

Opinnäytetyö
Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyö (AMK)
2014

Tytti Niittumäki

TYÖSSÄJAKSAMISEN EDISTÄMINEN – Terveysnetti



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Hoitotyön koulutusohjelma | Hoitotyö

Huhtikuu 2014 | Sivumäärä 33 + 3 liitettä

Ohjaajat Sirpa Nikunen ja Tiina Pelander

Tytti Niittumäki

TYÖSSÄJAKSAMISEN EDISTÄMINEN - TERVEYSNETTI

Työterveyslaitoksen selvitysten mukaan jo kahdenkymmenen vuoden ajan on ollut havaittavissa työterveys- ja työkykyongelmia, jotka ovat ilmenneet työstressinä, työuupumuksena, masennuksena sekä jaksamisen ongelmina. On tiedossa, että mielenterveydelliset ongelmat ja niiden pitkäaikaisseuraamukset yleistyvät. Tämä asettaa haasteen ajantasaiselle tiedolle siitä, miten mielenterveyden häiriöille altistavista työhön liittyvistä tekijöistä sekä työuupumuksen riskitekijöistä ja terveysvaikutuksista voidaan selvittää.

Projektin tehtävänä oli laatia verkkosivut Terveysnettiin työikäisille työssäjaksamisen edistämisestä. Tavoitteena on tukea ja antaa tietoa työikäisille työssäjaksamisesta. Terveysnetti on Salon kaupungin, Salon terveyskeskuksen ja Turun ammattikorkeakoulun Salon toimipisteen välinen yhteinen projekti, verkkosivuilla on tarjolla tietoa eri ikäryhmille hyvinvointiin ja terveyteen liittyen.

Verkkosivuilla käsitellään työhyvinvointia, sitä mitä se on ja mistä se koostuu. Lisäksi sivuilla on terveelliset elämäntavat osio, työssäjaksamisen riskitekijät sekä mistä apua -osio. Sivujen linkit osiosta löytyy työhyvinvointi testejä sekä mindfulness –harjoituksia. Verkkosivut löytyvät Terveysnetti sivustolta osoitteesta <http://terveysnetti.turkuamk.fi/>.

Jatkossa tulisi panostaa työntekijöiden elämäntapa ohjaukseen sekä psyykkiseen-, fyysiseen- ja sosiaaliseen työhyvinvointiin. Työpaikalla tulisi kiinnittää huomiota ilmapiiriin sekä hyödyntää mindfulness ja työnohjaus mahdollisuuksia. Näitä asioita voitaisiin koota terveysalan ammattilaisten ylläpitämille verkkosivuille, joiden kautta tieto olisi työntekijöille helpommin saatavilla.

ASIASANAT:

Työssäjaksaminen, työhyvinvointi, työ ja elämäntavat, psyykkinen-, fyysinen- ja sosiaalinen työhyvinvointi, työssäjaksamisen riskitekijät, terveysnetti

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme | Nursing

April 2014 | 33 pages + 3 attachments

Instructors Sirpa Nikunen ja Tiina Pelander

Tytti Niittumäki

THE IMPROVEMENT OF COPING AT WORK – TERVEYSNETTI

According to the Finnish Institute of Occupational Health, problems with occupational health and ability to work have emerged in the last two decades, which have manifested as occupational stress, occupational burnout, depression and problems with coping. It is known that mental health problems and their long-term consequences are becoming more common. This creates a challenge to present knowledge on how to cope with mental health problems caused by work-related factors as well as risk factors of occupational burnout and their effects on health.

The goal of the project was to create a website on Terveysnetti for improving coping at work. The aim is to support and inform the working-aged about coping at work. Terveysnetti is a joint project between the city of Salo, the main health centre of Salo and Turku University of Applied Sciences. The website gives information on wellbeing and health for different age groups.

The website deals with occupational wellbeing: what it means and what it includes. The site has a section on healthy lifestyle and another section on the risk factors of coping at work and where to get help. Occupational wellbeing tests and mindfulness exercises can be found in the links section. The website can be found at <http://terveysnetti.turkuamk.fi>.

In the future, more effort should be made to lifestyle guidance for workers and to mental, physical and social wellbeing at work. The general atmosphere at the workplace should be observed and chances for mindfulness and occupational guidance should be utilised. These matters could be collected to a website run by health care professionals, through which employees would receive information more easily.

KEYWORDS:

Coping at work, occupational wellbeing, work and lifestyles, mental, physical and social wellbeing at work, the risk factors of coping at work

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 TYÖSSÄJAKSAMISEN UHAT	7
2.1 Elämäntapojen merkitys työssäjaksamisessa	8
2.2 Psykkiset uhat työssäjaksamisessa	9
3 TYÖSSÄJAKSAMISEN EDISTÄMINEN	11
4 OHJAUS INTERNETIN VÄLITYKSELLÄ	16
5 PROJEKTIN TEHTÄVÄ JA TAVOITE	18
6 PROJEKTIN EMPIIRINEN TOTEUTTAMINEN	19
7 PROJEKTIN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	24
8 POHDINTA	26
LÄHTEET	29

LIITTEET

Liite 1. Toimeksiantosopimus

Liite 2. Projektilupa

Liite 3. Verkkosivut

KUVAT

Kuva 1. Psykkinen-, fyysinen- ja sosiaalinen työhyvinvointi (Rauramo 2012, 47-56). 12

Kuva 2. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012, 14-16). 15

Kuva 3. Kuva verkkosivustosta 22

TAULUKOT

Taulukko 1. Tiedonhaku

20

1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksen (2005) mukaan työhyvinvoinnin painopiste on laajentunut. Ennen keskityttiin fyysisten olosuhteiden ja terveysriskien ja -vaarojen korjaamiseen, kun taas nykyään henkiseen kuormittuneisuuteen, työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen, ympäristön tuottavuuteen ja yksilöiden jaksamiseen (STM 2005, 59-60). Jatkuvat pätkätyöt ja työpaikan vaihtamiset voivat kuluttaa mieltä (Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma & Suomen mielenterveysseura 2010,14).

Viime vuosien suurin syy sairauspoissaoloille johtuu mielenterveydenhäiriöistä. Yleisin poissaoloon johtava syy on masennus. Vuosittain jopa 5 % suomalaisista kärsii vakavan masennusjakson. Noin 25 % suomalaisista kärsii mielenterveydenhäiriöistä jossakin elämänsä vaiheessa. Lähes puolet uusista masennuksista on työstressiperäisiä. Stressi lisää myös somaattisperäisten sairauksien oireita, kuten sepelvaltimotaudin, verenpainetaudin, keuhkoastman, nivelreuman ja psoriasiksen oireita. Vuonna 2007 hieman yli 4000 suomalaista joutui masennuksen takia työkyvyttömyyseläkkeelle. Määrä on jopa puolitoistakertaisunut viimeisen kymmenen vuoden aikana. (Pietikäinen 2013, 37 - 38.) Tässä valossa on tärkeää ymmärtää työssäjaksamisen edistämisen tärkeys.

Tiedonhaku terveydestä Internetistä on lisääntynyt terveysalan ammattilaisten ja potilaiden sekä potilaiden omaisten keskuudessa huomattavasti viimeisen kymmenen vuoden ajan. Perinteinen lääkärin ja potilaan välinen kanssakäyminen on saanut kilpailua Internetistä saadun tiedonhaun vuoksi. (Higgins ym. 2011.) Terveysnetti on Salon kaupungin, Salon terveyskeskuksen ja Turun ammattikorkeakoulun Salon toimipisteen välinen yhteinen projekti, joka on käynnistynyt vuonna 2001. Verkkosivuilla on tarjolla tietoa eri ikäryhmille hyvinvointiin ja terveyteen liittyen. (Turun ammattikorkeakoulu 2013.)

Projektin tehtävänä oli laatia verkkosivut Terveysnettiin työkäisille työssäjaksamisen edistämisestä. Tavoitteena on tukea ja antaa tietoa työkäisille työssäjaksamisesta.

2 TYÖSSÄJAKSAMISEN UHAT

Työ ja terveys Suomessa 2012 –tutkimuksen mukaan työoloissa on viime vuosina tapahtunut positiivista kehitystä ja työhyvinvointi on parantunut. Tutkimuksen 30–64-vuotiaiden työntekijöiden oma kokemus kertoo muuta, sillä 45 % miehistä ja 37 % naisista koki epävarmuutta töiden jatkumisesta vuonna 2011. (Kauppinen ym. 2012, 5.)

Mediassa puhutaan paljon työurien pidentämistavoitteista. Suomen työ- ja elinkeinoministeriö uskoo työhyvinvoinnin ja ihmisten työssäjaksamisen olevan yhteiskunnan seuraava iso työhanke. Työministeriö korostaa työhyvinvoinnin ja kehittämisen merkitystä osana työn tuottavuutta. Työssä viihtyvä ihminen on sitoutunut ja motivoitunut. Työministeriö ottaa kantaa sairauspoissaoloista käytävään keskusteluun. Ennaltaehkäisevää työtä pitäisi korostaa muun muassa kehittämällä eri toimialojen työterveyshuollon ennakointikykyä. Sairauspoissaolojen ja työssäjaksamisen välillä on selkeä yhteys. Pitkittyneet sairauslomamat ovat hälyttävä merkki. Pahimmillaan ne voivat johtaa työntekijän työkyvyttömyyteen. Työkyvyttömyyseläkkeillä on iso vaikutus työuriin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012.)

Työhyvinvoinnin edistämiseen liittyy myös kustannustehokkuusajattelu. Työhyvinvointiin panostettu raha kustantaa itsensä monin kerroin takaisin. Esimerkiksi lievän tapaturman välttäminen parantaa tulosta 9000 euroa, yksi poissaolopäivä maksaa keskimäärin 325 euroa, kun taas yhden poissaolopäivän ennaltaehkäisy tuo 415 euroa liiketulosta. Työntekijöiden vaihtuvuus luo kustannuksia työnantajalle, yhden kokeneen työntekijän menetys kustantaa 60 000 euroa. Jos työelämän laatuun panostetaan, niin se parantaa liiketulosta 2000 euroa per työntekijä. (Rauramo 2012, 19.) Työn luonne on muuttunut teknologian kehityksen myötä. Työntekijät ovat enemmän tavoitettavissa työpaikan ulkopuolella kuin ennen. Työmatkapuhelimet ja sähköpostit ovat lisänneet työpaineita. Työntekijöiden tavoitettavuus on parantunut, mutta samalla paineet ja vastuu ovat lisääntyneet. (Syvänen 2003, 41.)

