään ja sisältöön myös työasentojen, työliikkeiden ja työvälineiden tarkoituksenmukaisuuteen. Hyvin järjestetty ja mitoitettu työ merkitsee yritykselle tuotannon tehokkuutta, joustavuutta ja häiriötömyyttä. Työntekijöille se taas merkitsee turvallisuutta, terveyttä ja tunnetta että työ sujuu. (Työsuojeluhallinto i.a.)

Työntekijällä tulee olla mahdollisuus nähdä oma työpanoksensa osana koko työprosessia. Tämä lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä työmotivaatiota. Henkisen hyvinvoinnin kannalta on edullista myös, jos työntekijöillä on mahdollisuus keskustella joko työn kuluessa tai taukojen aikana toistensa kanssa. Silloin, kun ei ole mahdollisuutta kanssakäymiseen työtovereiden kanssa tai työstä puuttuvat ihmissuhteet kokonaan, voidaan työn aiheuttamaa rasitusta vähentää

esimerkiksi jaksottamalla työ siten, ettei pitkiä tule liian pitkiä yksintyöskentelyjaksoja. Henkinen pahoinvointi tuntuu aina viime kädessä toiminnan ja tuotannon häiriöinä sekä vaikuttaa työntehoon ja yrityksen kannattavuuteen. Huonot työolot aiheuttavat mm. poissaoloja, työntekijöitten vaihtuvuutta, voimakkaita ristiriitoja, perustehtävän hämärtymistä, eripuraisten ryhmien syntymistä sekä yleistä turvattomuuden ja pahoinvoinnin tunnetta. Haitallinen työperäinen rasitus voi osaltaan vaikuttaa terveyteen. (Työsuojeluhallinto i.a.)

Henkisen hyvinvoinnin edistäminen työpaikalla on aina viime kädessä työpaikan oma asia ja aina kannattaa miettiä voisiko työn tehdä toisin tai vaikka vaihdella työtehtäviä työntekijöiden kesken. Joskus kuitenkin tarvitaan ulkopuolisten tahojen apua. Asian luonteen mukaan voidaan kääntyä myös työsuojelu- tai luottamushenkilöiden puoleen. Esimerkiksi työsuhdekysymykset kuuluvat perinteisesti luottamushenkilöiden tehtäviin ja työsuojeluviranomaisilta voi löytyä apu silloin, kun kyse on työpaikan työturvallisuudesta. (Työsuojeluhallinto i.a.)

3.4 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.)

Työkykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa on suomalaisilla työpaikoilla toteutettu tykytoiminnan nimellä yli kymmenen vuoden ajan. Laajimmillaan se tarkoittaa kaikkea toimintaa, jolla henkilöstön ja työyhteisön hyvinvointia pyritään parantamaan. Toiminta voi kohdistua esimerkiksi työhön ja työympäristöön, työyhteisöön ja työorganisaatioon, henkilöstön kokonaisterveyteen, voimavaroihin ja ammatilliseen osaamiseen. Tykytoiminnasta hyötyvät sekä työnantaja että työntekijät. Tärkeä syy tällaisen toiminnan järjestämiseen on se, että tykytoiminta auttaa jaksamaan ja tuo iloa ja innostunutta mielialaa työpaikalle. Toiminnan koetaan muun muassa parantaneen työntekijöiden jaksamista, fyysistä kuntoa,

henkistä vireyttä ja hyvinvointia sekä kohentaneen työilmapiiriä ja työmotivaatiota. Hyvää on yhdessä tekeminen ja yhdessä oleminen, henkisen hyvinvoinnin huomioiminen ja innostus toimintaa kohtaan. Haasteellista työkykyä ylläpitävää toimintaa toteutettaessa on se, että toiminta koetaan yhä liiaksi arkisesta työnteosta irralliseksi ja erilliseksi, tempaus- ja tapahtumaluonteiseksi toiminnaksi. Vaikka työtoiminnan systemaattisuus on parantunut, toiminta kaipaa silti jatkuvuutta, prosessiluonteisuutta ja vakiintumista osaksi työpaikan päivittäisiä toimintatapoja. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

4 APTEEKKI TYÖYHTEISÖNÄ, TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS

Produktiona toteutettava opinnäytetyö on hyvinvointi-ilta Rauman Keskus-Apteekin työntekijöille. Rauman Keskus-Apteekki on perustettu 1860 ja sen omistaa tällä hetkellä apteekkari Eeva Kopra. Apteekki sijaitsee osoitteessa Valtakatu 9. Toimimme moniammatillisena työtiiminä ja apteekin toimintaperiaatteiksi on määritelty: asiakaslähtöisyys, ammatillisuus, monitaitoisuus, tiimimäinen työskentely sekä uudistuminen.

Rauman Keskus-Apteekki kuuluu yksityisten apteekkien muodostamaan Hyvän Mielen Apteekit-ketjuun. Ketju on perustettu 1996 ja siihen kuuluu yli 30 toimipistettä eri puolella Suomea. Hyvän Mielen Apteekit ovat sitoutuneet yhtenäiseen toimintatapaan, jonka tavoitteena on asiakkaiden terveyden ja hyvinvoinnin kaikinpuolinen edistäminen.

"Haluamme palvella Sinua paremmin" on apteekketjun tunnuslause, jonka haasteeseen vastataan muun muassa yhteisesti sovituilla laatu- ja toimintakriteereillä. Kaiken toiminnan tavoitteena on tyytyväinen asiakas. Keskeinen osa näiden tavoitteiden toteuttamiseksi on Hyvän Mielen Apteekeissa ensimmäisenä Suomessa käyttöön otettu apteekin kanta-asiakasjärjestelmä, joka monin eri tavoin parantaa asiakkaan lääkkeiden käytön turvallisuutta ja helppoutta.

Rauman Keskus-Apteekki on monimuotoinen yritys, jossa työskentelee tällä hetkellä apteekkarin lisäksi 17 työntekijää. Työnkuvat ovat moninaisia ja vaihtelevat ammattinimikkeen myötä. Liitteessä 6 olen kuvannut Rauman Keskus-Apteekin työntekijöiden toimenkuvat. Apteekin omistaa apteekkari ja hänellä on kokonaisvastuu koko yrityksen ja henkilökunnan hyvinvoinnista. Proviisori toimii apteekkarin alaisena ja apteekin henkilökunnan esimiehenä sekä tukee heitä ongelmatilanteissa. Proviisori suunnittelee yhdessä apteekkarin kanssa apteekin toimintaa ja kehittää sitä. Usein proviisorilla on vastuuta liikkeenjohdon ja markkinoinnin tehtävistä sekä henkilöstöasioista. Töiden organisointi ja henkilökunnan koulutus sekä neuvottelut yhteistyökumppaneiden kanssa kuuluvat tyyppillisesti proviisorin työtehtäviin. (Apteekkariliitto 2011.)

