

**Yhteinen huoli puheeksi –
hoitajien psyykkinen kuormittuminen hoitotyön haasteena**



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Sairaanhoitajakoulutus

Syksy 2022

Elli Tamminen

Liisa Östring

Sairaanhoidajakoulutus

Tekijä Elli Tamminen, Liisa Östring

Työn nimi Yhteinen huoli puheeksi - Hoitajien psyykkinen kuormittuminen hoitotyön haasteena

Ohjaaja Kirsi Kanerva

Tiivistelmä

Vuosi 2022

Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää ja kartoittaa hoitajien psyykkistä hyvinvointia ja kuormitustekijöitä hoitotyössä. Tavoitteena oli tuottaa sähköinen opas, josta löytyy tietoa työn kuormitustekijöistä, työuupumuksen oireista ja yhteystietoja paikkoihin, joista voi saada apua oman jaksamisen hoitamiseen. Opinnäytetyön tilaajana toimi Kanta-Hämeen keskussairaala.

Opinnäytetyön teoreettisessa osiossa selvitettiin työhön liittyviä kuormitustekijöitä ja selvitettiin työuupumuksen aiheuttajia, ilmentymistä, ennaltaehkäisyä ja hoitoa sekä tuotiin esille keinoja asian puheeksi ottamiseksi. Opinnäytetyön sisällönvalinnan taustalle tehtiin kysely hoitajille. Tuloksia ei opinnäytetyössä käsitelty lainkaan, vaan se vaikutti tietoperustan sisällönvalintoihin, kun saatiin selville, miten ilmiö näyttäytyi käytännön työelämässä.

Toiminnallisen opinnäytetyön myötä valmistui sähköinen opas tilaajalle. Sähköiseen versioon päädyttiin, jotta oppaan jakaminen eteenpäin olisi helpompaa ja sen avulla voidaan mahdollisesti hyötyä entistä enemmän. Oppaassa annettiin tietoa työuupumuksesta ja siitä, kuinka sitä voidaan ehkäistä tai estää. Opas sisälsi matalan kynnyksen linkejä, joista saa apua omaan jaksamiseen.

Avainsanat psyykkinen hyvinvointi hoitotyössä, kuormitustekijät hoitotyössä, työuupumisen merkit, työuupumisen ehkäisy, hoitotyön opas

Sivut 37 sivua ja liitteitä 3 sivua

The purpose of this practice-based thesis was to find out and survey the mental well-being and stress factors for nurses in nursing work. The aim was to produce an electronic guide that provides information on the load factors of work. In addition, the symptoms of occupational burnout are discussed. The thesis includes contact information for nurses to get help for their burnout. The thesis was commissioned by the Central Hospital of Kanta-Häme.

The background of the thesis examines the work-related stress factors and the causes of occupational burnout are explored. In addition, the treatments and prevention of occupational burnout are discussed. The background the thesis includes a survey targeted at nurses. The results of the survey will not be published, but they were used as a basis of the discussion section.

The practical part of this thesis was carried out by creating an electronic guide for employees of the Central Hospital of Kanta-Häme. The guide was completed in an electronic form due to it being easier to share and potentially reaching many employees. An electronic guide contains information on stress factors, occupational burnout and how it can be treated. The guide contains web addresses where the employee can get help for their own well-being.

Keywords Psychological well-being in nursing, stress factors in nursing, signs of burnout, prevention of burnout, nursing guide

Pages 37 pages and appendices 3 pages

Sisälllys

1	Johdanto	1
2	Hoitajien psyykkinen hyvinvointi.....	1
3	Kuormitustekijät hoitotyössä	2
3.1	Vuorotyön työajat	5
3.2	Vuorotyön unirytm.....	6
3.3	Epäsäännöllinen ruokailurytmi	9
3.4	Liikunnan harrastamisen haasteet.....	12
4	Työuupumuksen merkit ja ennaltaehkäisy	13
4.1	Työuupumuksen merkit	14
4.2	Työuupumuksen aiheuttajat	15
4.3	Työuupumuksen selvittämisessä käytettävät keinot.....	16
4.4	Työuupumuksen hoito	17
4.5	Työuupumuksen ennaltaehkäisy	19
4.6	Matalan kynnyksen linkit ennaltaehkäisyyn	20
4.7	Jaksamisen puheeksi ottaminen	23
5	Hyvä hoitotyön opas.....	24
6	Toiminnallisen opinnäytetyön toteutus	25
6.1	Tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	25
6.2	Aineistonhaku menetelmät ja aikataulu	25
7	Toiminnallisen opinnäytetyön eettiset toimintatavat ja työn luotettavuus.....	27
8	Johtopäätökset	28
	Lähteet.....	31

Liitteet

Liite 1	Saatekirje kyselyyn
Liite 2	Kyselylomake
Liite 3	Opas

1 Johdanto

Viime aikoina on ollut paljon keskustelua ja uutisia hoitajien jaksamisesta ja psyykkisestä hyvinvoinnista. Lisäksi on tullut ilmi, kuinka moni jo pitkään hoitoalalla työskennellyt on vaihtanut tai on vaihtamassa alaa. (Vartiainen, 2021) Työterveyslaitoksen tekemien tutkimusten tulokset kertovat hoitajien työhyvinvoinnin huonontuneen stressin ja työn kuormittavuuden vuoksi. Hoitotyön pakkotahtisuus ja kiire aiheuttavat hoitajille tunteen, ettei työtä ehdi tehdä tarpeeksi hyvin, eikä työstä ehdi palautua työvuorojen välissä. Myös työn johtamisessa ja työolojen heikentymisessä nähdään ongelmia, jotka lisäävät hoitajien halua vaihtaa alaa. Vuoden vaihteessa voimaan tulevien uusien hyvinvointialueiden toimiminen aiheuttaa huolta hoitoalalla. (Sandell, 2021)

Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää ja kartoittaa hoitajien psyykkistä hyvinvointia ja kuormitustekijöitä hoitotyössä. Tavoitteena on tuottaa Kanta-Hämeen keskussairaalan hoitohenkilöstölle sähköinen opas, josta löytyy tietoa työn kuormitustekijöistä, työuupumuksen oireista ja yhteystietoja paikkoihin, joista voi saada apua oman jaksamisen hoitamiseen. Oppaassa tarjotaan keinoja puuttua tilanteisiin, joissa hoitajan psyykinen hyvinvointi on vaarassa heikentyä tai se on jo heikentynyt.

Valitsimme aiheen ajankohtaisuuden, kiinnostavuuden ja arkaluontoisuuden vuoksi. Uupumusta esiintyy työyhteisöissä ja tänä päivänä asioita tuodaan julkisuuteen paljon helpommin kuin aikaisemmin. Jotkut voivat kuitenkin ajatella, että työuupumus on osoitus hyvästä työtekemisestä ja pitävät asiaa eräänlaisena kunniamainintana. (Laine, 2019) Aihe on monelle henkilökohtainen ja arka asia. Halusimmekin tuoda esiin keinoja, joilla uupumus voidaan ottaa puheeksi työyhteisössä. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa opas, jossa tarjoamme matalan kynnyksen nettilinkkejä oman jaksamisen hoitamiseen.

2 Hoitajien psyykinen hyvinvointi

Maailman terveysjärjestö eli WHO on määritellyt, että hyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta osa-alueesta. Psyykinen hyvinvointi on tila, jossa ihminen kykenee tunnistamaan omat vahvuutensa suoriutua elämän tuomista haasteista, on

kykeneväinen työskentelemään ja toimimaan omassa ympäristössään. Hyvinvoinnin eri osa-alueet sulautuvat keskenään, joten niitä on vaikea erottaa toisistaan. Kaikki vaikuttavat keskenään toisiinsa, mutta eniten hyvinvointiin vaikuttaa ihmisen oma käytös ja ihmisen itsensä tekemät valinnat. (Tiedenaiset, 2021)

Käsitteenä psyykkinen hyvinvointi on laaja ja sen tutkimiseen ei ole yhtä ainoaa tutkimusmittaria. Tutkivat mittarit voivat ottaa huomioon tutkittavan kohteen tai olla riippumattomia siitä tai asiaa tutkitaan positiivisen tai negatiivisen mittaamisen kautta. Useasti huomataan, että on helpompi tutkia asiaa negatiivisten kuin positiivisten asioiden kautta. (THL, 2016)

Kaiken työn tehokkaan tekemisen ja johtamistoiminnan toimivuuden perustana on ihmisen oma johtaminen. Tämä perustuu itsetuntemuksen ymmärtämiselle, johon kuuluvat omien vahvuuksien, heikkouksien ja lahjojen tunteminen sekä arvojen, motiivien ja tarpeiden käsittäminen. Hoitotyön päätehtävä on potilaiden hyvä hoito ja huolenpito sekä hoitajan sitoutuminen työyhteisön yhteiseen arvopohjaan, johon kuuluvat päätökset, arvot ja periaatteet. (Laaksonen ym., 2017)

Työ mielletään hyväksi ja tärkeäksi asiaksi, jossa kartutetaan ja kehitetään omaa osaamista, saadaan toimeentuloa ja luodaan loppuelämän kestäviä ihmissuhteita. Työssä voidaan kokea myös stressiä ja liian suuri työtaakka yhdistettynä kiireeseen voivat johtaa uupumiseen. (Työturvallisuuskeskus, 2010) Hoitajan hyvinvointi, erityisesti psyykkinen hyvinvointi, ovat erityisen tarkkailun alla. Työhön kuuluvat usein työn henkinen kuormittavuus ja vaikutus hoitajan omaan tunne-elämään sekä työtehtäviin liittyvä fyysinen raskaus. (Kelly ym., 2020; Hirvonen, 2018)

3 Kuormitustekijät hoitotyössä

Jokainen työ kuormittaa työntekijää yksilöllisesti. Työn ei kuulu herättää negatiivisia tunteita, vaan olla myös voimia antavaa (Työturvallisuuskeskus, n.d.). Kohtuullinen kuorma edistää terveyttä ja hyvinvointia, mutta liian kauan jatkunut ja liiallista kuormaa aiheuttava työ on uhka työntekijän terveydelle ja työkyvylle, niin psyykkisesti kuin fyysisestikin (Superliitto, n.d.). Kuormittavuuteen vaikuttavat yksilöiden suhtautuminen työtehtäviin ja se, millaisia

piirteitä työntekijänä ihmisillä on. Työnantaja voi vaikuttaa omalla tavalla työn kuormittavuuteen ja esimiestoiminnalla on suora vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin ja se, millaisena työntekijä kokee psyykkisen ja sosiaalisen kuormituksen. Edellä mainittuihin tekijöihin luetaan muun muassa työn oikeanlainen rytmitys ja järjestely, toimiva organisaatio, työn johtaminen, henkilökunnan huomioiminen ja työntekijän siviilielämän huomioon ottaminen. (Työturvallisuuskeskus, n.d.) Vuorotyöhön sopeutuminen vaatii vaivannäköä, jotta lepo, liikunta, ravinto ja työ olisivat tasapainossa sekä kuormittuminen olisi sopivaa (Työterveyslaitos, n.d.-a).

Työhyvinvoinnin kokonaisuuteen luetaan työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.). Psykkisiin ja sosiaalisiin kuormitustekijöihin katsotaan työhön liittyvät tekijät ja työyhteisön sosiaalinen käyttäytyminen (Työsuojelu, 2021). Näiden huomioiminen kuuluu sekä työntekijälle että työnantajalle. Työhyvinvoinnin laiminlyöminen näkyy sairauspoissaoloina ja työntekijöiden jaksamisena. (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.) Jos työntekijä kokee työn kuormittavaksi, on se hyvä ottaa puheeksi tarpeeksi ajoissa esihenkilön kanssa ja pyytää kuormitusta aiheuttaviin asioihin muutosta. Työturvallisuuskeskuksen sivulla on maksuton kuormitusvaaka- sovellus, jolla voi arvioida työn kuormittavuutta ja voimavaroja sekä näiden yhteyttä toisiinsa, joko itsenäisesti tai työnantajan kanssa (Työturvallisuuskeskus, n.d.). Työntekijä voi myös täyttää lomakkeen ”ilmoitus työnantajalle työssä kuormittumisesta”. Työpaikan työsuojeluvalltuutettu tai luottamusmies pystyy auttamaan asian saattamisesta työnantajan tietoon. Myös työterveydestä saa apua, jos työntekijä tuntee, että oma fyysinen ja psyykinen vointi on heikentynyt. (Työsuojelu, 2021)

Työturvallisuuslaki määrittää työhön liittyviä kuormitus- ja vaaratekijöitä, joihin työnantajan on puututtava, jos työntekijä niitä tuo julki (Työturvallisuuslaki 738/2002, luku 5). Työn kuormitukseen voidaan puuttua ennaltaehkäisevästi, poistavasti ja vähentävästi (Työturvallisuuskeskus, n.d.). Laki määrittää asioita muun muassa näyttöpäätetyöskentelystä, yötyöstä, häirinnästä, työntauottamisesta ja yksintyöskentelystä. Valtioneuvoston asetuksella annetaan tarkempia säädöksiä edellä mainituista kohdista. (Työturvallisuuslaki 738/2002)

Työterveyslaitos kuvaa työkyvyn neljäportaisena kokonaisuutena, josta kolme muodostuu henkilökohtaisista voimavaroista ja yksi työelämässä johtuvista asioista. Henkilökohtaisiin työkykyä edistäviin asioihin kuuluvat terveys, toimintakyky, osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio. Työelämää kuvastavat johtaminen, työyhteisötaidot ja työolot. Jos joku edellä olevista asioista pettää tai kuormittaa liikaa, vaikuttaa muutos kielteisesti työkykyyn.

(Työterveyslaitos, n.d.-b)

Työhyvinvointia voidaan selvittää työpaikkaselvityksellä, jossa työntekijöillä on mahdollisuus tuoda julki työhön liittyviä epäkohtia, jotka vaikuttavat henkiseen hyvinvointiin. Työpaikoilla ei pitäisi katsoa vain hyvin jaksavia työntekijöitä ja työoloja, jotka pysyvät muuttumattomina. Jokainen työntekijä on yksilö, johon vaikuttavat erilaiset ulkopuoliset ärsykkeet ja nämä aiheuttavat toimintakyvyn muutoksen. Terveysneuvottelu on työpaikkaselvityksen jälkeen seuraava toimintatapa, jossa selvitetään työn kuormitusta aiheuttavia asioita. Tilanteessa etsitään konkreettisia ratkaisuja ongelmakohtiin ja tilaisuudessa ovat läsnä työntekijä ja hänen edustajansa, työnantaja ja työterveydestä asiaa hoitava taho. (Kivistö ym., 2008, ss. 19–21)

Maailmanlaajuisesti suurin kuormitustekijä hoitoalalla on hoitajapula, jolle ei ole tiedossa helpotusta. Alalla on suuri vaihtuvuus eikä vakituinen työ enää kiinnosta aiempaa vastaavasti. Määräaikaisia sopimuksia tehdään edelleen eniten. Vaihtuvuus ja työvoimapula vaikuttavat työhön jääneiden hoitajien jaksamiseen ja työn aiheuttamiin paineisiin negatiivisesti. Johtamiseen ja työoloihin pitäisi kiinnittää enemmän huomiota ja antaa työongelmien ratkaisijoille enemmän äänivaltaa. (Hankonen, 2021)

Työelämässä aivomme joutuvat kognitiivisen kuormittumisen kohteeksi. Työtehtävissä kuormittumista aiheuttavat monen asian yhtäaikainen tekeminen, erilaiset keskeytykset, suuri tietomäärä ja muistettavien asioiden lista sekä erilaisten päätösten tekeminen epäselvien ohjeiden varassa. Olemme vaarassa sairastua työuupumukseen, jos emme osaa työntekijänä tai organisaationa hallita kuormitusta. (Lappi, 2022, s. 52)