2.1 Elämäntapojen merkitys työssäjaksamisessa

Työ ja terveys –haastattelututkimuksen (2009) mukaan noin puolet suomalaisista työssä käyvistä (n=3363) harrastaa liikuntaa vähintään kolme kertaa viikossa (Perkiö-Mäkelä ym. 2010, 19). Huono palautuminen työn rasituksesta, epäergonomiset työasennot ja -menetelmät sekä yksipuolinen kuormitus työssä altistavat tuki- ja liikuntaelinsairauksiin. Toisaalta, jos työssä on vain vähäistä kuormitusta, se voi johtaa lihaskunnan heikkenemiseen, osteoporoosiin ja artroosiin. Siksi onkin erityisen tärkeää pitää huolta tuki- ja liikuntaelimestön kunnosta, sillä luiden ja nivelten hyvinvointi edellyttää säännöllistä liikettä ja kuormitusta. Tuki- ja liikuntaelinten kunnosta voi huolehtia harrastamalla liikuntaa, välttämällä tupakointia ja ylipainoa sekä nukkumalla riittävästi. (Työterveyslaitos 2012.)

Työ ja terveys –haastattelututkimuksen (2009) tulokset osoittavat myös, että neljännes työssä olevista tupakoi ja puolet eivät ole koskaan tupakoineet. Alkoholin käytön riskiryhmään kuuluu kolmannes työssä olevista. Joka kolmas työssä oleva syö työpaikkaruokalassa työpäivän aikana. (Perkiö-Mäkelä ym. 2010, 19.) Suomalainen väestö on muokannut ruokatottumuksiaan viimeisten parin vuosikymmenen aikana paljon parempaan suuntaan. Kuitenkin tällä hetkellä hyvän muutoksen kehitys näyttäisi pysähtyneen ja yhtäaikaaisesti ylipainoisten ihmisten määrä on lisääntynyt sekä alkoholin käyttö on kasvanut. Ravitsemuksen avaintavoitteita ovat energian kokonaissaannin lasku, suolan käytön vähentäminen, ruokavalion tyydyttyneen rasvan vähentäminen sekä hiilihydraattien ja kuidun saannin lisääminen. (Puumalainen 2004.)

Keskimäärin työssä olevat nukkuvat seitsemän tuntia työpäivinänsä. Työhönsä tyytyväinen työntekijä nukkuu yleensä hyvin. Unettomuus on puolestaan työstressin yleisin oire. Unettomuus onkin lisääntynyt Suomessa erityisesti työelämässä mukana olevilla. Vuonna 2009 miehistä 33% ja naisista 38% kärsi lievästä unettomuudesta. Kaksi vuosikymmentä aiemmin, vuonna 1990, unettomuutta esiintyi vain noin viidesosalla miehistä ja naisista. (Perkiö-Mäkelä ym. 2010, 19-21.) Myös unilääkkeiden käyttö on lähes kolminkertaistunut kolmessa vuosikymmenessä vuodessa (Lääkelaitos 2007). Työikäisillä yleisimmät lievän unet-

tomuuden syyt liittyvät nimenomaan työhön. Työn stressitekijöistä johtuvaa unettomuutta kutsutaan sopeutumisunihäiriöksi. Muita työperäisiä unihäiriöitä ovat vuorotyön aiheuttama unihäiriö sekä työstä johtuva riittämätön yöuni eli univaje. (Työterveyslaitos 2011.)

Työterveyslaitoksen (2010) julkaiseman tutkimuksen mukaan unettomuus on lisännyt työkyvyttömyyden riskiä etenkin silloin, kun samanaikaisesti on todettu tuki- ja liikuntaelinsairaus tai mielenterveysongelma. Kun ihminen on ollut pitkään valvetilassa niin hänen tilansa on rinnastettavissa promillen humalatilaan. Unettomuudesta seurannut univaje altistaa myös työtapaturmille. (Partinen & Huovinen 2011, 176-177.)

2.2 Psyykkiset uhat työssäjaksamisessa

Jo kahdenkymmenen vuoden aikana on ollut havaittavissa työterveys- ja työkykyongelmia, jotka ovat ilmenneet työstressinä, työuupumuksena, masennuksena sekä jaksamisen ongelmina. On tiedossa, että mielenterveydelliset ongelmat ovat haastava ongelma, joiden pitkäaikaisseuraamukset tavanomaistuvat. Tämä asettaa haasteen ajantasaiselle tiedolle siitä, miten mielenterveyden häiriöille altistavista työhön liittyvistä tekijöistä sekä työuupumuksen riskitekijöistä ja terveysvaikutuksista voidaan selvittää. (Työterveyslaitos 2013a.)

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen (2009) mukaan 6 % työssä olevista kokee tulleen työpaikalla kiusatuksi (Perkiö-Mäkelä ym. 2010, 15). Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta. Kiusaaminen on yleisempää kunta-alalla ja seurakunnissa. Keskeisin syy näiden alojen kohdalla liittyy työympäristön epäkohtiin, kuten jatkuvaan kiireeseen, työn heikkoon organisointiin ja puutteelliseen keskustelukulttuuriin. Kiusaamista esiintyy naisvaltaisilla aloilla enemmän kuin miesvaltaisilla. (Manka 2011, 18-20.)

Epäsäännölliset työajat aiheuttavat stressiä ja kuormittavat ihmistä. Stressin tunnusomaisia piirteitä voivat olla hermostuneisuus, ärtyneisyys ja jännittyneisyys. Tehokkaimpia selviytymistapoja ovat sellaiset, joiden avulla pyritään ongelmien ratkaisuun ja stressiä aiheuttavan tilanteen muuttamiseen. Stressinhallintaa parhaimmillaan on se, että osallistuu oman työn ja työkäytäntöjen kehittämiseen. Työyhteisön kehittäminen vie sekä yritystä että työntekijää eteenpäin. (Työterveyslaitos 2013b.)

Pitkittyneen työstressin seurauksena voi kehittyä työuupumus eli burnout. Se on häiriötila, jolle on tyypillistä asteittain kehittyvä väsymys. Työstä häviää mielekkyys ja uupunut kokee itsensä huonoksi työntekijäksi eikä työväsymys hellitä vapaa-ajallakaan. Liiallisella työmäärällä on yhteys työuupumuksen kehittymiseen. Muita taustatekijöitä työuupumukseen ovat epäselvät tavoitteet ja roolit työssä, vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön, vähäinen sosiaalinen tuki ja huono ennustettavuus työssä sekä epäoikeudenmukaisuuden tunne. Työuupumusta ei määritellä sairaudeksi, mutta siihen liittyy riski sairastua esimerkiksi masennukseen sekä uni- ja päihdehäiriöihin. (Ahola 2013.)

Esimiehillä on omalla toiminnallaan mahdollisuus vaikuttaa siihen, ettei työntekijä siirry työelämän ulkopuolelle työkykyongelmien vuoksi. Masennus on sairauksista tällä hetkellä yleisin peruste ennen aikaiselle eläkkeelle. Mielensterveysasioihin liittyy runsaasti ennakkoluuloja, jotka vaikeuttavat työssä jatkamista. Masennuksen oireet olisi syytä tunnistaa ajoissa ja hakeutua oman terveyskeskuksen lääkärin vastaanotolle tai työterveyslääkärille. (Ahola 2013.) Keskeisimpiä masennuksen oireita ovat alentunut mieliala ja selvästi vähentynyt mielenkiinto asioihin, masennustilaan liittyy samanaikaisesti myös muita oireita kuten esimerkiksi merkittävä painon lasku tai nousu tai yleinen voimattomuus, kuolemaan liittyvät mielikuvat, arvottomuuden tai syyllisyyden tunteet (Huttunen 2013).

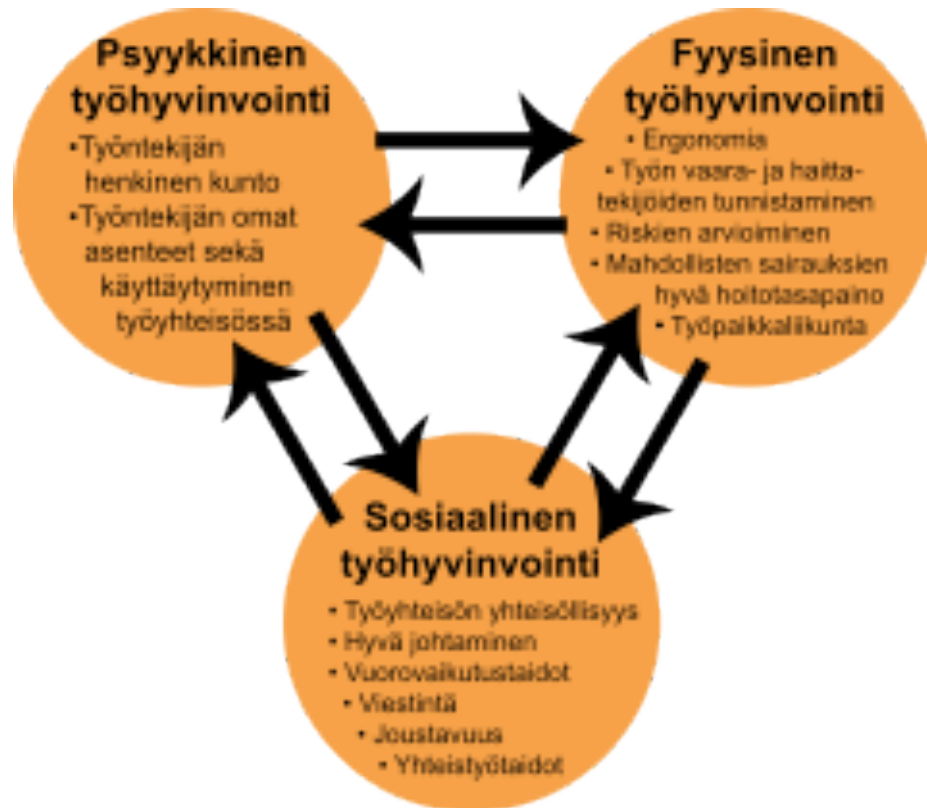
3 TYÖSSÄJAKSAMISEN EDISTÄMINEN

Dragsfjärdin kunnassa vuosina 2002–2005 toteutettiin hanke, jossa työhyvinvoinnin kehittämiseen keskityttiin Druvan-mallin avulla. Mallin vaikutukset perustuvat hyvään johtamiseen, henkilöstön sitoutumiseen, tietoon ongelmista, käytännönläheisiin kehityshankkeisiin ja elämäntapamuutoksiin. Druvan-mallin mukainen toiminta lisää ihmisten työhyvinvointia ja vähentää sairauspoissaoloja ja varhaiseläkkeiden määrää. Tällä saatiin aikaiseksi tuottavuuden kasvua sekä pidennettyä tehokasta työaika. Kolmen vuoden aikana saatiin kunnan työntekijöiden poissaolot sairauksien takia vähennettyä 6,7 prosentista 4,7 prosenttiin. Sairaus- ja eläkekustannuksista säästyvä tuotto oli 46% projektiin sijoitetusta rahasta tuona aikana. (Manka 2011, 48-50.)