Farmaseutin työ on vastuullista ja haastavaa. Työssä toimitaan tärkeänä lenkkinä ihmisten sairauksien hoidossa ja terveyden edistämisessä. Tehtävänä on kertoa asiakkaalle, kuinka lääke vaikuttaa, ja varoittaa eri lääkkeiden yhteensopimattomuudesta ja mahdollisista haittavaikutuksista. Farmaseutti myös neuvoo, kuinka lääkettä tulisi käyttää ja säilyttää turvallisesti. Hän toimii myös kouluttajana. Apteekissa voi erikoistua johonkin erityisalueeseen, vaikkapa diabeteksen tai astman hoitoon. Erityisosaja tekee yhteistyötä muiden terveydenhuollon ammattilaisten kanssa ja kouluttaa työtovereitaan. Näin varmistetaan, että koko tiimin asiantuntemus on aina ajan tasalla. (Apteekkariliitto 2011.)

Myös lääketeknikon tai lääketyöntekijän työ vaatii tarkkuutta ja huolellisuutta. Lääketeknikon tehtävänä on lääkkeiden tilaaminen, saapuvan tavaran vastaanottaminen ja paikalleen vieminen. Myös erilaiset toimistotyöt, kuten esimerkiksi laskutus ja asiakirjojen arkistointi tai kampanjailmoitusten laatiminen kuuluvat lääketeknikon tehtäviin. Lääketeknikko toimii usein apteekin tietotekniikkatukihenkilönä. Hän huolehtii ohjelmistopäivityksistä ja varmuuskopioista sekä vastaa laitteiden korjaustoimenpiteistä vikatilanteissa. Monissa apteekeissa lääketeknikko rahastaa kassalla ja somistaa näyteikkunat. (Apteekkariliitto 2011.)

Rauman Keskus-Apteekissa halutaan tähdätä asiakkaan kokonaisterveydelliseen hyvinvointiin ja niinpä yrityksessä työskentelee myös sairaanhoitajia ja kosmetologeja. He ovat oma alansa asiantuntijoita. Sairaanhoitajan päärooli työpaikalla on terveysneuvonta sekä erilaiset mittaukset ja injektiot. Kosmetologit vastaavat apteekin kosmetiikkavalikoimasta, asiakkaiden neuvonnasta sekä henkilökunnan koulutuksesta.

Apteekki on auki arkisin kello yhdeksästä puoli seitsemään illalla ja lauantaisin kello yhdeksästä kahteen. Päivystysviikolla, eli joka kolmas viikko, aukioloajat ovat arkisin kello kahdeksasta iltayhdeksään ja sunnuntaisin kahdestatoista iltayhdeksään. Työntekijät työskentelevät usein kahdessa vuorossa ja myös viikonloppuisin on työvuoroja. Usein työ on hektistä, ja asiakastyö vaatii hyviä vuorovaikutustaitoja sekä kykyä hoitaa monia asioita päällekkäin. Myös vuoro-työ rasittaa ja kassatyöskentelijät joutuvat usein seisomaan monta tuntia peräkkäin. Päätyöskentely aiheuttaa myös niska- ja selän rasisitusvaivoja.

5 OPINNÄYTETYÖN PROSESSIN KUVAUS

5.1 Tarkoitus ja tavoitteet

Produktiona toteutetun hyvinvointi-illan tavoitteena oli järjestää työntekijöille mukavaa aikaa yhdessä me-henkeä nostattaen illanvieton merkeissä. Samalla tarkoitus oli saada työntekijät miettimään omia voimavaroja yksilönä sekä työyhteisön jäsenenä. Tavoitteena oli myös saada työntekijät pohtimaan sitä, mikä on heidän mielestään hyvää henkistä työhyvinvointia ja mitä kukin osaltaan voisi tehdä sen parantamiseksi ja ylläpitämiseksi.

Yhtenä illan pääaiheista oli onnellisuus, ja tärkeää oli myös saada ihmiset ajattelemaan omaa onnellisuuttaan ja sitä, mitä kukin voisi tehdä saavuttaakseen onnellisemman elämän. Tavoitteena oli myös se, että osallistujille jäisi illan aikana käydyistä aiheista työkaluja paremman elämänlaadun saavuttamiseksi jatkossakin. Illan päätteeksi toteutetun hartauksen tarkoituksena oli rauhoittaa ja hiljentyä yhdessä samalla nostaen yhteenkuuluvuuden tunnetta. Hartauksen tavoitteena oli myös antaa osallistujille elämyksellinen kokemus ja tuoda osallistujat kosketuksiin pyhän kanssa.

5.2 Suunnittelua ja taustaa

Kun pohdin opinnäytetyöni aihetta työpaikallani, katselin ja kuuntelin työtovereitani ja huomasin, että työpaikallani olisi tarvetta vaikuttaa jollakin tavalla työssä viihtyvyyteen ja työssä jaksamiseen. Työskentelen sairaanhoitajana Rauman Keskus-Apteekissa ja työntekijöitä meillä on tällä hetkellä yhteensä 17. Elämme apteekkimaailmassa suurta muutoksen aikakautta, lääkkeiden hinnat ovat laskeneet lähivuosina muun muassa viitehintajärjestelmän tultua käyttöön ja työn tuottavuuden vaatimukset ovat nousseet kovasti lähivuosina. Enemmän pitäisi saada tulosta aikaiseksi pienemmällä työporukalla.

Lisäksi apteekin vastuu osana terveydenhuoltojärjestelmää on kasvanut ja itsehoitoa tukeva, terveyttä edistävä ja sairauksien ehkäisyyn tähtäävä neuvonta

apteekeissa lisääntynyt. Ihmisten vastuu omasta terveydestään on kasvanut, ja tietoa ja lisääntyvän terveystiedon tulkintaa haetaan yhä enemmän apteekeista. Itsehoidossa apteekin ammattilainen on usein ainoa terveydenhuollon asiantuntija, jonka tietoa tarvitseva asiakas kohtaa, jolloin jatkuvan kouluttautumisen tarve on myös kasvanut. Työn vaativuuden kasvaessa meidän on tärkeä huolehtia työympäristöstämme, työn viihtyvyydestä ja työssä jaksamisesta.

Näitä ajatuksia pohtiessani ja keskustellessani työkavereiden ja työpaikan esimiesten kanssa, tulin siihen tulokseen, että työhyvinvointiin liittyvä opinnäytetyö olisi hyvä vaihtoehto. Aluksi minulla oli mielessäni, että toteuttaisin työn tutkimusosuuden haastatteleamalla työyhteisön jäseniä työhyvinvointiin liittyvissä asioissa ja käsittelemällä aineistoa kvalitatiivisin tai kvantitatiivisin menetelmin. Kuitenkin kun pohdimme asiaa opinnäytetyöseminaareissa, päädyin siihen tulokseen, että minä en ole sopiva ihminen toteuttamaan kyselyä, koska olen itse työyhteisön jäsen ja samalla en olisi eettisesti ja luotettavasti pätevä toteuttamaan tutkimusta puolueettomasti.