3.1 Vuorotyön työajat

Suomen Tilastokeskus määrittelee vuorotyön siten, että se on työtä, jossa vuorot vaihtuvat ennalta sovituin ajanjaksoin (Tilastokeskus, n.d.). Työterveyslaitos on laatinut niin kutsutun ”Työaikojen liikennevalomallin”, jossa työaikojen kuormittavuutta kuvataan neljänä eri tasona. Nämä perustuvat tutkimustietoon työaikojen yhteydestä hyvinvointiin, terveyteen ja työturvallisuuteen. Liikennevalomallissa vihreä tarkoittaa hyväksyttävää kuormittavuutta, keltainen kohonnutta kuormittavuutta, oranssi tarkoittaa ylikuormittuneisuutta ja punainen väri voimakasta ylikuormitusta, joka tulisi korjata. Mallin tarkoituksena on tunnistaa työvuorojen keskeiset kuormitustekijät ja tukea työvuorojen hyvää suunnittelua sekä toteutusta. Jokaisessa työvuorolistassa on tärkeää huomioida kuormitustekijät ja välttää niitä mahdollisuuksien mukaan. Yksilön palautuminen, työajan pituus ja sen ajoittuminen, vaikutusmahdollisuudet työaikoihin ja työajan sopeuttaminen vapaa-aikaan ovat oleellisia huomioon otettavia asioita. (Työterveyslaitos, n.d.-c)

Hoitotyössä käytetään jaksotyöaikaa, jossa ei ole määritelty tiettyä viikkotyöaikaa. Kuitenkin yli 48 tunnin työjaksoja tulee välttää, sekä lisäksi kahden vapaapäivän välinen työjakso tulisi olla enintään 40 tunnin mittainen. Kaikkein turvallisin työajan pituus on yhdeksän tuntia ja alle neljän tunnin mittaiset vuorot lisäävät työhön sidonnaisuutta. Peräkkäisiä yövuoroja olisi tarpeen olla mahdollisimman vähän, korkeintaan kolme peräkkäin. Jos yövuoroja on useita putkeen, ne korostavat ja aiheuttavat vuorokausirytmien häiriintymistä ja lisäävät yötyöhön liittyviä terveyshaittoja. Raskaana olevilla tulisi olla yövuoroja enintään yksi viikossa, sillä niiden on osoitettu lisäävän keskenmenon riskiä. (Työterveyslaitos, n.d.-c; Tehy, n.d.-a)

Työvuorojen välillä pitäisi olla vähintään 11 tuntia vapaa-aikaa. Lyhyet työvuorovälit vähentävät mahdollisuutta hyvään palautumiseen sekä lisäävät sairauspoissaoloja ja tapaturmien riskiä. Viikkolepo on yksi tärkeimpiä keinoja työstä palautumiseen. Kerran viikossa tulisi olla vähintään 35 tuntia keskeytymätöntä vapaa-aikaa, jotta palautuminen toteutuu parhaalla mahdollisella tavalla. Vapaapäivien suhteen on myös tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että yksittäisiä vapaapäiviä vältettäisiin ja että kuukaudessa olisi vähintään yksi vapaa viikonloppu. Työpäivän tulisi olla yksi katkeamaton ajanjakso. (Työterveyslaitos, n.d.-c)

Hoitoalalla työ on monesti kolmivuorotyötä, joka tuottaa omanlaisia haasteita. Työaikalaki määrittää työvuoroon kuuluvia määräyksiä ja määritelmiä muun muassa työvuoron pituudesta, yötyöhön kuuluvia ehtoja, työvuoroon kuuluvat lepotaumat ja viikkolepomäärityksiä. Työnantajan on noudatettava työaikalakia. Työajaksi luetaan aika, joka käytetään työntekoon. Työehtosopimukset määrittävät jokaisen työpaikan erikoismääräykset. (Työsuojeluhallinto, n.d.-b) Työvuorojen suunnittelua valvoo työsuojeluvaltuutettu ja luottamusmies (Tehy, n.d.-b).

Kuormittavassa vuorotyössä autonomisen työvuorosuunnittelun on todettu parantavan työhyvinvointia ja sen myötä jaksamista työssä. Autonomisella työvuorosuunnittelulla tarkoitetaan yhteisöllistä työvuorosuunnittelua yhteisesti sovittujen pelisääntöjen mukaan. Työaika-autonomia mahdollistaa osaltaan joustavan työajan ja mahdollisuuden vaikuttaa omiin työaikoihin sekä työn ja vapaa-ajan yhdistämisen. Tarkoitus ei kuitenkaan ole vain valita itselle parhaiten sopivia vuoroja, vaan yhdessä muun työryhmän kanssa saada parhaiten kaikkia palveleva työvuorosuunnitelma, joka on kaikille tasapuolinen ja oikeudenmukainen. Viime kädessä esihenkilö tekee lopullisen työvuorolistan hyväksymisen ja puuttuu mahdollisiin ongelma-kohtiin. (Superliitto ry, n.d.) Suomessa yhteisöllisen työvuorosuunnittelun aloittaminen on vähentänyt työyksiköillä alkavia sairauspoissaoloja 6–10 prosentilla (Terveyskirjasto, 2020).

3.2 Vuorotyön unirythmi

Elimistö tarvitsee unta palautuakseen päivän kuormasta. Jokainen tarvitsee unta yksilöllisen tarpeen mukaan, mutta keskimääräisesti unta tarvitaan vuorokaudessa 7–8 tuntia. Unta säätelee ihmisen vuorokausirythmi, johon kuuluvat muun muassa työ, rutiinit ja valon määrä. Psykkiset ja fyysiset tekijät vaikuttavat herkästi uneen ja yöuni voi joko lyhentyä tai pidentyä. Liian pitkä tai liian lyhyt uni on epäterveellistä ja lisää sydän- ja verisuonisairauksien sekä 2-tyyppin diabeteksen ilmaantumista. Väsymys saattaa vaikuttaa negatiivisesti keskittymiseen, tarkkaavaisuuteen, muistiin ja reaktionopeuteen – näillä on suora yhteys tapaturmiin ja niiden syntyyn, joten riittävästä ja laadukkaasta unesta on tärkeä pitää huoli. (THL, 2019)

Vuorotyössä on vaikea noudattaa Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen suosituksia unen määrän kanssa. Työskentelyaika epänormaaliin aikaan eli yöllä tai aamuyöllä vaikuttaa uneen häiritsevästi ja aiheuttaa väsymystä. Samoin pitkä valveilla oloaika aiheuttaa väsymystä ja voimistaa sitä. Vuorotyö tai epäsäännöllinen vuorotyö rasittaa elimistöä ja aiheuttaa terveyshaittoja. (Terveyskirjasto, 2020) Maailman terveysjärjestön kansainvälinen syöväntutkimuskeskus (IARC) on luokitellut, että vuorotyö voidaan luokitella karsinogeeniseksi eli syöväälle altistavaksi. Yötyötä sisältävä vuorotyö lisää ihosyövän, paksu- ja peräsuolisyövän, rintasyövän, eturauhassyövän ja ruoansulatuskanavan syövän riskiä. (Terveyskirjasto, 2020)

On todettu, että yli 40 vuoden ikä heikentää unen laatua ja siirtää mahdollisesti elimistön uni-valverytmiä aikaisemmaksi. Tämän vuoksi palautuminen varsinkin yövuorojen jälkeen hankaloituu. Ikää karttuessa myös erilaisten sairauksien määrä lisääntyy. Tämän vuoksi Työterveyslaitos suosittelee, että yli 50-vuotiaat vähentävät yötyön tekemistä ja tarvittaessa olisivat oikeutettuja tekemään lyhyempää kokonaistyöaika tai lyhyempiä työvuoroja. Myös lyhyitä työvuorovälejä tulisi välttää. (Työterveyslaitos, n.d.-c)

Uni-valverytmin häiriöt ovat ICD-10-tautiluokituksessa määritellyjä häiriöitä ja ne ovat jaoteltu kahteen erilliseen tyyppiin – elimellisiin ja ei-elimellisiin häiriöihin. Elimellisiin häiriötyyppeihin kuuluvat muun muassa viivästynyt tai aikaistunut univalverytmi, liukuva univalverytmi ja vuorotyöunihäiriö. Ei-elimellisiä uni-valverytmin häiriöitä ovat psyykkisperäiset vuorokausirytmien, yö-päivärytmien ja unirytmien kääntymiset, joita aiheuttavat muun muassa masennus, kaksisuuntainen mielialahäiriö sekä psykoosin aikaiset vaiheet. (Terveyskirjasto, 2019)

On tutkittu, että noin 10 % vuorotyöläisistä kärsii niin sanotusta vuorotyöunihäiriöstä. Tässä häiriössä unettomuutta tai tavallisesta poikkeavaa väsymystä ilmenee vain normaaliin nukkumisaikaan osuvina työaikoina, mutta näitä ei lainkaan ilmene lomalla tai vapaapäivinä. Vuorokaudessa nukuttu uniaika lyhenee, mutta käytännössä uni lyhenee pelkästään aikaisten aamuvuorojen ja yövuorojen yhteydessä ja vastaavasti pitenee erityisesti vapaapäivien aikana. Tätä ilmiötä kutsutaan sosiaalisesti aikaerorasitukseksi. (Työterveyslaitos, n.d.-c)

Vuorotyöunihäiriössä oireet liittyvät nimenomaisesti vuorotyöhön ja ne jatkuvan vähintään kolmen kuukauden ajan. Vuorotyöhäiriötä epäiltäessä on uni-valvepäiväkirjan pitämisestä apua. Päiväkirjaan kirjataan nukkumaanmeno- ja heräämisaika sekä hetket, jolloin yöllä on ollut hereillä. Päiväkirjaan on myös hyvä merkitä normaalista poikkeavat tapahtumat esimerkiksi erityisen raskas päivä, alkoholin käyttöä tai kofeiinin nauttimisen normaalista poikkeava määrä. Päiväkirjan perusteella voidaan päätellä, millainen työvuoerotyyppi rasittaa tai vaikuttaa uneen eniten tai onko muita mahdollisia selittäviä tekijöitä. On todettu, että vuorotyötä tekevät kärsivät muita enemmän stressistä ja väsymyksestä. Jokainen ihminen on yksilö, mutta Duodecim on luonut vuorotyön rytmiin tottumiseksi hyvän taulukon, josta voi saada apua vuorotyössä jaksamiseen. (Taulukko 1).

Taulukko 1. Vuorotyön rytmitys eri alueittain, (mukaillen Duodecimin, 2020)

ASIA	OHJE
Herätys	<ul style="list-style-type: none"> -Pyri heräämään noin 2–3 tuntia tavallista aikaisemmin. -Aamuisin on suositeltavaa olla mahdollisimman paljon ulkona valossa.
Unirytm	<ul style="list-style-type: none"> -Unirytm tulisi pitää mahdollisimman samana, max. 30min erolla arkena ja vapaalla.
Nukkumaan meneminen	<ul style="list-style-type: none"> -Pyri käymään nukkumaan noin 2–3 tuntia aikaisemmin, kuin normaalisti. -Vältä valossa oleskelua iltaisin. -Vältä sinivalon käyttämistä iltaisin.
Ruokailu	<ul style="list-style-type: none"> -Säännöllinen ateriarytm -Aamupala tärkeää syödä mahdollisimman pian heräämisen jälkeen. -Ajoita päivällinen ennen kello 19:sta.
Kofeiini	<ul style="list-style-type: none"> -Älä juo kofeiinijuomia enää kello 15 jälkeen.

Päiväunet	-Ajoita päiväunet tapahtuvaksi ennen kello 16.
Liikunta	-Raskas liikunta on syytä ajoittaa aamuun.

3.3 Epäsäännöllinen ruokailurytmi

Hyvä, monipuolinen ja riittävä ravitsemus on yksi tärkeimmistä ihmisen terveyteen liittyvistä tekijöistä. Riittävä ja terveellinen ravitsemus on oleellisessa asemassa ehkäisemässä sairauksia, mutta vaikuttamassa myös niistä toipumiseen tai estämästä sairauksien pahenemista. Säännöllisesti ruokaileminen on kaiken perustana – se helpottaa syömisestä hallintaa ja auttaa pitämään verensokerin tasaisena. (Terveyskirjasto, 2020)

Vuorotyön luonteen vuoksi säännöllisen ruokailurytmin pitäminen voi tuottaa haasteita, mutta olisi suositeltavaa pyrkiä noudattamaan säännöllistä ruokailurytmiä ja huomioida ravinnon koostumus valitsemalla monipuolisia ja terveellisiä ruoka-aineita sekä välipalat kuituja ja suoja-aineita sisältäviksi. Epäsäännöllinen ruokailurytmi vaikuttaa negatiivisesti psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin ja aiheuttaa ruuansulatuselimistössä oireita muun muassa närästystä, vatsa- ja ilmavaivoja. (Terveyskirjasto, 2020) Vatsavaivat voivat olla osa stressin aiheuttamaa vaivaa ja joskus taas elimistön toimiminen vastoin normaalia elintoiminnan toimimista. Elimistö lepää yöllä, myös ruuansulatus, syödessä ruoka ei kulje ja saattaa aiheuttaa vatsavaivoja. (Härmä ym., n.d.)

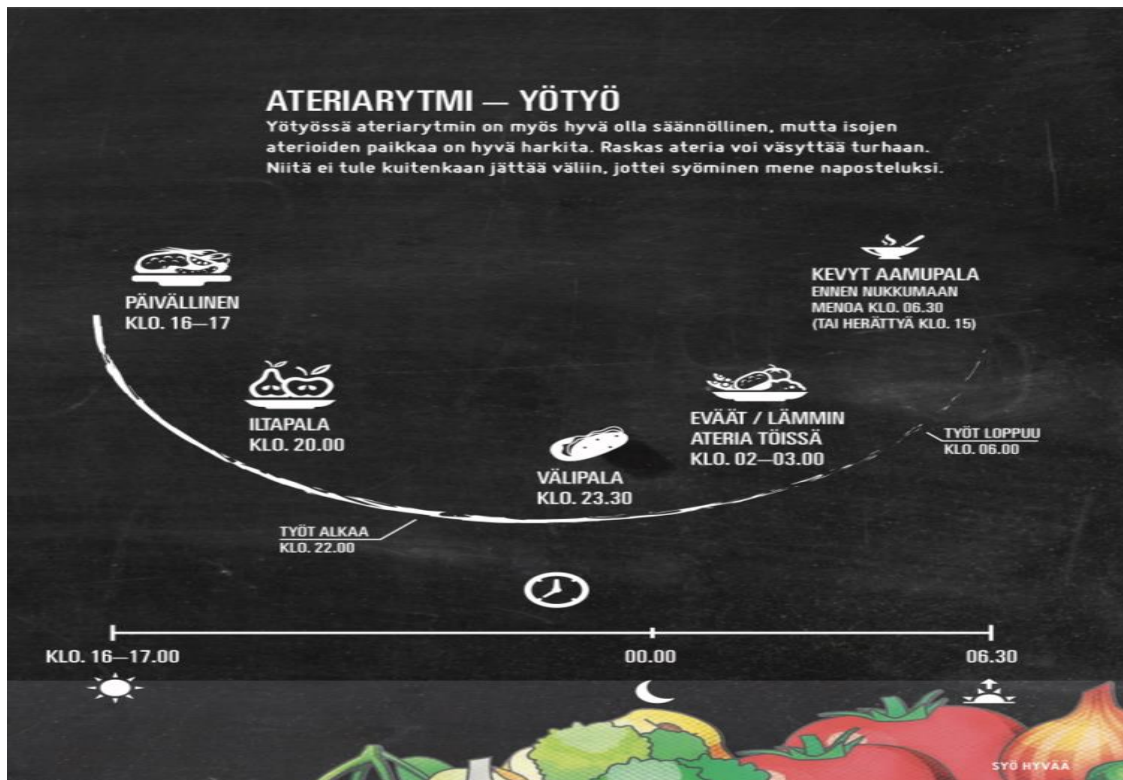
Ruuansulatuskanavassa erittyy peptidejä, joita ovat mahalaukun greliini ja ohut- ja paksuolen kolekystokiniini, glukagonin kaltainen peptidi 1 ja peptidi YY. Peptidien vaikutus aivorunkoon ja hypotalamukseen tapahtuu neutraalisten aineiden ja nestesignaalien yhteisvaikutuksien kautta. Yöllä työskentely ja vuorotyön aiheuttama univaje aktivoivat peptidejä ja suurentavat hiilihydraattinälkää. Pitkään jatkunut vuorotyö lisää tutkimusten mukaan ravinnosta nautitun energian määrää ja lisää ylipainoa sekä altistaa rytmihäiriöille ja verenpaineen kohoamiselle. (Härmä ym., 2019; Juvonen ym., 2009)

Tutkimuksissa, joissa verrattiin rasvojen, hiilihydraattien ja proteiinien vaikutusta elimistöön, havaittiin proteiinin vaikuttavan greliinin eritykseen pienentävästi. Hiilihydraattipitoinen juoma pienensi eniten ensimmäisen kolmen tunnin aikana, jonka jälkeen greliinin arvo nousi yli lähtötason. Hiilihydraattipitoisen ruokavalion noudattaminen vastasi melkein samaa kuin proteiinipitoisen ravinnon nauttiminen, vaikka proteiinien ja hiilihydraattien vaikutus on elimistössä erilainen, voi lopputulos olla samankaltainen. (Juvonen ym., 2009)

Ravinnon saanti vaikuttaa päivittäiseen tarkkaavaisuuteen ja vireyteen sekä pitkäaikaiseen terveyteen. Vuorotyö altistaa sairauksille, kuten sydän- ja verisuonisairauksille. Tasaisesti suunnitellun ruokailurytmin tavoitteena on vähentää verensokerin heilahteluja, ehkäistä ruuansulatuskanavan oireilua, väsymystä, sydän- ja verisuonisairauksien syntyä sekä lihavuutta. Tarkoituksena on saada riittävästi ja oikeassa suhteessa ravintoaineita ja energiaa, turvata hyvä ravitsemustila ja mahdollisimman hyvä ja pitkä uni. Ravintoaineissa on hyvä suosia kuituja ja kasvirasvaa sekä välttää rasvaa, suolaa ja kolesterolia. Tärkeintä on muistaa syödä kulutusta vastaavasti. (Härmä ym., n.d.; THL, n.d.)