Työsuojeluhallinto velvoittaa työnantajan ja työntekijät yhteistoiminnassa ylläpitämään ja kehittämään työturvallisuutta ja **työterveyttä** työpaikoilla. Näitä asioita ylläpidettäessä ja kehittelemällä tulisi ottaa huomioon niin työn rasittavuus kuin työympäristö. Eliminoimalla työympäristöstä haitalliset ja vaaralliset tekijät, parannetaan sekä psyykkistä että fyysistä työhyvinvointia. Työntekijän mahdollisuus nähdä oma työpanoksensa läpi työprosessin lisää työmotivaatiota. Työntekijän mahdollisuus kommunikoida työn kuluessa toisten työntekijöiden kanssa on henkistä hyvinvointia edistävää. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 2013.)

Hyvä fyysinen terveys on jaksamisen perusta. Työssäjaksamisen kannalta terveyttä täytyy kuitenkin tarkastella laajemmin myös psyykkisen ja sosiaalisen terveyden kannalta. (Kuokkanen 2004.) Sosiaalinen työympäristö muodostuu työn johtamisesta ja sen organisoinnista, yhteistyöstä ja vuorovaikutuksesta työyhteisössä sekä yksilöllisestä käyttäytymisestä. **Sosiaalisen työhyvinvoinnin** voi saavuttaa hyvillä vuorovaikutustaidoilla ja yhteistyötaidoilla, hyvällä johtamisella, aktiivisella viestinnällä sekä työntekijän joustavuudella. Psykkisesti kuormittavia tekijöitä ovat kiire, huonot vaikutusmahdollisuudet työssä, työn suuri määrä sekä vastuu työstä. **Psyykinen työhyvinvointi** lisääntyy, kun työpaikalla kiinnitetään huomio työntekijän henkiseen kuntoon, käyttäytymiseen sekä asenteisiin. Fyysinen työhyvinvointi koostuu monista erilaisista rasitusteki-

jöistä, jotka voivat muun muassa olla staattista lihastyötä, raskaiden esineiden nostoja sekä toistotyötä. **Fyysinen työhyvinvointi** lisääntyy, kun työpaikalla otetaan huomioon ergonomiset haasteet ja ominaisuudet. (Kuva 1.) (Rauramo 2012, 47-56.)



Kuva 1. Psyykkinen-, fyysinen- ja sosiaalinen työhyvinvointi (Rauramo 2012, 47-56.)

Liikunnalla on merkittävä vaikutus terveyden ja työkyvyn ylläpitämisessä. Hyvä fyysinen kunto auttaa jaksamaan työssä paremmin ja on todettu, että liikunta lisää työvuosia jopa 20 vuotta. Suositus olisi, että liikuntaa tulisi harrastaa kahdesta viiteen kertaan viikossa noin 20-60 minuuttia kerrallaan, se voi olla luonteeltaan kohtuullista, monipuolista sekä omia mieltymyksiä vastaavaa. (Rauramo 2012, 27-28.) **Työpaikkaruokailu** on tärkeä energiaa antava lähde, mutta sen on myös todettu edesauttavan lepoa ja virkistystä. Työpaikkaruokailulla on tärkeä rooli myös työstä irroittautumisen kannalta ja se ylläpitää myös sosiaalisia suhteita. Vuoro- ja yötyöntekijöillä neuvonta ja erityistoimenpiteet ovat usein paikallaan terveellisen työpaikkaruokailun mahdollistamiseksi. (Rauramo 2012, 30.)

Uni on tärkeää työssäjaksamisen kannalta, sillä riittävä yöuni on aivojen toiminnalle välttämätöntä ja nukkuminen vaikuttaa merkittävästi myös muistiin ja näin ollen toimii dementian estohoitona. Unen tarve vaihtelee eri elämänvaiheissa ja on yksilöllistä, mutta suositusten mukaan olisi hyvä rytmittää vuorokausi niin että, tekisi kahdeksan tuntia töitä, olisi kahdeksan tuntia vapaa-aikaa ja kahdeksan tuntia unta. (Rauramo 2012, 32-34.)

On tärkeä havaita työyhteisössä mahdollinen **päihteiden käyttö** ajoissa ja tarvittaessa ohjata henkilö asianmukaiseen hoitoon. Mitä aikaisemmin päihteiden käyttö havaitaan ja siihen puututaan, sitä parempi tulos saadaan niin yhteiskunnan, työyhteisön, työnantajan kuin käyttäjänkin osalta. Päihteiden käyttö on myös selkeästi työturvallisuus kysymys. Miten tunnistaa päihdeongelmainen työyhteisössä? Hälytysmerkkejä on useita, muun muassa myöhästelyt, luvottomat poissaolot, muutokset käyttäytymisessä, alkoholin haju, työtehon heikentyminen. (Rauramo 2012, 34-36.)

Työolosuhteiden tarkistaminen on työuupumuksen hoidon ensivaihe. Apua voi hakea työterveyshuollosta tai esimerkiksi työnohjaajalta, mutta todellisen sairausloman tarpeen arvioi työterveyslääkäri. Joissakin tapauksissa sairausloma parempi vaihtoehto on tukea työssä pysymistä esimerkiksi keventämällä työtä tai lyhentämällä työaikaa. Toipuakseen työntekijä tarvitsee myös stressinhallintakeinojen selvittelyä ja muokkaamista. Siinä työterveyspsykologinen asiantuntemus on tarpeen. (Ahola 2013.)

Työnohjaus on työssäjaksamisen ja työkyvyn ylläpitämisen kannalta tärkeä väline. Työnohjausta voidaan toteuttaa yksilölle, ryhmälle tai koko työyhteisölle. Työnohjaajan tehtävänä on auttaa ohjattavaa näkemään itsensä ja työnsä entistä selkeämmin. Ohjaaja ja ohjattava muodostavat vuorovaikutussuhteen, jossa kummatkin oppivat toisiltaan. Näin ollen ohjaaja ei anna suoranaisesti neuvoja ohjattavalle vaan hän johdattelee kysymyksillä niin, että ohjattavan täytyy kehittää ratkaisut itse. (Suomen työnohjaajat ry 2013.)

Bondin (2006) tutkimuksessa ilmenee, että **psykologisen joustavuuden** lisäämisellä on monenlaisia positiivisia vaikutuksia työstressin ja työhyvinvoinnin

kannalta. Lyhytkin valmennus psykologisessa joustavuudessa tuottaa paitsi hyvinvoinnin myös työsuoritusten ja uuden oppimisen kannalta myönteisiä muutoksia (Bond 2006, 17-18). Työstressin säätelyssä tärkeimmät joustavuuden osa-alueet ovat ajatusten jäsentely, epämiellyttävien tunteiden hyväksynnän harjoittelu, tietoisuustaidot ja kyky olla läsnä nykyhetkessä sekä omien arvojen kirkastaminen ja omistautuminen tekoihin (Bond 2006, 8-14). Pietikäisen (2013,103) mukaan psykologisen joustavuuden ja työtyytyväisyyden välillä on vahva myönteinen yhteys.

Mindfulness tarkoittaa tietoisuustaitoja, jossa pyritään rauhoittamaan mieli, ajatukset ja tunteet erilaisten yksinkertaisten harjoitusten avulla. Harjoitteiden tarkoituksena on jäsentää ja hyväksyä omat ajatukset, jolloin ihminen oppii olemaan tietoisesti läsnä omassa elämässään, niin töissä kuin vapaa-ajalla (Pennanen 2006). Tietoisuustaitojen avulla pystytään lisäämään myönteisyyttä, levollisuutta, tunnetaitoja ja keskittyneisyyttä, jotka lisäävät työn tehokkuutta ja vähentävät työn kuorimittavuutta. (Vilanen 2013, 14.)

Rauramo (2012) loi tutkimuksessaan inhimillisen ja uudenlaisen lähestymistavan työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin portaatt -mallissa ihmisen perustarpeet ovat hierarkisesti portaikossa. (Kuva 2.) Korkeimman portaan voi saavuttaa vasta, mikäli kaikki tarpeet alimmilla portailla ovat riittävän hyvin tyydytetty. Malli on luotu hyödyntämällä jo olemassa olevia TYKY- ja työhyvinvointimalleja yhdistäen niiden sisältöjä Maslowin tarvehierarkian mukaisesti. (Rauramo 2012, 8-13.)