Produktiona toteutettava hyvinvointitapahtuman suunnittelemisen aloitin heti, kun opinnäytetyön aihe ja toteutustapa oli varmistunut. Suunnittelun apuna käytin opinnäytetyöpäiväkirjaa. Alussa suunnittelin aikataulun ja asetin työlleni tavoitteet. Aluksi minua huoletti tilaisuuden järjestämisen budjetti. Niinpä lähdinkin liikkeelle työssäni kartoittamalla mahdollista tapahtuman sponsoria ja minua onnisti, kun sain yhteistyökumppaniksi lääketehdas Ratiopharmin avainasiakaspäällikön. Hänen kanssaan suunnittelimme yhdessä tilaisuuden rungon ja jaoimme vastuualueet. Koska kyse oli minun opinnäytetyöstäni, minä sain pääasiallisen vastuun illan sisällöstä.

Kesän ja alkusyksyn 2011 aikana saimme yhdessä sovittua käytännön asioista ja vaihdoimme sähköpostia tiuhaan tahtiin. Lopulliseksi toimintaympäristöksi valitsimme hyvinvointi- ja elämyskeskus Helmirannan. Helmiranta on keväällä valmistunut kokouspaikka, jossa on monipuoliset mahdollisuudet pitää erilaisia kokouksia ja koulutuksia. Lopulliset käytännön järjestelyt kuten kyydityksen, illallisen menuun ja illan aikataulun sovimme palavereissa yhdessä Ratiopharmin avainasiakaspäällikön sekä apteekin proviisorin kanssa.

5.3 Aiheet ja materiaali

Hyvinvointitapahtuman aihe ja materiaalit liittyvät keskeisesti opinnäytetyöni teoreettiseen viitekehykseen. Lähtökohdat koko opinnäytetyössäni ovat työelämälähtöisyys sekä terveyden edistäminen. Työni teoreettisessa osuudessa olen keskittynyt työhyvinvoinnin henkiseen puoleen sekä ihmisen onnellisuuteen sekä hengellisyyteen. Miettiessäni esityksien materiaaleja tutustuin laajasti työhyvinvointia, elämänlaatua sekä onnellisuutta käsitteleviin materiaaleihin. Osallistuin myös Anne Karilahden pitämään koulutustilaisuuteen Porissa. Koulutuksen aiheina olivat ihmisen oman toiminnan ja ajattelun merkitys onnellisuuden tavoittelussa. Lopulliset materiaalit valitsin kohderyhmää ajatellen ja niinpä teinkin keskustelun pohjaksi kaksi PowerPoint-esitystä, joiden aiheet ovat työpaikan henkinen hyvinvointi sekä onnellisuus.

Ensimmäisessä esityksessä (LIITE 2) käytin lähteenä Suomen mielenterveysseuran julkaisemaan esitettä Henkinen työhyvinvointi. Esitteessä käytettiin lähtökohdaksi sitä, mitä työntekijä itse voi tehdä oman hyvinvointinsa parantamiseksi. Tämä sopi mielestäni hyvin antamaan pohjaa keskustelulle. Toiseen esityksen (liite3) pohjaksi olin kerännyt materiaalia onnellisuuteen liittyvistä asioista esimerkiksi terveysportista, Anne Karilahden luennoista sekä Suomen evankelis-luterilaisen kirkon nettisivuilta.

5.4 Toteutus

Kutsu ja illan ohjelma (liite1) hyvinvointi-iltaan laitettiin työpaikan seinälle noin kaksi viikkoa ennen tapahtumapäivää. Työntekijöitä pyydettiin laittamaan nimi ilmoittautumisen merkiksi listaan, jotta voin ilmoittaa ruokailijoiden määrän eteenpäin. Hyvinvointi-ilta pidettiin 17.9.2011 hyvinvointi- ja elämyskeskus Helmirannassa. Tilaisuuteen olin järjestänyt taksikyydin, ja lähtö apteekilta oli kello 14.15. Itse halusin kuitenkin mennä paikalle etukäteen varmistamaan atk-laitteiden toimivuutta ja huolehtimaan tunnelman luomisessa kynttilöin ja sopi-

van musiikin sekä valaistuksen avulla. Halusin myös vastaanottaa "vieraat" henkilökohtaisesti lämpimin halauksin.

Paikalle saapui yhdeksän osanottajaa sekä minä ja yhteistyökumppanini Lääke-
tehdas Ratiopharmin avainasiakaspäällikkö. Aloitimme tilaisuuden nauttimalla
kupilliset kahvia ja suolapalaa. Ilma oli aurinkoinen sekä lämmin ja istuimme
hetkisen parvekkeella ja nautimme kauniista merimaisemasta. Kahvin jälkeen
toivotin osallistujat lämpimästi tervetulleiksi ja istuimme tuoleihin, jotka oli ase-
tettu rinkiin pöydän ympärille. Aloitimme ohjelman yhteistyökumppanini opas-
tuksella ja teimme pienen meditaation kaltaisen hengitys- ja rentoutusharjoituk-
sen. Hetki kesti noin viisitoista minuuttia. Istuimme kaikki ryhdikkäästi mutta
mukavasti niin, että jalat olivat tukevasti maassa ja kädet rennosti sylissä. Taus-
talla soi rauhoittava musiikki ja laitoimme silmämme kiinni ja keskityimme hen-
gittämään tasaisen rauhallisesti sisään ja ulos. Samalla keskityimme tyhjentä-
mään ajatuksemme ohikiitävistä ajatuksista. Pienellä rauhoittumishetkellä oli
hyvä aloittaa tilaisuus.

Halusin tilaisuuden luovan hyvän ja sallivan ilmapiirin rakentavalle keskustelulle.
Keskustelun pohjaksi olin tehnyt kaksi PowerPoint-esitystä. Ensimmäinen aihe-
alue oli Työpaikan henkinen hyvinvointi. Keskustelua saatiinkin aikaiseksi ja
mielestäni onnistuimme hyvin peilaamaan luennon materiaalia työpaikkamme
tämän hetkiseen tilanteeseen. Keskustelua syntyi esimerkiksi siitä, miten tärke-
ää on työkaverin tukeminen. Usein kiireen keskellä asia saattaa unohtua ja pie-
nelläkin positiivisella palautteella saattaa parantaa työkaverin työpäivän. Mie-
timme myös yhdessä mistä aineksista onnistunut työpäivä koostuu. Esille nousi
esimerkiksi onnistumisen kokemisen tunteet sekä toimivan yhteistyön merkitys.
Keskustelua tuli myös käytännön järjestelyistä.

