



Karelia-ammattikorkeakoulu
Sairaanhoitaja (AMK)

Työikäisten mielenterveyden edistäminen

Opetusmateriaali
terveydenhoitajaopiskelijoille

Teemu Oinonen, Virve Suvanto

Opinnäytetyö, marraskuu 2022

www.karelia.fi



OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2022
Sairaanhoitajakoulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijät
Teemu Oinonen, Virve Suvanto

Nimeke
Työikäisten mielenterveyden edistäminen

Toimeksiantaja
Karelia-ammattikorkeakoulu

Tiivistelmä

Mielenterveyshäiriöt ovat merkittävä ongelma koko väestössä ja niiden ehkäisemiseksi on tärkeää puuttua mielenterveyttä edistäviin ja heikentäviin tekijöihin aikaisessa vaiheessa. Mielenterveysongelmat ovat merkittävin syy sairauspoissaoloihin sekä työkyvyttömyyseläkkeelle päättymiseen. Ehkäisevä ja edistävä mielenterveystyö on tunnustettu sekä inhimillisesti että taloudellisesti merkittäväksi asiaksi.

Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä neljännen lukuvuoden terveydenhoitajaopiskelijoiden tietämystä työikäisten mielenterveyden edistämisestä. Opinnäytetyössä kuvataan työhyvinvointia edistäviä ja heikentäviä tekijöitä mielenterveyden edistämisen näkökulmasta. Kuvasimme myös työn merkitystä sekä työilmapiiriin ja stressin vaikutusta työhyvinvointiin. Opinnäytetyössä käydään läpi työterveyshuollon keinoja. Työssä esitellään mielenterveyden tuen työkalupakki osana mielenterveysstrategiaa. Toimeksiantajana toimi Karelia Ammattikorkeakoulu.

Toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena teimme opetusmateriaalin, jonka muodoksi valikoitui Powerpoint. Saimme Google Forms -kyselyllä tuotoksesta palautetta kahdelta opiskelijalta. Palautteen mukaan tuotos oli selkeä ja tuki oppimista sekä antoi riittävästi tietoa. Tuotosta voidaan käyttää opetusmateriaalina työikäisen ja ikääntyvän väestön terveyden edistämisen opintojakson lisäksi myös työterveyshuollon opintojaksolla. Jatkokehitysmahdollisuuksia löysimme useita. Opinnäytetyön pohjalta voisi esimerkiksi tehdä tutkimuksen, jossa tarkastellaan kansallisen mielenterveysstrategian vaikuttavuutta työikäisten mielenterveyteen.

Kieli
suomi

Sivuja 45
Liitteet 3
Liitesivumäärä 15

Asiasanat
mielenterveys, edistäminen, työterveyshuolto, työikäiset



THESIS
November 2022
Degree Programme in Nursing
Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600 (switchboard)

Authors
Teemu Oinonen, Virve Suvanto

Title
Mental Health Promotion of Working Age People, a Teaching Material for Public Health Nursing Students

Commissioned by
Karelia University of Applied Sciences

Abstract

Mental health disorders are huge problem in the whole population, and in the prevention of these, early involvement in factors that promote or debilitate mental health early is important. Mental health problems are a significant reason for absences from work due to illness, as well for disability pensions. Promotive and debilitating mental health work is identified as a humane and financially significant topic.

The goal of this thesis was to increase the public health nursing students' knowledge of mental health promotion of working age people. In the work, promotive and debilitating factors of work well-being from the viewpoint of mental health promotion are described. Another point of discussion was on the significance of work, both the work atmosphere and the impact of stress in work wellbeing. The study discusses resources available in occupational health care. In the thesis, a mental health tool kit was introduced as a part of a mental health strategy. The work was commissioned by Karelia University of Applied Sciences.

This practice-based thesis resulted in a teaching material in the form of PowerPoint presentation. Two fellow students provided feedback on the material via Google Forms survey. According to the feedback, the teaching material was clear, it supported learning and gave enough information. The work could be used as teaching material for the study modules such as Promoting the Health of the Working-Age Population and work Communities. There are many further development opportunities for this work. For example, in the future, a study could be carried out where the national mental health strategy's impact for working age people's mental health is explored.

Language
Finnish

Pages 45
Appendices 3
Pages of Appendices 15

Keywords
mental health, promotion, occupational health care, working age people

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Mielenterveyden edistäminen	6
2.1	Positiivinen mielenterveys	6
2.2	Promootio	7
2.3	Primaari-, sekundaari- ja tertiääripreventio	8
3	Hyvinvointi työyhteisössä	10
3.1	Työhyvinvointi	10
3.2	Työelämän kuormitustekijät	13
4	Työterveyshuolto ja mielenterveys	15
4.1	Työterveyshuolto työelämän tukena	15
4.2	Työterveyshuollon keinot mielenterveyden edistämässä	17
5	Opinnäytetyön tavoite ja tehtävä	20
6	Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat	20
6.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	20
6.2	Toimeksiantaja, kohderyhmä ja lähtötilanne	21
6.3	Tiedonhaku	21
6.4	Tuotoksen suunnittelu ja toteutus	22
6.5	Tuotoksen arviointi	23
7	Pohdinta	24
7.1	Tuotoksen tarkastelu	24
7.2	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys	25
7.3	Opinnäytetyöprosessin tarkastelu ja ammatillinen kasvu	27
7.4	Hyödynnettävyys ja jatkokehitysmahdollisuudet	28
	Lähteet	30

Liitteet

Liite 1	Tiedonhauntaulukko
Liite 2	Google Forms -kysely Powerpoint opetusmateriaalista
Liite 3	Opetusmateriaali

1 Johdanto

Ehkäisevää ja edistävää mielenterveystyötä on painotettu jo pitkään kansainvälisesti merkittäväksi asiaksi, ja aihetta on korostettu Suomessakin entistä enemmän. Aihe on sekä taloudellisesti että inhimillisesti kannattavaksi tunnustettu. Ehkäisevää ja edistävää mielenterveystyötä voidaan tarkastella niin yksilö-, yhteisö-, yhteiskunta- kuin organisaatio tasolla. On tärkeää huomioida mielenterveyttä edistäviä ja heikentäviä tekijöitä, jotta mahdolliset mielenterveysongelmat voitaisiin estää. (Kurki-Kangas 2016.) Mielenterveyden ongelmat sekä häiriöt ovat merkittävä ongelma koko väestössä. Mielenterveyshäiriöt ovat suurin syy sairauspoissaoloihin sekä työkyvyttömyyseläkkeelle päätymiseen. Mielenterveyshäiriöt ovat siis suurin sairausryhmä, joka syrjäyttää työelämästä. Kaikista työkyvyttömyyseläkkeen saajista 102 000 henkilöä eli 53 % saivat kyseistä eläkettä mielenterveyssyistä Suomessa vuonna 2020. Yleisin mielenterveyssyy oli masennus (30 %) ja toiseksi yleisin skitsofrenia (25 %). (Kela 2021, 10.)

Valitsimme opinnäytetyön aiheeksi työikäisten mielenterveyden edistämisen, koska koemme molemmat aiheen tärkeäksi ja ajankohtaiseksi. Aiheen valinnassa tuli ottaa huomioon molempien mielenkiinnon kohteet. Yhdessä pohtimisen jälkeen valitsimme tämän valmiin aiheen toimeksiantolistalta. Koemme, että mielenterveyshäiriöiden ennaltaehkäisy sekä mielenterveyden edistäminen ovat tärkeä ja olennainen osa sairaanhoitajan sekä terveydenhoitajan osaamista.

Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä terveydenhoitajaopiskelijoiden tietämystä mielenterveyden edistämisestä työterveydenhuollon näkökulmasta ja työikäisen työhyvinvoinnista sekä siihen vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyön tehtävänä on opetusmateriaalin tuottaminen aiheesta osaksi Työikäisen ja ikääntyvän väestön terveyden edistämisen -opintojaksoa. Opinnäytetyössä kuvaamme työhyvinvointia edistäviä sekä heikentäviä tekijöitä. Kuvaamme esimerkiksi työn merkityksen, työilmapiirin sekä stressin vaikutuksia työhyvinvointiin. Keskitymme työssä työikäisten mielenterveyden edistämiseen muun muassa

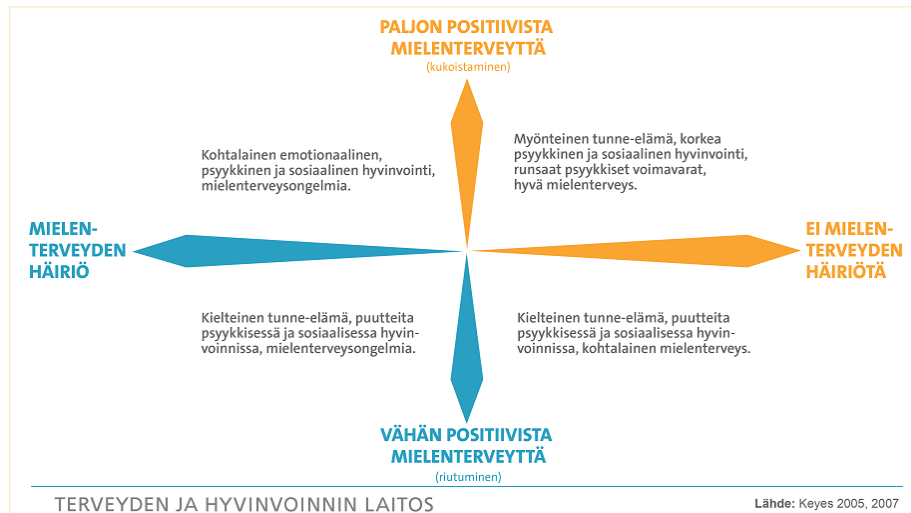
positiivisen mielenterveyden sekä työterveyshuollon merkityksen kautta. Toimeksiantajamme toive oli keskittyä mielenterveyden edistämisen näkökulmaan.

2 Mielenterveyden edistäminen

2.1 Positiivinen mielenterveys

Positiivisella mielenterveydellä tarkoitetaan mielen hyvinvointia, joka käsitetään ihmisen psyykkisenä voimavarana. Se on tärkeässä roolissa osana ihmisen kokonaisvaltaista terveyttä ja hyvinvointia. Tällä on tutkitusti todettu olevan yhteyksiä muun muassa parempaan elämänlaatuun sekä terveystyöskäyttämiseen. Positiivinen mielenterveys voidaan erottaa eri hyvinvoinnin osa-alueisiin kuten psykologiseen, emotionaaliseen, hengelliseen, sosiaaliseen ja fyysiseen. Käsitteeseen voidaan sisällyttää yksilön toiveisuus ja oman elämän hallinnan tunne sekä vaikutusmahdollisuudet omaan elämään. Näiden lisäksi myös yksilön psyykkiset voimavarat, tyydytystä tuottavien sosiaalisten suhteiden olemassaolo sekä käsitys omasta itsestä ja omista kehittymismahdollisuuksista. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021a.)

Positiivinen mielenterveys voidaan käsittää monella eri tavalla, mutta keskeisenä pidetään pyrkimystä siirtyä pois sairaus- ja ongelmakeskeisyydestä. Toisin ajateltuna ihmisellä ei välttämättä ole minkäänlaista mielenterveyden häiriötä, mutta tästä huolimatta vain vähän psyykkisiä voimavaroja. Toisaalta taas ihmisellä voi olla kohtuullinen määrä psyykkisiä voimavaroja, vaikka hänelle olisikin diagnosoitu jokin mielenterveyshäiriö. Eli positiivisen mielenterveyden käsitteessä ei keskitytä niinkään mielenterveyshäiriön olemassaoloon tai sen puuttumiseen. Mielenterveys ja mielenhyvinvointi onkin hyvin monimuotoista, jota alla oleva kuva (kuva 1) havainnollistaa. Lisäksi positiivista hyvinvointia ja mielenterveyttä mittaamaan on kehitetty mittari, SWEMWBS. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021a.)



Kuva 1. Mielen hyvinvoinnin monimuotoisuus (Kuva: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021a).

Mielenterveys ja hyvinvointi sisältävät sekä subjektiivisen, että objektiivisen näkökulman. Positiivisen mielenterveyden käsitteessä siis keskitytään ihmisen subjektiiviseen näkökulmaan eli ihmisen omaan käsitykseen ja kokemukseen omasta hyvinvoinnista ja mielenterveydestä. Ihminen voi kokea itsensä hyvinvoivaksi, vaikka hänelle olisi diagnosoitu esimerkiksi ahdistuneisuushäiriö. Objektiivisella näkökulmalla taas tarkoitetaan asiantuntijan omaa kliinistä arviota potilaan mielenterveydestä ja hyvinvoinnista, eikä siinä oteta huomioon potilaan omaa kokemusta omasta terveydentilastaan. (Aulankoski 2016).

2.2 Promootio

Mielenterveyden edistämistä on mikä tahansa sellainen toiminta, joka vahvistaa ihmisen mielenterveyttä. Tällöin voidaan puhua promootiosta eli terveyden edistämisestä. Toiminta voi olla lähtöisin yhteiskunnallisen tason toimenpiteistä tai yksilöstä itsestään. Esimerkiksi yhteiskunta voi vaikuttaa mielenterveyden edistämiseen vahvistavalla tavalla yhteisöllisyyden ja osallisuuden edistämällä yhteiskunnassa eri tasoilla, kun taas yksilö omilla valinnoillaan. Yksilötasolla henkisestä sekä samalla fyysisestä hyvinvoinnista voidaan huolehtia noudattamalla terveellisiä elintapoja. Terveellisiin elintapoihin kuuluvat muun muassa terveellinen ravinto ja riittävä liikunta, unesta huolehtiminen sekä

tupakoimattomuus ja liiallisen alkoholin käytön välttäminen. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2021b).

Promootiota eli mielenterveyden edistämistä tapahtuu ihan muualla kuin terveydenhuollossa, koska puhutaan yksilön omista valinnoista sekä yhteiskunnan osallisuudesta. Tässä vaiheessa yksilöllä ei ole mielenterveydellistä ongelmaa, vaan yhteiskuntatasolla mielenterveyteen pyritään vaikuttamaan niin työpaikoilla, harrastuksissa, koulussa, päivähoitossa sekä asuinympäristöissä. Yhteiskunta tekee päätöksiä liittyen esimerkiksi asunto-, koulutus- ja työllisyysasioissa, jotka puolestaan vaikuttavat tehokkuuteen ihmisen mielenterveyden edistämisessä. Tärkeiksi seikoiksi tutkittuja asioita mielenterveyden edistämisessä ovat osallisuuden sekä yhteisöllisyyden vahvistaminen. Nämä seikat näkyvät työikäisillä usein eniten työpaikoilla, jossa tätä tietoa voidaan hyödyntää työelämän kehittämisessä. Työpaikoilla mielenterveyttä edistävät ensisijaisesti muun muassa työkavereilta ja lähiesimiehiltä saatu tuki, oikeudenmukainen kohtelu, hyvä ilmapiiri sekä toimivat ihmissuhteet. (Honkonen, Virtanen & Husman 2012.)

2.3 Primaari-, sekundääri- ja tertiäripreventio

Primaaripreventiolla tarkoitetaan ennalta ehkäisevää toimintaa, jonka tavoitteena on ehkäistä mielenterveyshäiriöiden puhkeaminen. Kun on tutkimustietoa erinäisistä syistä, jotka voivat vaikuttaa mielenterveyshäiriön syntyyn, niin näihin asioihin voidaan puuttua ennalta ehkäisevällä otteella. Primaaripreventio, joka tähtää ihmisen mielenterveyden häiriöiden torjuntaan terveillä ihmisillä, voidaan jakaa kolmeen eri ryhmään; yleispreventioon, valikoituun sekä kohdennettuun. Yleispreventio on tarkoitettu kaikille, mutta valikoiva eli selektiivinen preventio taas on tarkoitettu eri riskiryhmille. Kohdennettu eli indikoitu preventio on taas tarkoitettu ryhmille, joilla on korkea riski sairastua. (Honkonen ym. 2012.)

Yleispreventio työterveyden näkökulmasta on tarkoitettu työyhteisön kaikille työntekijöille. Muun muassa depressiota voidaan mahdollisesti ehkäistä

työpaikalla, kun otetaan huomioon yhteiset pelisäännöt, töiden organisointiin sekä ihmisten tasa-arvoiseen kohteluun liittyvät asiat. Työpaikalla esimerkiksi epäasialliseen kohteluun, häirintään sekä kiusaamiseen tulisi puuttua varhain. On tutkittu, että jotkut ihmiset ovat erinäisten tekijöiden vuoksi alttiimpia sairastumaan esimerkiksi masennukseen, joten siihen altistaviin muihin tekijöihin on tärkeää puuttua. (Honkonen ym. 2012.)

Masennusriskissä olevat työntekijät voidaan tunnistaa ja löytää työterveyshuollossa esimerkiksi vastaanotokäynnillä tai terveystarkastuksessa. Näillä henkilöillä ei välttämättä ole vielä minkäänlaista masennusoireilua, mutta esimerkiksi heidän elämästään löytyy tekijöitä, jotka voivat olla altistavina tekijöinä. Näitä tekijöitä voi olla muun muassa unihäiriöt, työuupumus, työstressi, epäselvä somaattinen oireilu, alkoholin suurkulutus, tihentyneet vastaanotokäynnit työterveyshuollossa tai lisääntyneet sairauspoissaolot. Mielenterveyshäiriön puhkeamiseen liittyvät riskitekijät voivat siis olla joko sosiaaliin, biologisiin tai psykologisiin syihin perustuvia. (Honkonen ym. 2012.)

Kohdennettu preventio on tarkoitettu ihmisryhmälle, joilla on vain vähän, mutta selkeästi tunnistettavia masennusoireita. Heidän oireensa ovat sellaisia, etteivät ne vielä riitä täyttämään masennuksen diagnoosin kriteereitä. Oireista kuitenkin aiheutuu haittaa ihmiselle ja tällöin he kuuluvat korkean sairastumisriskin luokkaan. Varsinkin tähän riskiryhmään kuuluvat henkilöt olisivat hyvin tärkeää tunnistaa ja puuttua oireiluun ajoissa, jotta mahdollisesti alkavalta mielenterveyshäiriöltä voitaisiin välttyä. Näille henkilöille voidaan tarjota esimerkiksi masennuskoulua, stressinhallintakursseja sekä liikuntaa. Masennuskoulun tarkoituksena on masennuksen ehkäisy- ja itsehoitotapojen opettelu yhdessä vertaistukiryhmän kanssa. Stressinhallintakurssit ja liikunta perustuvat kognitiiviseen teoriaan. (Honkonen ym. 2012.)

Primaariprevention lisäksi ehkäisevä toiminta voidaan jakaa myös sekundääri- ja tertiääripreventioon. Sekundääripreventiolla tarkoitetaan toimia, joilla hyvin varhaisessa vaiheessa eli usein oireettomassa vaiheessa pyritään estämään jo todettua tautia kehittymästä edelleen. Tertiääripreventiolla tarkoitetaan toimia varsinaisen taudin hoidon yhteydessä. Näillä toimilla pyritään estämään taudin

eteneminen, jo taudista aiheutuvien haittojen paheneminen tai komplikaatioiden ilmeneminen. (Terveyskirjasto 2016.)

Masennustila on vielä nykyäänkin yleisin yksittäinen sairaus, joka aiheuttaa työkyvyttömyyttä niin naisilla kuin miehilläkin. Masennuksen takia työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi eniten ihmisiä vuonna 2007, jonka jälkeen masennuksen takia työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä laski vuoteen 2014 asti. Vuosina 2014–2016 luvut pysyivät tasaisena, minkä jälkeen vuonna 2017 masennuksen takia työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä nousi vuoteen 2019 asti. Tämän jälkeen vuonna 2020 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä lähti jälleen laskuun. (Kela 2021, 20–21).

3 Hyvinvointi työyhteisössä

3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, sen muodostaa työ ja sen mielekkyys, turvallisuus, terveys sekä kokonaisvaltainen hyvinvointi. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat hyvä sekä motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä ammattitaitoisuus. Työhyvinvointi vaikuttaa niin työssä jaksamiseen kuin työn tuottavuuteen sekä sairauspoissaolojen määrään. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu kaikille, niin työnantajalle kuin työntekijöillekin. Työnantajan rooli työhyvinvoinnin edistämässä on työturvallisuuden takaaminen, hyvä johtaminen sekä työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu. Työnantajan rooli työhyvinvoinnin ylläpitäjänä ja kehittäjänä on suuri, mutta myös jokaisella työntekijällä on kuitenkin suuri vastuu oman ammattitaitonsa ja hyvinvoinnin ylläpitäjänä ja kehittäjänä, jokainen voi vaikuttaa omaan osaamiseen ja työhyvinvointiin omilla päätöksillään. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022a.)

Työilmapiiriin vaikuttaa, kuinka merkitykselliseksi ja mielekkääksi työntekijät kokevat työnsä. Työpsykologinen tosi asia on, että kestäväää työhyvinvointia saadaan vain parantamalla itse työtä sekä työprosessia. Tässä

parantamistyössä on yksi erittäin tärkeä näkökulma, joka on psykologinen tieto siitä, kuinka työ täytyy organisoida, jotta se tukee ihmisen luontaista suorituskykyä sekä hyvinvointia ja terveyttä. Kaikki muut paitsi työn kehittämiseen liittyvät työhyvinvoinnin kehittämistoimet ovat täydentäviä toimenpiteitä. (Aro 2018.)

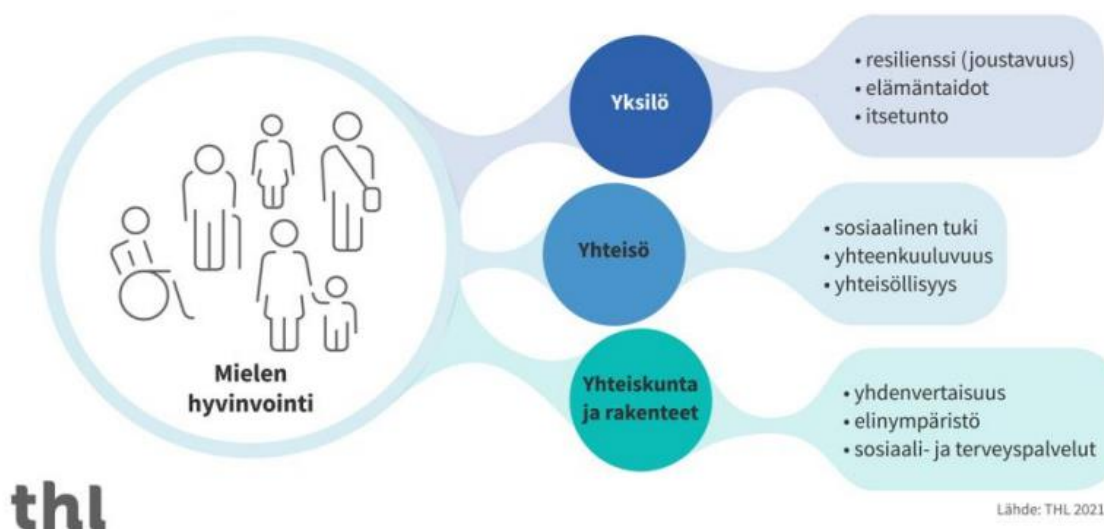
Työstä palautumisella on monia yhteyksiä työilmapiirin luonteeseen. Riittävästi palautuneet työntekijät luovat ympärille positiivista sekä myönteistä tunnelmaa toisin kuin yllirasittuneet kiukkuiset työntekijät luovat ympärilleen negatiivista, kärsimätöntä ja pessimististä tunnelmaa. Kaikissa työyhteisössä ja töissä on ongelmia. Ongelmat kuuluvat työelämään, mutta töissä on huono tilanne vasta silloin, jos työyhteisön työntekijät eivät onnistu ratkaisemaan niitä. On mahdollista, että työyhteisö kieltää ongelmat tai lakaisee ne maton alle, tai sitten samaa ongelmaa ratkaistaan useaan otteeseen ilman pysyviä muutoksia. (Aro 2018.)

Työnantajan ja työntekijöiden lisäksi myös yhteiskunnan rakenteiden tulee tukea yhteistä päämäärää terveyden ja hyvinvoinnin edistämässä työpaikalla. Sitoutuminen ja motivoituneisuus sekä moniammatillinen yhteistyö ovat avainsanoja työhyvinvoinnin edistämässä. Tällöin voidaan saada kullekin työpaikalle sopivimmat ratkaisut hyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Terveyttä edistävässä työpaikassa kehitetään työtä niin, että terveelliset valinnat työntekijöiden keskuudessa mahdollistuvat sekä työntekijöitä kannustetaan tekemään asioita, jotka edistävät terveyttä päivittäin. Lisäksi työntekijöitä kannustetaan aktiiviseen osallistumiseen ja rohkaistaan itsensä kehittämiseen. Johtamiskäytännöt, työyhteisöjen toimivuus, töiden organisointi, henkilöstön osaaminen ja voimavarat, työympäristö ja työturvallisuus, hyvät kumppanuudet, verkostot ja yhteistyö sekä työterveyshuolto strategisena kumppanina ovat kriteerejä terveyttä edistävälle työpaikalle. (Aro 2018.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen tutkimuksen (2022a) mukaan suurin yksittäinen työkyvyttömyyden peruste työikäisillä ovat eri mielenterveyssyyt. Tähän vaikuttaa negatiivisesti samaan aikaan vaikeutunut mielenterveyspalveluiden saaminen sekä pidentyneet hoitojonot. Työikäisen

väestön mielenhyvinvoinnin lisäksi tällä on vaikutus myös laajemmin yksilöiden, perheiden, yhteisöjen ja yhteiskunnan toimintakykyyn. Suomessa arviolta peräti 5,3 prosenttia eli 11 miljardia euroa bruttokansantuotteesta menee väestön heikentyneen mielenterveyden kustannuksiin. Jo valmiiksi huonoon tilanteeseen vaikutti omalla tavallaan myös koronavirusepidemia, jonka myötä psyykkisesti kuormittuneiden osuus Suomessa lisääntyi.

Tutkimuksessa tultiin johtopäätökseen, että työikäisten mielen hyvinvointi muodostuu kolmesta eri tasosta, kuten alla olevassa kuvassa (kuva 2) on esitetty, ja johon voidaan vaikuttaa useilla eri toimilla. Yksilötasolla tulee ottaa huomioon resilienssi, elämäntaidot sekä itsetunto, joita tulisi ihmisen eri elämäntilanteissa tukea. (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2022a, 6.) Resilienssillä tarkoitetaan psyykkistä selviytymiskykyä ja joustavuutta, joka auttaa yksilöä erilaisissa haasteissa ja vaikeissa tilanteissa selviytymisen ja palautumisen kannalta. Se tukee muutoksien keskellä uudelleen orientoitumista. Yksilö kokee sitä paremmaksi terveytensä, mitä suurempi resilienssi on. (Mieli 2021.) Yhteisötasolla huomioon on otettava sosiaalinen tuki, yhteenkuuluvuuden tunne sekä yhteisöllisyys, joita tulee vahvistaa. Työssä käyvät kokevat osallisuuden tunnetta työnsä kautta, mutta esimerkiksi yksin asuvien tai maahanmuuttajien osallisuutta voidaan tukea muun muassa kansalaistoiminnan, yhdistysten tai järjestöjen avulla. Yhteiskunnan rakenteiden tasolla huomioitavia seikkoja ovat yhdenvertaisuus, laadukkaat sosiaali- ja terveystalvet sekä toimiva elinympäristö. Yksi tärkeä seikka esimerkiksi on riittävän perustoimeentulotuen turvaaminen kaikille. (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2022a, 7.)



Kuva 2. Mielen hyvinvointi. (Kuva: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022).

Terveyden- ja sosiaalihuollon toimenpiteet ja ratkaisut keskittyvät tällä hetkellä isolta osin hoitoon, kun mielenterveyteen tulisi vaikuttaa muilla keinoilla, mielen hyvinvoinnin edistämisen investointiin. Kaikessa poliittisessa päätöksessä tulisi arvioida ja ottaa huomioon mielenterveysvaikutukset, sillä päätöksillä voi olla vaikutuksensa yhdenvertaisuuden kokemuksiin. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022a, 7.)

3.2 Työelämän kuormitustekijät

Stressi on tila, jossa ihmisen voimavarat ovat hyvin vähäiset sopeutumiseen tilanteessa, missä on paljon vaatimuksia ja haasteita. Uskotaan, että yksilöön voi vaikuttaa stressaavasti niin myönteiset, että kielteisetkin muutokset. Ihmisen reaktiot muutoksiin ovat yksilöllisiä ja siihen vaikuttaa esimerkiksi vastustus- ja sietokyky johtuen yksilöllisistä näkökulmista ja asenteista. On totta, että stressi voi olla joko hyvää tai huonoa. Hyvä stressi on lyhytkestoista ja auttaa ihmistä parempaan suoritukseen ja kestämaan paremmin. Huono stressi taas on jatkuvaa ja siten voi olla monin tavoin vaarallista. Stressiä voi aiheuttaa moni asia, mutta erityisesti työelämässä stressin syynä voi olla muun muassa tuen puute, työpaikkakiusaaminen, epämääräinen työnjako, työn hallinnan puute sekä kohtuuttomat vaatimukset. Monet stressin vaikutukset ovat fyysisiä, vaikka stressikokemus on itsessään psykologinen. Fyysisiä oireita voivat olla

päänsärky, huimaus, flunssakierre, sydämentykyttely, pahoinvointi sekä vatsavaivat. Psykkisiä oireita voivat olla ahdistuneisuus, jännittyneisyys, masentuneisuus, ärtymys, muistiongelmät sekä unen häiriöt. Työuupumus, masennus, päihteiden väärinkäyttö ja itsetuhoajatukset voivat olla esimerkiksi merkkejä vakavasta stressitilasta. Stressi voi näkyä esimerkiksi eristäytymisenä tai perhe- ja parisuhdeongelmina sosiaalisessa elämässä. (Mattila 2022.)

On tutkittu, että nykyään stressi aiheuttaa paljon työpoissaoloja, sillä hyvin monella alalla työn luonne on muuttunut. Työn luonne on muuttunut monissa työpaikoissa henkisesti tavalla; erilaisten rakennemuutosten sekä epävarman työllisyystilanteen vuoksi. Työntekijältä vaaditaan sekä emotionaalista että sosiaalista panosta yhä enemmän, mikä voi lisätä työntekijän stressiä. Nykyään työelämää jäsentää yhä enenevässä määrin henkinen jaksaminen sekä psyykinen kuormitus. Masennus, työstressi ja uupumus ilmentävät yhä useammin psyykkistä haavoittuvuutta ja työstressi itsestäänkin voi aiheuttaa masennusta. Näihin seikkoihin tulisi puuttua isossa mittakaavassa, sillä yleisin syy sairauspäivärahan saamiselle on mielenterveyshäiriöt. Suorien kustannuksen lisäksi tilanne aiheuttaa myös epäsuoria kustannuksia, joita ovat esimerkiksi työn tuottavuuden lasku ja työpanoksen menettäminen. (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos 2022b.)

Työyhteisön mielenterveyttä ja hyvinvointia edistäessä on tärkeää, että stressiä ehkäistään ja hoidetaan. Työssä työntekijän terveydestä huolehtii työnantaja, joka on nimenomaan tästä velvollinen. Stressin syntytekijät ja stressi itsessään on tärkeää ymmärtää. Näitä ymmärtämällä voidaan edistää psyykkistä hyvinvointia, joka kuuluu kaikille työterveys- ja työturvallisuuslainsäädännön piiriin. Näin voidaan edistää työturvallisuutta, työkyvyn säilymistä sekä parantaa työelämän laatua. (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos 2022b.)

Työuupumus on prosessi tai häiriötila, joka syntyy pitkittyneen työstressin seurauksena, ja jossa työntekijän psyykkiset voimavarat ehtyvät vähitellen. Sille on tyypillistä väsymys, joka on uupumusasteista, ammatillisen itsetunnon vähentyminen sekä asenteen muuttuminen työtä kohtaan kyyniseksi. Tällöin väsymys johtuu jatkuvasta ja pitkään jatkuneesta pinnistelystä työssä, jonka

takia väsymys ei helpota edes vapaa-ajalla normaalilla levolla. Kynnystyminen ei ole tahdonalainen valinta, mutta sen takia työntekijä menettää kokemuksen työnsä mielekkyydestä sekä epäilee työnsä merkitystä. Ammatillinen itsetunto eli työntekijän kokemukset omaan pystyvyyteen ja aikaansaamiseen vähenevät uupuneella pikkuhiljaa. Työuupumukselle on myös tyypillistä, että sitä potevalla on runsaasti yleisiä stressioireita. Työuupumus ei ole itsessään sairaus, mutta se suurentaa työntekijän riskiä sairastua esimerkiksi unihäiriöihin tai masennukseen. Lisäksi riski tapaturmiin ja työkyvyttömyyteen on näillä työntekijöillä tutkitusti suurentunut. (Uusitalo-Arola, Tuisku & Rossi 2022.)

Työuupumukselle voi altistaa erinäiset syyt liittyen itse työpaikkaan tai työntekijän ominaisuuksiin. Näitä syitä voivat olla esimerkiksi epäedulliset työolosuhteet työhyvinvoinnin kannalta, liian vaativa työ, liian vähäiset työn voimavarat, liian suuri työmäärä, liian vähäiset vaikuttamismahdollisuudet, sosiaalisen tuen puute sekä epävarmuus ja ennakoimattomuus työssä, voimakas velvollisuuden tunne, liialliset itselle asetetut vaatimukset sekä voimakas velvollisuuden tunne. Työuupumuksen ehkäisemiseksi työpaikoilla on tärkeää, että epäkohdat työpaikalla voidaan ottaa puheeksi, jolloin niihin voidaan puuttua välittömästi. Tärkeää on, että työolosuhteita arvioidaan säännöllisin väliajoin sekä kehitetään tarvittaessa. Olennaista on, että haastaviin tilanteisiin puututaan heti, jotta ongelmat voidaan ratkaista siellä, missä ne ovat syntyneet eivätkä ne pääse paisumaan suuremmiksi. Toki työuupumuksen ehkäisyssä olennaista on myös työntekijän omat valinnat, kuten riittävästä unesta, terveellisistä elämäntavoista ja palautumisesta huolehtiminen. (Uusitalo-Arola ym. 2022.)

4 Työterveyshuolto ja mielenterveys

4.1 Työterveyshuolto työelämän tukena

Työterveyshuolto osallistuu noin kahden miljoonan suomalaisen terveydenhuollon järjestämiseen. Työterveyshuolto on ainoa terveydenhuollon

toimija, jolla on suora yhteys työpaikkoihin. Työterveyshuolto on työn sekä terveyden välisen suhteen asiantuntija, joka huolehtii yhdessä niin työpaikkojen, kuin henkilöstönkin kanssa työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisestä sekä työturvallisuudesta. Työterveyshuoltoa ohjaa sitä koskeva lainsäädäntö, ja sen soveltamisala on sidottu työturvallisuuslakiin. (Työterveyslaitos 2021.) Työterveyslain ensimmäisessä pykälässä on määritelty lain tarkoitus, jonka mukaan työnantajalla on velvollisuus järjestää työterveyshuolto sekä velvollisuus vastata sen sisällöstä ja toteuttamisesta. Työterveyshuoltolain tarkoituksena on edistää yhdessä työntekijän, työnantajan sekä työterveyshuollon kanssa sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, terveellisyyttä ja turvallisuutta työssä ja työympäristössä, työntekijän työ- ja toimintakykyä sekä terveyttä kaikissa työuran vaiheissa sekä lisäksi työyhteisön toimintaa. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 1 §.) Jos yrityksessä on yksikin työntekijä, niin tämä järjestämisvelvollisuus täyttyy. (Työterveyslaitos 2021.)

Työn ja mielenterveyden suhteessa keskeistä on se, kuinka mielenterveys vaikuttaa ihmisen työkykyyn, ja kuinka työ vaikuttaa psyykkiseen jaksamiseen sekä hyvinvointiin. Useat rakenteelliset työelämään liittyvät tekijät heijastuvat työntekijän mielenterveyteen. Esimerkiksi töissä voi esiintyä paljon kiirettä ja emotionaalista kuormitusta, ja sitä enemmän työntekijöillä myös esiintyy mielen hyvinvoinnin ongelmia, kuten keskittymisvaikeuksia, riittämättömyyden tunnetta sekä väsymystä. Mielenterveys ei ole pelkästään mielenterveyshäiriöiden sekä vakavien psyykkisten oireiden puuttumista, vaan psyykkisen elämän tasapainoa ja hyvinvointia. Mielenterveyden määrittämisessä korostuvat psyykinen työ sekä toimintakyky ja tunteiden myönteisyys. (Työterveyslaitos 2022.)

Työelämän ja hyvän mielenterveyden toimenpideohjelman osahanketta nimeltään Mielenterveyden tuki työpaikalla – geneerinen malli mielenterveysyhteistyöhön toteutetaan työterveyslaitoksen kanssa yhdessä. Tavoitteena on luoda toimintamalli henkistä työkykyä sekä mielenterveyttä ennakoivasti tukevaan työterveystyöhön työpaikoille ja työterveyshuoltoihin. Hankkeessa on rekrytoitu 25 pilottiorganisaatiota sekä työterveyshuoltoa ja tehty nykytilan kartoituskysely ja dokumenttien tarkastelu. Hankkeessa MIELI ry pyrkii panostamaan erityisesti mielenterveysosaamiseen työpaikoilla sekä

työterveysyhteistyössä ja mielenterveyden ennakoivaan ja vahvistavaan toimintaan. (Mieli 2021.)

Työelämän mielenterveysohjelma on osana kansallista mielenterveysstrategiaa ja tavoitteisiin kuuluu mielenterveyden tukeminen työelämässä. Työelämän mielenterveysohjelmassa lisätään valmiuksia työpaikoilla, tuetaan työntekijöiden mielenterveyttä sekä kykyä hallita mielenterveyttä uhkaavia riskitekijöitä. Mielenterveysstrategian ohella on työelämän mielenterveysohjelma osa sosiaali- ja terveysministeriön toteuttamaa työelämäohjelmien kokonaisuutta. Työelämän mielenterveysohjelmassa työterveyshuollon sekä työpaikan kanssa tehtävään yhteistyöhön kehitetään toimintamalli, jossa levitetään mielenterveyden tuen keinoja, osaamista ja menetelmiä, joita hyödynnetään työterveyshuolloissa ja työpaikoilla. Työelämän mielenterveysohjelman toimeenpanoon kuuluu mielenterveyden tuki työpaikalla työterveysyhteistyössä, johon kuuluu työelämän tarpeiden huomioiminen, työterveyshuollon palveluntuottamisen erityispiirteiden huomioiminen, työsuojelu ja luottamushenkilötoiminta sekä yhdenvertaisuus, jossa on kaikki tarvittavat palvelut ja toimenpiteet. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022b.)

4.2 Työterveyshuollon keinot mielenterveyden edistämässä

Suomalaisilla työpaikoilla tarvitaan uudenlaista työkyvyn johtajuutta, jotta mielenterveyden häiriöistä johtuvat sairauspoissaolot sekä työkyvyttömyyseläkkeet saataisiin vähentymään. Työelämän mielenterveysohjelma, joka on osana kansallista mielenterveysstrategiaa, vastaa näihin tarpeisiin julkaisemalla tutkittuun tietoon perustuvia digitaalisia työkaluja eli mielenterveyden tuen työkalupakin. (Työterveyslaitos 2021.) Mielenterveysstrategian tavoitteena on vuodesta 2020 alkaen vuoteen 2030 asti turvata mielenterveystyön tavoitteellisuus ja jatkuvuus. Strategiassa on viisi painopistettä, jotka ovat mielenterveys pääomana, lasten ja nuorten mielenterveyden rakentuminen arjessa, mielenterveystoimet, ihmisten tarpeiden mukaiset, laaja-alaiset palvelut ja hyvä mielenterveysjohtaminen.

Tarkoituksena on tunnistaa muuttuvassa maailmassa mielenterveyden merkitys.
(Terveystieteiden tutkimuskeskus 2022c.)

Mielenterveyden tuen työkalupakki on tehty yhteistyössä työterveyshuoltojen, työpaikkojen sekä muiden työelämän toimijoiden kanssa. Mielenterveyden tuen työkalu sopii niin yksittäisen työntekijän käyttöön, mutta myös koko työyhteisön käytettäväksi. Mielenterveyden tuen työkalupakki on työterveyslaitoksen kehittämä, ja se on julkaistu Mieli ja työ -sivustolla. Se sisältää erilaisia pelin, testin ja laskurin kaltaisia toiminnallisia työkaluja työyhteisölle. Työkalupakki sisältää myös valmennuksia, joilla esihenkilöt voivat vahvistaa osaamistaan. Työelämän mielenterveysohjelma on osa kansallista mielenterveysstrategiaa, jonka yhtenä tavoitteena on mielenterveyden tukeminen työelämässä. Työelämän mielenterveysohjelmassa lisätään työpaikkojen valmiuksia tukea työntekijöiden mielenterveyttä sekä kykyä hallita mielenterveyttä uhkaavia riskejä. (Työterveyslaitos 2021.)

Mielenterveyden tuen työkalupakki tarjoaa erilaisia menetelmiä ja keinoja mielenterveysongelmien ennaltaehkäisyyn sekä mielenterveyden tukemiseen työelämässä. Itse työpaikoilla on monia keinoja tukea työntekijän hyvinvointia. Mielenterveyttä tukevassa työskentelyssä työpaikoilla on kyse arkisista asioista, esimerkiksi ongelmien ratkomisesta, vuorovaikutuksesta sekä työtapojen kehittämisestä. Tehokkainta on kohdistaa toimenpiteitä työyhteisöön ja tukea työkykyä ennaltaehkäisevästi, kuin reagoida jo syntyneitä ongelmia yksilötasolla ja käsitellä niitä työterveydenhuollossa. Mielenterveyden tuen työkalupakin kohderyhmänä ovat suomalaiset työpaikat sekä työterveyshuollot. (Työterveyslaitos 2021.)

Mielenterveyden tuen työkalupakki sisältää; Miten voit? työhyvinvointitestin, jossa on oma henkilökohtainen työhyvinvointiprofiili sekä neuvoja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Palautumislaskurin, joka on työpäivän aikaisen palautumisen varmistamiseksi sekä työkyvyn tukemiseksi. Muutosvalmius työkalusarjan, joka on neljän työkalun sarja, joka vahvistaa organisaation kykyä sopeutua ja varautua muutostilanteisiin. Päihdeohjelmatyökalun, joka on apu nykyaikaisten organisaatioiden tarpeisiin pohjautuvan päihdeohjelman

laatimiseen. Hyvän mielen työpaikkamateriaalin ja valmennuksen esihenkilölle, joka käsittelee valmiuksia ja varmuutta mielenterveyttä tukevan työyhteisön rakentamiseen. Liike ja mieli työkalusarjan, joka auttaa liikkumisen ja liikunnan edistämiseksi työarjessa. Työuran uurtaja valmennuksen, jossa käsitellään oman uran suunnittelua. Mielenterveyden tuen työkalupakissa on myös aivotyöpeli, joka auttaa työyhteisöjä kartoittamaan kognitiivisen kuormituksen aiheuttajia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021.)

Mielenterveystaidot ovat ihmisen voimavara, joita jokainen voi itse harjoitella ja vahvistaa. Ihmisen on tärkeää osata tunnistaa tekijöitä, jotka suojaavat, vahvistavat ja tukevat mielenterveyttä. Nämä tekijät auttavat selviytymään erilaisissa elämäntilanteissa. Asioista puhuminen ja asioiden sanoittaminen on helpompaa, kun omaan mielenterveyteen vaikuttavista asioista on tietoinen. Tällöin voi olla tietoinen vaikutuksista omaan mielenterveyteen ja hyvinvointiin. On hyvä muistaa, ettei mielenterveys ole sairautta vaan terveyttä. Jokainen voi osaltaan vähentää stigmaa liittyen mielenterveyteen, mikä luo sallivampaa ilmapiiriä kertoa omista tunteista ja ajatuksista. Mielenterveystaidot ovat tärkeässä roolissa myös työpaikalla varhaisen tunnistamisen näkökulmasta. Näin työntekijä osaa tunnistaa työssä suojaavia, että heikentäviä asioita ja puuttua näihin itse ajoissa. (Suihkonen 2018.)

Palautuminen työn rasituksesta on kehollista sekä mielensisäistä toimintaa. Vertauskuva palautumiselle on akun lataaminen. Rasituksesta hyvin palautuva työntekijä saa enemmän aikaa työssä, että vapaa-ajalla sekä työpaikalla kuin huonosti palautuva henkilö. Palautumista ja elpymistä tapahtuu jo työpäivän aikana kahvi ja lounas sekä muilla tauoilla työn ohessa. Tärkeää on, että työpaikan asiat jäävät työpaikalle, eikä niitä viedä kotiin. Palautumista edistävät tekijät voivat olla leppoisa oleskelu, urheilu, ystävien tapaaminen sekä mieluisat harrastukset. (Työterveyslaitos 2022.)

Ihminen tarvitsee kuormitusta. Ilman kuormitusta ei ole palautumistakaan. Jokaisen ihmisen on löydettävä kuormituksen ja palautumisen välinen tasapaino. Liikunta lisää ihmisen fyysisiä sekä henkisiä voimavaroja ja helpottaa työstä irtautumista sekä lievittää stressiä ja psyykkistä kuormittuneisuutta. Mitä

enemmän arkeen saa sisällytettyä liikuntaa, sitä parempaa palautuminen on. Liikunnan säännöllisyys on myös olennaista palautumisen kannalta, tämän vaikutuksen voi havaita jo liikuttaessa yhdestä kahteen kertaan viikossa. Uni on palautumisen edellytys. Jaksamisen, palautumisen ja henkisen hyvinvoinnin kannalta hyvä yöuni on erittäin tärkeää. Uni palauttaa fyysisestä, psyykkisestä ja kognitiivisesta kuormituksesta. Suositeltava määrä unta 18–64-vuotiaalle ihmiselle on 7–9 tuntia. Säännöllinen unirytmii tukee palautumista. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022d.)

5 Opinnäytetyön tavoite ja tehtävä

Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä terveydenhoitajaopiskelijoiden tietämystä mielenterveyden edistämisestä työterveyshuollon näkökulmasta sekä työikäisen työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyön tehtävänä on opetusmateriaalin tuottaminen aiheesta osaksi työikäisen ja ikääntyvän väestön terveyden edistämisen -opintojaksoa.

6 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat

6.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on etsiä työn avulla ratkaisu johonkin olemassa olevaan konkreettiseen tehtävään. Toiminnalliseen opinnäytetyöhön kuuluu sekä raportti että tuotos. Raportissa täytyy olla asianmukainen tietoperusta, että toiminnallisen osuuden kuvaus sekä sen arviointi. Toiminnallisessa osuudessa tulee olla kuvattuna tuotoksen valmistumisvaiheet johdonmukaisessa järjestyksessä. Toiminnallisen osuuden pohjalta tehty tuotos voi olla esimerkiksi ohjeistus, konkreettinen tuotos, konsepti tai alakohtainen suunnitelma. Toiminnallinen opinnäytetyö voi

kohdistua omaan yritykseen tai yritysideaan, mutta useimmiten toimeksiantaja on kuitenkin ulkopuolinen. (Karelia 2022.)

Toiminnallinen opinnäytetyö on yksi tutkimuksellisen kehittämisen tapa sekä opinnäytetyötyyppi ammattikorkeakouluissa. Toiminnallisessa opinnäytetyössä näytetään ammatillinen asiantuntijuus kehittävällä ja tutkimuksellisella otteella tehdyllä tuotoksella ja raportilla. Raportilla kuvataan tuotokseen liittyviä lähtökohtia, valintoja ja ratkaisuja perustellusti. Tuotos voi olla konkreettinen esine tai tapahtuma. (Vilka 2021).

6.2 Toimeksiantaja, kohderyhmä ja lähtötilanne

Opinnäytetyömme toimeksiantajana on Karelia-ammattikorkeakoulu. Aloitimme toimeksiantajamme toiveesta pohtimaan opinnäytetyötä nimenomaan terveyden edistämisen näkökulmasta, sillä tuotosta tullaan hyödyntämään ikääntyneiden ja työikäisten mielenterveyden edistämisen -opintojaksolla. Kohderyhmänä toimii neljännen vuoden terveydenhoitajaopiskelijat.

Lähtötilanteen kartoittamiseksi olimme yhteydessä toimeksiantajaamme sähköpostitse. Kuuntelimme toimeksiantajan tavoitteet, tarpeet ja toiveet liittyen tietoperustaan ja tuotokseen. Toimeksiantajallamme oli selkeä toive opetusmateriaalin muodosta, joka oli Powerpoint tai opetusvideo. Tietoperustan tuli koostua mielenterveyden edistämisestä ja ennaltaehkäisevistä tekijöistä. Päätimme rajata aihetta vielä työterveyden näkökulmaan, mikä sopi toimeksiantajallemme. Tarpeen mukaan tuotosta voidaan tällöin hyödyntää myös työterveyshuollon opintojaksolla.

6.3 Tiedonhaku

Aloitimme tiedonhaun ja kirjallisuuskatsauksen tekemisen välittömästi aihe suunnitelman hyväksymisen jälkeen. Työssä on helpointa päästä eteenpäin, kun luotettavia ja ajantasaisia lähteitä on etsitty riittävästi ennen

varsinaisen kirjoitusprosessin alkamista. Käytimme Word-tiedostoa apuna, johon kokosimme löytämiämme lähteitä ylös. Näin tietoperustaa oli helppoa lähteä kirjoittamaan valmiiksi etsittyjen lähteiden pohjalta.

Teimme tiedonhaun tarkasti etsien luotettavia ja ajantasaisia lähteitä. Kävimme perusteellisesti läpi eri suosituksia sekä tietokantoja kuten Hoitotyön suositukset, Käypähoito-suositukset, Terveysportti, Medic, Cochrane, Cinahl ja Pubmed. Hakusanoina käytimme muun muassa mielenterveys, mielenterveyden edistäminen ja työterveyshuolto. Tarkoituksemme oli löytää ajantasaisia lähteitä, joten pidimme haussa vuosiluvut kohtuullisena. Rajasimme haun vuosilukuihin 2010–2022. Jokaisessa opinnäytetyöhön valitussa lähteessä on huomioitu lähdekriittisyys. (Liite 1).

6.4 Tuotoksen suunnittelu ja toteutus

Kaikessa oppimisessa on samat peruseriaatteet. Opetusmateriaaleissa voidaan soveltaa reaali maailman ilmiöihin sovellettavaa oppimista sekä yhteisöllisen tiedon tuottamisen tärkeyttä. Opetusmateriaalin suunnittelussa on käytettävä tervettä pedagogista järkeä, koska kaikkia näitä laatukriteereitä ole käytännössä mahdollista tehdä yksilöidysti tietyn oppiaineen didaktisiin eli opetustieteellisiin lähtökohtiin. E-oppimateriaali ei ole vain kirja verkossa tai kokoelma erilaisia tekstejä, vaan opittavan asian esittämisessä käytetään hyväksi verkon teknisiä mahdollisuuksia. Verkon teknisiä mahdollisuuksia ovat vuorovaikuttuneisuus, jakaminen ja linkittyminen. Uusi digitaalinen teknologia oikein käytettynä tukee yleensä pedagogisia piirteitä, jotka on myös oppimisen tutkimuksessa havaittu parhaimmaksi. (Opetushallitus 2022.)

Powerpoint esitykset toimivat samalla tavalla kuin diaesitykset. Jos haluaa sisällyttää esitykseen tarinan tai viestin on kannattavaa jakaa se usealle dialle. Jokaiselle dialle voi lisätä omia sanoja sekä kuvia asian esittämisen tueksi ja tarinan kertomiseksi. Tehokkaan Powerpoint esityksen pitämiseksi olisi hyvä pitää diojen määrä kohtuullisena mielenkiinnon ylläpitämiseksi, tämä myös selkeyttää esitystä. Powerpointissa tulisi myös käyttää lyhyitä lauseita sekä

luettelomerkkejä, myös fontin tulisi olla helposti hahmotettava, jonka voi lukea pidemmältäkin etäisyydeltä. PowerPointissa voi myös käyttää hyväksi erilaisia kuvia, kaavioita ja diagrammeja, nämä tarjoavat visuaalisia vihjeitä, jotka yleisön on helppo muistaa. (Microsoft 2022.)

Aloitimme tuotoksemme suunnittelun hahmottamalla, mitä otsikoita ja aihekokonaisuuksia haluamme tuoda Powerpointissa esille. Valitsimme otsikoiden fonttikoon isommaksi kuin muun tekstin fontin. Otsikoiden fonttikoko on tuotoksessamme 36 ja päätöksissä 22 sekä sisennyksessä 20. Otsikoiden fontin väriksi valitsimme vaalean vihreän, muu teksti on mustalla. Pyrimme pitämään diojen määrän kohtuullisena ja tekstidioja tuotoksessa on yhteensä 25. Pyrimme myös pitämään jokaisen dian selkeänä ja tekstimäärät kohtuullisina. Pyrimme esittämään diat loogisessa järjestyksessä edeten yleisemmästä tiedosta kohti yksityiskohtaisempaa tietoa.

6.5 Tuotoksen arviointi

Laadimme opinnäytetyöraportin tietoperustasta Powerpoint esityksen, joka oli toimeksianto-ohjeiden mukainen. Lisäksi teimme ja lähetimme lyhyen Google Forms kyselyn yhdelle Karelia amk:n terveydenhoitajaopiskelijaryhmälle, joka ei ole vielä käynyt Työikäisen ja ikääntyvän väestön terveyden edistämisen - opintojaksoa. Google Forms kyselyyn laadimme väittämiä, joihin vastataan lineaarisella asteikolla yhdestä neljään. Yksi tarkoittaa täysin eri mieltä, kaksi osittain eri mieltä, kolme lähes samaa mieltä ja neljä täysin samaa mieltä. Väittämät Google Forms kyselyssä olivat, Powerpoint esitys oli selkeä, Powerpoint eteni johdon mukaisesti, Powerpoint oli mielenkiintoa herättävä, Powerpoint antoi riittävästi tietoa työikäisten mielenterveyden edistämisestä työterveyshuollon näkökulmasta ja Powerpoint tuki oppimista. Kyselyyn saimme kaksi vastausta, jotka olivat samanlaiset. Esityksen selkeyttä koskevasta väittämästä molemmat vastaajat olivat lähes samaa mieltä, esityksen johdonmukaisuutta koskevaan väittämään molemmat vastaajat olivat lähes samaa mieltä, tuotoksen mielenkiintoa koskevaan väittämään molemmat vastaajista molemmat olivat osittain eri mieltä, tietoperustaa koskevasta

väittämästä molemmat vastaajat olivat lähes samaa mieltä ja oppimista tukevasta väittämästä molemmat olivat lähes samaa mieltä.

Saimme myös toimeksiantajalta palautetta ja kehittämissuhteita tuotosta koskien. Kehittämissuhteet koskivat oppimateriaalin selkeyttä, ja diojen järjestyksen loogisuutta. Saimme lopulta oppimateriaalista selkälukuisen, johon myös toimeksiantajamme oli tyytyväinen. Saimme pidettyä tuotoksen sopivan pituisena ja havainnollisuuden lisäämiseksi käytimme oppimateriaalissa kirkkaita selkeitä värejä ja isoa fonttia. Haastavuutta tuotoksen tekemiseen toi tekijöiden vähäinen kokemus Powerpoint esitysten tekemisestä.

7 Pohdinta

7.1 Tuotoksen tarkastelu

Tavoitteenamme oli lisätä terveydenhoitajaopiskelijoiden tietämystä mielenterveyden edistämisestä työterveyshuollon näkökulmasta ja työikäisen työhyvinvoinnista sekä siihen vaikuttavista tekijöistä. Halusimme tuoda myös esille työelämän mielenterveysohjelman, joka on osana kansallista mielenterveysstrategiaa ja lisätä terveydenhoitajaopiskelijoiden tietämystä, kuinka työelämän mielenterveysohjelmaa voi hyödyntää työelämässä. Työelämän mielenterveysohjelmassa lisätään työpaikkojen valmiuksia tukea työntekijöiden mielenterveyttä sekä kykyä hallita mielenterveyttä uhkaavia riskejä. (Työterveyslaitos 2021).

Tuotoksesta saamamme palautteen perusteella pääsimme hyvin tavoitteeseemme vaikka, tuotos olisi vielä tarvinnut lisää mielenkiittoa ylläpitäviä tekijöitä. Tuotoksen tietoperusta, selkeys ja johdonmukaisuus oli palautteen antajien mukaan hyvällä tasolla, johon myös pyrimme. Palautteiden pohjalta saimme viitteitä, että tietämys mielenterveyden edistämisestä lisääntyi vastaajilla, jotka eivät olleet vielä käyneet Työikäisen ja ikääntyvän väestön terveyden edistäminen -opintojaksoa.

Tavoitteenamme oli tuottaa kattava ja selkeä opetusmateriaali, jossa käsittelemme tärkeimpiä kokonaisuuksia työikäisen mielenterveyden edistämisestä ja syvennymme työterveyden näkökulmaan. Halusimme tuoda tuotoksessa esille, miksi ehkäisevä ja edistävä mielenterveystyö on tärkeää. Aloitimme aiheen käsittelyn yleisistä asioista ja etenimme kohti yksityiskohtaisempaa tietoa. Avasimme alkuun käsitteet promootio, primaari-, sekundaari-, ja tertiääripreventio, joiden hahmottaminen on tärkeää käsitellessä mielenterveyden edistämistä. Kerroimme myös positiivisesta mielenterveydestä sekä mielenterveystaitojen tärkeydestä ja niiden kehittämisestä osana ihmisen omia voimavaroja.

Yleisempien käsitteiden jälkeen tuotoksessa syvennyimme enemmän työhyvinvointiin ja sen merkitykseen. Esittelimme merkityksellisimpiä työhyvinvointia vahvistavia, että heikentäviä tekijöitä. Kerroimme töistä palautumisen pääpiirteistä ja etenimme työterveyshuollon näkökulmaan. Avasimme yleisesti käsitteen työterveyshuolto ja etenimme työterveyshuollon tehtäviin ja keinoihin mielenterveyden edistämisen näkökulmasta. Esittelimme työelämän mielenterveysohjelman ja sen osana olevan mielenterveysstrategian. Osana mielenterveysstrategiaa on kehitetty mielenterveyden työkalupakki, jonka lyhyesti kävimme tuotoksessa läpi.

7.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Karelia ammattikorkeakoulun raportointi ohjeiden mukaan opinnäytetyön luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelussa voidaan käyttää laadullisen tutkimuksen kriteereitä, vaikka toiminnallisessa opinnäytetyössä ei tehdä tutkimusta. (Karelia 2022). Luotettavuuden näkökulmasta on tärkeää, että työssä noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Hyvän tieteellisen käytännön näkökulmasta rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus ovat tärkeitä seikkoja. On tärkeää, että tutkijan raportointi on tarkoituksenmukaista eikä harhaanjohtavaa tai, että käytettyihin lähteisiin ja aikaisempien tulosten julkaisuihin viitataan totuudenmukaisesti. Lisäksi tiedonhankinta-, tutkimus- ja

arviointimenetelmien tulee noudattaa tieteellisen tutkimuksen kriteerejä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Laadullisessa tutkimuksessa tulee muistaa avoimuus osana luotettavuutta. (Tuomi & Sarajärvi, 111–112). On myös tärkeää, että syntynyt aineisto tallennetaan tavalla, joka edellyttää tieteelliselle tiedolle asetettuja vaatimuksia. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012).

Toiminnallisen opinnäytetyön luotettavuuden pohdinnassa huomioidaan työssä käytetyt lähteet. Lähteiden tulee olla luotettavia eli näyttöön tai tutkittuun tietoon perustuvia tai päivitettyjä sekä ajankohtaisia. Huomioon täytyy ottaa myös kuka tai ketkä ovat tekstin kirjoittaneet. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012.) Opinnäytetyössä olemme käyttäneet lähteiden hakuun luotettavia tieteellisiä tietokantoja sekä asiantuntijaorganisaatioiden tuottamia materiaaleja. Pyrimme käyttämään opinnäytetyössä mahdollisimman uusia lähteitä. Kaikki käytetyt lähteet on merkitty lähdeluetteloon ja lisäksi lähdeviitteet löytyvät tekstikappaleista. Google Forms -kyselyn vastauksista ei voi päätellä, kuka niihin on vastannut, vaan ne on tehty täysin anonyymeiksi ja vastaaminen kyselyyn oli vapaaehtoista.

Opinnäytetyöhön liittyy aina tutkimuseettisiä kysymyksiä. Ammattikorkeakoulun tasolla opinnäytetyöntekijän on hallittava muun muassa opinnäytetyöprosessin hyvä tieteellinen käytäntö, vastuut liittyen tieteelliseen käytäntöön, ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen yleiset periaatteet sekä eettisen ennakoarvioinnin ennakoarviointimenettely, tarpeellisuus ja lähtökohdat. Opinnäytetyön ohjaajan on näiden seikkojen lisäksi hallittava myös muun muassa tutkijan ja ohjaajan vastuuseen liittyvä tieteellinen käytäntö ja hyvän tieteellisen käytännön loukkauksen tunnusmerkit. Opinnäytetyön tekemiseen kuuluu opinnäytetyösopimuksen tekeminen, joka tehdään opiskelijan ja toimeksiantajan välillä. Sopimus on kirjallinen ja tehdään ennen opinnäytetyön aloittamista. Sopimuksessa sovitaan muun muassa aikataulusta ja aiheesta sekä ohjauksesta. (Arene 2020, 5.)

Opinnäytetyön tekeminen on oppimisprosessi, johon opiskelijalla on oikeus saada laadukasta ohjausta. Prosessin tulee edistää opiskelijan työelämätaitoja,

ammattillista kehittymistä ja asiantuntijuutta. Opiskelija on prosessissa keskeinen toimija ja pedagogisia periaatteita mukaillen ohjaava opettaja toimii kannustajana, tukijana ja laadunvarmistajana. (Arene 2020, 6.) Ennen kuin opinnäytetyö lähetetään arvioitavaksi tarkastajalle, tulee se tarkistaa plagiointitunnistusjärjestelmässä. Järjestelmä on hyvä apuväline alkuperäisyyden tarkistuksen lisäksi esimerkiksi hyvän tieteellisen käytännön ja tekijänoikeuslain mukaisesti lainausten ja lähdeviitteiden käytössä. (Arene 2020, 7–11.)

7.3 Opinnäytetyöprosessin tarkastelu ja ammatillinen kasvu

Opinnäytetyöprosessi alkoi aiheen valinnalla, jonka valitsimme valmiilta toimeksiantolistalta. Varsinaisen prosessin aloitimme olemalla sähköpostitse yhteydessä toimeksiantajaan ja aloittamalla aihe suunnitelman työstämisen. Toimeksiantajalta saimme melko vapaat kädet työn rajaamiseen. Toimeksiantajamme toive oli, että painotamme mielenterveyden edistämiseen ja ennaltaehkäiseviin tekijöihin. Lisäksi tuotoksen täytyi mielellään olla joko video tai Powerpoint esitys. Pohdimme aihe suunnitelmaa tehdessämme omia mielenkiinnonkohteita aiheeseen liittyen. Tähän miettimiseen kului aikaa, koska alkuun koimme aiheen rajaamisen vaikeana. Päätimme kuitenkin rajata aiheen työterveyshuollon näkökulmaan. Suunnitellessa tuli ottaa huomioon, ettei työ lähde rönstyilemään, joten aiheen rajauksessa tuli olla tarkka.

Aihesuunnitelmaa tehdessämme aloitimme samalla myös tiedonhaun prosessin. Tutkailimme, miten rajauksemme mukaisesti löytyy luotettavia ja ajantasaisia lähteitä. Koska aihe on hyvinkin ajantasainen, niin kirjallisuuden löytäminen ei ollut hankalaa. Aiheesta löytyy tietoa monesta paikasta. Aihesuunnitelman hyväksymisen ja tiedonhaun jälkeen aloitimme työstämään opinnäytetyösuunnitelmaa ja täsmensimme vielä tietoperustaa. Suunnitelman tekemisen aloitimme tietoperustasta, jonka työstäminen vei paljon aikaa. Tämän jälkeen kirjoitimme johdannon, pohdinnan ja muut suunnitelmaan liittyvät osiot. Suunnitelman saimme hyväksytyksi lokakuussa 2022.

Suunnitelman hyväksymisen jälkeen aloimme saattamaan suunnitelmaa varsinaisen opinnäytetyön muotoon. Lisäsimme puuttuvat osat liittyen opinnäytetyön suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin, opinnäytetyöprosessiin sekä hyödynnettävyyteen ja jatkokehitysmahdollisuuksiin liittyen. Lisäksi täydensimme luotettavuus ja eettisyys osiota sekä johdantoa ja pohdintaa. Samaan aikaan aloitimme tekemään varsinaista tuotostamme. Jaoimme Powerpointin diojen tekemisen tasaisesti, kumpikin kirjoitti diat aiheista, joista oli kirjoittanut tietoperustaan.

Kaiken kaikkiaan prosessiin kului noin vuosi aiheen rajaamisesta tuotoksen ja opinnäytetyön seminaariin saattamiseen. Välillä työstimme työtä säännöllisesti, mutta välillä prosessissa oli pitkiäkin taukoja. Molemmilla harjoittelut ja työt muiden opintojaksojen lisäksi veivät aikaa ja voimavaroja. Vaikka prosessiin kului näinkin pitkä aika, olemme molemmat tyytyväisiä lopputulemaan. Saimme tehtyä työn hyvässä hengessä, aiheet ja kirjoitusprosessi tasaisesti jakaen. Opinnäytetyötä tehdessämme opimme lisää luotettavien lähteiden tarkastelusta sekä tiedonhausta. Kehityimme myös Powerpoint esityksen teossa, josta meillä ei juurikaan ollut aiempaa kokemusta.

7.4 Hyödynnettävyys ja jatkokehitysmahdollisuudet

Tuotos on tarkoitettu ja suunniteltu pääasiassa terveydenhoitajaopiskelijoille työikäisen ja ikääntyvän väestön terveyden edistämisen -opintojaksolle, mutta tuotosta voidaan hyödyntää myös työterveyshuollon opintojaksolla.

Opintojaksojen opettajat voivat käyttää tuotosta opetusmateriaalina osana muuta opintojaksoa. Tuotosta voi hyödyntää kaikki sosiaali- ja terveydenhoitoalan opiskelijat ja työntekijät, jotka haluavat tietoa työikäisten mielenterveyden edistämisestä sekä työterveyshuollon toiminnasta.

Opinnäytetyömme pohjalta aihetta voisi esimerkiksi myös laajentaa tarkemmin enemmän mielenterveyden häiriöihin sekä niiden vaikutukseen työelämässä.

Jatkokehitysmahdollisuutena voitaisi seurata, kuinka mielenterveysstrategia ja siihen kuuluvat työkalut tuottavat tulosta ajan kuluessa. Strategian myötä

voidaan saada tutkittuun tietoon perustuvia tuloksia, joiden pohjalta palveluita voidaan muuttaa tai kehittää. Työtä voitaisiin syventää pelkästään mielenterveydentuen työkalupakin käsittelyyn sekä sen toimivuuteen työyhteisössä. Aiheesta voisi esimerkiksi tehdä niin toiminnallisen kuin myös tutkimuksellisen opinnäytetyön.

Lähteet

- Arene. 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. <https://urly.fi/21In> 24.10.2022
- Aro, A., Rämö, A., Aho, J., Kedonpää, K. & Lappi, T. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Helsinki: Alma Talent.
- Aulankoski, S. 2016. Työterveys, työhyvinvointi ja työkyky. Terveysportti Duodecim. <https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/tyt/article/trt00028/search/mielen-terveyden%20edist%C3%A4minen> 28.2.2022
- Honkonen, T., Virtanen, M. & Husman, K. 2012. Depressio ja preventio – Miten ehkäistä työkyvyttömyyttä työpaikkojen ja työterveyshuollon toimin. Terveysportti. Suomen työterveyslääkäriyhdistys r.y. <https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/tyt/article/ttl00973/search/mielent-erveyden%20edist%C3%A4minen#s6> 1.3.2022
- Karelia. 2022. Karelian opinnäytetyön ohje: Opinnäytetyön eri muodot. Karelia Ammattikorkeakoulu. <https://libguides.karelia.fi/c.php?g=679019&p=4901221> 26.5.2022
- Kela. 2021. Tilasto suomen eläkkeensaajista 2020. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143164/tilasto-suomen-elakkeensaajista-2020.pdf?sequence=3&isAllowed=y> 3.2.2022
- Kurki-Kangas, L. 2016. Edistävä ja ehkäisevä mielenterveys- ja päihdetyö. Tampereen yliopisto. Terveystieteiden tutkinto-ohjelma. Pro gradu.
- Mattila, A. 2022. Stressi. Terveyskirjasto. Kustannus: oy duodecim 20.8.2022
- Microsoft. 2022. PowerPoint esityksen luomisen perustoiminnot. <https://support.microsoft.com/fi-fi/office/powerpoint-esityksen-luomisen-perustoiminnot-efbbc1cd-c5f1-4264-b48e-c8a7b0334e36> 12.10.2022
- Mieli. 2021. Mielenterveyden tuki työpaikalle – hanke kehittää työterveysyhteistyötä. <https://urly.fi/2Twt>
- Opetushallitus. 2022. E-oppimateriaalin laatukriteerit. <https://www.oph.fi/fi/julkaisut/e-oppimateriaalin-laatukriteerit> 3.10.2022
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022a. Työhyvinvointi. Kustannus: Helsinki. <https://stm.fi/tyohyvinvointi> 29.10.2022
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022b. Työelämän mielenterveysohjelma. Helsinki. <https://stm.fi/tyoelaman-mielenterveysohjelma> 29.10.2022
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2021. Työelämän mielenterveysohjelma. <https://urly.fi/2TvH> 30.10.2022
- Suihkonen, S. 2018. Mielenterveystaidot kansalaistaidoiksi. Mielenterveysomaiset Pirkanmaa – FinFami ry. <https://www.finfamipirkanmaa.fi/ajankohtaista/mielenterveystaidot-kansalaistaidoksi/> 12.9.2022
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2021a. Positiivinen mielenterveys. <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/positiivinen-mielenterveys%20> 22.8.2022

- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2021b. Mielenterveyden edistäminen.
<https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen>
17.7.2022
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2022a. Tutkimuksesta tiiviisti 33/2022.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144977/TUTI2022_033_k.pdf?sequence=4&isAllowed=y 3.10.2022
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2022b. Työikäisten mielenterveys.
<https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/tyoikaisten-mielenterveys> 8.3.2022
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2022c. Kansallinen mielenterveysstrategia.
<https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/kansallinen-mielenterveysstrategia> 26.10.2022
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2022d. Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta. <https://urly.fi/2Twu> 27.9.2022
- Terveyskirjasto. 2016. Sekundaarinen ehkäisy.
<https://www.terveyskirjasto.fi/ltt03055/sekundaarinen-ehkaisy>
27.9.2022
- Terveyskirjasto. 2016. Tertiaarinen ehkäisy.
<https://www.terveyskirjasto.fi/ltt03431/tertiaarinen-ehkaisy> 27.9.2022
- Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi.
Kustannus: Tammi, Helsinki.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Opetus- ja kulttuuriministeriö.
https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf 3.2.2022
- Työterveyslaitos. 2022. Työterveys osana sote-järjestelmää- yhteistyö muiden terveydenhuollon toimijoiden kanssa. <https://urly.fi/2Twv> 13.8.2022
- Työterveyslaitos. 2021. Vaikuttavia keinoja mielenterveyden tukeen työelämässä. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/vaikuttavia-keinoja-mielenterveyden-tukeen-tyoelamassa> 13.8.2022
- Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383> 12.9.2022
- Uusitalo-Arola, L., Tuisku, T. & Rossi, H. 2022. Työuupumus (burnout).
Terveyskirjasto. Kustannus: Oy Duodecim.
<https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681> 19.9.2022
- Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä

Tiedonhaun taulukko

Tiedonhaku aiheista mielenterveys, mielenterveyden edistäminen ja työterveyshuolto

Tietokanta	Hakusanat ja rajaukset	Osumat	Valitut
Hoitotyön suositukset	mielenterveys	2	0
Käypähoito-suositukset	työterveyshuolto	47	4
Terveysportti	mielenterveyden edistäminen	41	8
Medic	mielenterveys AND edistäminen, 2010–2022, suomen kieli mielenterveys AND työterveys, 2010–2022, suomen kieli	44	2
Cochrane	mental health promotion	65	0
Cinahl	mielenterveys, 2012-2022 mental health promotion at work 2012-2022	2 22	0 0
Pubmed	mental health promotion, worker age, 2010-2022	158	0

Google Forms -kysely Powerpoint opetusmateriaalista

PowerPoint esitys oli selkeä.

	1	2	3	4	
Ei	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kyllä

PowerPoint eteni johdonmukaisesti.

	1	2	3	4	
Ei	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kyllä

PowerPoint oli mielenkiintoa herättävä.

	1	2	3	4	
Ei	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kyllä

PowerPoint antoi riittävästi tietoa työikäisten mielenterveyden edistämisestä työterveyshuollon näkökulmasta.

	1	2	3	4	
Ei	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kyllä

PowerPoint tuki oppimista.

	1	2	3	4	
Ei	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kyllä

Powerpoint opetusmateriaali



Ehkäisevä ja edistävä mielenterveystyö

- ▶ Ehkäisevää ja edistävää mielenterveystyötä on painotettu jo pitkään kansainvälisesti merkittäväksi asiaksi.
- ▶ Aihetta on korostettu Suomessakin entistä enemmän.
- ▶ Mielenterveyttä edistäviin ja heikentäviin tekijöihin on tärkeää puuttua varhain, jotta mahdolliset mielenterveysongelmat voitaisiin estää.
- ▶ Mielenterveyshäiriöiden hoito itsessään on jo vaativampaa, yhteiskunnalle kalliimpaa sekä sairastavalle itselleen elämää kuormittava tekijä.

Promootio

- ▶ Promootiolla tarkoitetaan mitä tahansa sellaista toimintaa, joka vahvistaa ja edistää ihmisen mielenterveyttä.
 - Toiminta voi olla lähtöisin joko yksilöstä itsestään, tai yhteiskunnallisen tason toimenpiteistä.
 - Yksilötasolla henkisestä sekä samalla fyysisestä hyvinvoinnista voidaan huolehtia noudattamalla terveellisiä elintapoja, kuten terveellinen ravinto ja riittävä liikunta, unesta huolehtiminen sekä tupakoimattomuus ja liiallisen alkoholin käytön välttäminen.

Promootio

- ▶ Yhteiskuntatasolla ihmisten mielenterveyttä voidaan edistää esimerkiksi vahvistamalla yhteisöllisyyttä sekä osallisuutta yhteiskunnassa eri tasoilla.
- ▶ Mielenterveyteen pyritään vaikuttamaan työpaikoilla, harrastuksissa, koulussa, päivähoidossa sekä asuinympäristöissä.
- ▶ Työpaikoilla mielenterveyttä edistäviä seikkoja ovat työkavereilta ja lähiesimiehiltä saatu tuki, oikeudenmukainen kohtelu, hyvä ilmapiiri sekä toimivat ihmissuhteet.

Preventio

Preventiolla tarkoitetaan sairauden ehkäisyä, kuntoutusta ja hoitoa.

Preventio voidaan jakaa primaari-, sekundaari- ja tertiääripreventioon.

Primaaripreventio

- ▶ Primaaripreventio on ennalta ehkäisevää toimintaa, jonka tavoitteena on ehkäistä mielenterveyshäiriöiden puhkeaminen.
- ▶ Ennalta ehkäisevällä otteella voidaan puuttua asioihin, joista on tutkimusnäyttöä mielenterveyshäiriön synnyssä.
- ▶ Primaaripreventio voidaan jakaa kolmeen eri ryhmään, joita ovat:
 - Yleispreventio, joka on työterveyden näkökulmasta tarkoitettu työyhteisön kaikille jäsenille.
 - Valikoitu eli selektiivinen, joka on tarkoitettu nimenomaan riskiryhmälle.
 - Kohdennettu eli indikoitu, joka on tarkoitettu korkeassa sairastumisriskissä oleville.

Sekundääripreventio

- ▶ Sekundääripreventiolla tarkoitetaan toimia, joilla hyvin varhaisessa vaiheessa eli usein oireettomassa vaiheessa pyritään estämään jo todettua tautia kehittymästä edelleen.

Tertiääripreventio

- ▶ Tertiääripreventiolla tarkoitetaan toimia varsinaisen taudin hoidon yhteydessä. Näillä toimilla pyritään estämään taudin eteneminen, jo taudista aiheutuvien haittojen paheneminen tai komplikaatioiden ilmeneminen.

Mielenterveystaidot

- ▶ Mielenterveystaidot ovat ihmisen voimavara, joita jokainen voi itse harjoittaa ja vahvistaa.
- ▶ Ovat tärkeässä roolissa myös työpaikoilla.
- ▶ On tärkeää tunnistaa tekijöitä, jotka vahvistavat, suojaavat ja tukevat mielenterveyttä.
 - Nämä tekijät auttavat selviytymään erilaisissa elämäntilanteissa.
- ▶ On hyvä muistaa, ettei mielenterveys ole sairautta vaan terveyttä.
 - Jokainen voi omalta osaltaan vähentää mielenterveyteen liittyvää stigmaa, mikä luo sallivampaa ilmapiiriä kertoa omista tunteista ja ajatuksista.

Positiivinen mielenterveys

- ▶ Positiivinen mielenterveys on ihmisen psyykkinen voimavara, jolla on tutkittu olevan yhteyksiä parempaan elämänlaatuun ja terveystietoisuuteen.
 - Se on tärkeässä roolissa osana ihmisen kokonaisvaltaista terveyttä ja hyvinvointia.
 - Voidaan jakaa eri hyvinvoinnin osa-alueisiin; psykologiseen, emotionaaliseen, hengelliseen, sosiaaliseen ja fyysiseen.
- ▶ Käsittää ajattelutavan, jossa keskeistä on pyrkimys siirtyä pois sairaus- ja ongelmakeskeisyydestä.
- ▶ Ihmisellä voi olla vain vähän psyykkisiä voimavaroja, vaikkei hänelle olisikaan diagnosoitu mitään mielenterveyden häiriötä tai kohtuullisesti, vaikka hänelle olisi diagnosoitu jokin mielenterveyshäiriö.

Positiivinen mielenterveys

- ▶ Positiiviseen mielenterveyteen vaikuttavat muun muassa:
 - Yksilön toiveisuus
 - Oman elämän hallinnan tunne
 - Vaikutusmahdollisuudet omaan elämään
 - Yksilön psyykkiset voimavarat
 - Tyydytystä tuottavien sosiaalisten suhteiden olemassa olo
 - Käsitys omasta itsestä ja omista kehittymismahdollisuuksista

Positiivinen mielenterveys

- ▶ Käsitteessä on olennaista subjektiivinen näkökulma eli yksilön oma kokemus ja käsitys omasta mielenterveydestään, ihminen voi siis kokea itsensä hyvinvoivaksi, vaikka hänelle olisi diagnosoitu mielenterveyshäiriö.
- ▶ Objektivisessa näkökulmassa yksilön mielenterveyden määrittää asiantuntijan oma kliininen arvio potilaan mielenterveydestä ja hyvinvoinnista
- ▶ Nämä näkökulmat eivät siis korreloi keskenään, eli ne voivat olla keskenään hyvinkin erilaiset.

Työhyvinvointi

- ▶ Työhyvinvointi koostuu työstä ja sen mielekkyydestä, turvallisuudesta ja terveydestä sekä kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista.
- ▶ Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat:
 - Hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä ammattitaitoisuus.
- ▶ Työstä palautuminen vaikuttaa työilmapiiriin.
 - Hyvin palautuneet luovat ympärilleen myönteistä ja positiivista tunnelmaa, kun taas yllirasittuneet luovat negatiivista tunnelmaa.

Työhyvinvointi

- ▶ THL:n tutkimuksen mukaan suurin yksittäinen työkyvyttömyyden peruste työikäisillä ovat eri mielenterveyssyyt.
- ▶ Tutkimuksessa tultiin tulokseen, että työikäisten mielenhyvinvointi koostuu kolmesta eri osa-alueesta:
 - Yksilötaso
 - Yhteisötaso
 - Yhteiskunta- ja rakennetaso

Työikäisten mielenhyvinvoinnin kolme eri tasoa

- ▶ Yksilötaso
 - Joustavuus, elämäntaidot ja itsetunto
- ▶ Yhteisötaso
 - Sosiaalinen tuki, yhteenkuuluvuus ja yhteisöllisyys
- ▶ Yhteiskunta ja rakennetaso
 - Yhdenvertaisuus, elinympäristö, sosiaali- ja terveyspalvelut

Työelämän kuormitustekijät

- ▶ Stressi on tila, jossa ihmisen voimavarat ovat hyvin vähäiset sopeutumiseen tilanteessa, missä on paljon vaatimuksia ja haasteita.
- ▶ Uskotaan, että yksilöön voi vaikuttaa stressaavasti niin myönteiset kuin kielteisetkin muutokset.
- ▶ Hyvä stressi on lyhytkestoista ja auttaa ihmistä parempaan suoritukseen sekä kestäämään paremmin.
- ▶ Huono stressi on jatkuvaa, ja voi siten olla monin tavoin vaarallista.

Työelämän kuormitustekijät

- ▶ Monet stressin vaikutukset ovat fyysisiä, vaikka stressi itsessään on psykologista.
- ▶ Stressin fyysisiä oireita ovat esimerkiksi:
 - päänsärky, huimaus, sydämen tykytykset, flunssakierre, pahoinvointi ja vatsavaivat.
- ▶ Stressin psyykkisiä oireita ovat esimerkiksi:
 - ahdistuneisuus, masentuneisuus, jännittyneisyys, ärtymys, muistiongelmia ja unihäiriöt.

Työelämän kuormitustekijät

- ▶ Työuupumus syntyy pitkittyneen työstressin seurauksena
 - Työntekijän psyykkiset voimavarat ehtyvät vähitellen
 - Tyypillistä uupumusasteinen väsymys, ammatillisen itsetunnon vähentyminen sekä kyynistyminen.
- ▶ Yleisin yksittäinen sairaus, joka aiheuttaa työkyvyttömyyttä niin naisilla kuin miehillä on vielä nykyäänkin masennus.
 - Masennuksen vuoksi työkyvyttömyyseläkkeen saajien määrä on ku itenkin vaihdellut vuosien 2007-2020 välillä, mutta vuonna 2020 määrä on lähtenyt jälleen laskuun.

Työstä palautuminen

- ▶ Palautuminen työn rasituksesta on kehollista ja mielensisäistä toimintaa.
- ▶ Palautumista ja elpymistä tapahtuu jo työpäivän aikana kahvi- ja lounas- sekä muilla tauoilla työn ohessa.
- ▶ On tärkeää, että työpaikan asiat jäävät työpaikalle eikä niitä viellä kotiin.
- ▶ Ihminen tarvitsee myös kuormitusta, koska ilman kuormitusta ei ole palautumistakaan, jokaisen löydettävä oma tasapaino.
- ▶ Säännöllinen liikunta sekä hyvä unirytmii tukevat työstä palautumista sekä ihmisen henkistä ja fyysistä hyvinvointia.

Työterveyshuolto

- ▶ Työterveyshuolto on työn sekä terveyden välisen suhteen asiantuntija, joka huolehtii työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisestä sekä työturvallisuudesta.
- ▶ Työterveyshuolto osallistuu noin kahden miljoonan suomalaisen terveydenhuollon järjestämiseen.
- ▶ Työterveyshuoltoa ohjaa sitä koskeva lainsäädäntö.

Työterveyshuolto

- ▶ Työterveyshuoltolain tarkoituksena on edistää yhdessä työntekijän, työnantajan sekä työterveyshuollon kanssa:
 - sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä,
 - terveellisyyttä ja turvallisuutta työssä ja työympäristössä,
 - työntekijän työ- ja toimintakykyä
 - Työntekijän terveyttä kaikissa työuran vaiheissa
 - työyhteisön toimintaa

Työterveyshuollon keinot

- ▶ Suomalaisilla työpaikoilla tarvitaan uudenlaista työkyvyn johtajuutta, jotta mielenterveydenhäiriöstä johtuvat sairaspotilaat ja työkyvyttömyyseläkkeet saataisiin vähenemään.
- ▶ Työelämän mielenterveysohjelma vastaa näihin tarpeisiin julkaisemalla tutkittuun tietoon perustuvia digitaalisia työkaluja, eli mielenterveyden työkalupakin.
- ▶ Tehokkainta on kohdistaa toimenpiteitä työyhteisöön ja tukea työkykyä ennaltaehkäisevästi, kuin reagoida jo syntyneitä ongelmia yksilötasolla ja käsitellä niitä työterveyshuollossa.

Työterveyshuollon keinot

- ▶ Työelämän mielenterveysohjelma on osana kansallista mielenterveysstrategiaa, jonka tavoitteena on mielenterveyden tukeminen työelämässä.
 - Lähtökohtana mielenterveyden kokonaisvaltainen huomioiminen yhteiskunnan eri tasoilla- ja toimialoilla.
 - Julkaistiin vuonna 2020 ja tarkoitus 2030 asti turvata mielenterveystyön jatkuvuus ja tavoitteellisuus.
 - Mielenterveyden merkityksen tunnistaminen muuttuvassa maailmassa.
- ▶ Työelämän mielenterveysohjelmassa lisätään työpaikkojen valmiuksia tukea työntekijöiden mielenterveyttä sekä kykyä hallita mielenterveyttä uhkaavia riskejä.



Mielenterveyden tuen työkalupakki

- ▶ Työterveyslaitos toteuttanut osana Työelämän mielenterveysohjelmaa 2020-2022
- ▶ Työkalupakki on tehty yhteistyössä työterveyshuoltojen, työpaikkojen ja muiden työelämän toimijoiden kanssa.
- ▶ Mielenterveyden tuen työkalupakin kohderyhmänä ovat suomalaiset työpaikat sekä työterveyshuollot.
- ▶ Sopii niin yksin kuin yhteisössäkin käytettäväksi.
- ▶ Julkaistu Mieli ja työ sivustolla.

Mielenterveyden tuen työkalupakki

- ▶ Mielenterveyden työkalupakki sisältää monia erilaisia työkaluja joita ovat:
 - erilaiset pelit, laskurit sekä erilaisia valmennuksia.
- ▶ Mielenterveyden tuen työkalupakki tarjoaa erilaisia menetelmiä ja keinoja mielenterveysongelmien ennaltaehkäisyyn sekä mielenterveyden tukemiseen työpaikoilla.
- ▶ Mielenterveyden työkalupakkiin kuuluu:
 - Miten voit? Työhyvinvointitesti, jossa on oma henkilökohtainen työhyvinvointiprofiili sekä neuvoja työhyvinvoinnin kehittämiseen.
 - Palautumislaskuri, joka on työpäivän aikaisen palautumisen varmistamiseksi sekä työkyvyn tukemiseksi.
 - Muutosvalmius työkalusarja, joka on neljän työkalun sarja, jossa vahvistetaan organisaation kykyä sopeutua ja varautua muutostilanteisiin.

Mielenterveyden tuen työkalupakki

- Päihdeohjelmatyökalu, joka on apu nykyaikaisten organisaatioiden tarpeisiin pohjautuvan päihdeohjelman laatimiseen.
- Hyvän mielen työpaikka -materiaali, ja valmennuksen esihenkilöille, joka käsittelee valmiuksia ja varmuutta mielenterveyttä tukevan työyhteisön rakentamiseen.
- Liike- ja mieli työkalusarja, joka auttaa liikkumisen ja liikunnan edistämässä työarjessa.
- Työuran uurtaja valmennus, jossa käsitellään oman uran suunnittelua.
- Aivotyöpelit, joka auttaa työyhteisöä kartoittamaan kognitiivisen kuormituksen aiheuttajia.