Keinoja parempaan oloon ja vireystilaan sekä jaksamiseen vuorotyössä voi löytää ruokailun rytmittämisen. Anette Palssa on laillistettu ravintoterapeutti ja hänellä on keventäjien verkkosivuilla ehdotus ruokailun rytmittämisestä ja siitä, millainen olisi hyvän ravinnon koostumus. Artikkelissa kirjoitetaan, että herätessä päivällä ruoka olisi aamupalan kaltainen, kuten puuroa tai leipää. Lautasmallin mukainen päivällinen nautittaisiin alkuillasta. Hieman ennen työvuoron alkua valmistettaisiin kevyt välipala marjoista, rahkasta tai jogurtista. Puolen yön aikaan ruokana olisi keitto, joka vastaisi illallista. Yöllä nautittaisiin kevyt ja hyvin sulava yöpala puolivälissä yövuoroa. Raakoja kasviksia ei ole hyvä nauttia yöllä, koska ne sulavat huonosti. Töistä päästyä nautitaan aamupala, joka takaa hyvät yöunet, mutta kofeiinia kannattaa välttää. (Palssa, 2012) Yötyön ateriarytmi on hyvin kuvattu Kuluttajaliiton jo päättyneessä, Syö hyvää -kampanjan materiaalissa (kuvassa 1.), joka löytyy heidän nettisivuilta ja on kaikkien käytettävissä (Kuluttajaliitto, n.d.).

Kuva 2. Ateriarytmi yötyössä. (Kuluttajaliitto, n.d.)



Vuorotyöläisen ruokailun suunnittelu vaatii ennakkointia ja paljon etukäteissuunnittelua. Monella työpaikalla ei ole työpaikkaruokailua mahdollistavaa henkilöstöravintolaa, joten ruokailu on omien eväiden varassa. Muutokset parempiin ruoka-ainevalintoihin on hyvä tehdä alussa, koska muutoksen tekeminen on vaikeampaa huonojen ravintotottumuksien myötä. Myös työn laatu määrittää, millaista ravintoa tarvitaan. Istumatyöläinen vaatii vähemmän, kun liikkuvaa ja raskasta työtä tekevät. Jos muutoksen tekeminen on hankalaa, apua saa työterveyshuollon ravintoterapeuteilta. (Terveyskirjasto, 2020) Vuorotyötä tekevän on hyvä suunnitella ja laatia itselle sopiva aikataulu panostaen ruuan laatuun ja sopiviin aterioihin. Säännöllisen ruokailurytmin eli sopivan aterian välin löytäminen on tärkeää, kuitenkin yötyötä tekevän aamupala on herätessä, kellon ajasta riippumatta. (Terveyskylä, 2020)

3.4 Liikunnan harrastamisen haasteet

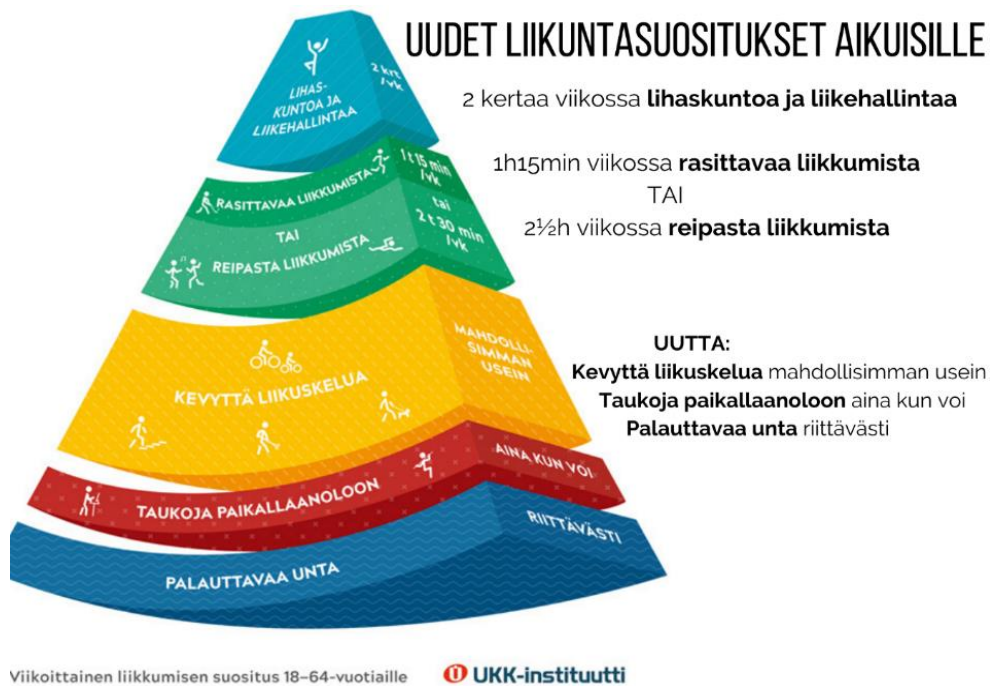
Vuorotyötä tekeväille voi työvuorojen ja vapaa-ajan yhdistämisen haasteiden vuoksi tuottaa vaikeuksia löytää aikaa riittävälle liikunnan harrastukselle. Parhaan hyödyn liikunnasta saa, kun ottaa huomioon työvuorojen rytmin. Liikuntaa käytetään myös stressin ja masennuksen hoitokeinona. (THL, n.d.)

Liikunnan on todettu olevan hyväksi ihmisen terveydelle sen jokaisella osa-alueella. Se on myös tärkeää monien elintapasairauksien ehkäisyssä ravinnon ja unen ohella.

Liikuntasuositukset kertovat, kuinka paljon ja minkälaista liikuntaa ihmisen tulee harrastaa viikossa. Jotta liikunnan terveyshyödyt tulee saavutettua, tulee aikuisen ihmisen (18–65-vuotias) liikkua kohtuudella kuormittavaa liikuntaa 2,5 h tai vaihtoehtoisesti raskasta kestävyysliikuntaa 1h 15 minuuttia viikossa. Lihaskuntoa ja liikehallintaa ylläpitävää liikuntaa tulee harrastaa vähintään kaksi kertaa viikossa. (THL, n.d.) UKK-instituutin uuteen vuonna 2019 tehtyyn liikuntasuosituspymidiin (kuva 2), on lisätty kevyen liikunnan, paikallaanolo taukojen ja palauttavan unen sarakkeet (UKK-instituutti, 2019).

Vuorotyötä tekevän olisi hyvä miettiä, miten ja milloin harrastaa liikuntaa, jotta vaikutus uneen olisi mahdollisimman vähäinen. Tavoitteena on, että liikunta vaikuttaisi positiivisesti uneen. Liikunnan harrastaminen vuorotyötä tekeväille on yhtä tärkeää kuin päivätyötä tekeväille. Oli työ sitten kevyttä tai raskasta, on liikunnan harrastaminen tärkeää myös vapaa-ajalla. Tutkimuksissa on todettu liikunnan parantavan unta ja unen laatua, lisäävän jaksamista ja vireystilaa yötyöissä ja vähentävän väsymistä vuorotyöissä. (UKK-instituutti, 2021) Alla olevan kuvan 2 julkaisuun on saatu lupa UKK-instituutilta.

Kuva 2. Aikuisille tarkoitetut uudet liikuntasuositukset. (UKK, 2019)



Työpäivän aikana olisi hyvä pysähtyä hengittelemään rauhallisesti. Tämä aktivoi kehon rauhoittumisjärjestelmää, jolloin stressihormonit laskevat, sydämen syke laskee, hapen kulkeutuminen aivoihin paranee sekä verenpaine laskee. (Coutentacis, 2020) Raskasta liikuntaa pitäisi välttää paria tuntia ennen nukkumaan menoa, mutta jos liikunta on kevyttä tai kohtuullisesti rasittavaa, saattaa tämä antaa paremmat yöunet. Jokainen kokee liikunnan erilaisena ja jokaiselle sopii eri rytmiset ja -tyyppiset liikuntatavat. Liikunnan harrastamisen onnistumiseen vaikuttavat jokaisen oma henkilökohtainen vuorokausirytmä, johon kuuluvat työ, ravinto, liikunta ja uni. (UKK-instituutti, 2021)

4 Työuupumuksen merkit ja ennaltaehkäisy

Työuupumusta on tutkittu jo 1970-luvulla ja tällöin huomattiin, että hoiva-ammateissa työskentelevät olivat stressaantuneita ja suhtautuminen potilaisiin oli epäammattimaista. Alun perin työntekijöillä oli kuitenkin suuri halu auttaa ihmisiä. Tutkijat ajattelivat, että hoitoalan työntekijät asettivat itselleen suurempia tavoitteita kuin pystyivät saavuttamaan. Tämä aiheutti kroonista stressaantumista ja lopulta loppuun palamista. (Aho, 2001, s. 46)

Vuonna 2022 maailman terveysjärjestö WHO on tehnyt uuden ICD-11 - tautiluokitusjärjestelmän, jossa työuupumus määritellään kroonisesta työstressistä johtuvaksi oireyhtymäksi (Lappi, 2022, s. 24).

Työuupumuksessa voidaan tarkoittaa kahta erilaista tilaa. Toisessa työuupumus on jatkunut pitkään ja työuupumus on saavuttanut lopputilan ja hyvinvointi on romahtanut. Työntekijä ei ole enää kykeneväinen töihin ennen toipumista ja kuntoutusta. Toisessa taas työuupumus on kehittynyt vuosien aikana ja oireilu on lievää tai vakavaa. Työntekijä pystyy vielä työskentelemään, mutta joutuu ponnistelemaan täyttääkseen työtavoitteet. (Työterveyslaitos, n.d.-d) Työntekijän joutuessa pitkään työskentelemään omien voimavarojen ääri rajoilla, aiheutuu tästä keholle räsitus tila. Palautuminen ja kuormitus eivät ole tasapainossa. Tarpeeksi pitkään jatkunut kuormitus ei enää korjaannu pelkällä levolla vaan tarvitaan muita keinoja, jotta elimistö palautuisi. (Mielenterveystalo, n.d.)

4.1 Työuupumuksen merkit

Työuupumuksessa voidaan havaita neljä pääoiretta, joita ovat krooninen eli pitkäaikainen ja/tai jatkuva väsymys, henkinen etääntyminen sekä kognitiiviset- ja tunteiden hallinnan häiriöt (Työterveyslaitos, n.d.-d). Uupumuksen ensimmäisinä oireina ovat yleensä voimattomuuden tunne ja väsyneisyys. Riittävän pitkät yöunetkaan eivät poista oireita. Väsymys vaikuttaa mielialaan, muistiin ja omien tunteiden hallintaan ja käsittelyyn. Ihmisen asenne omaa työtä kohtaa muuttuu kielteiseksi, kyyniseksi ja työn vähättelyksi sekä kyvyttömyydeksi irrottautua työstä vapaa-ajalla. Uupumuksen muita oireita ovat ärtyneisyys, motivaation puute, unettomuus, jaksamattomuus sekä keskittymis- ja muistivaikeudet. (Kelly ym., 2020; Lappi, 2022, s. 24; Terveystalo, n.d.; Työterveyslaitos, n.d.-d)

Työuupumuksesta puhutaan tapahtumana, jossa henkilön psyykkiset voimat ehtyvät pikkuhiljaa. Prosessi näyttäytyy usein kolmen oireen myötä, joita ovat uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen ja alentunut ammatillinen itsetunto. (Terveyskirjasto, 2018) Kyynistymisellä tarkoitetaan sitä, että työntekijä ei koe työtään merkityksellisenä eikä koe sitä enää mielekkäänä. Ihmissuhdetyössä, kuten hoitotyössä, kyynistyminen voi näyttäytyä myös suhteessa asiakkaisiin, esimerkiksi konemaisena suhtautumisena. Ammatillinen itsetunto perustuu siihen, että ihminen kokee pystyvänsä työhönsä. Työuupumuksen myötä

oma osaaminen saatetaan kyseenalaistaa tai kokea sen huonommaksi muihin työntekijöihin verraten. (Terveyskirjasto, 2018)

Työuupumusta ei luokitella sairaudeksi, mutta pitkittyneen työstressin seurauksena elimistön toiminta häiriintyy. Häiriötila heijastuu uupumuksen tapaisena väsymyksenä, kyynisenä asenteena työtä kohtaan ja ammatillisen itsetunnon heikkenemisenä, jolloin työntekijä ei enää luota omaan pärjäämiseen ja jaksamiseen työelämässä. (Nurmi, 2016, ss. 17-18) Elimistön häiriötilan vuoksi ihmisellä on riski sairastua masennukseen, kärsiä erilaisista uni- ja päihdeongelmista sekä sairastua stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin kuten sepelvaltimotautiin, verenpainetautiin, astmaan, nivelreumaan ja psoriaasiin (Ahola, ym., 2018; Koskenvuo, 2000)

Stressi vaikuttaa immunitettiin. Elimistössä voi esiintyä toistuvia tulehdustiloja ja näitä hoidetaan lääkkeillä toistuvasti, kuitenkin selvittämättä perimmäistä syytä, miksi näin tapahtuu. Professori Korkeila on selvittänyt stressilääketieteen luennolla, kuinka äkillinen psykologinen stressi aktivoi C-reaktiivisen proteiinin nousua tulehduksen aikana. Pitkään jatkunut stressi heikentää fyysisistä sairauksista paranemista, kun taas perimän tai ympäristön aiheuttamat sairaudet syntyvät pitkittyneestä stressistä. (Merikallio, 2020, ss. 17–18)

4.2 Työuupumuksen aiheuttajat

Työuupumuksen taustalla on useimmiten motivoitunut työntekijä, joka työskentelee epäedullisissa työolosuhteissa. Liian suuri työmäärä tai liian suuret odotukset, vähäinen tuki, ennakoimattomuus ja epävarmuus ovat suuria riskejä työuupumuksen syntymiseen. (Työterveyslaitos, n.d.-d) Uupumuksen aiheuttajia ovat muun muassa stressi, ahdistus, masennus, univaje, nestehukka ja muut psyykkiset syyt sekä niihin liittyvät uniongelmat (Terveystalo, n.d.) Huomattava työuupumuksen aiheuttaja on teknologian nopea kehittyminen, joka vaatii uuden oppimista kuormittumistilassa olevilta työntekijöiltä (Aro, 2001, ss. 39-40)

Stressi tunnetaan konkreettisenä aiheuttajana, vaikka aiheuttaja olisikin abstraktinen. Stressi aiheuttaa ahdistuneisuutta ja pelokkuutta. Passiivisuus ja alavireisyys korostuvat, ihminen

tekee helposti virheitä, elimistö käy ylikierroksilla ja mieli löytää yhä enemmän negatiivisia asioita työstä. Stressireaktiossa elimistö toimii kuin olisimme hengenvaarassa, reaktion purkaminen ei aina onnistu ja stressihormonit eivät poistu elimistöstä ja tästä aiheutuu krooninen stressi. (Aro, 2001, ss. 42–45; Lappi, 2022, s. 32)

Työuupumukseen vaikuttaa työntekijän oma psyykkinen rakenne. Työntekijät, jotka suhtautuvat työhönsä ylitunnollisesti ja -sitoutuneesti, ovat persoonallisuudeltaan kunnianhimoisia ja haluavat saada tunnustusta tehdystä työstään. He ottavat paljon vastuuta työpaikallaan, altistuvat uupumukselle ja saattavat palaa loppuun herkemmin. (Aro, 2001, ss. 46–48) Filosofian tohtorit Kelly, Gee ja Butler huomasivat tehdyssään tutkimuksessaan, että hoitajien halu tehdä parhaansa potilaille, vaikutti tämän hoitajien palautumiseen negatiivisesti ja saattohoitopotilaan hoito ja kuolema vaikutti myös hoitajien omiin tunteisiin (Kelly ym., 2021, s. 97).