<p>5. Osaaminen Tavoitteena on organisaation ja yksilön kilpailukykyä tukeva osaaminen. Kun yksilön että yhteisön oppimista ja osaamista tuetaan, niin itsensä toteuttamisen tarve tyydyttyy. Osaamisen kehittäminen tukee niin yksilön kuin organisaation tavoitteita. Parhaimmillaan työ tarjoaa oppimiskokemuksia, oivalluksia ja mahdollisuuksia oman kapasiteetin täysipainoiseen hyödyntämiseen. Huomion kiinnittäminen työympäristön ja työolojen viihtyisyyteen lisää niin organisaation kuin yksilön kilpailukykyä.</p>	
<p>4. Arvostus Tavoitteena on työarjessa välittyvä arvostus niin omaa kuin toisen työtä kohtaan. Arvostuksen tarvetta tukevat hyvinvointia ja tuottavuutta edistävä päämäärä ja strategia, kuten myös eettisesti kestävä arvot, jotka näkyvät samanaikaisesti toiminnassa. Kokonaisvaltaisen työhyvinvointiin tähtäävän pitkäjänteisen toiminnan edellytykset ovat oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, palautekäytännöt, toiminnan arviointi ja kehittäminen.</p>	
<p>3. Yhteisöllisyys Tavoitteena on perustehtävää, päämäärää, tavoitteita ja yksilön hyvinvointia tukeva yhteisöllisyys. Työpaikan yhteishenkeä tukevat tuloksen lisäksi henkilöstöstä huolehtiminen. Työyhteisön avoimuus ja luottamus sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön lisäävät yhteisöllisyyden tarpeen tyydyttymistä. Olennaista yhteisöllisyyden kannalta ovat myös esimies-alaisuus, kokouskäytännöt ja kehittyvä työ.</p>	
<p>2. Turvallisuus Tavoitteena on kokonaisvaltainen turvallisuuden tunne. Jotta turvallisuuden tarpeet tyydyttyisivät, pitää ottaa huomioon turvallinen työympäristö ja turvalliset toimintatavat, toimeentulon mahdollistava palkkaus, työsuhteen vakaus sekä oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen työyhteisö. Turvallisuutta tukee järjestelmällinen riskienhallinta, ja aktiivinen asianmukainen työsuojelu.</p>	
<p>1. Terveys Tavoitteena on työntekijän hyvä terveys. Työterveyshuollon rooli asiantuntijana on tällä portaalla merkittävä. Työntekijän psykofysiologiset tarpeet tyydyttyvät, kun työ on mielekästä ja se mahdollistaa virikkeellisen vapaa-ajan. Hyvän terveyden kannalta välttämättömiä seikkoja ovat myös terveellinen ja säännöllinen ravinto, riittävä uni ja unen laatu, liikunta sekä sairauksien ehkäisy ja hoito.</p>	

Kuva 2. Työhyvinvoinnin portaatt (Rauramo 2012, 14-16.)

4 OHJAUS INTERNETIN VÄLITYKSELLÄ

Ohjaus on määritelmällisesti asiakkaan ja ohjaajan aktiivista ja tavoitteellista toimintaa. Ohjaus on vuorovaikutuksellista toimintaa, joka on sidoksissa kummankin taustatekijöihin. Ohjaus voidaan mieltää esimerkiksi informaation antamiseen, neuvontaan ja opetukseen. Ohjaustilanteeseen vaikuttaa useammat taustatekijät, kuten psykofyysissosiaaliset tekijät sekä ympäristötekijät. Ohjausmenetelmän valinnalla on merkitystä ohjauksen onnistumiseen. Erilaisia omaksumistyyplejä on kielellinen, visuaalinen ja toiminnallinen oppiminen. Ohjauksessa on tärkeä ottaa huomioon ohjattavan tarvitsema tiedollinen, käytännöllinen sekä emotionaalinen tuki. Ohjausprosessiin ja ohjauksen onnistumiseen vaikuttavat ohjaajan ammatillinen osaaminen, hänen omat arvot ja asenne sekä ohjattavan yksilölliset erityispiirteet. Ohjattava omaksuu uusia tietoja ja taitoja omien tarpeidensa ja merkitystensä mukaisesti ja sovittaa ne aikaisempaan tieto- ja kokemuspohjaansa. (THL 2014; Onnismaa 2007, 28-34.)

Tiedonhaku terveydestä Internetistä on lisääntynyt terveysalan ammattilaisten ja potilaiden sekä potilaiden omaisten keskuudessa huomattavasti viimeisen kymmenen vuoden ajan. Perinteinen lääkärin ja potilaan välinen kanssakäyminen on saanut kilpailua Internetistä saadun tiedonhaun vuoksi. (Higgins ym. 2011.)

Bernstam ym. (2004) tutkimuksessa käytiin läpi terveysalan verkkosivustoja (n=273). Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää laadunmittaustyökalut, joita potilas voisi itsenäisesti hyödyntää ilman ammattilaisen apua. 29% verkkosivustoista (n=80) täytti tutkimuksessa asetetut arviointikriteerit, joita olivat muun muassa tekijän ammatillinen pätevyys, sivujen ajantasaisuus, lähteet ja mainonnan ilmoittaminen. (Bernstam ym. 2004, 3-7.)

Internetin terveystiedossa oleellisinta on, että tieto on ymmärrettävässä muodossa ja lähteet ovat luotettavia. TNS Radar Oy:n tutkimuksessa (n= 1170) kävi ilmi, että 47 % miehistä ja 33 % naisista kokevat luotettavan ja riippumattoman tiedon löytämisen Internetistä vaikeaksi. Tutkimuksessa selvisi myös, että nai-

set hakevat enemmän tietoa internetistä, kun taas miehet luottavat enemmän lääkäriin. Hakukoneita käytiin vastaajien keskuudessa paljon, 40 % vastaajista hakee tiedon Googlessa tai muulla hakukoneella. (Sitra 2007.)

Wang ym. (2008) tutkimuksessa saatiin selville, että on kaksi eri tapaa, jotka ohjaavat käyttäjiä etsimään tietoa internetissä; luotettavuus ja samaistuminen. Luotettavuus ohjasi käyttäjät terveystietosivustoille kun taas samaistuminen ohjasi käyttäjät keskustelupalstoille. Pew Internet & American Life Project (2005) –tutkimuksessa kävi ilmi, että 45% ihmisistä (n=95 milj.) käytti keskustelupalstoja etsiessään tietoa terveydestä. (Wang ym. 2008, 360-63)

Fogg ym. (2003) ovat tutkineet kriteereitä, joilla käyttäjät (n=2684) arvioivat verkkosivustojen luotettavuutta. Selkeästi yleisimmäksi (46,1%) kriteeriksi nousi sivuston ulkoasu ja vasta kuudentena (14,3%) oli tietojen paikkansa pitävyys. 13,8% verkkosivujen käyttäjistä arvioi mainonnan vaikuttavan yleensä negatiivisesti sivujen luotettavuuteen. Ponnahdusikkuna-mainokset vaikuttivat käyttäjiin eniten negatiivisesti. (Fogg ym. 2003, 5-8.)

Graafisella suunnittelulla on tärkeä rooli informaation selkeään esittämiseen internetsivuilla. Suunnitellessa sivujen ulkoasua on käytössä erilaisia keinoja tekstin jäsentelyyn, kuten esimerkiksi fontin tyylisuus, koko ja sijoittelu. Niillä voidaan merkittävästi vaikuttaa tekstin selkeyteen. Erilaisille teksteille, kuten esimerkiksi eri otsikoille, leipäteksteille ja luetteloille, on hyvä olla erilaiset fontin ominaisuudet. Tekstin lihavoinnilla ja kursivoinnilla voidaan erotella yksittäisiä sanoja, lauseita tai kappaleita tekstistä. (Keyes 1993, 638-45.)

Väreillä pystytään keskittämään huomio haluttuihin kohtiin tekstissä. Oikeanlaisella värien käytöllä voidaan jäsentää tekstiä sekä nopeuttaa tiedon etsimistä tekstin joukosta. Värejä käyttämällä lukija pystyy omaksumaan tekstistä tietoa enemmän ja tehokkaammin. Vääränlainen tai liika värien käyttö tekstissä voi haitata luettavuutta, joskus parempi vaihtoehto on olla käyttämättä värejä ollenkaan. (Keyes 1993, 646-47.)

5 PROJEKTIN TEHTÄVÄ JA TAVOITE

Projektin tehtävänä oli laatia verkkosivut Terveysnettiin työkäisille työssäjaksamisen edistämisestä. Tavoitteena on tukea ja antaa tietoa työkäisille työssäjaksamisesta.

6 PROJEKTIN EMPIIRINEN TOTEUTTAMINEN

Rauramon (2012) tutkimuksessa on uudenlainen ja inhimillinen lähestymistapa työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin portaat -mallissa on kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön sekä näiden vaikutuksesta motivaatioon (Rauramo 2012, 8-9). Aiemmin painopiste oli fyysisten terveysongelmien parissa, kun taas nykyään huomioidaan enemmän psyykkistä kuormittumista sekä sosiaalisia haasteita (STM 2005, 59-60). Terveysnettiin tehtiin verkkosivut työhyvinvoinnista, sillä aihe on kovin ajankohtainen ja tästä aiheesta ei ole vielä Terveysnettivujsia. Toimeksiantosopimus (liite 1) tästä projektista on tehty Salon terveyskeskuksen kanssa marraskuussa 2013 ja projektilupa (liite 2) joulukuussa 2013.

Aiheeseen liittyviä tutkimuksia haettiin terveysalan eri tietokannoista muun muassa Medic, Medline, Pubmed. Aineiston haku rajattiin suomen- ja englanninkieleen ja vuosiin 2003-2013. Hakusanoina käytettiin työssä jaksamista, jaksamisen edistämistä, työhyvinvointia, workers health ja how to advance workers health. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Tiedonhaku

Tietokanta	Hakusanat(t)	Tulos	Otsikon perusteella valitut	Koko tekstin perusteella valitut
Medic	työhyvinvointi, 2004 – 2013, suomi	46	27	5
Medic	työssä jaksaminen, jaksamisen edistäminen, 2004 – 2013, suomi	4	3	1
Medline (Ovid)	welfare, 2004 – 2013, english	93	0	0
Medline (Ovid)	work (mental health), 2004 – 2013, english	359	0	0
Medline (Ovid)	welfare & work, 2004 – 2013, english	5	2	0
Cinahl	Research work & welfare, 2004 – 2013, english	102	0	0
Cinahl	depression diagnosis, english	123	40	1
Cinahl	worker & health, 2004 – 2013, english	73	8	0
PubMed	workers health, 2004 – 2013, english	3601	0	0
Medic	work & welfare, 2003 – 2013, english	16	1	0
Medic	masennuksen ehkäiseminen, 2003 – 2013, suomi	247	14	5
Medic	masennuksen ehkäiseminen, masennus, työ 2003 – 2013, suomi	10	5	2

Alustavasti verkkosivujen sisällöksi oli suunniteltu käsiteltävän työhyvinvointia, siitä mitä se on ja mistä se koostuu sekä psyykkistä- ,fyysistä- ja sosiaalista hyvinvointia. Lisäksi oli ajateltu, että sivuille tulee työhyvinvoinnin portaat, terveelliset elämäntavat osio, työhyvinvointitestejä linkkeinä, työuupumuksen/stressin esto ja lyhyesti masennuksen esto.