Toiseksi aihealueeksi olin valinnut onnellisuuden ja aluksi teimme elämäntilan-
teen kartoitus-kyselyn (LIITE 3). Kartoituksen tarkoituksena oli saada osallistu-
jat miettimään oman elämän osa-alueita ja omaa tyytyväisyyttään näissä osa-
alueissa. Onnellisuus-teemaa jatkettiin tekemällä "unelmaelämäharjoitus", jos-
sa jokainen osallistuja sai miettiä oman unelmaelämänä osa-alueita. Harjoituk-
sessa kaikki kirjoittivat paperille kymmenen asiaa, jotka olisivat unelmaelämän
tavoitteita. Tavoitteiden asettamisen jälkeen pohdittiin omia mahdollisuuksia

vaikuttaa tavoitteiden toteutumiseen. Yllättävää oli, että suurin osa tavoitteista oli juuri sellaisia, joihin pystyi itse vaikuttamaan. Seuraavaksi näistä tavoitteista valittiin kolme ja näihin tehtiin konkreettinen toimintasuunnitelma osatavoitteineen sekä aikatauluineen. Yhdessä totesimme, että unelmat antavat ihmiselle voimaa ja usein sanoiksi puettu ajatus saattaa antaa lähtölaukauksen toiminnalle. Kaikki unelmat eivät tietenkään toteudu, eikä niiden ole tarkoituskaan toteutua juuri siinä muodossa.

Lopuksi halusin tuoda esille myös hengellisen näkökulman pitämällä pienimuotoisen hartaushetken. Hartaus on yhteinen hiljentymishetki ja sen elementtejä voivat olla rukous, puhe, laulu ja Raamatun lukeminen. Hartaudessa ollaan lähellä Jumalaa ja Pyhää Henkeä. Tähän hartaushetkeen olin valinnut johtoajatuksiksi pyhyiden ja hengellisyyden kokemisen. Aloitin hetken kertomalla osallistujille omasta opiskelustani ja siitä, mitä hengellisyys merkitsee minulle. Halusin myös herättää ajatuksia pyhydestä ja luin ääneen Suomen evankelisluterilaisen kirkon nettisivujen kuvaavan pyhyiden määrittelyn. Lopuksi lauloimme yhdessä virren 517 Herra kädelläsi.

5.5 Arviointi

Työhyvinvointi-illan käytännön toteutus sujui hyvin. Huolellisesti etukäteen suunniteltu työ palkitsi tekijäänsä. Arviointia illan onnistumisesta tein havainnoimalla luentojen aikana käytyjen keskustelujen kulkua sekä osallistujien kertomien kommenttien perusteella. Kaikki osallistujat arvioivat tilaisuutta myös palautelomakkeen avulla (LIITE 5). Havainnoimalla tehdyn palautteen perusteella illan tunnelma oli rento ja kaikki osallistuivat keskusteluun sekä onnellisuustestien tekemiseen.

Palautteet annettiin nimettöminä, ja lomakkeessa oli sekä rastitus-osuus että mahdollisuus vastata omin sanoin. Lomakkeen kysymysten avulla halusin saada tietoa illan onnistumisesta, sisällöstä, tunnelmasta ja hyödyllisyydestä. Vastaaminen oli vapaaehtoista, mutta kaikki kymmenen osallistujaa palauttivat lomakkeen.

Rastitusosuudessa tilaisuuden onnistumisen yleisarvosanaksi tuli erittäin onnistunut, sisältöä arvioitiin myös onnistuneeksi tai erittäin onnistuneeksi. Tunnelma oli kaikkien mielestä erittäin onnistunut ja iltaa pidettiin myös hyödyllisenä. Palautteen sanallisista kommentteista kävi ilmi myös, että kaikki osallistujat pitivät iltaa onnistuneena ja sisältöä hyödyllisenä.

Hyviä teemoja onnellisuus, vatvominen...pisti ajattelemaan, Hyvä tiivistetty kokonaisuus olennaisista asioista, Huolella mietitty ja valmisteltu kokonaisuus, antoi paljon ajateltavaa omaan elämään.

Avoimissa kommentteissa korostettiin myös yhdessäolon merkitystä.

Aina on kiva kokoontua työn ulkopuolella, Mukava ilta, kun harvoin kokoontaan yhteen.

Myös tunnelmasta ja omasta esiintymisestä tuli positiivista palautetta.

Paikka hieno, rento fiilis, ihan huippua, oikea asenne sinulla, vedit tilaisuuden hyvin, luontevasti ja johdonmukaisesti, olet mielestäni omimmillasi tässä roolissa.

6 POHDINTA

6.1 Oma oppiminen

Opinnäytetyön aihetta valittaessa on syytä lähteä liikkeelle pohtimalla kenen ehdoilla kehittämistyön aihe valitaan ja miksi juuri tähän prosessiin ryhdytään Opinnäytetyön aihetta miettiessä ja työtä suunnitellessa on tarpeen pohtia myös omia henkilökohtaisia tavoitteita, resursseja sekä omaa mielenkiintoa valittua aihetta kohtaan. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2010, 77-78.) Tärkeää on, että opinnäytetyön tekeminen kiinnostaa tekijäänsä. Tämän työn aihe valikoitui selvästi sekä omasta kiinnostuksestani että työyhteisön tarpeesta. Opinnäytetyön tekeminen on aikaa ja voimia vievä prosessi erityisesti työssäkäyvälle perheenäidille. Kun aihe on itselle kiinnostava, se jaksaa kuitenkin aina vain innostaa uudelleen tarttumaan työhön.

Työhyvinvointi-ilta sujui hyvin suunnitelmien mukaan ja tavoitteet saavutettiin. Tavoitteina oli henkisen työhyvinvoinnin sekä onnellisuuden tarkasteleminen. Oli kiinnostavaa huomata, miten kiinnostuneita aiheista oltiin ja miten hyödylliseksi päivän sisältö koettiin. Tapahtuma lisäsi myös työyhteisömme me-henkeä ja yhteenkuuluvuutta. Myös hengellisyys oli tämän opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä. Se näkyi toiminnallisessa osuudessa hyvinvointi-illan päätteeksi toteutuksessa hartauksessa. Minusta oli myös mukava huomata, miten tapahtuman hengellinen osuus kosketti osallistujia ja kaikki osallistuivat virren laulamiseen.

Koko opinnäytetyön prosessin eteenpäin vieminen oli yllättävän haastavaa ja aikaa vievää, mutta mielenkiintoista. Työpaikallamme ei ole aikaisemmin ollut tätä aihealuetta käsittelevää työhyvinvointitapahtumaa, joten sellaisen järjestäminen oli tarpeellista sekä antoisaa. Ehkä prosessin eteenpäin viemisessä oli onni matkassa, koska kaikki käytännön järjestelyt sujuivat hyvin ja yhteistyö Ratiopharmin avainasiakaspäällikön kanssa sujui onnistuneesti, hänen kanssaan oli ilo tehdä yhteistyötä. Päävastuu illan järjestämisessä oli minulla, mutta häneltä sain paljon apua käytännön järjestelyissä. Suuri kiitos kuuluu myös hänel-

le, koska ilman Ratiopharmin rahallista panostusta emme olisi saaneet viettää iltaa niin hienossa ympäristössä.