Hoitotyössä työskentelevät haluavat hoivata muita, mutta työhön liittyvät vaateet ja odotukset eivät aina vastaa. Hoitotyössä työskentelevillä voi olla oma mielipide oikeasta ja väärästä, joka ohjaa työlle omistautumiseen. Velvollisuudentunto, ylisitoutuminen ja halua vastata muiden tarpeista, saattavat lisätä vuorovaikutuksessa esiintyvää epätasapainoa ja lisätä työuupumuksen riskiä. Koska hoitotyö on vaativaa työtä ja siihen kohdistetaan suuria vaatimuksia, eivät ihmiset aina noudata saamiaan ohjeita, eivät selviä sairauksistaan tai ole tyytyväisiä saamaansa hoitoon, aiheuttaa tämä hoitajalle tasapainoilua myötäelämisen ja erillisyyden välillä. (Ahola ym., 2010)

4.3 Työuupumuksen selvittämisessä käytettävät keinot

Työuupumuksen selvittämisessä käytetään ensisijaisesti henkilöhaastattelua, jossa selvitetään kolmen pääoireulottuvuuden esiintymistä. Näitä ovat väsymys, kyyninen asenne ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. Suomalaisessa työterveydessä yleisimmät käytetyt kyselyt ovat Bergen Burnout Indicator 15 (BBI-15) ja Maslach Burnout Inventory-General Survey 15 (MBI-GS). Kyselyt sisältävät 15 kysymystä ja ne ovat käännetty suomen kielelle. Ensimmäistä käytetään Suomessa eniten määrittämään työuupumusta ja kansainvälisissä tieteellisissä artikkeleissa jälkimmäistä, mutta käyttö vaatii lisenssin hankkimista. Kyselyiden tulkinta ei ole ongelmaton. Työuupumuksen selvittämiseen

kuuluu työolojen selvittäminen ja arvioiminen, kuinka paljon käyttää itseään töissä siihen, mitä saa vastineeksi tehdystä työstä. (TTL, n.d.; Tuunainen ym., 2011; Työterveyslaitos, n.d.-e) Tutkiessaan hoitajien uupumusta, filosofian tohtorit Kelly, Gee ja Butler käyttivät omassa tutkimuksessaan Maslach Burnout Inventory -kyselyn lisäksi Connor Davidson Resilience Scale -10 – kyselyä, joka selvitti työssä joustavuuden lisääntymistä (Kelly ym., 2020, s. 97).

Uupumukseen on kehitetty Tukholman Karolinska Instituutissa KEDS-kysely, joka selvittää akuutin uupumisen vaaraa. Tämä testi on kaikkien saatavilla Mielenterveystalon internetsivuilla. Kysely keskittyy viimeisen kahden viikon aikana oleviin tuntemuksiin. Yhdeksän kohdan kyselyssä on jokaisessa kohdassa seitsemän vastausvaihtoehtoa, mitä enemmän pisteitä, sitä suurempi mahdollisuus on kärsiä pitkäkestoisesta ylikuormituksesta. Testissä kysytään keskittymiskyvystä, muistista, fyysisestä jaksamisesta, palautumisesta, sitkeydestä, kestävydestä, unesta, aistiherkkydestä, ärtymyksestä ja kiukusta sekä vaatimusten kohtaamisesta. (Mielenterveystalo, n.d.)

4.4 Työuupumuksen hoito

Työuupumuksen hoitoon käytettävä hoitotoimenpiteet kohdistuvat ensisijaisesti työntekijään, mutta nykyään on kohdistettu toimenpiteitä myös työntekijään ja organisaatioon tai pelkästään organisaatioon. Käypä hoito -suosituksesta ja lääkehoidosta ei löydy uupumukseen suoraa hoitosuositusta, mutta erilaisista psyko- ja kognitiivisanalyttisistä terapioidista, neuvonnasta, rentoutusmenetelmistä, vertaistukiryhmistä ja stressinhallintakursseista on apua. Ulkopuolisen työnohjauksen käyttöä ihmissuhdetyössä voidaan hyödyntää. Organisaatioihin kohdistetaan työvuorojen-, työnluonteen ja -prosessien muuttamista sekä arvioidaan työssä suoriutumista. Henkilökohtainen hoito on tehokkaampaa lyhyellä aikajänteellä. Organisaatioon ja työntekijään kohdistuvien toimenpiteiden teho vaatii pidemmän aikajänteen. Lääkehoitoa muun muassa unettomuuteen voidaan katsoa lääkärin kanssa erikseen ja usein työuupunut on myös masentunut, joten he hyötyvät masennuslääkkeiden käytöstä. (Ahola, ym., 2018; Mielenterveystalo, n.d.; Tuunainen ym., 2011)

Työterveyden kautta saa työntekijät hoitoa työuupumukseen ja esihenkilöt tukea työssään (Työterveyslaitos, n.d.-e). Ensimmäiseksi on selvitettävä työntekijän kokonaistilanne, jossa

selvitetään työssä ilmaantuneet ongelmat, väsymyksen aiheuttajat ja elämäntilanteeseen vaikuttavat muut henkilökohtaiset asiat, kuten elämäntavat ja henkilökohtaiset asiat tai näiden yhdistelmä. Työkykyinen työntekijä opastetaan työterveydestä keskustelemaan esimiehen kanssa. Työkyvyn alennettua, mietitään hoidon ja sairauslomien tarpeellisuus. Työterveydestä tarjotaan yksilöllisiä keinoja työuupumuksesta selviämiseen, kuten stressinhallintakursseja, vertaistukiryhmiä ja terapeuttien tukea. (TTL, n.d.) Kela tarjoaa yksilö- ja ryhmäkuntoutuksia ja työeläkelaitos tarjoaa ammatillista kuntoutusta, kuten työkokeilua tai uudelleen koulutusta (Tuunainen ym., 2011).

Työuupumuksesta toipuminen vaatii toimia sekä työntekijän henkilökohtaisiin voimavaroihin, että työhön liittyviin seikkoihin puuttumista. Työntekijän ollessa vielä työkykyinen, selvitetään yhdessä työntekijän ja esimiehen kesken työn kuvaa ja työntekijän muutoksia ja toteutumia omassa elämässä. Tervehtyminen työuupumuksesta alkaa työntekijästä itsestään ja tilanteen hyväksymisestä. Ensimmäinen askel on palautumiskeinojen vahvistaminen, kuten riittävän unen saati, oikeanlainen liikunta ja kyky irrottautua työstä vapaa-ajalla. Työterveyshuollon kautta voidaan järjestää terveysneuvottelu, jossa sovitaan työntekijän työssä jatkamisesta ja siihen liittyvistä terveyden ja työhyvinvoinnin tukemisesta. Tärkeää on kuunnella työntekijää ja selvittää, mikä aiheutti työuupumisen. (Ahola ym., 2018)

Työnkuormitustekijät on oltava työnantajan ja esihenkilön tiedossa, jolloin pystytään huolehtimaan työntekijöiden riittävästä palautumisesta ja siitä, etteivät työnvaatimukset ole liian vaativia. Mutta työntekijällä on velvollisuus huolehtia omasta jaksamisesta ja palautumisesta sekä ottaa esihenkilön kanssa työssä ilmenneet epäkohdat puheeksi. (Ilmarinen, 2022) Esihenkilön on reagoitava työntekijän huoleen työssäjaksamisesta tai jos esihenkilö huomaa haasteita työntekijöiden jaksamisessa. Jaksaminen ja työssä ilmenevät ongelmat on hyvä ottaa puheeksi tarpeeksi ajoissa ja pyrkiä selvittämään ja muuttamaan ne. Jos työntekijä on sairauslomalla työuupumuksen vuoksi, esihenkilön on hyvä pitää yhteyttä työntekijään poissaolon aikana. Tarvittavaa tukea esihenkilöt voivat saada työterveyshuollosta, työsuojeluhenkilöstöltä, henkilöstöhallinnosta ja ylemmältä johdolta. (TTL, n.d.)

Työtä ja työmäärää muutetaan sopivammaksi ja panostetaan muiden elämän osa-alueiden laatuun. Ylitöitä ei tehdä tai niistä saadut tunnit pidetään vapaana, työtehtävien jakamisesta muiden kanssa ja työnkuormituksesta huolehtimisesta on huolehdittava. Työuupumuksesta toipuvan on hyvä ottaa esille oma tilanne työyhteisössä ja keskustella asiasta oman esimiehen kanssa. Työhön asetettuja tavoitteita kohtuullistetaan. Työnohjauksen merkitys tilanteessa on tärkeää ja tukee jaksamista. Joskus voidaan miettiä, onko työtehtävän vaihto mahdollista tai jopa alan vaihto edessä. Toipumisen aikana harjoitellaan sietämään työn epäkohtia paremmin ja olla reagoimatta kaikkiin asioihin. (Nurmi, 2016, ss. 274–276)

Vapaa-ajalla kiinnitetään huomiota lepoon, rentoutumiseen, mielekkääseen ja monipuoliseen tekemiseen, läsnäolo harjoitteluun, oman ajan ottamiseen ja liikunnan ottaminen säännölliseksi tavaksi. Nämä tukevat toipumista ja toipuja pystyy paremmin nauttimaan omasta vapaa-ajasta. Ajankäyttöä opetellaan uudelleen, jolloin suorittaminen vähenee ja tunne hallita omaa elämää paranee. (Nurmi, 2016, s. 276; TTL, n.d.)

Toipuminen vaatii oman aikansa ja asettamalla itselleen liian isoja vaatimuksia, voi tämä aiheuttaa lisää paineita ja kuormitusta elimistöön. Toipujan on kuunneltava omaa kehoa ja annettava lepoa, kun sitä tarvitsee. Toipumisprosessin aikana tapahtuu muutoksia ajattelu- ja toimintatapoihin. Tärkeimmäksi toimintamallin kohteeksi otetaan oma terveys ja hyvinvointi, yritetään vahvistaa itsetuntoa, otetaan etäisyyttä työelämään ja omaksutaan uusia selviytymistapoja ja –keinoja. Toipumisprosessi on monitasoinen, tällöin hoitotoimet ja tuen laatu muuttavat muotoaan tarpeen mukaan. (Lappi, 2022, s. 103; Nurmi, 2016, ss. 267–268)

4.5 Työuupumuksen ennaltaehkäisy

Työnantajan on tarjottava työntekijöilleen lakisääteinen ehkäisevä työterveyshuolto, johon kuuluvat terveystarkastukset, työpaikkaselvitykset, työkyvyn tukemiset ja työhön liittyvien sairauksien tai oireiden selvittelyt. (Työsuojelu, n.d.)

Työuupumuksen ennaltaehkäisyssä on tavoitteena, sekä työnantajalla että työntekijällä, estää stressin kroonistuminen ja pitkät sairauslomat (Venho, 2019). Työterveyslaitoksen työterveyspsykologian dosentti Kirsi Ahola on tehnyt väitöskirjan, jossa tutki työuupuneita

henkilöitä. Työuupumuksen hoitoon ja ennaltaehkäisyyn on vankat pilarit, kuten työturvallisuuslaki 5 luku 25 §, työpaikkojen kehityskeskustelut ja mallit, jotka helpottavat työuupumuksen puheeksi ottamisen. (Työterveyslaitos, 2017) Myös avoin keskustelu työpaikoilla asioista, jotka aiheuttavat työuupumusta ja kuinka asioita voidaan ratkaista. Tämä kasvattaa myös luottamuksen syntyä työyhteisössä. (Lappi, 2022, ss. 21–22)

Työuupumuksen ehkäisyssä paras toiminto on työn ja sen sisältämien toimintojen arviointi säännöllisesti. Suositeltavaa olisi, että työnantajat laatisivat yhteiset toimintamallit työn tueksi ja hälytysmerkkien ilmaantuessa, asioihin puututaan. Kansaneläkelaitos korvaa suurimman korvausluokan mukaan työterveyshuollon kulut, jos työpaikalla on käytössä työhön liittyvät tuen mallit. (Ahola ym., 2018) Samoin työterveyden kanssa voi työntekijä ja esimies käydä terveysneuvotteluja eli ns. kolmikantaneuvotteluja, joissa selvitetään työuupumuksen aiheuttamaa ongelmaa (Tuunainen ym., 2011; Työterveys, 2017).

Mitä nopeammin työnkuormitustekijöihin voidaan tai päästään puuttumaan, sen ennalta ehkäisevämpää toiminta on. Usein työuupumuksen katkaisemiseen tarvitaan sairauslomaa ja tämän jälkeen työn luonnetta joudutaan muuttamaan, kuten työaika, rytmitystä tai muuttamaan työ osa-aikaiseksi. Myös työn kuvan muuttaminen toisenlaiseksi on pidettävä yhtenä mahdollisuutena, mikäli tällaiseen työpaikalla mahdollisuus on. Työhön paluuta tarkastellaan sekä työterveyshuollon, että esimiehen näkökulmista. Tärkeintä on, että työntekijä ei tunne itseään kaltoinkohdeksi tapahtuneesta ja saa tukea työyhteisöltä. Esihenkilöiden kouluttaminen empaattisempaan johtamiseen tyyliin voi vähentää työntekijöiden työuupumusta. (Mieli, 2021; Mielenterveyden keskusliitto, n.d.)

4.6 Matalan kynnyksen linkit ennaltaehkäisyyn

Kela tarjoaa ORAS-kuntoutusta, joka on suunnattu henkilöille, joilla työkykyä uhkaa työuupumusoireet ja muut mielenterveysongelmat, kuten unettomuus ja masennus. Kurssilla pyritään löytämään todellisia keinoja ratkaista työuupumus ja tunnistaa sen oireita. (Kela, 2021)

Kelan entinen TYK-kuntoutus on ollut vuodesta 2016 KIILA-kuntoutus. Kuntoutuksen tarkoituksena on ylläpitää ja parantaa työkykyä sekä tukea työelämässä pysymistä.

Kuntoutus järjestetään yhteistyössä työpaikan ja työterveyshuollon kanssa ja tavoite on ylläpitää työkykyä tai parantaa sitä. KIILA-kuntoukseen voi hakea myös ilman työterveyshuoltoa ja suositukset kuntoutukseen voi saada yksityiseltä tai perusterveydenhuollosta. Kuntoutus on aina yksilöllistä ja kestää 1–1,5 vuotta. Jakson aikana arvioidaan lähtötilanne, yksilölliset- ja ryhmä jaksot sekä päätösjakso. Jokainen voi valita itse missä tämän kuntoutuksen suorittaa. KIILA-kuntoutuksen voi toteuttaa myös yksilöpalveluna, jolloin palveluntuottaja määrittää ryhmän koostumuksen, joka voi olla työalakohtainen tai sekamuotoinen. Yksilökuntoutuksessa tapaamisten määrä on hieman suurempi kuin kurssimuotoisessa kuntoutuksessa. (KELA, 2022)

Internetistä löytyy useita vertaistuki tai keskustelupalstoja, joissa voi keskustella uupumuksesta ja saada apua omaan jaksamiseen. Kuten uusin hoitohenkilökunnalle tarkoitettu matalan kynnyksen keskustelupalsta on nimeltään FinnHELP. Palvelu löytyy nettiosoitteesta finnhelp.fi. Yritys on perustettu vuonna 2020, kun covid-19-pandemia saavutti Suomen. Aluksi palvelu tuotettiin lahjoituksin, kumppanuuksilla ja apurahoilla. Keväällä 2021 FinnHelp siirrettiin digitaalisen etäoperoinnin yritykselle Movendos Oy:lle. Internetissä voi terveydenhuoltoalalla oleva työntekijä keskustella 3 x 60 minuuttia omasta jaksamisestaan ja mieltä painavista huolista. Palvelu on ratkaisukeskeistä keskusteluapua, joka auttaa paineisissa työtehtävissä. Keskusteluapu on yksilöllistä ja oikein ajoitettua, jolloin sairaslomat ja ristiriidat työpaikoilla vähenevät. Palvelu on lyhytkestoista ja helposti saatavilla olevaa, joka tukee työntekijöitä ja saavutetaan parempi työilmapiiri. (FinnHELP, n.d.)