Projekti eteni tiedon keräämisellä aihetta käsittelevästä kirjallisuudesta sekä tutkimuksista. Seuraavassa vaiheessa kartoitettiin jo olemassa olevat verkkosivut ja –portaalit koskien aihetta, sekä arvioitiin sivujen tiedon luotettavuuden,

ajantasaisuuden sekä selkeyden perusteella kelpoisuus linkitettäväksi oman projektin nettisivuilta. Verkkosivujen tekeminen aloitettiin luonnostelemalla sivujen rakennetta paperille. Rakenne muodostui sisällön aiheiden ja tekstien mukaan, jonka jälkeen verkkosivuja siirryttiin luonnostelevaan Adobe Muse CC –ohjelmalla. Sisältö jäsenneltiin alasivuille niin, että se pysyisi luettavana mahdollisesti kokonaan näytöllä ilman sivun vierittämistä. Haasteeksi koitui tekstin paljous ja se, että tekstistä saataisiin lukijalle mielekäs ja helppolukuinen. Tekstistä haluttiin rentoa, joten yritettiin välttää liian asiallista kirjoitusmuotoa ja ettei lukemisesta tulisi liian raskasta.

Verkkosivujen kuvat ja grafiikka, kuten puu, lehdet ja kyltit, tehtiin ja muokattiin Adobe Photoshop CS6 –ohjelmalla. Värien määrä pidettiin rajattuna, sillä liika värien käyttö aiheuttaa ristiriitoja ja sekavuutta luettavuudessa (Lidwell ym. 2010, 48). Verkkosivujen värimaailmaksi valittiin luonnosta löytyviä värisävyjä, sillä ne ovat yleisesti keskenään toimivia värejä. Lämpimiä värisävyjä, kuten oranssin eri sävyjä, käytettiin etualalla oleviin objekteihin ja teksteihin, sekä korostuksiin.

Erilaisia fontteja testattiin selkeyden ja luettavuuden kannalta. Verkkosivujen sisältötekstin fontiksi valittiin lopulta Averia Sans Libre, koska se on visuaalisesti näyttävä eikä haluttu käyttää yleisiä fontteja, kuten Arialia. Verkkosivujen navigaatio toteutettiin kylteillä puun rungossa, kyltit ohjaavat ja opastavat elämässä. Kyltteihin jätettiin tarkoituksen mukaisesti erilaisia fontteja, sillä ne tekevät verkkosivuista elävämmän ja luonnollisemman oloiset. Kyltit sulautuvat myös puunrunkon kanssa, joten ne olivat luonnollinen valinta.

Verkkosivujen etusivulle (Kuva 3.) tehtiin mindfulness-harjoitus puusta tippuvien lehtien avulla. Puun rooli verkkosivuilla on keskeinen niin visuaalisesti kuin toiminnallisestikin. Puuhun liitetään erilaisia symboleja esimerkiksi runko symbolisoi henkistä kasvua, juuret ovat vahvuuden symboli ja oksat sekä lehdet kuvaavat elämänhallintaa ja –monimuotoisuutta. Vaahteran symbolismiin liitetään tasapaino, lupaukset ja käytännöllisyys. Vaahtera on myös yksi kauneimpia puita ruskan aikaan. Näiden symbolien ja merkitysten takia haluttiin puu verkkosivuille. Ajateltiin, että työssäjaksamisessa juuri näiden symbolien avulla, jokainen

löytäisi oman tasapainoisen polun. Vaikka symbolit eivät ole suoranaisesti kirjoitettuna verkkosivuille, jokaisella kävijällä on mahdollisuus pysähtyä miettimään puun symboliikkaa.



Kuva 3. Kuva verkkosivustosta

Verkkosivujen lopullinen koodaus tehtiin Adobe Dreamweaver CS6 –ohjelmalla, jossa kirjoitettiin luonnosteltujen sivujen koodi puhtaaksi. Koodauksessa luotiin myös tippuvien lehtien animaatio ja muut sivujen tekniset toteutukset, kuten se, että puu pystyy paikallaan vaikka sivua vieritetään alaspäin tekstiä luettaessa.

Verkkosivuilla käsitellään työhyvinvointia, sitä mitä se on ja mistä se koostuu. Lisäksi sivuilla on terveelliset elämäntavat osio, työssäjaksamisen riskitekijät sekä mistä apua -osio. Sivujen linkit osiosta löytyy työhyvinvointi testejä sekä mindfulness –harjoituksia.

Alustavia verkkosivuja esiteltiin luokkakavereille (n=17) ja sivujen muotoa muokattiin kommenttien perusteella helppolukuisemmaksi ja lukijalle mielekkäämmäksi. Aluksi sivuilla oli aivan liikaa tekstiä ja laatikot, joissa teksti oli, eivät ol-

leet vielä viimeistellyn näköisiä. Sivuja muokattiin raikkaamman näköisiksi jättämällä tausta valkoiseksi ja tekstissä olevia avainsanoja korostettiin ja lihavoitiin oranssilla. Sivuja esitettiin muokkauksen jälkeen kohderyhmään kuuluvilla maallikoilla (n=5), jotka oikolukivat ja kommentoivat sivujen sisältöä. Maallikot kehuivat muun muassa sivuilla esiintyvää puuta, että se oli hieno idea ja se teki ulkomuodosta raikkaan ja puoleensavetävän näköisen. Maallikot kokivat, että sivujen navigointi oli hauska toteutettu ja, että sivuilla oli helppo liikkua. Sivujen sisältötekstiä oli riittävästi ja se oli selkeästi luettavissa. Linkit ja testiosioista löytyi mukavia testejä ja harjoitteita. Maallikot kokivat myös, että mindfulness-harjoitteita voisi tehdä työpäivän aikana tauolla.

Toimeksiantajaa ei tavoitettu ennen verkkosivujen valmistumista, joten mahdollisuutta verkkosivujen esittämiseen ennen niiden valmistumista ei tullut. Valmiit sivut (liite 3) toimitettiin toimeksiantajalle (Salon terveyskeskukseen).

Työ valmistui huhtikuussa 2014. Se esitettiin ja arkistoiitiin Turun ammattikorkeakoulussa, myös toimeksiantajalle toimitettiin oma versio. Verkkosivut julkaistiin Turun ammattikorkeakoulun Terveysnetissä osoitteessa <http://terveysnetti.turkuamk.fi/>.

7 PROJEKTIN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Potilaanohjaus kuuluu hyvään ja laadukkaaseen hoitoon ja on olennainen osa terveydenhuollon ammattilaisia koskevista eettisistä periaatteista. Itsemääräämisoikeus ja oikeudenmukaisuus toteutuvat vain, jos potilas saa riittävää ohjausta omien valintojensa ja päätöstensä tueksi. Näyttöön tai hyviin käytäntöihin perustuva eettinen toiminta perustuu ajantasaiseen ja luotettavaan tietoon. (Elo-ranta ym. 2011, 11–14.) Tätä opinnäytetyötä tehdessä on perehdytty ohjaustaitoihin ja siihen, miten paljon hyvällä ohjauksella on merkitystä asiakkaalle. Verkkosivuja tehdessä huomioitiin eettisyys ajantasaisella ja luotettavalla tiedolla.

Health On the Net Foundation (2013) on kehittänyt 8.periaatetta verkkosivujen eettisyyden ja luotettavuuden perustaksi. HON-code:in mukaan verkkosivuilla olevan tekstin tulee perustua asianmukaiseen tietoon ja sen tulee olla terveydenhuollon ammattihenkilön tuottamaa ellei toisin mainita. Verkkosivuilta tulee myös löytyä lähteet ja lähdelinkit, joita sivuston teksteissä on käytetty. (Health On the Net Foundation 2013.) Tämän opinnäytetyön eettisyyteen ja luotettavuuteen vaikuttaa se, että kaikki tuotettu teksti perustuu tutkittuun, luotettavaan ja ajankohtaiseen tieteelliseen tietoon. Verkkosivuilla on käytetty ajan tasalla olevia lähteitä ja ne löytyvät sivuilla olevasta lähdeluettelosta.

Verkkosivujen tekijän tulee esittää tieto mahdollisimman selkeästi ja ymmärrettävästi sekä ilmoittaa verkkosivujen kävijöille yhteystiedot, josta voi kysyä lisätietoa tai tukea. Lisäksi verkkosivuilla tulee näkyä päiväys, jolloin sivuja on edellisen kerran päivitetty. (Health On the Net Foundation 2013.) Verkkosivujen tiedon esittämiseksi on valittu mahdollisimman selkeä fontti ja värien määrä on pidetty vähäisenä. On otettu myös huomioon, että tekijän yhteystiedot löytyvät verkkosivuilta ja päivämäärä viimeisimmästä päivityksestä näkyy verkkosivujen alareunassa.

Mikäli verkkosivusto tai sen sisällön tuottaja saa taloudellista tukea tai palveluita ulkopuoliselta taholta on siitä mainittava erikseen sivuilla. Mikäli verkkosivuston tekijä saa sivulla olevista mainoksista rahaa, siitä pitää ilmoittaa sekä kuvata sivustolla käytettävä mainospolitiikka. (Health On the Net Foundation 2013.) Opinnäytetyön tekijä ei saa mitään taloudellista tukea verkkosivuista eikä sivuilla ole mainoksia.