Yksi tärkeimmistä henkilökohtaisista tavoitteista oli kehittää omia valmiuksia järjestää tällainen työpaikan työhyvinvointiin liittyvä terveyttä edistävä tapahtuma. Opiskelen sekä sairaanhoitajaksi että diakonissaksi ja molemmissa ammateissa on tärkeää hallita ryhmänvetämis- sekä esiintymistaidot. Olenkin kokenut, että juuri näitä taitoja minun tulisi vahvistaa. Jännitin etukäteen tilaisuuden vetämistä kovasti ja sen vuoksi käytin etukäteisvalmisteluihin paljon aikaa. Valmistautuminen kannatti, ja asioista puhuminen tuntui sujuvalta. Myös hengellisistä asioista puhuminen tuntui luontevalta ja helpolta. Kun ilta sujui hyvin ja palaute oli myönteistä ja kannustavaa, olikin mukava huomata, että minusta löytyy myös ryhmänvetäjän taitoja ja pystyn hallitsemaan ennalta suunnitellun esityksen ja viemään sen loppuun. Tämä oivallus antaakin minulle paljon vahvuutta ja varmuutta myös jatkossa.

Työhyvinvointitapahtuman arvioinnin koin myös haasteelliseksi. Pitkään mietin, mitkä olisivat parhaimmat keinot arvioida tilaisuuden onnistumista. Koska osallistujien määrä oli pieni ja kaikki olivat minulle tuttuja ihmisiä, oli hankalaa valita arviointikeinot, jotka olisivat sekä eettisiä että luotettavia. Arviointikeinoksi valitsin palautelomakkeen, jossa oli sekä rastitusosuus että mahdollisuus kertoa omin sanoin illan onnistumisesta. Toisena keinona käytin osallistuvaa havainnointia ja havainnoinnin kohteena oli osallistujien aktiivisuus keskusteluissa sekä testien tekemisessä.

6.2 Kehittämideoita

Työhyvinvointi on asia, johon tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota. Työyhteisön hyvinvoinnilla on selkeä yhteys myös yritysten tuottavuuteen, ja tulevaisuuden haasteiden ja muutosten kannalta onkin tärkeää panostaa työntekijöiden jaksamiseen. Hyvistä työntekijöistä kannattaa pitää kiinni, tulevaisuudessa saattaakin olla niin, että työntekijät valitsevat työpaikkansa juuri työntekijöiden hyvinvoinnin huomioon ottavan henkilöstöhallinnon vuoksi. Tämän työn

yhteiskunnallinen merkitys on pieni, mutta työhyvinvointi on asia, joka koskee laajasti koko yhteiskuntaamme ja työssä mahdollisimman pitkään jaksaminen on haaste tulevaisuudessakin.

Työyhteisöä tulisi kannustaa ja kehittää eteenpäin. Vastuu kehittämisestä on sekä työnjohdolla, että työntekijällä itsellään. Työnantaja mahdollistaa olosuhteet toimivalle työyhteisölle, mutta omasta jaksamisesta tulisi jokaisen kantaa vastuu, kukaan toinen ei voi tehdä sitä toisen puolesta. Työntekijän on tehtävä töitä oman jaksamisensa ja onnellisuutensa puolesta. Asioista olisi kuitenkin hyvä keskustella säännöllisin väliajoin. Työnohjaus sekä kehityskeskustelut ovat tärkeitä työvälineitä työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja niitä tulisikin kehittää myös meidän työyhteisössämme. Ehkä myös jonkinlaiselle työtyytyväisyys tai jaksamiskartoitukselle olisi tarvetta tulevaisuudessa.

Palautteiden perusteella voidaan todeta, että tällaisille yhteisille työhyvinvointia kehittäville tapahtumille olisi jatkossakin tarvetta. Osallistujat kertoivat palautteessa, että yhteisiä hetkiä tarvitaan ja niitä pidetäänkin työyhteisöä yhdistävänä tekijänä. Haasteellista kuitenkin on saada mahdollisimman moni työntekijä osallistumaan näihin yhteisiin tilaisuuksiin. Työyhteisössämme on yhteensä 17 henkilöä ja tähän illanviettoon osallistui minun lisäksi yhdeksän, joten osallistumisprosentti olisi saanut olla suurempi. Jatkossa olisi hyvä miettiä ideoita, joilla saataisiin yhä useampi työntekijä mukaan yhteisiin tilaisuuksiin.

Myöskään tällaisen yksittäisen tapahtuman järjestäminen ei ratkaise työpaikan työviihtyvyyssasioita. Työhyvinvointi vaatii jatkuvaa kehittämistä ja asian huomiointia päivittäin sekä yhteistyön ylläpitämistä työorganisaation sekä työterveyshuollon kanssa. Toivottavasti tämä hyvinvointi-ilta sai aikaan keskustelua ja jatkossakin järjestetään hyvinvointitapahtumia työssä jaksamisen merkeissä.

LÄHTEET

- Apteekkariliitto 2011. Apteekin ammattilaiset. Viitattu 20.8.2011.
<http://www.apteekkariliitto.fi/fi/apteekkityo/apteekin-ammattilaiset.html>
- Antti-Poika, Mari; Hjusman, Kaj; Martimo, Kari-Pekka 2003. Työterveyshuolto. Kustannus Oy Duodecim.
- Gould, Raija & Polvinen, Anu 2006. Osaaminen. Työkyvyn ulottovuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Hakala, Pirjo 2002. Diakonia ja ihmiskäsitys. Teoksessa Helosvuori, Riitta; Koskenvaara, Esko; Niemelä, Pauli; Veikkola, Juhani (toim.). Diakonian käsikirja. Helsinki: Kirjapaja.
- Hirsijärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2010. Tutki ja Kirjoita. Kustannusyhtiö Tammi. Helsinki.
- Hämäläinen, Pekka 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Avaimia hyvään vuorovaikutukseen.
- Katajainen, Antero; Lipponen, Krisse & Litovaara, Anneli 2004. Voimavarat käyttöön. Hyvää oloa ja onnellisuutta. Kustannus Oy Duodecim. Gummerus.
- Kankkunen, Päivi; Karvinen, Ikali; Nikkonen, Merja 2007. Haasteena hengellisyys. Sairaanhoidajalehti. Viitattu 18.8.2011.
http://www.sairaanhoidajaliitto.fi/amatilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoidaja-lehti/12_2007/muut_artikkelit/haasteena_hengellisyys/
- Kauppi, Sirkka 2008. Työkyky-käsitteen sisältö perusterveydenhuollon lähijohtajan määrittelemänä. Pro gradu -tutkielma. Kuopion yliopisto: Hoitotieteen laitos.
- Klemelä, Raila 2006. Suomen Mielenterveysseura. Henkinen hyvinvointi työpaikalla.
- Kunnallinen työmarkkinalaitos 2003. Verkkodokumentti. Työhyvinvointi kunta-alalla. Viitattu 18.8.2011.
[http://www.tyosuojelu.fi/fi/hyvinvointiKunnallinen%20ty%C3%B6markkinalaitos%202003.%20Verkkodokumentti.%20Ty%C3%B6hyvinvointi%20kunta-alalla.](http://www.tyosuojelu.fi/fi/hyvinvointiKunnallinen%20ty%C3%B6markkinalaitos%202003.%20Verkkodokumentti.%20Ty%C3%B6hyvinvointi%20kunta-alalla)

- Langinvainio, Heimo 2009. Elämän lahja ja realiteetit. Kirkko & kaupunki. Viitattu 13.9.2011.<http://www.kirkkojakaupunki.fi/arkisto/paakirjoitus-ja-kolumnit/12242/?searchterm=elämän lahja>
- Liesivuori, Jyrki 2009. Työterveys ja työhyvinvointi seminaari Turussa. Viitattu 13.8.2011.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=136500&name=DLFE-10187.pdf
- Lindqvist, Martti. 2001. Tavoitteena ehyt ihminen. Teoksessa Iivanainen A., Jauhiainen, M. & Pikkarainen, P. Hoitamisen taito. Hygieia. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Keuruu: Otava.
- Loppela, Kaija. 2004. Ihminen ja työ – keskustellen työkuuntoon. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.
- Malmisalo, Juha 2011. Uushenkisyyden messuilla etsitään pyhyyttä. Kirkko ja Kaupunki. Viitattu 13.9.2011.
<http://www.kirkkojakaupunki.fi/kirkko/hetkinen-kirkko-osallistuuushenkisille-mina-olen-messuille-jo-toista-kertaa>
- Mangeloja, Esa 2006. Aikakauskirja Duodecim. Viitattu 18.8
http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn0005&p_teos=onn&p_selaus=
- Monikasvoinen kirkko. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2004-2007 (2008). Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja; 103. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Niemelä, Pauli 2002. Diakonia ja ihmiskäsitys. Teoksessa Helosvuori, Riitta; Koskenvaara, Esko; Niemelä, Pauli; Veikkola, Juhani (toim.). Diakonian käsikirja. Helsinki: Kirjapaja.
- Nummelin, Tarja 2008. Stressi haastaa työkyvyn – varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOY.
- Otala, Leenamajja 2003: Hyvinvointia työpaikalle – tulosta toimintaan. Työhyvinvoinnin työkirja. Juva: WSOY.
- Otala, Leenamajja – Ahonen, Guy 2003: Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2. uudistettu painos. Juva 2005: WSOY
- Puttonen, Tuomas 2006. Työhyvinvointi, stressi ja johtajuus: Työhyvinvointimittarin validointi ja tutkimus johtajan sukupuolen ja johtajuuden vaikutuksesta alaisten kokemaan stressiin. Pro gradu tutkielma.

Rauhala, Lauri 2005. Ihmiskäsitys ihmistyössä. Helsinki yliopistopaino.

Ryökäs, Esko 1992. Vapaa mutta yksin. Työntekijöiden hengellisen ohjauksen järjestelymallit Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa. Kirkon tutkimuskeskus. Sarja B. Nro 70. Pieksämäki: Sisälähetysseuran kirjapaino Raamattutalo.

Siitonen, Juha; Repola, Hannele & Robinson, Heljä 2002. Havahtuminen työhyvinvoinnin mahdollistamiseen. Empowerment-kulttuuri työhyvinvoinnin edistämisessä-tutkimushankkeen tulosten esittelyä. Oulun yliopisto.

Simola, Seppo. Avarampi kristinusko. Kirkko ja Kaupunki. Viitattu 13.9.2011
<http://www.kirkkojakaupunki.fi/paakirjoitukset/avarampi-kristinuskoa>.

Sosiaali- ja terveysministeriö i.a.Työsuojelulainsäädäntö.
<http://www.stm.fi/tyosuojelu/lainsaadanto;jsessionid=83c7ae3cee62fd734a75415a9912>

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005,25. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta.Helsinki; Sosiaali- ja terveysministeriö.

Sosiaali- ja terveysministeriön tiedote 157/2002.Viitattu 29.10.2011.
<http://pre20031103.stm.fi/suomi/tiedote/tied02/haotiedote2007.htm>

Työsuojeluhallinto i.a. Henkinen hyvinvointi työssä. Viitattu 11.8.2011.
<http://www.tyosuojelu.fi/fi/hyvinvointi>

Työterveyshuoltolaki 2001/1383

Työterveyslaitos tutkimusraportti. Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa. Viitattu 19.11.2011.
http://www.excenta.fi/assets/news/Excenta_Strategisen_hyvinvoinnin_tila_Suomessa_2011_tutkimus.pdf

LIITE 1: Kutsu hyvinvointi-iltaan.

Kutsu !



Olette lämpimästi tervetulleita viettämään yhteistä hyvinvointi-iltaa elämyskeskus Helmirantaan 17.9 2011 !

Tilaisuus on osa Christinan opinnäytetyötä ja illan sponsoroi Ratiopharm.

Ohjelma:

klo 14.15 kokoontuminen apteekille, josta kuljetus Helmirantaan

klo 14.45 kahvi ja suolapala

klo 15.30 Christinan ja Jaanan ohjelmaa



klo 17.30 illallinen ja Ratiopharmin koulutus

Kotiin lähdemme noin kello 19.30

Ilmoittautuminen 12.9.2011 mennessä

Terveisin Christina ja Jaana

LIITE 2: PowerPoint esitys 1

	<p style="text-align: center;">TYÖPAIKAN HENKINEN HYVINVOINTI Christina Salonen</p>  <p style="text-align: center;">17.9.2011</p>
<p style="text-align: center;">Millainen on hyvä työpäivä?</p> 	<p>Työntekijä tulee ja lähtee hyvällä mielellä</p> <p>Kiinnostava, arvostava sekä kykyä ja ammattitaitoa vastaava työnkuva</p> <p>Oikeudenmukainen palkka</p> <p>Työkavereiden ja esimiesten kannustus ja vastavuoroisesti kannustuksen antaminen toisille</p> <p>Sopivat tauot</p> <p>Hyvät sosiaaliset suhteet työkavereiden kanssa</p>
<p>Henkinen hyvinvointi on monen tekijän summa.</p> <p>Työntekijät Työyhteisö Työterveyshuolto</p> <p>Keskeisesti vastuussa esimiehet ja toimiva työterveyshuolto, henkilötasolla jokainen itse vastaa omasta hyvinvoinnistaan.</p> <p>Koko toimintaa ohjaavat yhteiset arvot ja tavoitteet ja niihin sitoutuminen.</p>	<p>Vapaa-ajan ja työn yhdistäminen, mitä itse voin tehdä?</p> <p>On hyvä muistaa, että vapaa-aika on omaa aikaa Silloin on hyvä tasapainottaa työn aiheuttamaa raskautta esimerkiksi harrastamalla asioita, jotka eivät ole mahdollisia työaikana esim. istumatyöntekijöille liikunta.</p> <p>Vapaa-ajan tulee kuitenkin ennen kaikkea lisätä tunnetta oman elämän elämisestä. jokaisen on itse määriteltävä ja valittava asiat, joille antaa itseään, aikaansa ja tunteitaan vapaalla ollessaan.</p>

<p>Turvallisesti töissä, mitä voin tehdä itse?</p> <p>Työturvallisuusmääräykset</p> <p>Huolellisuus työssä, jokaisella oma vastuualue</p> <p>Osallistamalla yhteisiin palavereihin, vastuu omasta näkemyksistä</p> <p>Miettimällä omia työolosuhteita esim. työasennot</p>	<p>Ammattitaito ja työn hallinta</p> <p>Laadullisesti ja määrällisesti sopivasti mitoitettu työ tärkeää</p> <p>Sopivasti haasteita ja onnistumisen kokemuksia</p> <p>Työn sisältö, tutkimusten mukaan ”oma juttu” työssä palkitsee enemmän kuin rahallinen korvaus.</p>
<p>Mitä itse voin tehdä?</p> <p>Oman tavoitetason tarkistaminen, välillä on hyvä pysähtyä miettimään pyrkiikö taas uuteen ennätykseen, vai riittäisikö että vain hoitaa oman työnsä hyvin</p> <p>Koulutusmyönteisyys, vastuu omasta osaamisesta</p> <p>Oman kuormituksen tarkasteleminen ja ”puheeksi ottaminen” tarvittaessa</p>	<p>Hyvä ”työporukka”</p> <p>Tutkimuksissa on todettu, että suhteet työtovereihin ja esimiehiin mainitaan ensimmäisenä yhteisöllisenä työhyvinvointia luovana tekijänä</p> <p>”Työporukalla” pitäisi olla yhteiset tavoitteet päämäärän saavuttamiseksi</p> <p>Työkavereiden tuki on äärimmäisen tärkeä vastoinkäymisissä</p> <p>Hyvä ilmapiiri näkyy myös leikinlaskuna ja huumorina</p>
<p>Mitä itse voin tehdä?</p> <p>Jokaisella vastuu omasta työkyvystä</p> <p>Jos kokee joutuneensa kohdelluksi epäoikeudenmukaisesti, on asia tuotava julki ja vaadittava oikeutta, työkavereiden tuki helpottaa</p> <p>Velvoitteet toisia työntekijöitä kohtaan, kenelläkään ei ole oikeutta häirintään, syrjintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun</p>	<p>Vastavuoroinen tukeminen, kiittäminen ja kannustus</p> <p>Sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen myös vapaa-ajalla</p> <p>Asennoituminen aktiivisesti omaan elämään ja työhön, pidä huoli sekä ruumiista että sielusta</p> <p>Uskalla olla oma itsesi, älä suostu näkymättömäksi</p>
<p>Työnteko on kivaa!</p> <p>Työnilo, riemu ja flow-kokemukset</p> <p>Omaan työn kunnioitus ja itsensä kiittäminen</p> <p>Työtä on kiva tehdä omalla persoonalla, luovalla työotteella</p> <p>Joskus ongelmien voittaminen tuottaa iloa</p>	<p>Mitä itse voin tehdä?</p> <p>Opettele keskittymään vain siihen mikä on työn alla</p> <p>Arvosta työtäsi ja palauta silloin tällöin mieleesi, mikä on oma perustehtävä ja ketä se palvelee</p> <p>Pohdi omia odotuksia työtäsi kohtaan ja mieti niiden realisuutta, ovatko odotukset muuttuneet, vai onko työsi muuttunut</p>

LIITE 3: PowerPoint-esitys 2

<p style="text-align: center;">ONNELLISUUS Christina Salonen</p>  <p style="text-align: center;">17.9.2011</p>	<p>Miten onnelliset ihmiset elävät?</p> <p>He käyttävät paljon aikaa perheen ja ystävien kanssa He osaavat ilmaista kiitollisuutta siitä mitä heillä on He ovat usein ensimmäisinä auttamassa muita He ovat optimistisia tulevaisuuden suhteen He osaavat nauttia elämän nautinnoista ja elävät nykyhetkessä He eivät valita ja narise turhista He kestävät paremmin elämän vaikeat asiat</p>
 <p>He kokevat elämänsä merkityksellisenä He ovat tyytyväisiä siitä, mitä heillä on He ovat innostuneita, kannustavia ja huomioivat kanssaihmiset</p>	<p>Liikunta on heille säännöllinen osa elämää</p>  <p>He ovat sitoutuneet elinikäisiin päämääriin</p> <p>Heillä on selviytymiskykyä elämässä eteen tulevien haasteiden kuten stressin, kriisien ja tragedioiden edessä.</p>
<p>Lopeta vatvominen!</p> <p>Sano itsellesi STOP, vatvominen loppuu nyt! Lopeta vatvominen ja itsesi vertailu toisiin heti. Suuntaa huomio muualle: lue / katso TV:tä / kuuntele musiikkia / harrasta liikuntaa / tapaa ystäviä / jne. Toimi ongelmien ratkaisemiseksi. Varaa huoliaikaa 30 minuuttia päivässä (muuna aikana siirrä huolet huoliajalle). Tee lista tilanteista, jotka laukaisevat vatvomisen.</p>	<p>Opettele meditoimaan. Aloita jokin uusi harrastus, esim. ruuanlaitto, patikointi, puutarhanhoito, maalaus, koiran kouluttaminen. Pohdi, mitä olet oppinut näistä vaikeista ajoista? Olet saattanut esim. oppia kärsivällisyyttä, peräänantamattomuutta, lojaalisuutta, rohkeutta, avomielisyyttä, anteeksiantoa tai itsekuria. Tätä kutsutaan trauman jälkeiseksi kasvuksi.</p> <p>(Terveyskirjasto)</p>
<p>Onnellisuusharjoitus, unelmaelämäni</p> <p>”Älä ole onneton, meillä melkein kaikki laitteet on, jotka kehitys on tuonut tullessaan, vaikka kaikki eivät niistä piittaa..” (Leevi and the Leavings, Onnelliset)</p>	<p>1. Tavoitteiden asettaminen</p> <p>Tavoitteet preesensissä, niin kuin se olisi totta Älä käytä Ei sanaa, käännä positiiviseen muotoon Voit muuttaa vain itseäsi! Myös tunne voi olla tavoite (nautin työstäni) Tee tavoitteistasi mitattavia</p>

<p>2. Mahdollisuuksien kartoittaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Näistä voin päättää itse ● Näihin voin vaikuttaa ★ Näistä en voi päättää, näihin en voi vaikuttaa 	<p>3. Toimintasuunnitelma</p> <p>Askeleet kohti päämäärää</p> <p>Aikataulutus</p>
<p>Mitä on hengellisyys ja pyhyys? Pyhä hetki yllättää järven rannalla tai metsän siimeksessä. Pyhyden kosketuksen voi tuntea lapsen naurua kuunnellessa tai vanhuksen kanssa laulaessa. Pyhä koskettaa, kun koen olevani rakastettu juuri itsenäni. Vierellä kulkijani tuntee pyhän kosketuksen, kun katson häntä arvostavin silmin.</p> <p>Pyhä on iholla, mutta käsittämätön. Se on lähellä ja koskettaa, siitä huolimatta siitä ei saa otetta. Pyhä on jotain täysin toista ja tuonpuoleista, joka kuitenkin on läsnä tässä maailmassa. Pyhä on paradoksi: se on yhtä aikaa kiehtova ja mykistävä. Pyhä on mysteeri. Se pakenee otettamme, emmekä me voi hallita sitä.</p>	<p>Pyhä koskettaa erityisesti tunteen ja kokemuksen kieltä. Useat ihmisten pyhiksi mainitsemista asioista liikkuvat elämän rajamailla ja niissä on läsnä elämän kauneus ja karheus.</p> <p>Pyhää on kuin raja tämän puoleisen ja tuonpuoleisen välillä. Se on jotain suurempaa kuin pelkillä aisteillamme voimme havaita. Pyhää on Luojan läsnäolo luomakunnassaan ja Jumalan syntyminen ihmiseksi Jeesus-vauvassa. Pyhä Henki herättää meissä pyhää iloa. Jumala on Pyhä.</p>
<p>Herra kädelläsi, virsi 517</p> <p>1. Herra, kädelläsi asua mä saan, turvallisin käsi päällä maan. Siellä kaikki saavat uuden sydämen, rauhan annat haavat sitoen.</p> <p>Onneni on olla Herraa lähellä, turvata voin yksin Jumalaan. Onneni on olla Herraa lähellä, tahdon laulaa hänen teoistaan.</p>	<p>2. Herra, kädelläsi iloita mä saan, se on rikas käsi antamaan. Siellä armahdusta meille tarjotaan eikä kadotusta milloinkaan</p> <p>kertosäe</p> <p>3. Herra, kädelläsi itkeä mä saan, kohonnut ei käsi kostamaan. Sitä naulat pisti, pahuus ihmisten, anteeksi soi risti kaiken sen.</p> <p>kertosäe</p>
<p>4. Herra, kädelläsi uneen painan pään, kutsut ystäväsi lepäämään. Käsi minut kantaa uuteen elämään, ikirauhan antaa, valoon jään.</p> <p>kertosäe</p>	

LIITE 4: Elämäntilanteen kartoitus

Elämäntilanteen kartoitus

Miten tyytyväinen olet elämäsi eri osa-alueisiin? Rengasta sinulle sopiva vaihtoehto 1= erittäin tyytymätön, 10= erittäin tyytyväinen

Itsetunto	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Ihmissuhteet	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Parisuhde	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Perhe	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Työ ja ura	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Koti ja ympäristö	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Raha ja vauraus	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Hyvinvointi	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Ajanhallinta	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Menneisyys	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Tulevaisuus	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

(Valmentamo, Mendo oy)

LIITE 5: Hyvinvointi-illan palautelomake

PALAUTELOMAKE

Olisi kiva saada palautetta illan onnistumisesta!

1. Yleisarvosana				 
2. Sisältö				 
3. Tunnelma				 
4. Hyödyllisyys				 

Sanalliset kommentit illasta. Mitä hyvää/huonoa? Mitä kehitettävää?

KIITOS PALAUTTEESTA!

LIITE 6: Rauman Keskus-Apteekin työntekijöiden toimenkuvat

<p style="text-align: center;">Apteekkari</p> <ul style="list-style-type: none"> - kokonaisvastuu apteekista 	
<p style="text-align: center;">Proviisorit</p> <p>Farmaseuttinen johtaja</p> <ul style="list-style-type: none"> - lääkkeenvalmistuksen valvonta ja ohjaus - henkilökunnan ammatillisuuden kehittäminen - viranomaismääräysten seuraaminen ja noudattaminen <p>Työnjohtaja</p> <ul style="list-style-type: none"> - asiakaspalvelutyön ohjaaminen ja kehittäminen - muun apteekkityön laadun valvonta ja kehittäminen - markkinointi - yhteistyö ja sen kehittäminen alan keskeisten toimijoiden kanssa - kokonaisvastuu apteekista 	<p style="text-align: center;">Proviisorit</p> <p>Henkilöstöpäällikkö</p> <ul style="list-style-type: none"> - henkilökunta-asiat - uuden työntekijän sekä oppilaan perehdyttäminen ja ohjaus - työvuorolistojen laatiminen sekä vuosilomien koordinointi <p>Koulutuspäällikkö</p> <ul style="list-style-type: none"> - informointi uusista lääkkeistä, teemakoulutukset - koulutussuunnittelu, koulutuskortit, tiedonhankinta <p>Apteekkarin sijainen</p>

<p style="text-align: center;">Farmaseutit</p> <p>Lääkeasiantuntijana toimiminen</p> <ul style="list-style-type: none"> - itsehoidossa ja reseptitoimituksessa - tiedon päivitys - työtovereiden tukeminen ja auttaminen <p>Lääkkeenvalmistus</p> <ul style="list-style-type: none"> - lääke- ja raaka-aineiden analysointi - ex-tempore valmistus, - varastoon valmistus <p>Terveysvalistus</p> <p>Yhteistyö muun terveydenhuoltohenkilöstön kanssa</p> <ul style="list-style-type: none"> - lääkärit, terveyskeskus ,kela, palvelukodit, potilasjärjestöt ym. <p>Lääke - ja muiden tuotteiden valikoimasta huolehtiminen</p> <ul style="list-style-type: none"> - omat hyllyt 	<p style="text-align: center;">Lääketyöntekijät , Lääketeknikot</p> <p>Materiaalitoiminnot</p> <ul style="list-style-type: none"> - tilaukset, saapuvan tavaran purkaminen ja paikalleen laitto - hyllyjen täyttö ,somistus - lääkejätteen käsittely - kilotavaroiden pakkaaminen <p>Laskutus, toimistotyöt</p> <ul style="list-style-type: none"> - kela, työpaikkakassat, laskutusasiakkaat - päivitykset - kuukauden- ja vuodenvaihteen työt <p>Farmaseuttista työtä avustavat toimet</p> <ul style="list-style-type: none"> - kassatyöskentely, reseptien käsittely <p>Juoksevat asiat</p> <ul style="list-style-type: none"> - pankki, posti, kela, asiakkaat <p>Apteekin avaamiseen ja sulkemiseen liittyvät työt</p>	<p style="text-align: center;">Sairaanhoitajat</p> <p>Terveydenhoidon asiantuntija</p> <ul style="list-style-type: none"> - rokottaminen ja injektiot - kolesterolin, hemoglobiinin ja veren sokerin mittaaminen - ompeleiden poistot - pienet haavanhoitot - verenpaineen mittaus - neuvonta ja opastus 	<p style="text-align: center;">Kosmetologit</p> <p>Kosmetiikkatuotteiden asiantuntija</p> <ul style="list-style-type: none"> - tilaaminen, hinnoittelu, esillepano - tuoteneuvonta ja myynti <p>Hoidot</p> <ul style="list-style-type: none"> - ihoanalyysi, tuoteneuvonta
---	--	--	--