Movendos Oy tarjoaa Unik Health Coaching- palvelua. Palvelu löytyy nettiosoitteesta unik.movendos.com, joka on yksilöllistä etäpalvelua oman terveyden ja hyvinvoinnin vuoksi. Valmennus kestää 12 viikkoa, jossa on viisi etätapaamista henkilökohtaisen valmentajan kanssa sekä tehtävien avulla pyritään muuttamaan omaa elämäntapaa konkreettisesti. (Movendos, n.d.)

Uupuneet ry tarjoaa jäsenilleen verkko- ja lähitapaamisia. Tämä löytyy nettiosoitteesta uupuneet.fi. Yhdistyksen tavoitteena on uupumisen ennaltaehkäiseminen, työelämässä pysymisen ja työhön palaamisen tukeminen sekä syrjäytymisen estäminen. Yhdistys jakaa tietoa ja tarjoaa vertaistukea sekä tukee hyvinvointia. Lähitapaamisia on kerran kuukaudessa

paikallisen yhdistyksen jäsenten kesken ja kuukausittain verkkotapaamisia, jotka ovat kaikkien jäsenten käytettävissä. Kerran voi osallistua ilmaiseksi verkkotapaamiseen. (Uupuneet ry, 2020)

Mielenterveyden keskusliitto tarjoaa tietoa työuupumuksesta ja muista kriisitilanteista elämässä. Yhdistyksellä on käytössä valtakunnallinen puhelin ja Valoa chat-palvelu, joka on toiminnassa arkisin kello 12 - 15. Chatissa voi keskustella mieltä askarruttavista asioista mielenterveysalan ammattilaisen kanssa. Heidän sivuiltaan löytyy myös ryhmä- ja minun puheenvuoroni -chatit. Palvelut löytyvät nettiosoitteesta mtkl.fi. (Mielenterveyden keskusliitto, n.d.)

Osoitteesta beta.mielenterveystalo.fi löytyy mielenterveystalon tarjoamaa nettiterapiaa, joka on matalan kynnyksen terapiaa lieviin ja keskivaikeisiin mielenterveysongelmiin ja perustuu potilaan omaan työskentelyyn ja kognitiivisterapeuttisiin tehtäviin. Ajan ammattilaisen tekemään arvioon nettiterapian soveltuvuudesta voi saada työterveydestä. Palvelu on lääkärin läheteellä saatava palvelu, jonka kesto on 3–4 kuukautta. Lähetä on mahdollista saada keneltä tahansa lääkäriltä tämän arvion mukaan ja maksun, 560 euroa maksaa automaattisesti potilaan kotikunta. Nettiterapiasta vastaavat HUSin nettiterapiaan erikoistuneet psykologit ja sairaanhoitajat. (Mielenterveystalo, n.d.)

Heltti.fi on 100 % suomalainen terveysalan yritys, jossa tarjotaan verkkopalveluna Mindy – mielenhuoltoa osoitteessa heltti.fi/mindy. Työntekijälle on tarjolla viisi maksutonta tapaamiskertaa matalalla kynnyksellä. Tapaamiskerroilla käsitellään mielen haasteita ja haetaan niihin konkreettisia apukeinoja laillistettujen psykologien kanssa. Näistä käynneistä ei tule merkintää Kanta-palveluun. Myös työnantajalle on tarjolla organisaatio neuvontaa, jossa käydään läpi työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä ja kehitetään työyhteisön kokonaiskuvaa Mindy-käynneistä saatujen datojen kautta. (Heltti, n.d.)

Tahto-valmennusta tarjoaa Varpu Hintsanen omalla varpuhinsanen.fi-sivullaan. Hän on psykiatrinen sairaanhoitaja, mielenvalmentaja, personal trainer ja kirjailija. Hänen mielenvalmennus on ratkaisukeskeistä, joka tukeutuu kognitiiviseen käyttäytymistieteeseen. Kuten hän toteaa: ”Emme voi muuttaa toimintaamme, elleimme ymmärrä miksi toimimme, niin kuin toimimme.” Valmennuksia on Tahto- valmennus ja tämän jatkovalmennus: Jatkotahto, sekä näihin liittyvä työkirja on mahdollista ostaa verkkokaupasta. Hänen

tarjoamiaan luentoja on ostettavissa verkkokaupasta ja hänet voi tilata tilaisuuksiin luennoimaan eri aiheista. (Hintsanen, n.d.)

Stressivalmentaja Miia Huitti tarjoaa omilla miiahuitti.fi -sivuillaan stressivalmennusta, luentoja ja valmennuksia yrityksille, mutta myös henkilökohtaista valmennusta. Toiminta on maksullista. Häneltä on myös tullut podcasteja aiheena muun muassa stressi, oma jaksaminen, työkaverin uupumuksen puheeksi ottaminen. (Huitti, n.d.)

Digiterveys tarjoaa osoitteessa digiterveys.fi organisaatioille kokonaisvaltaisen hyvinvointiohjelman, jonka kesto vaihtelee 4-12 kk välillä. Tämän palvelun voi työnantaja tarjota työntekijöilleen, jotta työkuuntoisuus pysyisi. Palvelua on yksilötasolla ja pienryhmille. Palvelun ovat tuottaneet tekniikan tohtori Pekka Vehviläinen ja liikuntatieteiden tohtori Minna Tervo. Pohjana tälle yritykselle on Jyväskylän yliopiston kaksivuotinen tutkimushanke, jossa tutkimus, tekniikka ja tiede yhdistyivät. Liikeudessa keskitytään omaan hyvinvoinnin tarpeisiin ja siihen vaikuttaviin asioihin kuten unenlaatuun, stressin- ja painon hallintaan. (Digiterveys, n.d.)

4.7 Jaksamisen puheeksi ottaminen

Työntekijän uupumusta ei aina ole helppoa tunnistaa. Kollegat ovat saattaneet huomata muutoksia työtavoissa tai muussa käytöksessä. Tällöin voi kysyä kollegalta, miten hän jaksaa tai miten hänellä menee? Pahoinvoiva työntekijä vaikuttaa koko työilmapiiriin. Työpaikoilla on käytössä varhaisen tuen malli, joka sisältää kolme erilaista osaa: varhainen, tehostettu ja työhön paluun -tuki. Tämä toimintamalli on sisällytetty perehdytysohjelmaan. (Mäkelä, 2018; Tehy, n.d.-c) Jokaisella työntekijällä, esimiehen lisäksi, on vastuu ottaa puheeksi työhyvinvointi työpaikalla kuten työssä jaksaminen, työyhteisössä olevat laiminlyönnit tai epäasiallinen käyttäytyminen ja erilaiset päihdeongelmat. Asioiden esille tuomiseen on hyvä varata rauhallinen tila ja kirjoittaa ylös asioita, joita haluaa tuoda esille. Kannattaa pohtia, ottaako asian kahden kesken esille vai koko tiimin kesken. (Duunitori, 2018)

Työkaverit huomaavat monesti käyttäytymisen muutokset nopeammin kuin työnjohto tai esimies. Työkaveri saattaa muun muassa vetäytyä kaikesta yhteisestä toiminnasta, tehdä pitkiä työpäiviä ja asenne on saattanut muuttua negatiiviseksi. Työkaverin kanssa

keskusteleminen hänen jaksamisestaan ja kuulumisten kyseleminen, voivat auttaa pohtimaan voimavaroja työssä. Työterveyden nettisivuilta löytyy työhyvinvointikysely, josta voi kertoa työkaverille. (Huitti, 2022; Mäkelä, 2018) Arkaluontoisen asian puheeksi ottaminen kannattaa suunnitella hyvin, miten ja milloin aikoo ottaa puheeksi työkaverin jaksamisen. Asian esille ottamiseen on hyvä varata rauhallinen tila ja aikaa kuunnella työkaveria. (Nurmela, n.d.)

5 Hyvä hoitotyön opas

Nykypäivän ongelma on, että kaikki tieto pitäisi etsiä sähköisistä palvelimista. Tämän vuoksi monet ohjeet tulevat sähköpostin liitteenä tai työnantaja tallentaa niitä useaan sähköiseen järjestelmään, josta työntekijän on hankala löytää tarvitsema tieto. (Työterveyslaitos, 2021) Hyvä ohje on selkeä, tallennettu samaan paikkaan, asiat on esitetty selkeästi ja ohje on myös mahdollisesti testattu. Ohjetta on hyvä päivittää ja kertoa, mikä on päivitetty, asioita on hyvä käydä yhdessä läpi ja samalla auttaa toisia löytämään tarpeellinen ja heitä koskeva tieto tai ohje. (Työterveyslaitos, 2021) Opasta tehtäessä on tärkeää ottaa huomioon, mitä asioita oppaaseen haluaa koota ja mitä olisi hyvä rajata pois. Oppaan täytyy olla tiivis ja selkeä, jotta käyttäjä saa siitä parhaan mahdollisen hyödyn ja jaksaa lukea oppaan kokonaan. (Kotus, n.d.)

Tärkeänä sanana opasta tehdessä on käytettävyys - kuinka oppaasta saa selkeän ja sellaisen, että sitä jaksaa lukea tai sen pariin palata niin tarvittaessa? On myös hyvä huomioida, että välttämättä koko opasta ei ole tarpeen lukea samalla kertaa, vaan se on tärkeä koota niin, että sisällysluettelosta löytää nopeasti sivun, josta haluamaansa tietoa voi hakea.

Käytettävyys mahdollistaa oppaan turvallisen, oikean ja tehokkaan käytön. Mikäli oppaasta tekee liian pitkän ja yksityiskohtaisen, on riskinä sen käyttämättä jääminen. Tärkein oletus on, että opas tulee olemaan hyödyllinen aina sen tullessa tarpeeseen esimerkiksi uuden työntekijän tai opiskelijan tultua yksikköön. (Kotus, 2016)

Tarkoituksenamme on tuottaa Kanta-Hämeen keskussairaalalle sähköinen opas Power Point-mallisena. Opasta on helppo käyttää yhteisissä koulutustilaisuuksissa ja jakaa muille ammattiryhmille työpaikalla, mutta tämän voi myös tulostaa työntekijöille omaksi niin halutessaan. Toiveenamme on, että työstämme saadaan mahdollisimman suuri hyöty, annamme tilaajalle täyden luvan jakaa ja tarpeen mukaan päivittää työtämme.

6 Toiminnallisen opinnäytetyön toteutus

Tässä luvussa esitellään toiminnalliseen opinnäytetyöhön liittyneet tutkimuskysymykset, tavoite ja tarkoitus. Osiossa esitetään teoria tietoon käytetyt aineistonhaku menetelmät ja kuinka olemme suunnitelleet aikataulullisesti opinnäytetyön valmistumisen.

6.1 Tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää hoitajien psyykkistä hyvinvointia ja työkuormitustekijöitä hoitotyössä. Tavoitteena oli tuottaa sähköinen opas, josta löytyy tietoa työuupumuksen oireista ja yhteystietoja, joista voi saada apua. Kyseistä opasta sai jakaa eri osastoille ja se oli myös tulostettavissa hoitajien käyttöön.

Tutkimuskysymyksinä käytimme seuraavia:

1. Mitkä ovat hoitajien kuormitustekijät hoitotyössä?
2. Miten ylläpidetään psyykkistä hyvinvointia hoitotyössä?
3. Miten työuupumuksen merkit ilmenevät hoitotyössä?
4. Mitkä tekijät auttavat työuupumuksen ehkäisemisessä hoitotyössä?

6.2 Aineistonhaku menetelmät ja aikataulu

Aloitimme opinnäytetyön tutkimussuunnitelman kirjoittamisen maaliskuussa. Siihen hahmottelimme käytettävien materiaalien laadun ja mistä niitä etsisimme. Löysimme Cinahl-, Medic-, ja Google scholar- tietokannoista tieteellisiä artikkeleita sekä käytimme kirjoja, joissa käsiteltiin asiantuntevasti tutkimaamme aihetta. Matalan kynnyksen linkkejä etsimme internetistä. Tarjolla oli paljon, mutta mietimme, tarkoin millaiset linkit olivat sopivia oppaaseen. Palvelun tarjoajalla piti olla tietoa hyvinvoinnista ja tarjolla laadukasta palvelua. Tapasimme tilaajan sairaalassa ja allekirjoitimme opinnäytetyösopimuksen toukokuussa ja kesäkuun alussa lähetimme tutkimussuunnitelman tilaajalle. Opinnäytetyön sisällönvalinnan taustalle laadimme sähköisen kyselyn Google Forms -kyselyohjelmalla, joka lisättiin tutkimussuunnitelman loppuun. Kyselyssä selvitettiin työn kuormittavuudesta johtuvia syitä ja kuinka hoitajat kokivat avun tarpeen siihen.

Juhannuksen jälkeen saimme tiedon hyväksytystä tutkimussuunnitelmasta ja yhteystiedot sairaalan osastolle ja poliklinikalle kyselyn jakamisesta hoitohenkilökunnan vastattavaksi. Kyselymme oli täysin anonyymi eli siinä ei kysytty mitään sellaista, mistä vastaajat olisi voinut tunnistaa ja vastaukset tulivat vain meidän saatavillemme. Painotimme tätä myös kyselymme saatetekstissä. Kyselymme vastauksia käytimme teoriatietoon ja opinnäytetyön rakenteeseen, myöskään tuloksia emme tuoneet millään tapaa julki. Kyselyn tulokset hävitetään, kun opinnäytetyö on valmis ja julkaistu.

Kesän ajan kirjoitimme opinnäytetyötämme ja pidimme yhteyttä WhatsAppilla, yhteisillä Teams-palavereilla ja puheluilla. Olimme jakaneet aiheet puoliksi, joka turvasi molemmille sopivan määrän tehtävää. Koulujen aloitettua syyslukukauden, meillä oli ohjaustapaaminen koululla opettajan kanssa. Siinä esittelimme ryhmälle, mitä olemme tehneet kesän aikana. Opasta teimme syksyllä, kun olimme saaneet opinnäytetyön kirjallisen osion sisällöltään valmiiksi. Halusimme käyttää muutamaa kuvaa tekstin selventämiseksi ja kysyimme kuvien tekijöiltä sähköpostitse luvan kuvien julkaisemiseen.

Väliseminaari pidettiin Zoomissa ja myös tilaajalle kävimme esittelemässä tuotoksen, jonka tekstiasuun saimme vielä toiveita, jotta opasta oli helpompi lukea. Asiasisällöltään opas oli tilaajan vaatimusten mukainen. Väliseminaarissa saimme opponoiijilta ja opettajalta vielä hienosäätö ehdotuksia, korjattuamme ne saimme luvan lähettää opinnäytetyömme eteenpäin lopputarkastukseen ja valmistumisen tavoite olisi tammikuussa 2023.

Opinnäytetyömme ei ole laadullinen eikä määrällinen tutkimus vaan toiminnallinen. Tuotimme oppaan, jossa on matalan kynnyksen nettilinkkejä oman hyvinvoinnin tukemiseen ja uupumuksen torjumiseen hoitohenkilöstölle. Opinnäytetyömme teoriatieto rakentui alkuun yleisistä asioista ja minkälaisia haasteita hoitoalan työrytmi aiheuttaa fyysisesti ja psyykkisesti. Tämän jälkeen käsittelimme uupumuksen merkkejä ja kuinka niitä hoidetaan ja kuinka niihin voidaan reagoida. Lopuksi keskityimme etsimään laadullisia, matalan kynnyksen nettilinkkejä hoitohenkilöstölle oman jaksamisen hoitamiseen.