Opinnäytetyötä tehdessä tulee aina ottaa huomioon lähteiden luotettavuus ja tarkasteltava ja arvioitava lähdemateriaalin asiantuntevuus ja ajantasaisuus. Lähteiden luotettavuutta parantaa se, että tekijät ovat alansa asiantuntijoita ja mahdollisesti tunnettuja. Luotettava lähde voi olla kirjallisen lähteen lisäksi esimerkiksi haastattelu, raportti tai sähköinen lähde. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 72-77; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2010, 2-3.) Tässä opinnäytetyössä on huomioitu, että lähteet ja lähdeviitteet täyttävät tieteellisen tiedon vaatimusten kriteerit. Kirjallisten lähteiden lisäksi on käytetty sähköisiä lähteitä.

Projekttilupa joka anottiin ja saatiin joulukuussa 2013, lisää osaltaan opinnäytetyön luotettavuutta. Opinnäytetyön luotettavuutta horjuttaa se, että sen on tehnyt yksi henkilö, kuitenkin luotettavuutta lisää se, että sitä on luetuttu useita kertoja sairaanhoitaja kollegoilla (n=3) sekä maallikoilla (n=3). Verkkosivuja on esiteltävä kohderyhmään kuuluvilla maallikoilla (n=5), luokkakavereilla (n=17) sekä sairaanhoitajilla (n=4). Kuvat ja animaatiot, joita verkkosivuilla on käytetty ovat joko itse otettuja tai tehtyjä. Tässä opinnäytetyössä on suurimmaksi osaksi käytetty suomenkielisiä lähteitä, joka vaikuttaa myös osaltaan työn luotettavuuteen. Tosin perusteltua on, että työkuultuuri on sidoksissa maan elintapoihin ja täten suurin osa käytetyistä lähteistä ovat suomalaisia, koska opinnäytetyön kohderyhmä oli suomalaiset työikäiset.

8 POHDINTA

Yhteiskunnassa ja työelämässä on tapahtunut viimeisten vuosikymmenien aikana muutoksia ja näiden muutosten myötä työn psykososiaaliset kuormitustekijät ovat korostuneet. Työolojen terveellisyyttä ja turvallisuutta arvioitaessa on fyysisen ja aktiivisen työympäristön ohella kiinnitettävä huomiota myös psykososiaaliseen työympäristöön. (Rauramo 2012, 54-56.) Täten työssäjaksamisen edistäminen on hyvin ajankohtainen aihe ja siihen tulee panostaa vastaisuudessaakin.

Syväsén (2003) mukaan nyky-yhteiskunnassa työntekijöiden tavoitettavuus on teknologian kehityksen myötä selkeästi parantunut, mutta samalla paineet ja vastuu ovat lisääntyneet. Yhteiskunnan asettamat vaatimukset työntekijöille ovat lisääntyneet ja tämä aiheuttaa pitkällä ajan tähtämellä työntekijöille stressitekijöitä. (Syvänen 2003, 41.) Projektin tarkoituksena on herättää ihmiset miettimään omaa työssäjaksamistaan ja verkkosivujen avulla jakaa tietoa stressinhallintakeinoista. Työntekijöiden olisi hyvä tunnistaa omat heikkoudet ja vahvuudet työssään sekä puntaroida omaa jaksamistaan.

Viime vuosien suurin syy sairaus poissaoloille johtuu mielenterveydenhäiriöistä. Yleisin poissaoloon johtava syy on masennus. Lähes puolet uusista masennuksista on työstressiperäisiä. Vuonna 2007 hieman yli 4000 suomalaista joutui masennuksen takia työkyvyttömyyseläkkeelle. (Pietikäinen 2013, 37 - 38.) Rauramon (2012) mielestä on tärkeää panostaa ajoissa työntekijöiden psykososiaaliseen hyvinvointiin, sillä se parantaa työn laatua, johtamisen organisointia ja luo yhteisöllisyyttä. (Rauramo 2012, 54-56.) Panostamalla ja kiinnittämällä huomio ajoissa työntekijöiden työhyvinvointiin voitaisiin vähentää työkyvyttömyyseläkejaksajia. Työterveyshuollon henkilökunnan tulisi kannustaa kuntoutustuella olevia työkäisiä enemmän ja aikaisemmin työkokeiluihin. Täten voitaisiin välttyä hoitoresistentiltä masennukselta, jonka aiheuttajana on useinmiten alkoholi tai muut päihteet. Verkkosivuilla on riskitekijät ja mistä-apua osio juuri näiden ongelmien ennaltaehkäisemiseksi.

Elämäntavat kuten uni, ravitseminen, liikunta ja päihteet vaikuttavat työn- ja elämänlaatuun yhtäläisesti. On tärkeä rytmittää työ ja vapaa-aika ja muistaa nukkua riittävästi. (TTL 2013.) Partisen ja Huovisen (2011, 176-177) mukaan unetomuudesta seurannut univaje altistaa myös työtapaturmille. Rauramo (2012) korostaa myös työpaikkaruokailun tärkeyttä, sillä se ylläpitää sosiaalisia suhteita työpaikalla ja sen kautta pääsee myös hetkeksi irroittautumaan työstään. Liikunnalla on merkittävä vaikutus terveyden ja työkyvyn ylläpitämisessä. Hyvä fyysinen kunto auttaa jaksamaan työssä paremmin ja on todettu, että liikunta lisää työvuosia jopa 20 vuotta. Päihteiden käyttö on myös selkeästi työturvallisuus kysymys. (Rauramo 2012, 27-28, 30, 34-36.) On tärkeä huomioida työntekijöiden elämäntavat, sillä pelkästään jo yksi edellä mainituista asioista saattaa vaikuttaa negatiivisesti työssäjaksamiseen. Terveelliset elämäntavat edesauttavat jaksamista työssä. Tämän takia verkkosivuilta löytyy elämäntavat-osio.

Kuokkasen (2004) mukaan hyvä fyysinen terveys on jaksamisen perusta. Työssäjaksamisen kannalta terveyttä täytyy kuitenkin tarkastella laajemmin myös psyykkisen ja sosiaalisen terveyden kannalta. (Kuokkanen 2004.) Työntekijöiden sosiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttavat yhteisöllisyys sekä työelämän laadukkuus. Tyytyväisyys ja hyvä työhyvinvointi on suojaava tekijä haasteellisissakin elämäntilanteissa. (Manka & Larjovuori 2013, 9.) Nyky-yhteiskunnassa työpaineet ja kiire ovat lisääntyneet, joka vaatii työntekijöiltä enemmän psyykkistä ja sosiaalista jaksamista. Ongelmat fyysisen terveyden kanssa, kuten esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinsairaudet, kuormittavat pidemmän päälle psyykkistä terveyttä ja siten ovat taakka työssäjaksamiselle. Verkkosivuilla on kerrottu näiden kaikkien osa-alueiden vaikutuksesta työhyvinvointiin.

Työhyvinvoinnin edistämiseen liittyy myös kustannustehokkuusajattelu. Työhyvinvointiin panostettu raha kustantaa itsensä monin kerroin takaisin, jos työelämän laatuun panostetaan, se parantaa liiketulosta 2000 euroa per työntekijä. (Rauramo 2012, 19.) Työnantajat tarttuvat yleensä vasta työntekijän uupuessa tai sairastuessa työpaikalla esiintyviin ongelmiin. Työnantajien tulisi panostaa ennakoivasti työntekijöiden hyvinvointiin, kuten työyhteisöjen kehittämispäiviin,

työnohjaukseen sekä säännöllisiin terveystarkastuksiin, vaikka se toisikin alkuun lisäkustannuksia.

Internetin terveystiedossa oleellisinta on, että tieto on ymmärrettävässä muodossa ja lähteet ovat luotettavia. TNS Radar Oy:n tutkimuksessa (n= 1170) kävi ilmi, että 47 % miehistä ja 33 % naisista kokevat luotettavan ja riippumattoman tiedon löytämisen Internetistä vaikeaksi. (Sitra 2007.) Nykyään internetistä löytyy hyvin paljon ja laidasta laitaan erilaista tietoa, olisi hyvä, jos työikäisille olisi myös kehitetty HON-code:in tapainen sivusto, josta he voisivat tarkastella internetistä löytyvän terveysalan tiedon luotettavuutta.

Jatkossa tulisi panostaa työntekijöiden elämäntapa ohjaukseen sekä psyykkisen-, fyysiseen- ja sosiaaliseen työhyvinvointiin. Työpaikalla tulisi kiinnittää huomiota ilmapiiriin sekä hyödyntää mindfulness ja työnohjaus mahdollisuuksia. Näitä asioita voitaisiin koota terveysalanammattilaisten ylläpitämille verkkosivuille, joiden kautta tieto olisi työntekijöille helpommin saatavilla.

LÄHTEET

Ahola, K. 2013. Stressistä uupumus. Työterveyslaitos.

Bernstam, E.; Shelton, D.; Waljia, M. & Meric-Bernstam, F. 2004. Instruments to assess the quality of health information on the World Wide Web: what can our patients actually use? International Journal of Medical Informatics. Ireland: Elsevier.

Bond, F.; Hayes, S. & Barnes-Holmes, D. 2006. Psychological flexibility, ACT and organizational behavior. New York: The Haworth Press.

Bond, F.; Flaxman, P. & Bunce, D. 2008. The influence of psychological flexibility on work redesign: Mediated moderation of a work reorganization intervention. Journal of Applied Psychology, 645-54.

Eloranta, T. & Virkki, S. 2011. Ohjaus hoitotyössä. Latvia: Tammi.

Fogg, B.; Soohoo, C.; Danielson, D.; Marable, L.; Stanford, J. & Tauber, E. 2003. How Do Users Evaluate the Credibility of Web Sites? Proceedings of the 2003 conference on Designing for user experiences. New York: ACM, 1-15.

Griffiths, K. 2000. Quality of web based information on treatment of depression: cross sectional survey. Viitattu 20.3.2014

<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC27555/>.

Health On the Net Foundation. 2013. Viitattu 13.2.2014

<http://www.hon.ch/HONcode/Patients/Finnish/>.

Higgins, O.; Sixsmith, J.; Barry, M.M. & Domegan, C. 2011. A literature review on health information- seeking behaviour on the web: a health consumer and health professional perspective. Stockholm: ECDC. Viitattu 10.3.2014

<http://www.ecdc.europa.eu/en/publications/Publications/Literature%20review%20on%20health%20information-seeking%20behaviour%20on%20the%20web.pdf>.

Huttunen, M. 2013. Masennus. Duodecim Terveyskirjasto. Viitattu 31.1.2014

http://www.terveyskirjasto.fi/kotisivut/tk.koti?p_artikkeli=dlk00389.

Hyppänen, R. 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta. Helsinki: Talentum.

Jääskeläinen, E. & Miettunen, J. 2011. Psykiatriset arvioasteikot kliinisessä työssä. Duodecim. Viitattu 3.2.2014

http://www.duodecimlehti.fi/web/guest/arkisto?p_p_id=Article_WAR_DL6_Articleportlet&p_p_action=1&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=1&viewType=viewArticle&tunnus=duo99726.

Kauppinen, T.; Mattila-Holappa, P.; Perkiö-Mäkelä, M.; Saalo, A.; Toikkanen, J. Tuomi-vaara, S.; Uuksulainen, S.; Viluksela, M. & Virtanen, S. 2012. Työ ja terveys Suomessa. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 27.9.2013

http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2_012.pdf.

Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma & Suomen mielenterveysseura. 2010. Tunnista ajoissa stressi ja uupuminen. Painotalo Auranen Oy.

Keyes, E. 1993. Typography, Color and Information Structure. Rensselaer Polytechnic Institute. Technical communication Fourth Quarter, 638-54.

Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Korkeila, J. 2008. Stressi, tunteiden säätely ja immunitaetti. Viitattu 27.9.2013
<http://www.terveyskirjasto.fi/xmedia/duo/duo97123.pdf>.

Kuokkanen, L. 2004. Sairaanhoidajaliitto. Viitattu 4.3.2014

http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/ammattilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoitajalehti/8_2004/muut_artikkelit/ajankohtainen_tyohyvinvointi_hoi/.

Leinonen, E. 2011. Voimavarat työssäjaksamisen edistäjänä. Pro gradu tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 27.9.2013

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/26618/URN:NBN:fi:jyu-201103011838.pdf?sequence=1>.

Lidwell, W.; Holden, K. & Butler, J. 2010. Universal Principles of Design. Beverly: Rockport Publishers.

Lääkelaitos. 2007. Suomen lääketilastot. Helsinki: Lääkelaitos.

Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOY.

Manka, M-L. & Larjovuori, R-L. 2013. Yhteisöllisyydellä menestykseen – opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. Tampere: Tampereen yliopisto.

Martelin, T.; Hyyppä, M.; Joutsenniemi, K. & Nieminen, T. 2009. Elämä pelissä. Helsinki: Duodecim.

Mattila, A. 2010. Stressi. Terveyskirjasto. Viitattu 2.1.2014

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976.

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Partinen, M. & Huovinen, M. 2011. Unikoulu aikuisille: Opi selättämään unettomuus. Helsinki: WSOY.

Pennanen, L. 2006. Rentoutus ja stressinhallinta. Viitattu 4.2.2014

<http://www.rentoutus-stressinhallinta.info/3-rentoutuminen.html>.

Perkiö-Mäkelä, M.; Hirvonen, M.; Elo, A-L.; Kandolin, I.; Kauppinen, K.; Kauppinen, T.; Ketola, R.; Leino, T.; Manninen, P.; Miettinen, S.; Reijula, K.; Salminen, S.; Toivanen, M.; Tuomivaara, S.; Vartiala, M.; Venäläinen, S. & Viluksela, M. 2010. TYÖ JA TERVEYS -haastattelututkimus 2009. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 28.9.2013
http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/tyo_ja_terveys_haastattelututkimus_2009.pdf.

Perkiö-Mäkelä, M. & Kauppinen, T. 2012. Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Helsinki: Työterveyslaitos.

Pietikäinen, P. 2011. Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Pietikäinen, A. 2013. Joustava Mieli. Vapaudu stressin, uupumuksen ja masennuksen yliotteesta. Helsinki: Duodecim.

Pulkkinen, L.; Rönkä, T.; Feldt, T.; Kinnunen M-L. & Kokko, K. 2005. Työuran ja hyvinvoinnin kehityspolkuja. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Puumalainen, R. 2004. Työikäisten ravitsemuskasvatus. Terveyskirjasto. Viitattu 31.1.2014 http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00114.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Porvoo: Bookwell Oy.

Rissa, K. 2007. Tulosta ja hyvinvointia –Druvan malli. Työturvallisuuskeskus.

Sirta. 2007. Internet on merkittävä terveystiedon lähde. Viitattu 10.3.2014

<http://www.sitra.fi/uutiset/terveydenhuolto/internet-merkittava-terveystiedon-lahde>.

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä. 2005. Työhyvinvoinnin tutkimus Suomessa ja sen painoalueet. Terveiden ja turvallisuuden näkökulmasta. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Suomen työnohjaajat ry. 2013. Viitattu 3.2.2014

<http://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus/index.php>.

Syvänen, S. 2003. Työn paineet ja puuttumattomuuden kustannukset. Tampere: Tampereen yliopisto.

Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. 2014. Viitattu 3.2.2014

http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/tutkimus/tyokalut/neuvontapalvelut/lait/kasitteet.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2010. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen. Sastamala: Vammalan kirjapaino Oy.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2012. Viitattu 2.1.2014.

https://www.tem.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tiedotearkisto/vuosi_2012?109336_m=108108.

Työsuojeluhallinto. 2013. Viitattu 3.2.2014 <http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyosuojelutoiminta>.

Työsuojelulaki 23.8.2002/738 Viitattu 3.2.2014

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

Työterveyslaitos. 2013a. Viitattu 12.2.2014

http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/stressi_tyouupumus_ja_mielenterveys/Sivut/default.aspx.

Työterveyslaitos. 2013b. Sopeutuminen epätyypillisiin työaikoihin. Viitattu 31.1.2014

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/sopeutuminen_epatyypillisiin_tyoaikoihin/sivut/default.aspx.

Työterveyslaitos. 2011. Työstressi ja uni hoitotyössä. Tampere: Juvenes Print - Tampereen Yliopistopaino.

Vilanen, P. 2013. Mitä mindfulness on? Työnohjaus & coaching: Sued Management Oy & Luotain Consulting Oy.

Villka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Wang, Z.; Walther, J.; Pingree, S. & Hawkins, R. 2008. Health Information, Credibility, Homophily, and Influence via the Internet: Web Sites Versus Discussion Groups. Taylor & Francis Group, 358–68.

Turun ammattikorkeakoulu
Terveysala, Salo
Yhälistentie 2
24130 Salo



1 (1)

OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTOSOPIMUS

Toimeksiantajan nimi: Salon terveyskeskus
Toimeksiantajan osoite: Pääterveysasema, Sairaallantie 9, Salo
Yhteyshenkilö/asema: Pirjo Parviainen/ hallintoylihoitaja vs.
Yhteystiedot: puh. 02 7721, e-mail pirjo.parviainen@salo.fi

Hanke	Aihe	Tekijät	Ryhmä
Terveysnetti/ Työkäisten netti	Elämää Menerin taudin kanssa	Emmi Ruotsalainen NHTHSS11 ja Jenna Oikonen	NHSHSK11
Terveysnetti/ Työkäisten netti	Sydämen vajaatoiminta ja sen ehkäisy	Kirsi Heimo	NHSHSK11
Terveysnetti/ Työkäisten netti	Työssä jaksamisen edistäminen	Tytti Niittumäki	NHSHSK11
Hoitonetti	Musiikki muistisairaiden vanhusien hyvinvoinnin edistäjänä	Tiina Haapamäki	NHSHSK11
Hoitonetti	Musiikin käyttö työkäisten masennuksen hoidossa	Andrei Michine	NHSHSK11
Hoitonetti	Vajaaravituksen tunnistaminen ja ehkäisy muistisairailta	Heidi Holm, Katja Aho ja Christel Roth	AHSHSS12
Terveysnetti/ Työkäisten netti	Epävakaa persoonallisuusohjeita omaisille	Anna-Kaisa Tanhuanpää	AHSHSS12

Päiväys ja allekirjoitukset:

6.11.2013
Päiväys

Pirjo Parviainen
AMK:n edustaja/opinnäytetyön ohjaaja



OPINNÄYTETYÖN SOPIMUSEHDOT*

OHJAUS JA VASTUUT

Vastuu opinnäytetyön tekemisestä ja tuloksista on opiskelijalla. Turun ammattikorkeakoulu vastaa opinnäytetyön ohjauksesta. Toimeksiantaja sitoutuu antamaan opiskelijan käyttöön kaikki opinnäytetyön tekemisessä tarvittavat tiedot ja aineistot sekä ohjaamaan opinnäytetyötä toimeksiantajaorganisaation näkökulmasta.

OIKEUDET

Opinnäytetyön tekijänoikeus kuuluu tekijälle eli opiskelijalle. Tekijänoikeuden lisäksi myös muiden immateriaalioikeuksien osalta noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa kyseessä olevaa oikeutta koskevaa lainsäädäntöä.

TYÖSUHDE JA KUSTANNUKSET

Mahdollisesta työsuhteesta, työstä maksettavasta palkki- osta ja työstä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten korvaamisesta toimeksiantaja ja opinnäytetyön tekijä sopivat erikseen.

TULOSTEN JULKISTAMINEN JA LUOTTAMUKSELLISUUS

Opinnäytetyöstä laaditaan Turun ammattikorkeakoulun ohjeen mukainen kirjallinen raportti.

Kirjallinen raportti luovutetaan toimeksiantajalle ja asetetaan kirjaston kokoelmiin tai julkaistaan elektronisessa muodossa verkkokirjastossa.

Julkaistava opinnäytetyöraportti on laadittava niin, ettei se sisällä liike- tai ammattisalaisuuksia tai muita julkisuuslaissa (laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta) salassa pidettäväksi määrättyjä tietoja, vaan ne jätetään työn tausta-aineistoon. Opinnäytetyön arvioinnissa otetaan huomioon sekä julkaistava että salassa pidettävä osa.

Opinnäytetyön toimeksiantaja ja opiskelija sitoutuvat pitämään salassa kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja sitä edeltävissä tai sen jälkeisissä neuvotteluissa esiin tulevat luottamukselliset tiedot ja asiakirjat.

Toimeksiantajan edustajalle varataan mahdollisuus tutustua opinnäytetyöraporttiin viimeistään neljätoista (14) päivää ennen aiottua julkaisemista. Toimeksiantaja antaa työstä ennen edellä mainittua julkaisemisajankohtaa lausunnon, jossa voidaan määritellä opinnäytetyöraporttiin mahdollisesti sisältyvät liike- tai ammattisalaisuudet, joita ei julkaista.

Mitä liike- tai ammattisalaisuuksiin liittyviä asioita ei esitetä opinnäytetyöraportissa?

OLEMME YHTEISESTI SOPINEET OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUKSESTA YLLÄ ESITETYLÄ TAVALLA

30.10.2013

13.11.2013

Opiskelija

Toimeksiantaja

LIITE : OPINNÄYTETYÖSUUNNITELMA

* Turun ammattikorkeakoulun toiminnan yhtiöittämistä vuoden 2014 alusta valmistellaan. Osakeyhtiön toiminnan alettua tämä sopimus siirtyy Turun AMK:n toiminnan vastaanottavalle yhtiölle.

Turun ammattikorkeakoulu
Joukahaisenkatu 3 A, 20520 Turku
puh. 02 263 350 faksi 02 2633 5791
sposti etunimi.sukunimi@turkuamk.fi

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
Terveysala, Salo
Yhäistentie 2
24130 SALO
Puh. (02) 263 350
Fax. (02) 2633 6179

ANOMUS OPINNÄYTETYÖNÄ TOTEUTETTAVASTA PROJEKTISTA

Projektin nimi	Työssä jaksamisen edistäminen -Terveysnetti	
Projektitehtävä	Projektin tehtävänä on laatia internetsivut Terveysnettiin työikäisille työssä jaksamisen edistämisestä.	
Projektin kuvaus	Alustavasti nettisivujen sisällöksi on suunniteltu käsittelevän työhyvinvointia, siitä mitä se on ja mistä se koostuu sekä psyykkistä-, fyysistä- ja sosiaalista hyvinvointia. Lisäksi on ajateltu, että sivuille tulee työhyvinvoinnin portaat, terveelliset elämäntavat osio, työhyvinvointitestejä linkkeinä, työuupumuksen/stressin esto ja lyhyesti masennuksen esto.	
Projektin toteuttamisajankohta	Marraskuu 2013 – maaliskuu 2014	
Projektin arvioitu valmistumisajankohta	Kevät 2014	
Projektisuunnitelma hyväksytty	22,11 2013	
Projektin ohjaajat	<p><u>Pelander Tiina</u> puh <u>044 3075486</u> <i>Tiina Pelander</i></p> <p><u>Nikunen Sirpa</u> puh <u>044 3075490</u> <i>Sirpa Nikunen</i></p>	
<p>Sitoudumme toteuttamaan projektimme projektisuunnitelmassa esitettyjen vaiheiden puitteissa ja siten, että projektiin osallistuvien henkilöiden anonyymiteetti säilyy.</p>		
Projektin tekijät	<u>Hoitotyö</u> (suuntautumisvaihtoehto)	<u>NHSHSK11</u> (ryhmä)
	<u>Tytti Niittumäki</u> (nimi)	
	<u>Resiinaraitti 8 as 7, 20100 Turku</u> (osoite)	
	<u>040 4718618</u> (puhelinnumero)	

Anomus käsitelty 20/12/2013
 lupa myönnetty
 lupa evätty, peruste _____

Allekirjoitus Tytti Niittumäki

Anomus ja projektisuunnitelma toimitetaan yhtenä kappaleena, josta toimeksiantaja lähettää kopiot yhdelle opiskelijalle, yhdelle ohjaavalle opettajalle ja kullekin työhön osallistuvalla toimipisteelle. Alkuperäinen jää toimeksiantajalle. Valmis työ toimitetaan toimeksiantajalle sovitulla tavalla.



Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin portaat -mallissa ihmisen perustarpeet ovat hierarkisesti portaikossa. Korkeimman portaan voi saavuttaa vasta, mikäli kaikki tarpeet alimmilla portailla ovat riittävän hyvin tyydytetty.



Fyysistä ja psyykkistä työhyvinvointia voidaan parantaa huomioimalla työympäristössä olevat haitalliset ja vaaralliset tekijät.

- liiallinen melu
- koneiden ja laitteiden kunto ja niiden säännöllinen tarkastus
- työskentelyasentojen huomioiminen
- paloturvallisuus ja säännölliset paloturvallisuus harjoitukset

Sosiaalista ja henkistä työhyvinvointia lisää

• kommunikointi toisten tuottavuuden kanssa



Elämäntavat

Liikunnalla on merkittävä vaikutus terveyden ja työkyvyn ylläpitämisessä. Hyvä fyysinen kunto auttaa jaksamaan työssä paremmin ja on todettu, että liikunta lisää työvuosia jopa 20 vuotta. Lisää neuvontaa liikunnasta löydät [linkit ja testit-osiosta](#).

Lue lisää..

Ravitsemuksen avaintavoitteita

- energian kokonaissaannin lasku
- suolan käytön vähentäminen
- ruokavalion tyydyttyneen rasvan vähentäminen
- kuitupitoisia hiilihydraatteja eli täysjyväviljaa
- kasviksia, marjoja ja hedelmiä – monipuolisesti ja värikkäästi
- huolehdi luustostasi D-vitamiinilla ja kalsiumilla -> kalaa ja maitotuotteita

Lautasmallin löydät linkit ja testit-osiosta.



Työssäjaksamisen edistäminen

Etusivu
 Työhyvinvointi
 Elämäntavat
 Riskitekijät
 Mistä apua?
 LINKIT + TESTIT
 Tekijät
 Lähteet
 ← TERVEYSNETTI

Asetu mukavaan asentoon ja tarkkaile, mitä mielessäsi juuri nyt liikkuu. Mitä ajattelet tai tunnet. Kun havainnoit ajatuksen tai tunteen, niin anna sen leijua tippuvan lehden mukana pois. Jos esimerkiksi huomaat olevasi ärtynyt, niin valitse tippuva lehti ja laita mielessäsi lehdelle ajatus "olen ärtynyt".

Päivitetty 19.3.2014



Riskitekijät

Etusivu
 Työhyvinvointi
 Elämäntavat
 Riskitekijät
 Mistä apua?
 LINKIT + TESTIT
 Tekijät
 Lähteet
 ← TERVEYSNETTI

Työterveyslaitoksen (2010) julkaiseman tutkimuksen mukaan **unettomuus** on lisännyt työkyvyttömyyden riskiä etenkin silloin, kun samanaikaisesti on todettu tuki- ja liikuntaelinsairaus tai mielenterveysongelma.

Epäsäännölliset työajat aiheuttavat **stressiä** ja kuormittavat ihmistä. Stressin tunnusomaisia piirteitä voivat olla

- hermostuneisuus
- ärtyneisyys
- jännittyneisyys

Pitkittyneen työstressin seurauksena voi kehittyä työuupumus eli burnout.

Lue lisää..



Mistä apua?

Apua voi hakea **työterveyshuollosta tai työnohjaajalta**, mutta todellisen sairausloman tarpeen arvioi **työterveyslääkäri**.

Työnohjaus on työssäjaksamisen ja työkyvyn ylläpitämisen kannalta tärkeä väline. Työnohjausta voidaan toteuttaa yksilöllä, ryhmällä tai koko työyhteisöllä.

Lue lisää..

Joskus sairauslomaa parempi vaihtoehto on tukea työssä pysymistä esimerkiksi **keventämällä työtä** tai **lyhentämällä työaikaa**.



Linkit & testit

Linkit

Lisätietoa työhyvinvoinnista:

- http://www.vahvistamo.fi/vahvistamo/voi_hyvin/voi_hyvin

Turun kaupungin tarjoamia liikuntapalveluita:

- <http://www.turku.fi/public/default.aspx?nodeid=14064&culture=fi...>

Salon kaupungin tarjoamat liikuntapalvelut:

- <http://www.salo.fi/liikunta/>

Terveellisen ruokavalion lautasmallin näet täältä:

- <http://www.sydanliitto.fi/lautasmalli2#.UymxLihJP88>

Testit & harjoitukset

Testaa työhyvinvointisi:

- http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/testi/sivut/tyonimu_testi.asp

Testaa millainen työkaveri olet:

- <http://editor.zef.fi/etera2/player/client.php?s=ud9m5f6gnjld7429pqafd0cig7>



Tekijät

Työssäjaksamisen edistäminen

Nämä sivut ovat toteutettu osana opinnäytetyötä Turun Ammattikorkeakoulussa keväällä 2014.

Sivujen sisällöstä vastasi sairaanhoitajaopiskelija Tytti Niittumäki.

Kuvat Tytti Niittumäki.



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
ÅBO YRKESHÖGSKOLA

Päivitetty 24.3.2014



Lähteet

Ahola, K. 2013. Stressistä uupumus. Työterveyslaitos.

Bond, F.; Hayes, S. & Barnes-Holmes, D. 2006. Psychological flexibility, ACT and organizational behavior. New York: The Haworth Press.

Bond, F.; Flaxman, P. & Bunce, D. 2008. The influence of psychological flexibility on work redesign: Mediated moderation of a work reorganization intervention. Journal of Applied Psychology, 645-654.

Pennanen, L. 2006. Rentoutus ja stressinhallinta. Viitattu 4.2.2014 <http://www.rentoutus-stressinhallinta.info/3-rentoutuminen.html>.

Pietikäinen, A. 2013. Joustava Mieli. Vapaudu stressin, uupumuksen ja masennuksen yliotteesta. Helsinki: Duodecim.

Puumalainen, R. 2004. Työikäisten ravitsemuskasvatus. Terveyskirjasto. Viitattu 31.1.2014 http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00114.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Porvoo: Bookwell Oy.

Suomen työnohjaajat ry. 2013. Viitattu 3.2.2014 <http://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus/index.php>.

Työterveyslaitos. 2011. Työstressi ja uni hoitotyössä. Tampere: Juvenes Print - Tampereen Yliopistopaino.