Opinnäytetyön tulisi olla työelämä lähtöinen ja kohderyhmän valinta on hyvä huomioida ja rajata sopivaksi. Ongelman tai käsiteltävän aiheen valinnassa on hyvä huomioida sen tarve työyhteisössä. Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa työelämäänsä sopiva opas, ohje, ohjelma tai ohjeistus. Toteutus voi olla muun muassa kirja, vihko tai kotisivut. Tärkeintä

on, että käytäntö ja teoria yhdistyvät. (Vilkka ym., 2003) Toiminnallinen opinnäytetyömme noudatti Hämeen ammattikorkeakoulun toiminnallisen opinnäytetyön rakennetta (HAMK, n.d.).

7 Toiminnallisen opinnäytetyön eettiset toimintatavat ja työn luotettavuus

Tutkimuseettinen neuvottelukunta eli TENK on julkaissut vuonna 2009 ensimmäisen kansallisen ohjeen eettisistä periaatteista, joka ilmestyessään kuului ensimmäisiin ohjeisiin myös Euroopassa. Tähän on sitoutunut tänä päivänä melkein kaikki humanistiset, yhteiskuntatieteelliset ja käyttäytymistieteelliset tiedekunnat. Kaksiosaisen ohjeen ensimmäinen osa käsittelee ihmiseen kohdistuvia eettisiä periaatteita ja toinen osa ihmistieteellisen tutkimuksen eettistä ennakoarviointia. (Kohonen ym., 2019, s. 4)

TENK määrittää yleisistä periaatteista, että tutkijoiden on kunnioitettava ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta, aineellista ja aineetonta kulttuuriperimää sekä luonnonmonimuotoisuutta. Tutkimuksen ei tule aiheuttaa haittaa, merkittäviä riskejä eikä vahinkoja. TENK myös asettaa ohjeet hyvästä tieteellisestä käytännöstä. (Kohonen ym., 2019 s.7)

Noudatimme opinnäytetyössämme tutkimuseettisen neuvottelukunnan määrittämiä hyviä eettisiä toimintatapoja. Laitimamme sähköinen kysely tapahtui täysin anonymisti, vapaaehtoisesti ja perustui tietoiseen suostumukseen. Kyselyssä emme keränneet mitään henkilökohtaisia tietoja, joista olisi voinut vastaajan tunnistaa. Tutkittavalla oli myös oikeus perua tutkimuksen taustaselvitykseen osallistuminen milloin tahansa. Myös vastaamiseen oli annettu riittävästi aikaa, jolloin kyselyyn vastaaja pystyi rauhassa miettimään osallistumista. (Kohonen ym., 2019, ss. 8–13; Vilkka, 2003)

Hoitajien psyykinen hyvinvointi oli nyt kuuma puheenaihe ja esillä mediassa paljon. Tarjosimme luotettavaan tutkimustietoon ja henkilökunnalta saamiimme kokemuksiin nojaten monipuolisen ja laadukkaan oppaan. Tutkimuksemme kirjallinen tuotos ja sähköiseen muotoon tuotettu opas olivat hyödyllisiä hoitohenkilökunnalle työpaikasta riippumatta. Tutkimukseen haettiin lupa Kanta-Hämeen keskussairaaltalta, joka toimi tilaajana. Opinnäytetyössä tuotimme omaa tekstiä perustuen hyvin valittuihin

lähdemateriaaleihin. Tarkastelimme valitsemiamme lähteitä kriittisesti ja validoiden kirjat ja sivustot, jotka olivat kokemuksemme tai arviomme mukaan luotettavia. Materiaaleissamme kirjoitettu tieto oli sellaista, jonka voi varmistaa myös toisesta lähteestä todeksi. Olemme myös varmistaneet lähteitä tarkastellessamme kirjoituspäivämäärän tai vuoden, jotta liian vanhaa tietoa ei päässyt työhömmе lainkaan. Miltään vieraalta tai aiemmin tuntemattomalta sivustolta emme tietoa ottaneet ilman tarkkaa tarkastelua siitä, että sivusto on varmasti luotettava ja laadukas. Satunnaisvirheitä olemme pyrkineet välttämään kaikin mahdollisin keinoin luotettavuuden tarkastelulla, oikoluvulla ja yhteistyöllä. Luotettavuutta tarkastelimme tarkkaan jo tutkimussuunnitelmassa ja esittelimme keinoja, joilla luotettavuus työsämme tulee esille.

Opinnäytetyön luotettavuutta lisäsi parityöskentely, sillä työ oli jatkuvasti kahden silmän alla ja kävimme lähteitä yhdessä läpi.

Emme vähätelleet, plagioineet tai sepittäneet vaan kaikki tieto oli laadullisesti hyvin tutkittua tietoa. (Kankkunen ym, 2018, s. 219–225) Tutkimussuunnitelman liitteeksi liitimme tutkimuslupahakemuksemme. Työssämme tulee esille myös vahvistettavuus: tuottamamme teoriatieto on saanut vahvaa tukea erinäisistä tutkimuksista, sekä tekemästämme haastattelusta.

8 Johtopäätökset

Työ hoitoalalla on monella tapaa kuormittavaa jo itse alan luonteen vuoksi, mutta kuten opinnäytetyömme ammatilliseen kirjallisuuteen ja artikkeleihin perustuvan sisällön myötä voimme todeta, pitää se sisällään monia muitakin merkittäviä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä. Työskennellessämme alalla, jossa työväliseen olemme me itse, tulee omasta hyvinvoinnista ja jaksamisesta pitää erityisen hyvää huolta. On myös tärkeää miettiä tekemäämme työtä potilaan kannalta - millaisen hoitajan he haluavat kohdata? Tai millaista hoitoa sinä haluaisit itsellesi tai läheisimmällesi? Hoitoalan tulevaisuus näyttää lehtiartikkeleiden mukaan synkältä. Hoitoalan vetovoiman jo nyt heikennyttyä ja pian suurten ikäpolvien lopullinen siirtyminen alalta pois ja heistä osan siirtyminen potilaiksi tuo suuren huolen siitä, miten tulevaisuudessa hoitajia riittää kaikille. Jokainen ansaitsee tulla kohdatuksi yksilönä, mutta voidaanko tämä taata jatkossa, jos hoitajia ei ole.

Etsiessämme artikkeleita ja tutkittua tietoa opinnäytetyömme aiheesta, huomasimme, että oli hyvin hankala löytää hoitotyön ja erityisesti hoitohenkilökunnan näkökulmasta kirjoitettuja artikkeleita. Nykyään on tullut perinteisten Kelan tarjoamien kurssien ja kuntoutustarjonnan rinnalle erilaisia matalan kynnyksen nettipalveluja sekä netti- ja etävalmennuksia, joita voidaan käyttää työntekijän roolissa tai työnantaja voi ostaa palvelun, kuten Digiterveyden nettipalvelun (Digiterveys, n.d.). Palvelun tarjoajia rajatessamme halusimme, että heillä täytyi olla hankittuna terveydenhoidollista osaamista ja tietotaitoa sekä palvelun piti olla helposti saatavaa, hyvin suunniteltua, laadukasta ja taloudellisesti järkevää.

Tekemämme kyselyn perusteella saimme todeta, että työllemme on tarvetta. Teoriatietoon perehtyessämme ja vertailemalla hoitoalan nykyhetkeen, huomasimme, että työn kuormitusta on hoitoalalla ollut jo ainakin kymmenen vuoden ajan. Niin Suomessa kuin ulkomailla hoitotyö on menettänyt kiinnostettavuutensa palkan, hoitotyön johtamisen ja hoitajien puuttumisen vuoksi. (Hägglund-Laitila, 2013; Holmberg, 2020; Kelly ym., 2020; Rantahalvari, 2022). Uusi SOTE-uudistus askarruttaa kaikkien hoitoalalla työskentelevien mieltä, miksei myös palveluja käyttävienkin. Tehyn facebook sivuilla tuodaan esille tärkeitä asioita puheenjohtaja Millariikka Rytkösen ja toimittaja Emmi Nuorgamin yhteisten keskustelujen, tietoiskujen ja videoiden välityksellä. Linkit löytyvät Tehy ry:n facebook sivuilta. (Nuorgam, 2022)

Toiminnallisen opinnäytetyömme tavoitteena oli tuottaa opas, jossa kerroimme työuupumuksesta ja työn kuormitustekijöistä hoitotyössä. Oppaassa esitetään nettilinkit, joista löytyy keinoja käsitellä omaa jaksamistaan sekä muutamassa linkissä on tarjolla keskusteluapua ammattilaisen kanssa. Työnantajallekin on tarjottu mahdollisuus osallistua työhyvinvoinnin edistämiseen ja ylläpitämiseen nettilinkkien muodossa. Annoimme luvan tilaajalle jakaa ja muokata opasta, jotta se pysyisi ajantasalla ja tarjoaisi parhaimman avun sitä tarvitseville. Toivomme, että opasta esiteltäisiin koulutustilaisuuksissa ja jaettaisi mahdollisimman monelle työntekijälle. Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista saada tietää, onko löytämiämme nettilinkkejä käytetty oman hyvinvoinnin edistämiseen, millaista apua on näistä on saanut ja onko työnantaja ottanut työn kuormitustekijöitä vähentäviä keinoja käyttöön.

Kirjoitustyö on ollut äärettömän mielenkiintoinen ja on saanut haastaa itseään etsien ja tuottaen tekstiä. Paljon uusia asioita on tullut esille, mutta on ollut myös vanhaa tietoa asioista. Työelämässä olemme huomanneet, kuinka eri tavalla ihmiset asennoituvat asioihin ja ottavat asioita vastaan. Muutos on hidasta ja muutosta tulee olemaan aina. Se, kuinka uudet asiat suhteutetaan omaan elämään ja pystytään käsittelemään muutokset huomioiden oma hyvinvointi ja jaksaminen, on tärkeintä. Jokainen on vastuussa omasta panoksestaan työyhteisössä ja se, millä tavalla suhtaudutaan työkavereihin, vaikuttaa paljon työyhteisön laatuun ja siellä viihtyvyyteen.

Lähteet

- Ahola, K. & Hakanen, J. (2010). Terveysammattilaisten työuupumus: erityisenä haasteena vuorovaikutus auttamistyössä. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim*, 126(18), 2139–46. Kustannus Oy Duodecim. <https://www.duodecimlehti.fi/duo99077>
- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. (2020). *Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset*. Arene.
- Aro, A. (2001). *On niin kiire, ettei ehdi tehdä mitään*. Edita.
- Digiterveys. (n.d.-a). *Haluatko nostaa organisaatiosi hyvinvoinnin uudelle tasolle?* Haettu 7.8.2022 osoitteesta https://digiterveys.fi/digiterveys-yritykset-ja-kunnat/?gclid=CjwKCAjw3K2XBhAzEiwAmmgrAiS427X8_7Wvk7ECbqCemyhAPLn6bLk4SqSlaZSfTMf8SUBjsiRsLxoChPQQAvD_BwE
- Digiterveys. (n.d.- b). *Digiterveys parantaa hyvinvointiasi*. Haettu 7.8.2022 osoitteesta <https://digiterveys.fi/>
- Duunitori. (18.3.2018). *Pelkäätkö, että työkaverisi on uupunut? Jos havaitset nämä merkit, on syytä toimia*. Duunitori. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyouupumus-tyokaveri>
- Duunitori. (1.4.2018). *Työntekijä: ota vaikeat asiat esille*. Duunitori. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyontekija-ota-vaikeat-asiat-puheeksi>
- Duunitori. (2018). *Anna Mäkelä: Epäiletkö, että työkaverisi on uupunut? Älä epäröi vaan puutu tilanteeseen varhaisessa vaiheessa*. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyouupumus-tyokaveri>
- Ekström, P. (n.d.). *Psyykinen hyvinvointi on menestystekijä*. Mielellesi. Haettu 6.9.2022 osoitteesta <https://www.mielellesi.fi/psyykinen-hyvinvointi>
- FinnHELP. (n.d.). *FinnHELP keskusteluapua Sote-ammattilaisille*. FinnHelp. Haettu 17.7.2022 osoitteesta <https://finnhelp.fi/miksi-finnhelp/>
- HAMK. (9.9.2022). *Opinnäytetyö*. Hämeen ammattikorkeakoulu. <https://www.hamk.fi/opiskelijan-ohjeet/opinnaytetyo/>
- Hankonen, R. (9.9.2021). *Tilastot kertovat kroonisesta hoitajapulasta – Suomi käyttää terveydenhuoltoon muita Pohjoismaita vähemmän rahaa*. Tehy. <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/tilastot-kertovat-kroonisesta-hoitajapulasta-suomi-kayttaa-terveydenhuoltoon-muita>

- Heltti. (n.d.). *Mindy huoltaa yksilöä ja organisaatiota*. Heltti. Haettu 1.10.2022 osoitteesta <https://heltti.fi/mindy/>
- Hintsanen, V. (n.d.). *Varpu Hintsanen*. Haettu 17.7.2022 osoitteesta <https://www.varpuhintsanen.fi/>
- Hirvonen, T. (2018). *Hoitajien työhyvinvointi vuorotyössä* [pro gradu- tutkielma, Itä-Suomen yliopisto]. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/19234/urn_nbn_fi_uef-20180148.pdf
- Huitti, M. (18.5.2022). *Huolestuttaako kollegan jaksaminen sinua? Näin voit herätellä työkaveria oman hyvinvoinnin äärelle*. <https://www.miiahuitti.fi/tyohyvinvointi/huolestuttaako-kollegan-jaksaminen-sinua-nain-voit-heratella-tyokaveria-oman-hyvinvoinnin-aarelle/>
- Huitti, M. (n.d.). *miia huitti*. Haettu 17.7.2022 osoitteesta <https://www.miiahuitti.fi/> .
- Holmberg, J. (17.1.2020). 5 syytä, miksi hoitajat pakenevat hoitoalalta. *Tehy*. <https://www.tehylehti.fi/fi/blogit/mainio/5-syyta-miksi-hoitajat-pakenevat-hoitoalalta>
- Häggman-Laitila, A. (2013). *Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi ja työuupumus. Hallinnon tutkimus*, 32 (4), 301–310. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/99153>
- Härmä, M., Hublin, C. & Puttonen, S. (2019). Miten yötyö vaikuttaa terveyteen? *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim*, 135(1), 27–34. Kustannus Oy Duodecim. <https://www.duodecimlehti.fi/duo14720>
- Härmä, M.; Kandolin, I.; Sallinen, M.; & Laitinen, J. (n.d.). *6. Vuorotyöntekijän elämäntapaneuvonta*. Haettu 15.6.2022 osoitteesta <http://unihoitajat.fi/wordpress/wp-content/uploads/vuorotyontekijan.pdf>
- Ilmarinen. (11.1.2022). *Työuupumus-mistä sen voi tunnistaa ja miten sitä voi ehkäistä?* <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/2022/tyouupumus/>
- Juvonen, K., Purhonen, A.-K., Karhunen, L., Herzig, K.-H. & Poutanen, K. (2009). Ruuansulatuskanavan peptidit kylläisyyden säätelyssä -miten ravinto vaikuttaa? *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim*, 125(19), 2067–74. Kustannus Oy Duodecim. <https://www.duodecimlehti.fi/duo98330>
- KELA. (25.3.2021). *Helpotusta työuupumukseen Oras kuntoutuksella*. Kansaneläkelaitos. <https://www.kela.fi/ajankohtaista-henkiloasiakkaat/>

/asset_publisher/kg5xtoqDw6Wf/content/helipotusta-tyouupumukseen-oras-kuntoutuskurssilta

KELA. (31.1.2022). *Ammatillinen KIILA-kuntoutus työssä oleville*. Kansaneläkelaitos.

<https://www.kela.fi/kiila-kuntoutus>

Kelly, L., Gee, P. & Butler, R. (2021). Impact of nurse burnout on organizational and position turnover. *Nursing outlook*, 69(1), 96–102.

[https://www.nursingoutlook.org/article/S0029-6554\(20\)30087-7/fulltext](https://www.nursingoutlook.org/article/S0029-6554(20)30087-7/fulltext)

Keventäjät. (10.8.2012). *Anita Palssa Yövuorolaisen ateriarytmi*. Yövuorolaisen ateriarytmi:

<https://keventajat.fi/ruoka/yovuorolaisen-ateriarytmi/>

Kivistö, S., Kallio, E. & Greta, T. (2008). *Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys*. Sosiaali- ja terveysministeriö.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70814/Selv200833.pdf?sequence=1>

Kohonen, I., Kuula-Luumi, A. & Spoof, S.-K. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

Koskenvuo, M. (2000). Aiheuttaako stressi somaattisia sairauksia. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim*, 116(20), 2288–2295. Kustannus Oy Duodecim.

<https://www.duodecimlehti.fi/duo91832>

Kotus (2016). *Ohjeita asiakkaille – tilannetajua ja lukijan huomioimista*. Kotimaisten kielten keskus.

https://www.kotus.fi/nyt/kolumnit_artikkelit_ja_esitelmät/hyvaa_virkakielta/hyvaa_virkakielta_2016/ohjeita_asiakkaille_-_tilannetajua_ja_lukijan_huomioimista.19937.news

Kotus (n.d.). *Ohjeita ohjeiden tekijöille*. Kotimaisten kielten keskus. Haettu 22.8.2022 osoitteesta

https://www.kotus.fi/ohjeet/hyvan_virkakielen_ohjeita/millaisia_ovat_toimivat_ohjeet_ja_kysymykset/ohjeita_ohjeiden_tekijoille

Kuluttajaliitto. (n.d.). *Ateriarytmi yötyössä*. [kuva]. Haettu 4.9.2022 osoitteesta

<https://syohyvaa.fi/wp-content/uploads/2014/05/Sy%C3%B6-hyv%C3%A4%C3%A4-esite-uusi-2.painos.pdf>

- Laine, A. (14.10.2019). Työuupumuksesta on tullut vaarallisen normaalia – silti sitä ei ymmärretä työpaikoilla. ”Sitä ei oteta vakavasti, kun nälkäisiä tulijoita on jonossa ”. Yle. <https://yle.fi/uutiset/3-11015514>
- Lappi, T. (2022). *Eroon työuupumuksesta, jaksamisen johtaminen työpaikoilla*. Alma Talent
- Merikallio, A. (2020). *Ei matka vaan se vauhti*. Annukka Merikallio
- Mielenterveyden keskusliitto. (n.d.). *Tunnista työuupumus ajoissa*. Haettu 24.3.2022 osoitteesta <https://www.mtkl.fi/mika-askarruttaa/tunnista-tyouupumus-ajoissa/>
- Mielenterveystalo. (n.d-a). *Mistä uupumisessa on kyse?* Haettu 24.3.2022 osoitteesta https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/itsehoito/uupumuksen_omahoito/Pages/osio1.aspx
- Mielenterveystalo. (n.d-b). *Uupumisen oirekysely*. (KEDS). Haettu 24.3.2022 osoitteesta <https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsearviointi/Pages/KEDS.aspx>
- Mielenterveystalo. (n.d-c). *Ammattilaiselle tietoa nettiterapiasta*. Haettu 13.5.2022 osoitteesta <https://beta.mielenterveystalo.fi/fi/ammattilaiselle-tietoa-nettiterapiasta>
- Mieli.fi (8.6.2021). *Työuupumus*. artikkeli: <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/tyopaikan-kriisit-ja-muutokset2/tyouupumus/>
- Movendos. (n.d). *Unik health coaching*. Haettu 16.7.2022 osoitteesta <https://unik.movendos.com/>
- Nurmela, R. (n.d). *Miten otan vaikean asian puheeksi työpaikalla?* Paikka-auki. Haettu 1.9.2022 osoitteesta <https://www.paikka-auki.fi/vaikean-asian-puheeksi-ottaminen/>
- Nuorgam, E. (29.9.2022). *Emmi Nuorgamin vetämä kolmiosainen keskustelutarja löytyy nyt tallenteina Instagram-kanavaltamme. Katso mielenkiintoiset keskustelut palkkakuopasta, hoitajapulasta ja ammattijärjestön merkityksestä*. [päivitys]. Facebook. <https://www.facebook.com/tehy.fi/>
- Nurmi, H. (2016). *Työuupumuksen hoito*. Kustannus Oy Duodecim.
- Partonen, T. (24.3.2020). Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. *Lääkärikirja Duodecim*. Kustannus Oy Duodecim. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01013/epasaannollinen-tyoaika-ja-vuorotyö?q=ep%C3%A4s%C3%A4nn%C3%B6llinen%20ty%C3%B6aika>
- Partonen, T. (4.10.2019). Uni-valverytmin häiriöt. *Lääkärikirja Duodecim*. Kustannus Oy Duodecim. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00535>

- Prevenia. (20.3.2020). *Sari Coutentacis: Vuorotyö ja palautuminen*.
<https://prevenia.fi/vuorotyö-ja-palautuminen/>
- Rantahalvari, V. (17.6.2022). *Vaikuttavin lääke hoitoalojen työvoimapulaan on työperusteinen maahanmuutto*. Elinkeinoelämänkeskusliitto.
<https://ek.fi/ajankohtaista/blogit/vaikuttavin-laake-hoitoalojen-tyovoimapulaan-on-tyoperusteinen-maahanmuutto/>
- Sandell, M. (14.1.2022) Hoitajien työhyvinvointia nakertaa lisääntynyt kuormitus, ja stressi kasvaa myös tulevasta sote-ratkaisusta. *Yle*. <https://yle.fi/uutiset/3-12267223>
- Sallinen, J. (22.9.2020). Vuorotyö ja ravitsemus. *Lääkärikirja Duodecim*. Kustannus Oy Duodecim. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01266>
- STM. (n.d.). *Työhyvinvointi*. Sosiaali- ja terveysministeriö. Haettu 12.7.2022 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry. (n.d.). *Työkuormitus*. Haettu 12.7.2022 osoitteesta <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/kuormitus/>
- Suomen Tilastokeskus. (n.d.). *Vuorotyö*. Haettu 14.6.2022 osoitteesta <https://www.stat.fi/meta/kas/vuorotyö.html>
- Tehy. (n.d.-a). *Jaksotyöaika*. Haettu 15.8.2022 osoitteesta <https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyoaika/jaksotyoaika>
- Tehy. (n.d.-b). *Luottamusmies työpaikallasi*. Haettu 28.8.2022 osoitteesta <https://www.tehy.fi/fi/jasenyys-ja-palvelut/tehy-tyopaikallasi/luottamusmies-tyopaikallasi>
- Tehy. (n.d.-c). *Varhaisen tuen malli*. Haettu 15.8.2022 osoitteesta <https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyosuojelu/varhaisen-tuen-malli>
- Terveyskirjasto. (10.11.2020). Terveyttä edistävä ruokavalio. *Lääkärikirja Duodecim*. Kustannus Oy Duodecim. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00935>
- Terveyskylä. (14.7.2020). Säännöllinen ateriarytmi. *Painonhallintatalo*.
<https://www.terveyskyla.fi/painonhallinta/itsehoito/ruokavalion-kulmakivet/s%C3%A4%C3%A4nn%C3%B6llinen-ateriarytmi>
- THL. (22.2.2016). *Hyvinvoinnin mittaaminen*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos
<https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/hyvinvoinnin-mittaaminen>

- THL. (2019). *Uni*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/uni%20>
- THL. (n.d.). *Liikuntasuositukset*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Haettu 1.7.2022 osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/liikunta/liikuntasuositukset>
- Tiedenaiset. (24.4.2021). *Mitä on kokonaisvaltainen hyvinvointi?* Tuuma-kustannus. <https://www.tuumakustannus.fi/artikkelit/kokonaisvaltainen-hyvinvointi>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Helsinki.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa*. Helsinki.
- Tuunainen, A.; Akila, R. & Räisänen, K. (2011). Osaatko tunnistaa työuupumuksen ja hoitaa sitä? *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim*, 127(11), 1139–46. <https://www.duodecimlehti.fi/duo99559>
- Työaikalaki 872/2019. Haettu 10.8.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872#L3P6>
- Työehtosopimuslaki 436/1946. Haettu 10.8.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436>
- Työsuojelu.fi. (31.12.2021). *Psykososiaalinen kuormitus*. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>
- Työsuojelu.fi. (n.d.). *Työterveyshuolto*. Haettu 14.4.2022 osoitteesta <https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto>
- Työsuojeluhallinto. (17.10.22). *Työaika*. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika>
- Työterveyslaitos. (19.9.2017). Työuupumuksen torjumiseksi voi tehdä vaikka mitä. *Työpiste*. <https://www.ttl.fi/tyopiste/tyouupumuksen-torjumiseksi-voi-tehda-vaikka-mita>
- Työterveyslaitos. (1.6.2021). Millainen on hyvä ohje? Kahdeksan vinkkiä ohjeiden tekemiseen työpaikalla. *Työpiste*. <https://www.ttl.fi/tyopiste/millainen-on-hyva-ohje-kahdeksan-vinkkia-ohjeiden-tekemiseen-tyopaikalla>
- Työterveyslaitos. (n.d.-a). *Sopeutuminen vuorotyöhön*. Haettu 10.4.2022 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuoroty/sopeutuminen-vuorotyohon#toc--ravitsemus-kohdalleen>
- Työterveyslaitos. (n.d.-b). *Työkyky*. Haettu 10.4.2022 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

- Työterveyslaitos. (n.d.-c). *Työaikojen kuormittavuuden arviointi*. Haettu 10.4.2022 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyo aika/vuorotyö/tyo aikojen-kuormittavuuden-arviointi>
- Työterveyslaitos. (n.d.-d). *Stressi ja työuupumus*. Haettu 14.4.2022 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>
- Työterveyslaitos. (n.d.-e). *Työuupumuksen hoito*. Haettu 18.8.2022 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus/tyouupumuksen-hoito>
- Työturvallisuuskeskus. (n.d.-a). *Psykososiaalinen kuormitus*. Haettu 26.9.2022 osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/psykososiaalinen-kuormitus/>
- Työturvallisuuskeskus. (n.d.-b). *Kuormitusvaaka*. Haettu 15.10.2022 osoitteesta <https://ttk.fi/julkaisu/kuormitusvaaka/#5e7b9fa2>
- Työturvallisuuslaki. 738/2002. Haettu 15.8.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L5P25>
- UKK-instituutti. (2019). *Uudet liikuntasuositukset aikuisille*. [kuva]. UKK-instituutti. Haettu 4.9.2022 osoitteesta <https://mindthemovement.net/2019/11/terveysliikuntasuositukset-paivittyivat>
- UKK-instituutti. (15.3.2021). *Liikunta ja uni: Laadukasta unta liikkumalla*. UKK-instituutti. <https://ukkinstituutti.fi/liike-laakkeena/liikunta-ja-uni/>
- Uniliitto. (2019). *Mitä uni on?* Uniliitto. <https://www.uniliitto.fi/2019/09/17/mita-uni-on/>
Luettu
- Uupuneet ry. (2020). *Uupuneet ry*. <https://uupuneet.fi/>
- Uusitalo-Arola, L., Tuiski, K. & Rossi, H. (2018). *Burnout*. Duodecim Lääkärikirja. Kustannus Oy Duodecim. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>
- Vartiainen, T. (9.3.2021). Alan vaihtoa harkitsee jopa 90% hoitajista. *Tehy*. <https://www.tehy.fi/fi/blogi/alan-vaihtoa-harkitsee-jopa-90-hoitajista>
- Venho, N. (19.4.2019). *Onko vastuu työuupumuksen ennaltaehkäisyssä työnantajalla vai työntekijällä?* Moodmetric. https://moodmetric.com/fi/uupumuksen_ennaltaehkaisy/
- Vilka, H. & Airaksinen, T. (2003). *Toiminnallinen opinnäytetyö*. WSOY.
- Venäinen, S. (25.5.2020). *Hoitotyönmuutos ja digitalisaatio*. Nursie health. <https://www.nursiehealth.com/hoitotyön-muutos-ja-digitalisaatio/>

Liite 1: Saatekirje kyselyyn

Hyvä vastaanottaja!

SAATEKIRJE

Olemme viimeisen vuoden sairaanhoitajaopiskelijat Elli Tamminen ja Liisa Östring Hämeen ammattikorkeakoulusta. Teemme toiminnallista opinnäytetyötä aiheesta: *Yhteinen huoli puheeksi – hoitajien psyykkinen kuormittuminen hoitotyön haasteena*.

Opinnäytetyön tuotoksena teemme sähköisen oppaan, jossa käsittelemme työn kuormitustekijöitä, työuupumuksen merkkejä sekä annamme yhteystietoja, joista saa apua edellä mainittuihin asioihin.

Tähän opinnäytetyöhön liittyen olisimme kiitollisia, jos osallistuisitte vastaamalla oheiseen lyhyeen kyselyyn. Kyselyssä selvitämme työn kuormitustekijöitä, työvuoroista palautumista ja asioita työuupumisesta sekä keinoja käsitellä edellä mainittuja asioita.

Kysely toteutuu Google Forms-alustalla ja kyselyyn vastaaminen tapahtuu täysin anonymisti ja kyselystä ei pysty tunnistamaan vastaajaa millään muodolla. Osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja vastauksia käsitellään luottamuksellisesti. Kyselyn tuloksia emme julkaise millään tavalla, emmekä missään vaiheessa opinnäytetyötä tehdessämme. Kyselyn tarkoituksena on toimia meille rakenteen tukena teorian tietoon nojaten opinnäytetyön kirjoitusvaiheessa, jotta osaamme käsitellä ja tuoda esille oikeita asioita kirjallisessa tuotoksessamme. Kysely ja sen tulokset hävitetään, kun opinnäytetyö on valmis.

Vastausaika on 6.6.-17.7.2022 välisen ajan. Alla löytyvät yhteystiedot, jos Teillä on jotain kysyttävää opinnäytetyöstämme.

Kiitos!

Elli Tamminen elli.tamminen@student.hamk.fi

Liisa Östring liisa.ostring@student.hamk.fi

Ohjaava opettaja Kirsi Kanerva kirsi.kanerva@hamk.fi

Liite 2: Kyselylomake

Alla olevasta linkistä löytyy kysely.

<https://forms.gle/QzNX3wGK1MU4mGev6>

Sairaanhoidajan psyykinen kuormittuminen hoitotyössä

Osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja vastauksia käsitellään luottamuksellisesti. Kyselyn tuloksia emme julkaise millään tavalla, emmekä missään vaiheessa opinnäytetyötä tehdessämme. Vastaaminen on täysin anonymiä, eikä vastaajaa voida tunnistaa. Kyselyn tarkoituksena on toimia meille taustatukena opinnäytetyön kirjoitusvaiheessa, jotta osaamme käsitellä ja tuoda esille oikeita asioita kirjallisessa tuotoksessamme. Kysely ja sen tulokset hävitetään, kun opinnäytetyö on valmis.

 ellitammen94@gmail.com (Ei jaettu) [Vaihda tilää](#) 

Kuinka kuormittavana koet hoitotyön tällä hetkellä asteikolla 1-10? 1= en yhtään kuormittavana 10=äärimmäisen kuormittavana

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

Kuinka kauan olet työskennellyt hoitoalalla?

- Olen vielä opiskelija
- 1-3 vuotta
- 4-6 vuotta
- 7-10 vuotta
- 11-15 vuotta
- 16-20 vuotta
- Yli 20 vuotta

Oletko kokenut itsesi uupuneeksi työssäsi viimeisen vuoden aikana?

- Kyllä
- Ei

Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, oletko saanut uupumiseesi apua? Jos, niin mistä?

Oma vastauksesi _____

Koetko työnantajasi tukevan psyykkistä jaksamista työssä, esimerkiksi tyhy-päivän, virikesetelin, työvuorosunnittelun ym. avulla?

- Kyllä, mutta enemmänkin olisi tarpeen
- En
- Kyllä tarpeeksi

Pystytkö palautumaan työpäivän jälkeen, vai jäävätkö työasiat mieleen pyörimään myös vapaa-ajalla?

- Pystyn
- Työasiat jäävät mietittämään myös vapaa-ajalla

Mitkä asiat koet psyykkisesti raskaimpina hoitotyössä tällä hetkellä? Saatko näihin tukea esimieheltä tai työyhteisöltä?

Oma vastauksesi _____

Tiedätkö mihin ottaa yhteyttä, jos koet itsesi uupuneeksi?

Oma vastauksesi _____

Oletko ollut sairauslomalla työuupumuksen vuoksi?

- Kyllä
- En

Vapaa sanat Tähän saat vapaasti kertoa kokemuksiasi aiheesta. Suuri kiitos vastauksistasi!

Oma vastauksesi _____

Lähetä

[Tyhjennä lomake](#)

Älä koskaan lähetä salasanaa Google Formsin kautta.

Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sisältöä. [Ilmoita väärinkäytöstä](#) - [Palveluehdot](#) - [Tietosuojakäytäntö](#)

Google Forms



Liite 3: Opas



SISÄLLYSLUETTELO

3	Hyvinvointi
4	Kuormitustekijät hoitotyössä
10	Työuupumus
12	Et ole yksin – apua on saatavilla
14	Matalan kynnyksen apua
16	Jaksamisen puheeksi ottaminen

IHMINEN ON PSYKKIS–FYYSIS–
SOSIAALINEN KOKONAISUUS

Hyvinvoinnin eri osa-alueet sulautuvat keskenään –> kaikki vaikuttavat keskenään toisiinsa

Eniten hyvinvointiin vaikuttaa ihmisen oma käytös ja ihmisen itsensä tekemät valinnat.

Psyykinen hyvinvointi on tila, jossa ihminen kykenee tunnistamaan omat vahvuutensa suoriutua elämän tuomista haasteista, on kykeneväinen työskentelemään ja toimimaan omassa ympäristössään.



Työn ei kuulu herätä negatiivisia tunteita vaan olla myös voimia antavaa.

KUORMITUSTEKIJÄT HOITOTYÖSSÄ

Vuorotyöluonteisuus

- Jokaisessa työvuorolistassa on tärkeää huomioida kuormitustekijät
- Yksilön palautuminen, työajan pituus ja sen ajoittuminen, vaikutusmahdollisuudet työaikoihin ja työajan sopeuttaminen vapaa-aikaan ovat oleellisia huomioon otettavia asioita
- Kaikein turvallisin työajan pituus on 9 tuntia
- Peräkkäisiä yövuoroja suositetaan olevan mahdollisimman vähän, mielellään enintään 3 peräkkäin
- Työvuorojen välinen aika tulee olla vähintään 11 tuntia
- Kerran viikossa tulisi olla vähintään 35 tuntia keskeytymätöntä vapaa-aikaa
- Työaikalaki määrittää näitä työvuoroihin liittyviä säädöksiä.

Uniryhti

- Unen tarve yksilöllinen, mutta keskimääräisesti unta tarvitaan 7-8 tuntia yössä.
- Väsymys saattaa vaikuttaa negatiivisesti keskittymiseen, tarkkaavaisuuteen, muistiin ja reaktionopeuteen.
- Työskentelyaika epänormaaliin aikaan eli yöllä tai aamuyöllä vaikuttaa uneen häiritsevästi ja aiheuttaa väsymystä.
- Vuorotyö tai epäsäännöllinen vuorotyö rasittaa elimistöä ja aiheuttaa terveyshaittoja
- Osa vuorotyöläisistä kärsii vuorotyöunihäiriöstä, jossa unettomuutta tai tavallisesta poikkeavaa väsymystä ilmenee vain normaaliin nukkumisaikaan osuvina työaikoina. Vuorokaudessa nukuttu uni aika lyhenee, mutta käytännössä uni lyhenee pelkästään aikaisten aamuvuorojen ja yövuorojen yhteydessä ja vastaavasti pitenee erityisesti vapaapäivien aikana. Tätä ilmiötä kutsutaan sosiaaliseksi aikaerorasitukseksi.

Epäsäännöllinen ruokailuryhti

- Riittävä ja terveellinen ravitsemus on oleellisessa asemassa ehkäisemässä sairauksia, mutta vaikuttamassa myös niistä toipumiseen tai pahenemisen estämiseen.
- Säännöllinen ruokaryhti on kaiken perustana - se helpottaa syömisen hallintaa ja auttaa pitämään verensokerin tasaisena.
- Vuorotyöläisen ruokailun suunnittelu vaatii ennakkointia ja paljon etukäteissuunnittelua -> henkilökohtaisen ateriasuunnitelman laatimista suositellaan, siinä voi luoda itselleen sopivan ruokailuajataulun.
- Yötöytä tekevän aamupala on herätessä kellon ajasta riippumatta.

TYÖPÄIVÄN AIKANA OLISI HYVÄ PYSÄHTYÄ
HENGITTELEMÄÄN RAUHALLISESTI.

TÄMÄ AKTIVOI KEHON RAUHOITTUMISJÄRJESTELMÄÄ,
JOLLOIN STRESSIHORMONIT LASKEVAT, SYDÄMEN SYKE
LASKEE, HAPEN KULKEUTUMINEN AIVOIHIN PARANEE SEKÄ
VERENPAINELASKEE.

KOKKELE!

Liikunnan harrastamisen haasteet

-Liikunta on todettu hyväksi ihmisen terveydelle sen jokaisella osa-alueella. Se on myös tärkeää monien elintapasairauksien ehkäisyssä ravinnon ja unen ohella. Liikuntaa käytetään myös stressin ja masennuksen hoitokeinona.

-Parhaan hyödyn liikunnasta saa, kun ottaa huomioon työvuorojen rytmin.

-Aikuisen (18–65-vuotias) tulisi liikkua kohtuuskormitteista liikuntaa 2,5 h tai vaihtoehtoisesti raskasta kestävyysliikuntaa 1h 15 minuuttia viikossa. Lihaskuntaa ja liikehallintaa ylläpitävää liikuntaa tulee harrastaa vähintään kaksi kertaa viikossa.

-Raskasta liikuntaa pitäisi välttää paria tuntia ennen nukkumaan menoa, mutta jos liikunta on kevyttä tai kohtuullisesti rasittavaa, saattaa tämä taata paremmat yöunet

HIDASTAELÄMÄÄ FI @HIDASTA



SEN ÄÄNEEN
SANOMINEN, ETTÄ
KAIKKI EI OLE JUURI
NYT HYVIN, EI OLE
VALITTAMISTA VAAN
rohkeaa avoimuutta.
KUKAAN MEISTÄ
ei ole aina okei,
EIKÄ TARVITSE OLLA.

TYÖUUPUMUS

Vuonna 2022 maailman terveysjärjestö WHO on tehnyt uuden ICD-11 tautiluokitusjärjestelmän, jossa työuupumus määritellään kroonisesta työstressistä johtuvaksi oireyhtymäksi. Työuupumus voi tarkoittaa kahta erilaista tilaa, jossa toisessa työuupumus on jatkunut pitkään ja työuupumus on saavuttanut lopputilan ja hyvinvointi on romahtanut. Työntekijä ei ole enää kykeneväinen töihin ennen toipumisprosessia ja kuntoutusta. Toisessa taas työuupumus on kehittynyt vuosien aikana ja oireilu on lievää tai vakavaa. Työntekijä pystyy vielä tekemään töitä, mutta joutuu ponnistelemaan täyttääkseen työtavoitteet.

I

Työuupumuksessa voidaan havaita neljä pääoiretta, joita ovat krooninen eli pitkäaikainen ja/tai jatkuva väsymys, henkinen etäännyminen, kognitiivisen- ja tunteiden hallinnan häiriöt.

-Uupumuksen ensimmäisinä oireina ovat yleensä voimattomuus ja väsyneisyys -> ihmisen asenne omaa työtä kohtaa muuttuu negatiiviseksi, kynniseksi ja työn vähätteleksi sekä kyvyttömyydeksi irrottautua työstä vapaa-ajalla.

-Uupumuksen muita oireita ovat ärtyneisyys, motivaation puute, unettomuus, jaksamattomuus sekä keskittymis- ja muistivaikeudet.

-Työuupumuksesta puhutaan prosessina, jossa henkilön psyykkiset voimat ehtyvät pikkuhiljaa.

Prosessi näyttöytyy usein kolmen oireen myötä, joita ovat uupumusasteinen väsymys, kynnistyminen ja alentunut ammatillinen itsetunto.

-Stressi vaikuttaa immuuniteettiimme, jolloin elimistössä voi esiintyä toistuvia tulehdustiloja.

Työuupumuksen taustalla on useimmiten motivoitunut työntekijä, joka työskentelee epäedullisissa työolosuhteissa. Liian suuri työmäärä tai liian suuret odotukset, vähäinen tuki, ennakoimattomuus ja epävarmuus ovat suuria riskejä työuupumuksen syntymiseen. Velvollisuudentunto, ylisitoutuminen ja halua vastata muiden tarpeita saattavat lisätä vuorovaikutuksessa esiintyvää epätasapainoa ja lisätä työuupumuksen syntyä.

TYÖNKUORMITUSTEKIJÄT ON OLTAVA
TYÖNANTAJAN JA ESIHENKILÖN TIEDOSSA,
JOLLOIN PYSTYTÄÄN HUOLEHTIMAAN
TYÖNTEKIJÖIDEN RIITTÄVÄSTÄ
PALAUTUMISESTA JA SIITÄ, ETTEIVÄT
TYÖNVAATIMUKSET OLE LIIAN VAATIVIA.

ET OLE YKSIN – APUA ON AINA SAATAVILLA!

Työuupumuksesta toipuminen vaatii toimia sekä työntekijän henkilökohtaisiin voimavaroihin, että työhön liittyviin seikkoihin puuttumista. Työntekijän ollessa vielä työkykyinen, selvitetään yhdessä työntekijän ja esimiehen kesken työn kuvaa ja työntekijän muutoksia ja toteutumia omassa elämässä.

Tervehtyminen työuupumuksesta alkaa työntekijästä itsestään ja tilanteen hyväksymisestä.

Ensimmäinen askel on palautumiskeinojen vahvistaminen, kuten riittävän **unen saati, oikeanlainen liikunta ja kyky irrottautua työstä vapaa-ajalla.**

Työterveyshuollon kautta voidaan järjestää terveysneuvottelu, jossa sovitaan työntekijän työssä jatkamisesta ja siihen liittyvistä terveyden ja työhyvinvoinnin tukemisesta. Tärkeää on kuunnella työntekijää ja selvittää, mikä aiheutti työuupumisen.

Vapaa-ajalla kiinnitetään huomiota lepoon, rentoutumiseen, mielekkäaseen ja monipuoliseen tekemiseen, läsnäolo harjoitteluun, oman ajan ottamiseen ja liikunnan ottaminen säännölliseksi tavaksi.

Toipuminen vaatii oman aikansa ja asettamalla itselleen liian isoja vaatimuksia, voi tämä aiheuttaa lisää paineita ja kuormitusta elimistöön. Toipujan on kuunneltava omaa kehoa ja annettava lepoa, kun sitä tarvitsee. Tärkeimmäksi toimintamallin kohteeksi otetaan oma terveys ja hyvinvointi, yritetään vahvistaa itsetuntoa, otetaan etäisyyttä työelämään ja omaksutaan uusia selviytymistapoja ja -keinoja.

Työuupumuksen hoitoon ja ennaltaehkäisyyn on vankat pilarit, kuten työturvallisuuslaki 258, työpaikkojen kehityskeskustelut ja mallit, jotka helpottavat työuupumuksen puheeksi ottamisen.

"LEVON KIELTÄMINEN
ELIMISTÖLTÄ ON
KASVAVAN PUUN
JUURIEN KATKOMISTA."

Sylvia Kekkonen



MATALAN KYNNYKSEN APUA

Kela järjestää ORAS - kuntoutusta, joka on suunnattu henkilöille, joilla työkykyä uhkaa työuupumusoireet ja muut mielenterveysongelmat, kuten unettomuus ja masennus. Kurssilla pyritään löytämään todellisia keinoja ratkaista työuupumusta ja tunnistaa oireita. Tämän lisäksi Kelalta on mahdollisuus saada KILTA -kuntoutusta yhteistyössä työpaikan ja työterveyshuollon kautta. Kuntoutuksen tarkoituksena on ylläpitää ja parantaa työkykyä ja tukea työelämässä pysymistä.

Finnhelp.fi -
hoitohenkilökunnalle
tarkoitettu matalan
kynnyksen keskustelupalsta
verkossa

Movendos oy - unik.movendos.com,
joka on yksilöllistä etäpalvelua oman
terveyden ja hyvinvoinnin eteen.
Valmennus kestää 12 viikkoa ja siinä on
viisi etätapaamista oman
henkilökohtaisen valmentajan kanssa
sekä erilaisia tehtäviä muuttaa omaa
elämäntapaa konkreettisesti.

Uupuneet ry -
uupuneet.fi, tarjoaa
jäsenilleen verkko- ja
lähitapaamisia.

beta.mielenterveystalo.fi löytyy
mielenterveystalon tarjoamaa nettiterapiaa, joka
on matalan kynnyksen terapiaa lieviin ja
keski- vaikeisiin mielenterveysongelmiin ja
perustuu potilaan omaan työskentelyyn ja
kognitiivisterapeuttisiin tehtäviin. Palvelu on
lääkärin läheteellä saatava palvelu, jonka kesto
on 3-4 kuukautta. Maksun, 560e, maksaa
automaattisesti potilaan kotikunta.

Mielenterveyden keskusliitto, mtkl.fi tarjoaa
tietoa työuupuksesta ja muista
kriisitilanteista elämässä. Yhdistyksellä on
käytössä valtakunnallinen puhelin ja Valoa
chat-palvelu, joka on toiminnassa arkisin kello
12-15. Chatissa voi keskustella mieltä
askarruttavista asioista mielenterveysalan
ammattilaisen kanssa. Samoin sivuilta löytyy
ryhmä- ja minun puheenvuoroni- chat.

**Heltti.fi on 100 % suomalainen terveystalon yritys, jossa
tarjotaan verkkopalveluna Mindy - mielenhuolto-osoitteessa
heltti.fi/mindy.** Työntekijälle on tarjolla viisi maksutonta
tapaamiskertaa matalalla kynnyksellä. Tapaamiskerrolla
otetaan käsitellyn mielen haasteet ja haetaan niihin
konkreettisia apukeinoja ja käynnistä ei tule merkintää Kanta-
palveluun. Myös työnantajalle on tarjolla
organisaatiosparrausta, jossa käydään läpi työhyvinvointia
heikentäviä tekijöitä ja kehitetään organisaation kokonaiskuvaa
Mindy-käynneistä saatujen datojen kautta.

**Digiterveys tarjoaa osoitteessa
digiterveys.fi organisaatioille
kokonaisvaltaisen hyvinvointiohjelman,
jonka kesto vaihtelee 4 - 12 kk välillä.
Tämän palvelun voi työnantaja tarjota
työntekijöilleen, jotta työkyky pysyisi.
Palvelua on yksilötasolla ja pienryhmille.**

Tutustu myös erilaisiin hyvinvointivalmennuksiin,
esimerkiksi miihuutti.fi tai varpuhinsanen.fi -
jokaiselle on mahdollista löytää oma apukeinonsa!

JAKSAMISEN PUHEEKSI OTTAMINEN

- Ei ole aina helppoa tunnistaa toisen uupumusta -> puheeksi ottaminen voi olla haastavaa
- Kuulumisten kysyminen tavallisen arjen keskellä tärkeää. Ole aidosti läsnä.
- Jokaisella työntekijällä, esimiehen lisäksi, on vastuu ottaa puheeksi työhyvinvointi työpaikalla
- Työkaverit huomaavat monesti käyttäytymisen muutokset nopeammin kuin työnjohto. Työkaveri saattaa muunmuassa vetäytyä kaikesta yhteisestä toiminnasta, tehdä pitkiä työpäiviä ja asenne on saattanut muuttua negatiiviseksi.
- Työkaverin kanssa keskusteleminen hänen jaksamisestaan ja kuulumisten kyseleminen, voivat auttaa pohtimaan voimavaroja työssä. Työterveyden nettisivuilta löytyy työhyvinvointikysely, josta voi kertoa työkaverille.
- Avoin työilmapiiri auttaa jokaista jaksamaan paremmin, mutta myös helpottaa puheeksi ottamista - jokainen voi väsyä joskus, eikä sitä tarvitse hävetä tai pelätä joutua heikompaan asemaan



KIITOS!

SINÄ TEET KORVAAMATTOMAN TÄRKEÄÄ
TYÖTÄ, MUTTA ÄLÄ KOSKAAN UNOHDA SITÄ
TÄRKEINTÄ - ITSEÄSI.

LÄHTEET

TÄSSÄ OPPIAASSA KÄYTETYT LÄHTEET PERUSTUVAT
OPINNÄYTETYÖSSÄMME KÄYTETTYIHIN LÄHTEISIIN.

OPINNÄYTETYÖN OSOITE:

https://www.canva.com/design/DAFMHHk8cso/3ExpVImSW0-h9mDAhAgc7g/edit?utm_content=DAFMHHk8cso&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton