

The Diak logo is located in the top right corner of the page. It consists of the word "Diak" in a bold, pink, sans-serif font. The letter "i" has a small white dot, and the letter "k" has a small white crossbar. The background of the page features a large, abstract graphic of overlapping pink and white curved shapes.

Jari Saari
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan AMK-tutkinto
Sairaanhoitaja (AMK)
Opinnäytetyö, 2022

TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN SEURA- KUNTATYÖSSÄ

TIIVISTELMÄ

Jari Saari

Työhyvinvoinnin edistäminen seurakuntatyössä

30 sivua ja 1 liite

Kevät, 2022

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan AMK-tutkinto

Sairaanhoitaja (AMK), diakoninen hoitotyö

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä työssä jaksamisen posterit Oulun seurakuntiin, seurakuntayhtymään, Limingan rovastikunnan seurakuntiin sekä Pohjois-Suomen ortodoksiseen seurakuntaan. Opinnäytetyön tavoitteena oli, että syntyvää tuotetta levitetään hankkeen yhteistyökumppaneille tukemaan arjen työhyvinvointia. Lisäksi posterin tavoitteena oli tukea esimiehiä ja työntekijöitä arvioimaan arjessa jaksamista, palautumisen merkitystä ja huomioimaan taukojen merkityksen. Pitkäaikaisena tavoitteena oli työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kohentuminen. Tämä opinnäytetyö liittyi Osallisuus suhteessa – osallistava johtaminen ja hyvinvointi työyhteisössä -hankkeeseen, jonka hallinnoijana toimi Oulun ev.lut. seurakuntayhtymä ja osatoteuttajina Diak ja Oulun hiippakunnan tuomiokapituli. Hanke sai rahoitusta Euroopan sosiaalirahastosta ja rahoittava viranomainen on Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus.

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä, johon sisältyi tietoperustan kerääminen, posterin suunnitteleminen ja toteuttaminen. Posterin suunnitteleminen ja toteuttaminen tehtiin yksilötyönä ilman ulkopuolisia tahoja. Posterissa nostettiin esille palautumiseen, työhyvinvointiin ja terveyden edistämiseen liittyviä asioita.

Asiasanat: terveyden edistäminen, työhyvinvointi, palautuminen, seurakuntatyö, diakoninen hoitotyö

ABSTRACT

Jari Saari

Promoting well-being at work in parish work

30 pages, 1 appendix

Spring, 2022

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree in Health Care, Diaconal Nursing

Registered Nurse

The purpose of the thesis was to produce a poster to promote coping at work for the Evangelical-Lutheran Church in Oulu, Liminka deanery and Northern Finland Orthodox Church. The aim of the thesis was to support supervisors and employees to assess coping at work, the importance of recovery and to consider the importance of breaks. This thesis related to the project called Participation in a relationship – participatory leadership and well-being in the work community, which was managed by the Evangelical-Lutheran Church in Oulu and part-commissioned by Diak and the Oulu diocese chapter. The project received funding from the European Social Fund and the funding authority was the North Ostrobothnia Centre for Economic Development, Transport and the Environment.

The thesis was conducted as a practice-based thesis, which included gathering the data base, designing and implementation of the poster. The designing and implementation of the poster was done as individual work without outside parties. The poster highlighted issues related to recovery, well-being at work and health promotion

Keywords: health promotion, well-being at work, recovery, parish work, diaconal nursing

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 KESKEISET KÄSITTEET.....	5
2.1 Työhyvinvointi	6
2.2 Terveyden edistäminen.....	9
2.3 Palautuminen	10
2.4 Diakoninen hoitotyö seurakuntatyössä.....	14
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	17
4 POSTERIN RAKENTAMISEN PROSESSI	18
4.1 Ideavaihe	19
4.2 Kirjallisuuskatsaus.....	20
4.3 Suunnitteluvaihe	21
4.4 Tiedonhaku	24
4.5 Luonnosteluvaihe.....	25
4.6 Toteutusvaihe	26
4.7 Oppaan julkaiseminen.....	26
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	27
6 POHDINTA	28
LÄHTEET.....	29
LIITE 1. Posterit	32

1 JOHDANTO

Ihmisen hyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta osa-alueesta. Hyvinvoinnissa jokainen osa-alue vaikuttaa myös muihin osa-alueisiin. Samalla tavalla voidaan ajatella hyvinvointia myös työpaikalla. Työpaikalla ei ole pelkästään fyysistä tai psyykkistä terveyttä, vaan näiden lisäksi hyvinvointiin vaikuttavat yksilön sosiaaliset suhteet ja oma elämäntilanne. Hyvät sosiaaliset suhteet sekä työpaikalla että kotona vaikuttavat työssä jaksamiseen. Positiivisen palautteen ja kannustuksen saaminen työelämässä voivat auttaa yksilöä jaksamaan ja suoriutumaan paremmin työpaikalla, ja näin ollen ne voivat samalla tukea yksilön työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin käsite ei ole käsitteenä yksiselitteinen, koska siihen vaikuttavia asioita on niin monia ja siihen vaikuttavat sekä koti- että työolosuhteet. (Juuti & Vuorela, 2002, s. 65.)

Työtä tulisi tehdä työn vaatimien voimien, palautumisen ja levon välisessä sopivassa suhteessa. Vaikka työ olisikin mielekäs asia elämässä, sen ei kuitenkaan tulisi olla elämän miellyttävin asia, koska tällöin työuupumisen riski on suuri. (Salomäki, 2002, s. 64.)

Tämä opinnäytetyö liittyy Osallisuus suhteessa – osallistava johtaminen ja hyvinvointi työyhteisössä -hankkeeseen, jonka tavoitteena on käynnistää osallistavan johtamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisen prosesseja Oulun evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän seurakunnissa, Limingan rovastikunnan seurakunnissa sekä Oulun ortodoksisessa seurakunnassa.

Osallisuus suhteessa – osallistava johtaminen ja hyvinvointi työyhteisössä – hanke rohkaisee ja tukee seurakuntien työyhteisöjä yhteiskehittämisen ja kokeilujen kautta kehittämään ja ylläpitämään osallistavaa johtamista ja hyvinvointia työyhteisössä

Hankkeen hallinnoijana toimii Oulun evankelis-luterilainen seurakuntayhtymä ja osatoteuttajina Diak ja Oulun hiippakunnan tuomiokapituli. Hanke saa rahoitusta Euroopan sosiaalirahastosta ja rahoittava viranomaisena on Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus.

Opinnäytetyön lopputuloksena tehdään posterin preventiivisestä näkökulmasta työhyvinvointi ja palautuminen huomioon ottaen.

2 KESKEISET KÄSITTEET

Preventiolla tarkoitetaan ennaltaehkäisevää toimintaa. Preventio hoitotyössä tarkoittaa sairauksien ennalta ehkäisyä ja riskien pienentämistä sekä fyysisesti, että psyykkisesti. Sairauksia ehkäisevää toimintaa kutsutaan primaaripreventioksi ja sitä tehdään ennen taudin puhkeamista. Rokottaminen ja terveystarkastus ovat esimerkkejä primaaripreventiosta. Sekundaaripreventio pyrkii poistamaan riskitekijöitä ja vähentämään niiden vaikutuksia. Sekundaaripreventiolla pyritään myös estämään sairauden paheneminen. Sairausten seuranta on sekundaaripreventiota. Tällaisia ovat muun muassa vuosikontrollit, verensokerin- ja verenpaineen seuranta. Tertiäripreventio liittyy kuntoutukseen ja sillä pyritään parantamaan yksilön toimintakykyä. Samalla pyritään myös minimoimaan sairauksien aiheuttamat haitat. Tertiäriprevention esimerkkinä voidaan käyttää loukkaantumisen kuntoutumista. Preventiivinen työ on myös kuolleisuutta ehkäisevää työtä. Työelämässä tämä tarkoittaa mm. työn kuormituksen varautumista ja kuormituksen vähentämistä sekä vaaratekijöiden huomioimista ja niiden poistamista. (Pesso, 2004, s. 120–123.)

Promootiolla tarkoitetaan elinoloja ja kokemuksia, joilla pyritään auttamaan ja tukemaan yksilöä ja yhteisöä selviytymään. Promootiolla pyritään vaikuttamaan ennen sairauksien syntyä huolehtimalla terveydestä ja ympäristön terveydestä. Tämä käsitys perustuu positiiviseen terveyskäsitteeseen. (Savola & Koskinen-Ollonqvist 2005, s.13.)

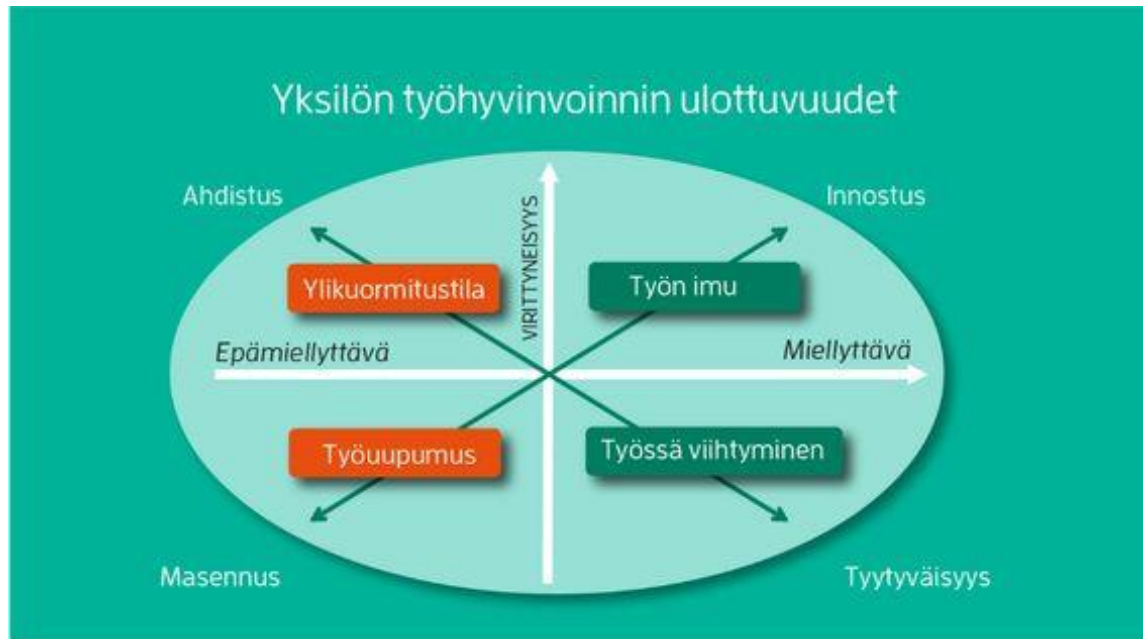
Terveyden edistämisen tarkoituksena promootion näkökulmasta on edistää ja ylläpitää terveyttä suojaavia tekijöitä. Terveyttä suojaavia tekijöitä on sekä ulkoisia että sisäisiä. Ulkoisia tekijöitä ovat turvallinen ympäristö, terveellinen

yhteiskuntapolitiikka, sosiaaliset verkostot ja yksilön perustarpeiden tyydyttäminen. Sisäisiin tekijöihin kuuluvat terveelliset elämäntavat, hyvät ihmissuhteet ja vuorovaikutustaidot sekä myönteinen elämänasenne. Sosiaalisissa suojaavissa tekijöissä korostuvat yksilön ja yhteisön voimavarojen vahvistus. (Savola & Koskinen-Ollonqvist, 2005, s. 13-14.)

Preventiivisessä hoitotyössä voidaan parhaimmillaan muuttaa yksilön ja perheen terveystottumuksia. Hyvänä esimerkkinä voidaan käyttää neuvolatoimintaa. Lasten terveysneuvonta ei välttämättä ole itsessään niin tehokasta ja siksi koko perheen terveysneuvonta on kannattavaa. Lasten vanhemmilla on suuri vaikutus lasten terveyteen ja hyvinvointiin. Pelkkä tiedon jakaminen ei ole riittävä tapa, vaan asiakas on saatava uskomaan omiin mahdollisuuksiinsa saada aikaan muutoksia elämässä. Tämä vaatii luottamusta ja avointa vuorovaikutussuhdetta asiakkaan kanssa. Pystyvyyden tunteen lisääminen on ollut jo pitkään keskeisiä keinoja käyttäytymismuutoksen aikaansaamisessa. Kykyihinsä uskova asiakas panostaa muutosyrityksiin huomattavasti enemmän, kuin epävarmana kyvyistään oleva. (Absetz & Hankonen. 2011.)

2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi määritellään yhtenä kokonaisuutena, joka sisältää käsitteet työ, terveys, hyvinvointi ja turvallisuus. Usein työhyvinvoinnin käsitettä kuvataan nelikenttänä. Erilaisia nelikenttämalleja on kuitenkin olemassa useita erilaisia. Yhdessä näistä malleista on käsitteinä ahdistus, masennus, innostus ja tyytyväisyys (Kuvio 1). (Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a.)



Kuvio 1. Ahdistus, masennus, innostus ja tyytyväisyys (moodmetric, 2019)

Nelikenttäkuvan pystyakselilla kuvataan yksilön virittyneisyyden tilaa. Alhaalta ylöspäin mentäessä kuormituksen määrä kasvaa. Kuormituksen määrä ei kuitenkaan kerro mikä on mieliala, vain ainoastaan virittyneisyyttä. Vaaka-akseli kuvaa yksilön mielialaa. Vasemmalla laudassa mieliala on matala ja oikealle päin liikkessa mieliala kohenee. Akselien risteyskohdassa mieliala on neutraali eli ei hyvä, mutta ei huonokaan. (Moodmetric, 2019.)

Nelikenttäkuvassa on nimensä mukaisesti neljä eri lohkoa. Oikealla ylhäällä yksilö on työn imussa. Tekeminen on mieluisaa ja energiaa riittää. Olotila tuntuu myös merkitykselliseltä ja työpanos tärkeältä. Näiden myötä onnistumisen tunteita tulee enemmän. Oikealla alhaalla olevan lohkon mieliala on edelleen hyvä, mutta virittyneisyydessä on huomattava ero. Monella ihmisellä normaali työpäivä sijaitsee juuri tässä lohossa. Tässä lohossa hyvän keskittymisen avulla saadaan paljon aikaan ilman suurempia ponnisteluja. Kuvan vasemmalla yläkulmassa olevassa lohossa on kyseessä ylikuormitustila. Tällöin koetaan paljon negatiivisia tunteita, koska paineet ovat nousseet liian koviksi. Negatiivisuudesta huolimatta voidaan saada paljon aikaan. Ylikuormitustilassa koetaan kuitenkin ahdistusta ja riittämättömyyden tuntemuksia. Vasemmalla alhaalla sijaitsevassa lohossa on ajaututtu työuupumukseen. Elimistö on rajusti ylikuormittunut, reagointi vähenee tai loppuu kokonaan, jonka myötä suorituskyky heikkenee

huomattavasti. Palautuminen ei ole enää tehokasta edes yöunien jälkeen. Innostuneisuus kaikkoo ja aamuisin sängystä nouseminen on haastavaa. Tässä lohossa myös sosiaaliset suhteet joutuvat koetukselle, koska yksilö haluaa vetäytyä omiin oloihinsa, eikä jaksaa innostua itselleen normaaleista asioista, kuten harrastuksista. (Moodmetric, 2019.)

Työntekijän voidessa hyvin hän kokee, että hänestä pidetään huolta ja että häntä arvostetaan. Työntekijä kokee myös, että hänen työpanoksensa on hyödyllinen ja tämä edes auttaa viihtymään työssä paremmin. Edellä mainitut asiat parantavat yksittäisen työntekijän työssä jaksamista ja näin ollen myös vapaa-aika sujuu paremmin ja se auttaa myös työntekijän henkistä ja fyysistä palautumista. Ympäristö määrittelee, että minkälaisia toimia työhyvinvoinnin eteen täytyy tehdä. Usein ei tarvitse tehdä edes isoja asioita. Hyvinvoiva työntekijä ei voi pelkästään itse hyvin, vaan hänen voinnillansa on vaikutus koko työyhteisöön ja tätä kautta myös yrityksen tulokselle. (Manka 2016.)

Työhyvinvoinnin seuranta työpaikalla voidaan tehdä esimiesten ja johtajien toimesta. Esimerkiksi työhyvinvointikyselyt antavat suoraa tietoa työnantajalle. Kyselyt antavat tietoa asioista, jotka tuottavat tyytyväisyyttä työntekijöille ja myös ne asiat, jotka ovat huonosti ja vaativat parannuksia. Muita hyviä tapoja seurata työhyvinvointia työpaikalla ovat mm. kehityskeskustelut, avoimet keskustelut työnantajan kanssa ja työntekijöiden palautteet. Työhyvinvointikyselyitä tulisi tehdä säännöllisesti. Työhyvinvointia voidaan tukea työhyvinvointisuunnitelmalla, matalan kynnyksen avustamisella ja työturvallisuus suunnitelmalla. Jotkut työntekijät haluavat tehdä ylimääräisiä tunteja, jotta saavat pidemmän loman. Myös tämä tukee työhyvinvointia. Konkreettisia työpaikalla tehtäviä toimenpiteitä ovat hyvästä työergonomiasta ja työilmapiiristä huolehtiminen sekä savuton työpaikka. (Litmanen, 2012.)

Ihmisen hyvinvointi on monesta osa-alueesta koostuva kokonaisuus, jonka yksi osa-alue on hengellinen hyvinvointi. Kristillisessä ihmiskäsityksessä ihminen nähdään yhtenä kokonaisuutena. Kokonaisuuteen sisältyvät henki, sielu ja ruumis. Henki, sielu ja ruumis vaikuttavat koko ajan toisiinsa. Kaikki kolme edellä mainittua käsitettä ovat yhtä tärkeitä. Sielu kuvaa ihmisen henkistä olemusta ja

ruumis toimii välineenä, jossa sielu elää. Hengellinen hyvinvointi on ihmisen neljäs hyvinvoinnin ulottuvuus. Kolme muuta ulottuvuutta ovat fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointi. Kaikki hyvinvoinnin ulottuvuudet vaikuttavat toisiinsa ja tämä on hyvä huomioida muun muassa hoitotyössä. Esimerkiksi potilasta hoidettaessa tulee huomioida potilaan henkinen ja hengellinen hyvinvointi, sosiaaliset suhteet ja hänen elämäntilanteensa. (Aalto & Hanhiova, 2009, 10-11.)

Hengellisen hyvinvoinnin käsite on myös laaja ja moniulotteinen. Käsitteeseen sisältyy toivo, tarkoitus, mielenrauha ja moraalit. Uskovilla ihmisillä siihen voi sisältyä myös uskonto ja rukoileminen. Usko korkeimpaan, merkityksellisyyden tunne ja tasapaino mielletään usein liittyväksi hengelliseen hyvinvointiin. Jotkut uskovat, että hengellistä terveyttä voidaan lisätä meditoimalla, hiljaisella sisäisellä pohdinnalla tai vaikka luonnossa kulkemalla. Hengellisen terveyden lisäämisen päämääränä on mielenrauha. Ihmisen ikä voi vaikuttaa hengellisen terveyden metodeihin. Jotkut saattavat ylläpitää hengellistä terveyttä vaikkapa joogaamalla, kun taas toiset ihmiset voivat tehdä sen uskon kautta. Hengellisesti hyvinvoiva ihminen on valmiimpi kohtaamaan erilaisia kriisejä ja todennäköisesti selviytyy niistä paremmin, kuin hengellisesti huonosti voiva ihminen. Kriisien lisäksi hengellisesti hyvinvoiva ihminen pystyy myös sietämään paremmin fyysistä kipua ja erilaisia vaivoja ja näin ollen ihminen on myös onnellisempi. Vesi, ruoka ja liikunta ovat tärkeitä elementtejä ihmiselle, mutta niin on myös hengellinen hyvinvointi, sillä hyvä hengellinen terveys lisää ihmisen onnellisuutta ja antaa lohtua sekä empatiaa. Hengellisen hyvinvoinnin merkkejä ovat elämän tarkoituksen löytäminen, kyky pohtia asioita yksin, kyky ymmärtää elämän tapahtumien merkitys, erottaa hyvä ja paha ja toimia sen mukaisesti, kyky selittää se, miksi uskot siten miten uskot, välittäminen muiden ja ympäristön hyvinvoinnista sekä anteeksi antaminen ja myötätunnon antaminen. (Mieskliikka, i.a.)

2.2 Terveyden edistäminen

Ihmisen terveyttä kuvattaessa puhutaan arvosta, joka on yksi tärkeimmistä arvoista ja hyvinvoinnin keskeisin osatekijä ihmiselämässä. Terveys voi toimia yksilön ja työyhteisön voimavarana ja sitä voidaan käyttää terveyttä edistävään toimintaan, mikäli se ymmärretään voimavaraksi. Terveys määritellään kolmen osatekijän kokonaisuudeksi. Kolme osatekijää, ovat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi. (Weckman, 2017.)

Suomen suurimpia terveyden edistämisen ongelmia ovat oikeidenmukaisuus ja tasavertaisuus. Suomessa on siirretty terveydenhoidon painospistettä enemmän ennalta ehkäisyyn ja terveyden edistämiseen. Tämän seurauksena itse sairauksien hoitoon ei tarvita yhtä paljon resursseja, kuin aikaisemmin. Terveystietouden jakamisella on mahdollista saada ihmiset tekemään järkevempiä valintoja oman terveytensä eteen. Terveemmällä valinnoilla on suora vaikutus myös ihmisen psyykkiseen terveydentilaan, joka voi lisätä ihmisen elinikää. (Pietilä 2012, 37.)

Terveyden edistämistä voidaan tehdä monella eri tasolla, yksilö, yhteisö, elinympäristö tai yhteiskunnan tasolla. Esimerkiksi diakoniatyössä tämä tarkoittaa hyvin konkreettista auttamista. Asiakas voidaan esimerkiksi saattaa terveydenhuollon piiriin, hänelle voidaan antaa sairauksiin liittyvää neuvontaa tai häneltä voidaan mitata, vaikka verenpaine. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.)

2.3 Palautuminen

Työn tekemisestä ja erityisesti kuormittavien tilanteiden aiheuttamat stressioireet vähenevät tai poistuvat kokonaan, kun työstä palautuminen toteutuu onnistuneesti. Näitä stressioireita kutsutaan fysiologisiksi tai psykologisiksi stressioireiksi ja ne ovat palautumisen kaksi näkökulmaa. Työpäivän päättymisen jälkeen on työstä palautumisen tehtävänä poistaa stressin aiheuttamat negatiiviset muutokset työntekijässä. Väsymys lisää työntekijän ärtymystä ja jaksamattomuutta ja nämä ovat stressin oireita. Näiden oireiden poistaminen onnistuu palautumisen myötä ja tällöin ihminen palaa takaisin normaaliin vointiin. Stressin poistuessa ja olon normalisoituessa työntekijän voimavarat palautuvat ja hän jaksaa taas

motivoitua työnsä tekemiseen. Ilman palautumista työntekijän terveys vaarantuu ja hänen motivaationsa työn suorittamiseen heikkenee. (Mäkikangas, Mauno & Feldt 2017. s.128.)

Rentoutumisen, työstä irrottautumisen, kontrollin ja taidonhallinnan tunteet vapaa-ajalla ovat yhteydessä yksilön elinvoimaisuuteen. Elämäntyytyväisyyteen vaikuttavat puolestaan rentoutuminen, irrottautuminen ja yhteenkuuluvuuden tunne. Edellä mainitut tekijät eivät kuitenkaan ole suoranaisesti yhteydessä työkykyyn. Joidenkin palautumiskokemusten ja hyvinvointimuuttujien välillä yksilön iällä on merkitystä. Vanhemmat ihmiset hyötyvät enemmän kontrollin ja taidonhallinnan kokemuksista, joka parantaa heidän elinvoimaisuuttansa enemmän kuin nuoremmilla. Vastaavasti nuoremmat hyötyvät enemmän rentoutumisesta. (Virtanen, 2021.)

Työpäivän aikana tapahtuvat työstä irrottautumiset ja tauoilla tapahtuvat rentoutumisen kokemukset vähentävät työuupumisen oireita ja palautumisen tarvetta. Vanhemmat yksilöt hyötyvät nuorempia enemmän irrottautumisen kokemuksista ja rentoutumisen hetkistä vähäisemmän palautumisen tarpeen ja työuupumuksen muodossa. Jo pienilläkin rentoutumisen kokemuksilla ja työstä irrottautumisen kokemuksilla on vaikutusta yksilön palautumisen tarpeeseen. Tauoilla tapahtuvat vähäinen työstä irrottautuminen luo yhteyden työn emotionaalisten vaatimusten ja iltapäiväin vähäisten positiivisten tunteiden välillä. Mikäli työpäivänaikana on vain vähän merkityksellisyiden kokemuksia tauoilla, niin se välittää yhteyttä työn emotionaalisten vaatimusten ja iltapäivän negatiivisten tunteiden välillä. Merkityksellisyiden ja yhteenkuuluvuuden tunteella sekä työstä irrottautumisella on suora yhteys yksilön hyvinvointiin. Tutkimuksen mukaan kaikki taukoaktiviteetit, pois lukien ruokailu ja juominen, ovat yhteydessä useampaan kuin yhteen palautumisen kokemukseen. On odotetusti selvää, että palautuminen kokemuksista ja rentoutumisen tunteita koetaan enemmän loman aikana. Myös oma hyvinvointi arvioidaan lomana aikana paremmaksi kuin ennen tai jälkeen loman. Lomalta työhön palatessa luovuuden koetaan olevan parempi, kuin ennen lomaa. Loma ei kuitenkaan vaikuta työstä suoriutumiseen kuin vähäisesti. (Virtanen, 2021.)

Psyykkisellä palautumisella tarkoitetaan työntekijän stressitason vähenemistä. Yksilö kokee palautumisen jälkeen itsensä valmiiksi jatkamaan työn tekemistä. Tarve palautumiselle tulee, kun paineen, ylikuormituksen ja ärtymyksen tunteukset kasvavat. Mikäli palautumiselle tulee jatkuvaa tarvetta pienenkin ponnistelun jälkeen, niin tämän on todettu ennakoivan psykosomaattista oirehtimista ja uupumusta. (Meijman & Mulder, 1998, s. 8-10.)

Psyykkiselle palautumiselle on syntynyt työpsykologisen tutkimuksen parissa luokittelu, jossa todetaan, että psyykinen palautuminen tapahtuu neljän mekanismin kautta. Nämä mekanismit ovat psykologinen irrottautuminen, rentoutuminen, taidon hallinta ja kontrolli. Eniten näistä mekanismeista on tutkittu irrottautumista. Irrottautuminen tarkoittaa, että ihminen on psyykkisesti irti työstään eikä mieti työasioita. Tämä on psyykkisen palautumisen ja hyvinvoinnin kannalta erityisen tärkeää. Mikäli työntekijä hoitaa työasioita vielä kotona, niin tällöin hän ei ole irrottautunut työstä ja palautuminen ei ole tehokasta. Rentoutumisella tarkoitetaan alhaisen viretilan tasoa ja myönteistä tunnetilaa. Tämä tunnetila voidaan myös tarkoituksellisesti meditoimalla tai rentoutumisharjoitusten kautta. Rentoutumiseen on tietysti monia keinoja ne ovat myös hyvin yksilöllisiä. Kontrolli tarkoittaa tunnetta, jossa työntekijä voi päättää mitä tekee, kuinka tekee ja milloin tekee. Tämä voi toimia voimavarana ja auttaa palautumaan. Kontrollimekanismi toimii työntekijän vapaa-ajalla. Taidon hallinnalta on vapaa-aikana tapahtuvaa toimintaa, jossa työntekijä pääsee kokemaan itsensä päteväksi. Asioiden tekeminen, jossa hän kokee itsensä hyväksi ja pääsee toteuttamaan itseään. (Peltomaa, 2015, s.86-88.)

Fysiologisen stressitilan palautuminen ohjautuu kahden järjestelmän kautta: autonomisen hermoston ja hypotalamus-aivolisäke-lisämunuais-akselin (Engl. hypothalamic-pituitary-adrenal axis, HPA) kautta. Stressi aiheuttaa autonomisen hermoston sympaattisen osan aktiivisuuden kohoamisen. Ihmisen hermoston parasympaattinen osa vastaa stressistä palautumisesta. Hermosto toimii autonomisesti ja sen toimintaa ei voi säädellä tahdonalaisesti. Rentoutuminen voi kuitenkin vaikuttaa toimintaan välillisesti tahdonalaisesti. Vireystilaa ja elimistön aineen vaihduntaa säätelee HPA-järjestelmä. Stressin aikana hypotalamus aktivoituu ja

se erittää aivolisäkkeestä aivolisäkkeestä kortikotropiiniä ja tämä lisää lisämu-
nuaisen kuoresta kortisolin eritystä. Tämän seurauksena HPA-järjestelmän toi-
minta vaimenee palautumistilanteessa. Hyvin nukuttu yö, lepääminen ja rentou-
tuminen rauhoittavat HPA-akselin toimintaa. HPA-akselin pitkäaikainen aktiivi-
suus aiheuttaa väsymystä. Myös ravinnolla on epäsuoria vaikutuksia palautumi-
seen ja stressin lieventämiseen. Yleisesti on tiedossa, että kalaöljy suojaa ihmi-
sen sydäntä ja verisuonia ja tätä kautta se vaikuttaa suotuisasti autonomiseen
hermostoon. Kalaöljyn hyödyistä löydetään edelleen jatkuvasti uusia mielenkiin-
toisia seikkoja. Tulevaisuudessa ravintoa saatetaankin käyttää suojatekijänä
stressireaktioita vastaan. (Peltomaa. 2015. s.86-88.)

DRAMMA-malli on kehitetty vuonna 2014 Yhdysvalloissa. Alun perin se kehitet-
tiin tutkijoiden työkaluksi, mutta nytemmin sen käyttö on laajentunut. Drama-
malli pohjautuu kuuteen palautumisen käsitteeseen neljän käsitteen sijaan.
Nämä kuusi palautumisen kokemuksia tuottavat käsitteet ovat työstä irrottautu-
minen (detachment), rentoutuminen (relaxation), autonomia eli omaehtoisuus
(autonomy), taidon hallinta (mastery) merkityksellisyys (meaning) ja yhteenkuu-
luvuus (affiliation) (kuvio 2). Vapaa-ajalla itselleen tehdyt mieluisat asiasta autta-
vat palautumaan nopeammin ja paremmin. (Virtanen, 2020.)

D= Työstä irrottautuminen. Vapaa-ajalla asioiden
tekeminen, jotka poikkeavat mahdollisimman paljon
työstäsi. Esimerkiksi liikunta tai luova tekeminen.

R= Rentoutuminen. Tee asioita, jotka eivät vaadi
ponnistelu. Esimerkiksi kirjaa lukemalla tai musiikkia
kuuntelemalla.

A= Autonomia eli omaehtoisuus. Tee niitä asioita mitä
juuri sinä haluat.

M= Taidon hallinta. Hio taitojasi uusissa asioissa, jotta
koet onnistumisen tunteita. Opettele vaikka uutta kieltä tai
uusien kädentaitojen taitoja.

M= Merkityksellisyys. Tee asioista jotka ovat lähellä
sydäntäsi, sillä se tukee hyvinvointiasi. Auta muita ihmisiä,
vaikka se vaatisi ponnisteluja.

A= Yhteenkuuluvuus. Vaali ihmissuhteitasi. Hyvät
ihmissuhteet tukevat hyvinvointiasi.

Kuvio 2. Damma-malli. (Työterveyslaitos, 2020)

Työpäivän aikana tapahtuva palautuminen ei ole yhtä tehokasta, kuin vapaa-ajalla, mutta työajalla tapahtuva palautuminen on kuitenkin tärkeää. Yhteiset taukohetket mukavien työkavereiden seurassa voivat olla erityisen palauttavia. Palautumiseen negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa huono työilmapiiri, epävarmuus, kiire, epäselvät asiat ja työn aiheuttama paine. Palautumista ei voi jättää työntekijöiden vastuulle, sillä siihen vaikuttavat työolot. Onko tauoille sopivaa tilaa? Tai onko taukojen pitäminen ylipäätään edes mahdollista? Ovatko työpäivät liian kiireisiä?

(Virtanen, 2020.)

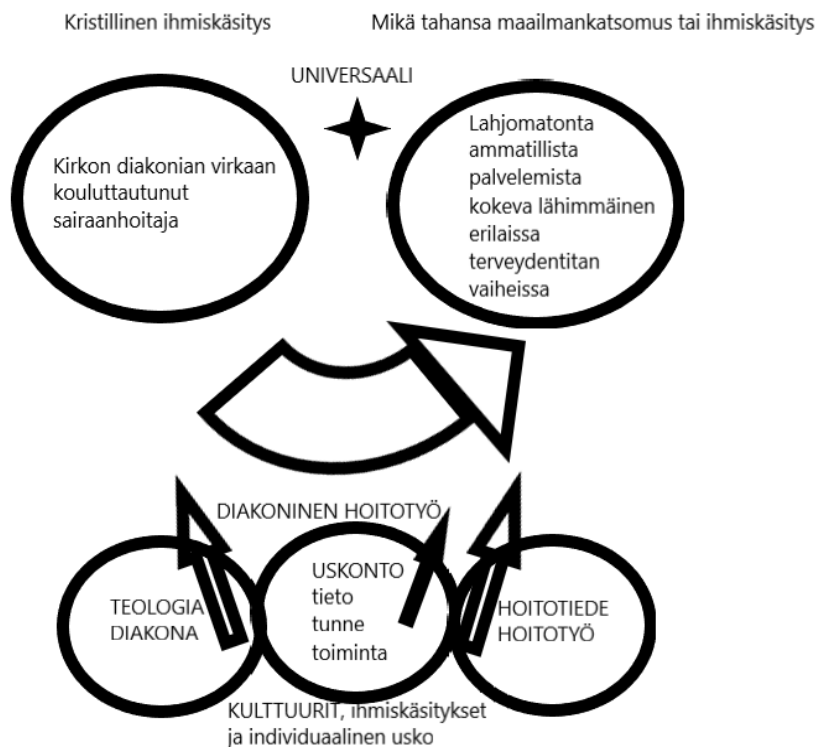
2.4 Diakoninen hoitotyö seurakuntatyössä

Alun perin diakonisen hoitotyön käsitettä alettiin muodostaa 1980-luvun keskiasteen koulujärjestelmän uudistuksen myötä. Itse diakonisen hoitotyön käsitteen tutkiminen on ollut vähäistä. Kuitenkin diakonisen hoitotyön käsite on alusta alkaen liittynyt diakonisojen koulutukseen. (Thitz ym, 2020, s. 76.)

Diakonista hoitotyötä voidaan kuvata kristilliseksi hoitotyöksi potilaan uskonnosta riippumatta. Pelkän hoitotyön lisäksi diakoninen hoitotyö perustuu myös teologiaan, mutta se hyödyntää myös yhteiskunta- ja kasvatustieteitä. Diakonisen hoitotyön suorittajana toimii diakonisen hoitotyöhön suuntautunut sairaanhoitaja. Potilas ja hoitaja ovat ammatillisesti lähimmäisinä. Diakonista hoitotyötä tekevä sairaanhoitaja palvelee potilasta ihmisenä ja toimii tasavertaisessa vuorovaikutuksessa potilaan kanssa hoitaa häntä kokonaisvaltaisesti. Kohtaamisessa on läsnä lähimmäisenrakkaus ja vakaumuksen kunnioitus. Potilaan diakonisen hoitotyössä keskeisintä on ihmislähtöisyys, voimavarakeskeisyys, kokonaisvaltainen terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen sekä toivon ja näköalojen esillä pitäminen. Diakonisessa hoitotyössä on erityisen tärkeää huomioida potilaan hengellinen hyvinvointi, sillä se nähdään luonnollisena osana ihmistä. Tämä hengellinen ulottuvuus luo tarpeen kuulua johonkin suurempaan luomakuntaan elämässä ja

sitä kuvataan kantavaksi voimaksi. Potilaalla ja hoitajalla voivat olla hyvinkin erilaiset ihmiskäsitykset, mutta kristillisen ihmiskäsityksen mukaisesti hoidettavalta ei edellytetä mitään tiettyjä asenteita, maailmankuvaa tai arvoja. (Myllylä, 2004.)

Diakonista hoitotyötä tekevän sairaanhoitajan asiakaskunta on laaja, mutta asiakkaat ovat pääsääntöisesti ihmisiä, jotka ovat haavoittuvimmassa asemassa olevia henkilöitä, ikääntyneitä, syrjäytyneitä, vaikeuksissa olevia perheitä tai mielenterveyden häiriöistä ja muista sairauksista ja oireista kärsiviä. Diakonisen hoitotyön vahvuus on mahdollisuus hyödyntää hengellisiä auttamismenetelmiä potilaiden ja heidän läheistensä kohtaamisessa. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi kykyä auttaa hengellisessä hädässä olevaa, eksistentiaalisesta ahdistuksesta kärsivää, yksinäisyyden keskellä olevaa tai kuoleman pelosta kärsivää ihmistä. (Thitz ym., 2020.)



Kuvio 3. Diakonisen hoitotyön malli. (Myllylä, 2004.)

Diakonisessa hoitotyön mallissa ovat paradigmatkäsitteet ihminen, ympäristö, terveys ja hoitotyö. Muita käsitteitä ovat lähimmäinen ja diakonien hoitotyö. Mallin ajatuksena on, että diakonisella hoitotyöllä on sekä yhteiskunnallista, että kirkollista vaikuttamista (kuvio 3). Diakonisen hoitotyön käsitettä ei tunneta kansainvälisessä hoitotieteessä tai diakonian tutkimuksessa, vaikka hoitotyö ja diakonia ovat universaalia toimintaa. (Myllylä, 2004.)

Seurakunnassa viranhaltijat muun muassa papit ja kanttorit ovat työaikalain ulkopuolella. Perusteena työaikalain ulkopuolelle jäämiseen toimii työaikalain 2§. Pappien ja kanttorien lisäksi työaikalain ulkopuolelle jäävät myös opetus-, lähetys ja diakoniatyötä tekevät työntekijät. Joissain seurakunnissa myös kasvatustyötä tekevät jäävät työaikalain ulkopuolelle. Tästä on säädetty erikseen kirkon työaikaasetuksessa (33/1998). Myös joidenkin suurimpien seurakuntien ja seurakuntayhtymien ylin johto työskentelee työajattomasti. Kirkon viranhaltijaan, joka toimittaa hengellistä työtä ei sovelleta työaika. Tämä tarkoittaa, että työpäivää tai työviikkoa ei ole määritelty ajallisesti. Vapaapäivät on määritelty 142§:n mukaisesti ja siinä mainitaan, että työntekijälle kuuluu viikoittain kaksi vapaapäivää. Leirit voivat aiheuttaa tähän kuitenkin poikkeuksen, jolloin vapaapäivät siirtyvät ja ne tulisi pitää kahden kuukauden aikana leirin päättymisestä. Jokaisessa seurakunnassa on kuitenkin omat käytännöt ja asioista voidaan sopia paikallisesti. (KirvesTes.)

Työajaton työ ei vaikuta työntekijän ansiotasoon. Palkka säilyy aina samana työn määrästä riippumatta, oli työtä sitten hyvin paljon tai todella vähän. Perinteisessä tuntityössä työn määrä vaikuttaa suoraan palkkaan. Työajaton työ antaa vapauksia, mutta se luo myös uhkia itse työntekijälle. Juuri uhkien vuoksi työajatonta työaika on kutsuttu myös ”kaaostyöajaksi”. Työntekijät voivat itse suunnitella omat työpäivänsä ja työtehtävät. Työntekijä täyttää näin ollen kalenterinsa itse. Seurakunnan tarjoama työn määrä ei juurikaan vaihtelee vaan työaika vaihtelee asiakkaiden tarpeen, vuodenajan, viikonpäivän ja sairaustapausten takia. Kolligan sairastuessa häntä täytyy tuurata toisen työntekijän ja tämän vuoksi toisen työntekijän työ määrä kasvaa. On tilanteita, joissa työntekijä ei osaa lopettaa työntekemistä ja tunteja kertyy ylettömän paljon. Tämä kuormittaa työntekijää ja vaikuttaa suoraan työntekijän palautumiseen ja jaksamiseen. Työtuntien kasvaessa

on työn ja muun elämän yhteensovittaminen hankalaa. Yleensä työntekijät suunnittelevat työnsä etukäteen, mutta hengellisessä työssä tulee paljon odottamattomia tapahtumia, jotka lisäävät työn määrää. Tällaisia ovat esim. kuoleman tapaukset ja parisuhdeongelmat. Joka tapauksessa, työajattomassa työssä on suuri vapaus suunnitella omia työtehtäviä, joihin tulee lisäksi yllättävät tapahtumat. Työntekijän tulisi kuitenkin osata itse asettaa rajat. Milloin tulisi lopettaa työntekeminen? Tämä on suuri haaste monelle seurakunnan työntekijälle. Työpäivän kuormittavuuteen vaikuttaa niin sanottu rasittavuuskerroin. Rasittavuuskertoimella tarkoitetaan tietyn työtehtävän kuormittavuutta. Helppoja työtehtäviä voi ottaa useita yhdelle päivälle, kun vastaavasti kuormittavia työtehtäviä vain muutaman. (Rantama, 2016, 140-150.)

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyössäni on tarkoitus luoda posterit, jotka tukevat seurakunnan työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämistä, ylläpitämistä ja johtamista. Säännöllinen työstä palautuminen työaikana ja työn jälkeen on tärkeää työntekijän jaksamisen ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Opinnäytetyön tavoitteena on, että syntyvää tuotetta levitetään hankkeen yhteistyökumppaneiden käyttöön tukemaan arjen työhyvinvointia ja johtamista.

Posterissa nostettiin esille tämän työn kannalta keskeiset näkökulmat, terveyden edistäminen, työhyvinvointi ja palautuminen. Esille nostetuilla seikoilla pyrittiin luomaan tiivis ja informatiivinen tietopaketti, joka saisi seurakuntien työyhteisön jäsenet pohtimaan omaa, sekä kollegoiden jaksamista ja tätä kautta vaikuttamaan työhyvinvointiin sekä yksilö-, että työyhteisön tasolla. Posterin tarkoituksena on myös tukea, esihenkilöitä tekemään päätöksiä työhyvinvoinnin ja palautumisen näkökulmasta.

4 POSTERIN RAKENTAMISEN PROSESSI

Tämä opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä, jonka tuotoksena syntyi posterit Oulun seurakuntiin, seurakuntayhtymään, Limingan rovastikunnan seurakuntiin sekä Pohjois-Suomen ortodoksiseen seurakuntaan. Posterit luotiin tukemaan johtamista ja arjessa jaksamista. Opinnäytetyön toimeksiantajalla oli tarvetta opinnäytetyöstä syntyvälle oppaalle, näin ollen aihe oli toimeksiantajan toivoma.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä korostuu toiminnallisuus, sillä toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on saada aikaan jotain konkreettista, jota työelämä voi hyödyntää. Tuotos voi olla esimerkiksi kirja, vihko, video, opas tai tilaisuus. Mahdollisuuksien kirjo on hyvin laaja. Toiminnallisen opinnäytetyöprosessin aikana yhdistyy käytäntö, kirjallinen raportointi ja selvitystyö. Yleensä toiminnallinen opinnäytetyö eroaa kvalitatiivisesta ja kvantitatiivisesta tutkimuksesta tutkimusmetodin puuttumisen vuoksi, mutta myös toiminnallinen opinnäytetyö voi sisältää tutkimusmenetelmiä. (Vilka & Airaksinen, 2003, s. 9-10.)

Yleensä toiminnallisen opinnäytetyön prosessimallista puhuttaessa käytetään kahta eri nimitystä. Nämä mallit ovat spiraalinen ja lineaarinen. Linearisessa mallissa vaiheet seuraavat toisiaan ja seuraavaa vaihetta ei voi aloittaa ennen kuin edellinen vaihe on tehty valmiiksi asti. Spiraalimallissa vaiheet ovat kehässä ja vaihteita voi vaihtaa prosessin aikana siihen saakka, kunnes työ on saatu valmiiksi. (Hietikko, 2015, s. 45.)

Toiminnallinen opinnäytetyön rakentamisen prosessi sisältää 7 eri vaihetta. Nämä vaiheet ovat ideavaihe, prosessointivaihe, sitoutumisvaihe, suunnitteluvaihe, toteuttamisvaihe, arviointivaihe ja hyväksymisvaihe. (Pauno & Vehviläinen-Julkunen, 1998, s. 115-118.)

Tässä opinnäytetyössä käytettiin prosessin lineaarista mallia. Opinnäytetyön prosessiin sisältyi tiedon hakemista ja kokoamista, itse posterin suunnittelu ja toteuttaminen digitaalisesti eli fyysistä tuotetta ei ollut tarkoitusta luoda. Alun

perin tuotteeksi oli suunniteltu digitaalinen opas, mutta lopulta opas vaihdettiin fyysisen posterin toteutukseen. Tuotetta luodessa hyödynnettiin mm. Microsoft Wordia ja PowerPointia. Yhteyden pitäminen yhteistyötahoon ja kouluun tapahtui suurimmilta osin sähköpostitse. Muutamia kertoja tapasimme myös Teams-palaverissa. Opinnäytetyö sai alkunsa maalikuussa 2021. Tällöin sovimme yhteistyötahon kanssa, että aloittaisin teoriapohjan kasaamisen ja oppaan suunnittelemisen, johon sain vapaa kädet. Keväällä 2021 teoriatietoa alkoi kertyä, mutta ei riittävässä määrin. Kesä- ja joulukuun aikana opinnäytetyön tekeminen oli pitkälti jumissa haastavan korona- ja työelämän tilanteen vuoksi. Tammikuussa 2022 opinnäytetyön tekeminen lähti uudelleen etenemään ja tällä kertaa ripeämpää tahtia. Teoriapohja täydentyi nopeasti ja sen jälkeen siirryttiin itse oppaan suunnittelemiseen ja toteuttamiseen.

Koko prosessin aikana tehtiin muistiinpanoja prosessin etenemisestä, jotta kirjallinen työstäminen olisi loppuvaiheessa helpompaa. Muistiinpanoihin merkittiin yhteydenpidot, tapaamiset ja muut prosessiin liittyvät tärkeät tapahtumat. Suunnitteluvaiheen edetessä tarpeeksi pitkälle posterista luotiin ensimmäinen versio ja palautteen jälkeen sitä muokattiin tehtyjen havaintojen perusteella. posterin ulkoasu ja sisältö tuotettiin yksinomaan prosessin toteuttajan toimesta.

4.1 Ideavaihe

Opinnäytetyön ensimmäisessä vaiheessa ideoidaan aihetta eli tehdään aiheanalyysi. Aiheen valinnassa tulee pohtia, että mikä kiinnostaa ja motivoi sinua työn tekemisessä. On tärkeää, että opinnäytetyön aikana voit ammentaa uutta tietoa ja syventää jo olemassa olevaa tietoa. Opinnäytetyön tarkoituksen on myös päästä näyttämään omat osaamisalueet ja vahvuudet. Aihetta ei tule hylätä, vaikka se sisältäisi osa-alueita, joihin et ole kouluttautunut. On tärkeää toteuttaa opinnäytetyö omilla vahvuuksilla ja omia mielenkiintoja noudattaen, jotta lopputulos on paras mahdollinen. (Vilka & Airaksinen, 2003, s. 23-25.)

Opinnäytetyön toimeksiantajan kanssa sovittiin, että opinnäytetyön tuote tullaan toteuttamaan digitaalisesti. Tuotteen sisällöstä ja ulkoasusta ei sovittu

tarkemmin, vaan siihen prosessin toteuttaja sai vapaat kädet. Opinnäytetyöstä muodostui näin ollen toiminnallinen kehittämistyö. Opinnäytetyön aihe rajattiin koskemaan lähinnä seurakunnan työajattomia työntekijöitä palautumisen, työhyvinvoinnin ja terveyden edistämisen näkökulmasta. Prosessin tuloksena valmistuvan tuotteen haluttiin olevan digitaalinen, jotta se olisi helposti saatavilla joka paikassa. Fyysisen tuotteen valmistaminen olisi vaatinut myös enemmän resursseja. Digitaalinen saatavuus mahdollistaa posterin lukemisen puhelimitse ja tabletin tai tietokoneen kautta. Lopulta tuote toteutettiin kuitenkin fyysisenä painettavana tuotteena. Posterin ideointi tuotti aluksi suuria vaikeuksia, koska siihen ei saatu tarpeeksi ohjeistusta. Myöhemmin muutaman palaverin jälkeen sisältö alkoi hahmottua paremmin ja työstäminen pystyi alkamaan.

4.2 Kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsaus on työn kannalta kriittinen vaihe. Tässä vaiheessa laaditaan työhön tarvittava tietoperusta. Tietoperustan merkitys korostuu erityisesti työn luotettavuutta arvioidessa. Kirjallisuuskatsausta laadittaessa tulee olla hyvin kriittinen ja käytettävien materiaalien ikää tulee arvioida. Katsausta tehtäessä on suotavaa harjoittaa myös lähdekritiikkiä tutkimusraporttien laatua kohtaan. (Kankkunen & Vehviläinen – Julkunen, 2010, s. 70-72.)

Prosessiin tarvittava ennakkomateriaali tehtiin kirjallisuuskatsauksena. Materiaali koottiin internetistä ja kirjastoista. Kirjallisuuskatsaus sisälsi tietoa seurakuntatyöstä, diakonisesta hoitotyöstä, ihmisen työstä palautumisesta, terveyden edistämisestä ja työhyvinvoinnista. Materiaalista saatuja tietoja hyödynnettiin posterin tekemisessä. Tärkeimpinä seikkoina posterin tekemisessä korostuivat työhyvinvointi ja palautuminen. Kerättyjen materiaalien avulla posterin tekeminen helpottui huomattavasti ja sen tekeminen ei ollut enää niin työlästä, sillä materiaalista nousi selvästi esille nostettavia näkökulmia.

Kerätty materiaali auttoi posterin sisällön hahmottamisessa ja koostamiessa. Tärkeimpien teemojen esille nostaminen oli helpompaa, koska keskeiset käsitteet olivat aukaistu teoreettisessä viitekehyksessä. Näiden avulla pystyi hahmottamaan

mitä nostetaan esille ja miten se tuodaan esille. Kirjallisuuskatsauksessa käytettyjen tutkimusten löytäminen ei ollut helppoa joko niukan tarjonnan tai suuren valikoiman vuoksi, vaihtelevasti. Valitut materiaalit tukivat kuitenkin parhaiten juuri tätä prosessia. Käytetyt materiaalit tukivat toisiaan, sillä palautumista, terveyden edistämistä ja työhyvinvointia sivuttiin useissa eri lähteissä. Jokaisella tekijällä on vaikutusta toisiinsa.

Kirjallisuuskatsaukseen kerättiin myös seurakuntatyöhön ja diakoniseen hoitotyöhön liittyvää materiaalia, mutta niiden hyödyntäminen tulevassa posterissa jäi vielä hämärän peittoon. Heräsi lähinnä kysymys, että tulisiko posteriin lisätä rentoutumista tai hengellistä hyvinvointia lisäävää materiaalia. Tällaisia voisi esimerkiksi olla rukous tai musiikki. Asia jätettiin toistaiseksi hautumaan, koska niiden toteuttaminen olisi työlästä.

4.3 Suunnitteluvaihe

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tehdään suunnitelma, jotta opinnäytetyön idea ja tavoitteet ovat selkeästi tiedostettuja ja perusteltuja. Suunnitelmassa päätetään, että mitä tehdään ja miten se tehdään. Toimintasuunnitelman tärkein merkitys on, että tekijälle itselleen selviää mitä hän on tekemässä. Samalla tekijä osoittaa suunnitelmalla taitoa johdon mukaiseen päättelyyn ideassaan ja tavoitessa. Laadittuun toimintasuunnitelmaan on tärkeää sitoutua. (Vilka & Airaksinen, 2003, s. 26-28.)

Posterin suunnitteleminen lähti aluksi liikkeelle pienistä ideoista, joista alettiin kasaamaan yksittäisiä kokonaisuuksia. Ensin kerättiin tietoa palautumisesta, josta pyrittiin saamaan kokonaisuus, jota voitaisiin käyttää oppaassa. Seuraavaksi hahmoteltiin työhyvinvointia ja viimeiseksi terveyden edistämistä. Myös ajatuskarttaa hyödynnettiin kokonaisuuden hahmottamiseksi. Aiheet pyrittiin pitämään kuitenkin kohtuullisissa rajoissa, koska posterin oli tarkoitus olla tiivis paketti. Posterin suunniteltiin tiiviiksi sen vuoksi, että se ei sisältäisi liikaa tietoa tai ettei siitä tulisi liian raskas luettavaksi. Tiedon tuli olla helposti löydettävissä.

Posteria koostettaessa populaatio rajattiin seurakunnan työajattomiin työntekijöihin.

Jotta työn mahdolliset uhat ja heikkoudet nousisivat esiin, päätettiin tehdä SWOT-analyysi. SWOT-analyysillä voidaan etsiä mahdollisia vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia (kuvio 4). Kyseessä on siis nelikenttänä tehtävä taulukkoanalyysi. Analyysin jälkeen oli helpompaa välttyä mahdollisilta sudenkuopilta ja toisaalta huomata myös mahdollisuuksia.

Vahvuudet	Heikkoudet
<ul style="list-style-type: none"> -Aihe toimeksiantajalta. -Luotettava yhteistyötaho. -Aikataulut helposti sovitettavissa. -Aikaisempi kokemus opinnäytetyön tekemisestä. -Digitaalinen osaaminen. -Toimeksiantajan ohjeistus ja viestintä 	<ul style="list-style-type: none"> -Diakin opinnäytetyöprosessin joustamattomuus. -Opinnäytetyön opintojaksoihin sisällytetyt tehtävät kuormittavat turhaan. -Valmiiksi päätetyt seminaaripäivät. -Ohjaajien tavoitettavuus.
Uhat	Mahdollisuudet
<ul style="list-style-type: none"> -Aikataulusta luistaminen. -Poissaolo seminaarista. -Koronaviruksen aiheuttamat poissaolot ja esteellisyys päästä tapaamisiin. -Voimavarojen riittämättömyys. -Muutokset tavoitteessa. -Kommunikointi ohjaajien kanssa. 	<ul style="list-style-type: none"> -Oman tiedon lisääntyminen. -Vapaat käden oppaan tekemisessä -Luoda jotain arvokasta asiakkaalle. -Kohentaa työhyvinvointia ja jaksamista ev.lut. seurakunnissa.

Kuvio 4. Swot-analyysi. (Suomen riskienhallintayhdistys, 2020)

4.4 Tiedonhaku

Ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tarkoituksena on, että tekijä pystyy osoittamaan kykyä yhdistää teoreettista tietoa ja ammatillista käytäntöä. Lisäksi hänen tulee kyetä pohtimaan teoriaa ja niistä esille nousevien käsitteiden avulla kriittisesti käytännönratkaisuja ja samalla niiden avulla kehittämään alansa ammattikulttuuria. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tulee valita mihin alan näkemykseen, käsitteisiin tai tietoperustaan luotat opinnäytetyötäsi tehdessä. Valitun tietoperustan avulla tulet tekemään ja tarkastelemaan opinnäytetyötäsi. Tietoperustaan perustuen teet opinnäytetyöhön liittyvät valinnat. Ajallisesti ei ole aina mahdollista toteuttaa toiminnallista opinnäytetyötä koko teorian näkökulmasta, joten teoria tulisi rajata ainoastaan keskeisten avainsanojen käyttöön. (Vilkkä & Airaksinen, 2003, s. 41-45.)

Tässä opinnäytetyössä hyödynnetyt tietokannat olivat Diak Finna, Outi Finna, Theseus ja tietysti hakukonepalvelu Google. Opinnäytetyössä käytetty kirjallinen materiaali löydettiin pääsääntöisesti edellä mainittujen tietokantojen kautta. Tiedonhaku ei kuitenkaan ollut niin helppoa kuin etukäteen oli ajateltu. Joistakin aiheista oli erityisen hankalaa löytää validia tietoa. Tiedonhaun yksi suurin ongelma oli fyysisten kirjojen saatavuus. Usein kirjaa ei ollut saatavilla kirjastosta, koska kaikki kopiot olivat lainattuna ja varauksia oli pitkäksi aikaa. Oli myös tapauksia, että haluttua kirjaa ei saanut edes kirjakaupasta. Näissä tapauksissa haluttu kirja jouduttiin vaihtamaan toiseen. Hakukonepalvelu Googlen kautta tiedon hakeminen osoittautui kaikista tehokkaimmaksi, sillä se ohjasi suoraan julkaistuun teokseen, jotka olivat usein myös sähköisessä muodossa. Tiedon haku pyrittiin rajaamaan enintään 20-vuotta vanhoihin lähteisiin. Käytettyjen hakusanojen määrä oli todella valtava, joten niitä kaikkia ei ole hyödyllistä listata. Kuitenkin keskeisimpiä hakusanoja olivat mm. Terveiden edistäminen, työhyvinvointi, seurakuntatyö, diakoninen hoitotyö, työstä palautuminen, well-being at work, health promotion, regression, parish work ja diaconal nursing. Seurakuntatyöhön ja diakoniseen hoitotyöhön liittyvään englannin kielistä materiaalia ei juurikaan löytynyt sellaisena, jota olisi voinut tässä työssä hyödyntää. Kokonaisuutena kuitenkin löydetyn

materiaalin määrä oli niin suuri, että sitä piti joiltain osa-alueilta rajata hyvinkin paljon.

4.5 Luonnosteluvaihe

Toiminnallisella opinnäytetyöllä on useita eri toteutustapoja, joten toteutustapaa valittaessa tulee pohtia, mikä on muoto, jossa idea kannattaa toteuttaa. Usein opinnäytetyönä tuotetaan ohjeistuksia ja tietopaketteja ja tällöin vaihtoehtoina on painettava tuote tai digitaalinen versio. Toteutustavan valinta vaikuttaa toteutumistapaan paneutumisen ja työn määrään. Jotkin toteutustavat voivat synnyttää myös kustannuksia. Mikäli toiminnallinen osuus sisältää tekstejä ja kuvia, ne tulee suunnitella kohderyhmälle sopivaksi. Tämän lisäksi tulee pohtia tuotteen kooka, koska kirjainten ja kuvien koot vaikuttavat tuotteen ulkoasuun ja luettavuuteen. Tavoitteena on luoda tuote, joka erottuu edukseen muista vastaavanlaisista tuotteista. Tämän vuoksi yksilöllisen ja persoonallisen tuotteen tekeminen on eduksi tekijälle. Tärkeimpänä mittapuuna toimivat kuitenkin tuotteen informatiivisuus, houkuttelevuus, käytettävyys kohderyhmässä ja asiasisällön sopivuus kohderyhmälle. (Vilka & Airaksinen, 2003, s. 51-55.)

Posteria alettiin aluksi hahmottelemaan Power Point-ohjelmalla. Erilaisia ulkoasuja ja tekstiasetuksia kokeiltiin. Tekijälle olikin itsestään selvyys, että työn toteuttaminen tulee olemaan helpointa juuri Power Pointilla. Käytettävien kuvien kohdalla koettiin suurimpia haasteita. Minkälaiset kuvat olisivat sopivia? Posterin suunniteltiin kuitenkin seurakuntaympäristöön, joka on sinänsä erilainen työympäristö, koska hengellisyys on läsnä. Posterin visuaalisuutta jouduttiin työstämään vielä myöhemmissä vaiheissa. Toinen askarruttava asia oli mahdollisten äänien tai musiikin lisääminen. Tuotos voidaan liittää Oulun seurakuntayhtymän sivuilla oleville Osallisuus suhteessa -hankkeen sivuille, jonne kootaan hankkeessa tuotettua materiaalia.

4.6 Toteutusvaihe

Painotuotetta tehdessä tulet kohtaamaan useita erinäisiä asioita, joita et välttämättä etukäteen osannut huomioida, ennen kuin saat valmiin tuotteen käsiisi. Suurin osa näistä asioista liittyy siihen, että mitä haluat viestittää tuotteellasi niin, että se on kohderyhmään vetoava. Opinnäytetyönä valmistettava tuote jää opiskelijan tai toimeksiantajan maksettavaksi ja tämän vuoksi kannattaakin pohtia tarkkaan työn laajuutta ja siitä aiheutuvia kustannuksia. (Vilka & Airaksinen, 2003, s. 52-53.)

Aluksi suunnitellun oppaan tekeminen muodostui yllättävän työlääksi, sillä sen muotoa muutettiin vielä loppuvaiheessa. Oppaasta muodostui lopulta yhdelle sivulle kirjoitettu informatiivinen tietoisuus. Ehdotus tähän tuli yhteistyötaholta aikataulukkiereistä johtuen. Muutoksessa oli sekä helpottavia, että työtä lisääviä teki- jöitä. Posterit muuttivat muotonsa myös fyysiseksi julisteeksi, joten digitaalisesta muodosta luovuttiin. Posterin suunnittelu ja toteutus tapahtui PowerPoint-ohjel- malla. Posterit työstettäessä kokeiltiin useita eri fontteja, taustakuvia ja värimaailmoja, jotta lopulta löydettiin posterille mieluisa ulkoasu. Ulkoasua tehdessä huomioitiin myös saavutettavuus, jotta posterit olisivat selkeälukuinen kaikille ryhmille. Lopullinen tuotos annettiin yhteistyötaholle, joka lähetti sen jatkokäsittelyyn ja lopulta tulostamista varten. Posterin toteuttamisessa käytettiin PowerPoint-ohjel- man valmiita mallipohjia ja käytettävät kuvakkeet olivat PowerPointin omasta kuvakevalikoimasta. Taustakuva oli tekijän itse ottama.

4.7 Oppaan julkaiseminen

Oppaan ulkoasun värimaailmalla voidaan nostaa esille asiakokonaisuuksia. Värien tarkoituksena on selkeyttää ja nopeuttaa oleellisimpien tietojen löytämistä. Tällä tavalla opas voitiin järjestää selkeäksi, jotta lukijan oli helppo tulkita opasta. (Huovila, 2006, s. 12-13)

Posterin ulkoasu suunniteltiin kohtuullisen yksinkertaiseksi ja väreiltään hyvin erottuvaksi, jotta se olisi helppolukuinen ja selkeä. Posterin esittelytilaisuus toimeksiantajalle ajoittui huhtikuun 2022 lopulle. Tuote esiteltiin toimeksiantajan kokoustilaisuudessa.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämä opinnäytetyö toteutettiin yksilötyönä. Aihe oli tekijälle osittain vieras, mutta tämän pystyi kääntämään eduksi, koska samalla aiheesta pystyi oppimaan uutta, joten mielenkiinto aihetta kohtaan säilyi loppuun saakka. Etuna oli myös aikatauluttaminen, koska niistä ei tarvinnut sopia toisen tai useamman tekijän kanssa. Opinnäytetyöprosessin aikana tiedonhaku tuli sujuvammaksi. Samalla prosessi opetti aihealueen rajaamista ja tärkeimmän tiedon löytämistä suuresta massasta. Toimeksiantajan kanssa viestintä oli sujuvaa ja heidän suunnaltansa tuli hyvin rakentavaa palautetta ja hyviä ohjeita.

Lopullisen version valmistumisen jälkeen tekijää jäi mietityttämään, että miten työajattomat työntekijät olisi voinut huomioida paremmin? Posterissa painotetaan erityisesti levon ja palautumisen merkitystä, mutta miten tätä olisi voitu korostaa enemmän työajattomien työntekijöiden kohdalla? Tähän löytyi hyvin niukasti vastauksia. Palautumisen ja työhyvinvoinnin kannalta keskeisimmät seikat ovat kuitenkin nostettu lopullisessa tuotteessa hyvin esille. Posterissa on keskitytty keskeisiin teemoihin ja niitä korostetaan teksteissä.

Lopputulema oli toimeksiantajan toiveiden ja ohjeistuksen mukainen, joten laadittu posterit täytti sille asetetut vaatimukset. Toimeksiantajan antama palaute oli positiivista ja tehty tuote otettiin hyvin vastaan. Saadun palautteen perusteella tuote on hyvin onnistunut ja siitä tullaan levittämään yhteistyössä olleisiin seurakuntiin.

6 POHDINTA

Idea opinnäytetyön tekemiselle tuli toimeksiantajalta ja heidän tarpeestaan. Tehtävänä oli tuoda työhyvinvoinnin ja työssäjaksaminen tietoa seurakuntaan tietokun muodossa jo valmiiksi käynnissä olevaan hankkeen kautta. Materiaalin löytäminen oli osittain haastavaa, mutta suuren ponnistelun jälkeen aiheeseen sopivat materiaalit löydettiin. Aiheen rajaaminen muuttui opinnäytetyöprosessin aikana.

Kirjallisuuskatsauksen tekeminen oli mielekästä tehdä, mutta samalla myös yllättävän haastavaa. Usein kävi niin, että haluttua kirjaa ei ollut saatavilla lainkaan ja näin ollen täytyi etsiä vaihtoehtoinen materiaali käytettäväksi. Joidenkin kirjojen kohdalla kävi niin, että kirjasta ei löytynyt tarpeeksi käytettävää teoretietoa, kun toiset kirjat taas osoittautuivat suorastaan aarteiksi työn kannalta.

Tässä opinnäytetyössä käytettiin ainoastaan luotettavia internetin tietolähteitä sekä paikallisista kirjastoista saatavia kirjoja. Tietolähteiden luotettavuus lisäsi opinnäytetyön sekä eettisyyttä, että luotettavuutta. Opinnäytetyöprosessin aikana noudatettiin hyviä tieteellisiä käytänteitä. Hyviä käytänteitä olivat rehellinen toimintapata, yleinen huolellisuus ja tarkkuus. Tuotteena syntyneessä posterissa huomioitiin myös saavutettavuus, joka lisää opinnäytetyön eettisyyttä. Opinnäytetyön luotettavuuteen saattoi vaikuttaa se, että tekijöitä oli ainoastaan yksi ja tämä oli ensimmäinen toiminnallinen opinnäytetyö tekijälle.

Lopputulokset ja toimeksiantajalta saatu palaute olivat erittäin hyviä, joten prosessiin täytyy olla tyytyväinen.

LÄHTEET

- Absetz, P., & Hankonen, N. (2011). *Elämäntapamuutoksen tukeminen terveydenhuollossa: Vaikuttavuus ja keinot, 2020*. <https://www.duodecimlehti.fi/duo99873>
- Feldt, T., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2005). *Affektiivisen työhyvinvoinnin rakenne ja pysyvyys kolmen vuoden seuraututkimuksessa*. *Psykologia* 5–6, 541–551.
- Hakanen, J. (2004) . *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna- alueilla. Sosiaalipsykologian alan väitöskirja. Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 27*. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Heikkilä, A., Jokinen, P., & Nurmela, T. (2008). *Tutkiva kehittäminen – Avaimia tutkimus – ja kehittämishankkeisiin terveysalalla*. WSOY.
- Hietikko, E. (2015). *Tuotekehitystoiminta*. Books on Demnd.
- Huovila, T. (2006). *”look” Visuaalista viestisi*. Infor.
- Juuti, P., & Vuorela, A. (2002). *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. Ps-kustannus.
- Kankkunen, P., & Vehviläinen – Julkunen, K. (2010). *Tutkimus hoitotieteessä*. WSOYpro OY.
- Litman, T. (2012). *Methods to improve well-being at work Case-study: WWF, Alko, Neste Oil*. [opinnäytetyö, Haaga-Helia] https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/75920/Terhi_Litman_en.pdf?sequence=1
- Manka, M-L., Manka, M. (2016.) *Työhyvinvointi*. Talentum Pro.
- Meijman, T., & Mulder, G. *Psychological aspect of workload*. Englanti. Psychology press.
- Miesklinikka (i.a). *Hengellinen terveys*. Saatavilla 23.2.2022 https://www.miesklinikka.com/miesklinikka/terveys/hengellinen_terveys
- Moodmetric. (2019.) *Työhyvinvoinnin nelikenttä*. Saatavilla 31.3.2022 Voit mitata sijaintisi työhyvinvoinnin nelikentällä | Moodmetric

- Moodmetric. (2019.) *Työhyvinvoinnin nelikenttä*.
<https://moodmetric.com/fi/tyohyvinvoinnin-nelikentta/>
- Myllä, M. (2004). *Diakonisen hoitotyön mallin rakentaminen*. [Väitöskirja, Oulun yliopisto] <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9514273567.pdf>
- Paunonen, M., & Vehviläinen-Julunen, K. 1998. *Hoitotieteen tutkimusmetodiikka*. Juva. WSOY Kirjapainoyksikkö.
- Peltomaa, H. (2015.) *Stressi. Palautuminen ja hyvinvointi*. Opintoverkko.
- Pesso, K. (2004). Terveystyön viitekehys tutkimuskohteena. Saatavilla 13.5.2021. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67387/951-44-5961-X.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pietilä, A. (2012). *Terveystyön edistäminen*. Sanoma Pro Oy.
- Rantama, M. (2016). *Taivaallinen työaika*. Edita publishing Oy.
- Salomäki, J. (2002). *Tiimit ja työhyvinvointi*. Asemans Lapset ry.
- Savola, E. & Koskinen-Ollonqvist, P. (2005). *Terveystyön edistäminen esimerkein*. Edita Prima Oy.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (i.a). *Työhyvinvointi*. Saatavilla 17.3.2022
 Työhyvinvointi - Sosiaali- ja terveysministeriö (stm.fi)
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko. (2020). *Kirkon virka- ja työehtosopimus sekä erillissopimukset 2020-2022*.
<https://evl.fi/documents/1327140/73011574/KirVESTES2020-2022.pdf/ca65d609-af7b-dd2e-bc30-8a45b338b91c?t=1593578954140>
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko. (i.a). *Terveystyön edistäminen*. Saatavilla 27.2.2022 <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/diakonia/terveys>
- Suomen riskienhallintayhdistys. (2020.) *Nelikenttäanalyysi -Swot*. <https://pk-rh.fi/tools/swot.html>
- Thitz, P., Malkavaara, M., Rättyä, L., Valtonen, M. (2020). (toim.) *Diakonisen hoitotyön perusteet ja käytäntö*.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/345797/DIAK_Opetus_6_web.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Työterveyslaitos. (2020.) *Psykologinen palautuminen työstä – nämä kuusi kokemusta edistävät sitä*. <https://www.ttl.fi/tyopiste/psykologinen-palautuminen-tyosta-nama-kuusi-kokemusta-edistavat-sita>

- Vilkkä, H., & Airaksinen, T. (2003). *Toiminnallinen opinnäytetyö*. Kustannus osakeyhtiö Tammi.
- Virtanen, A. (29.09.2020). *Psykologinen palautuminen työstä – nämä kuusi kokemusta edistävät sitä*. <https://www.ttl.fi/tyopiste/psykologinen-palautuminen-tyosta-nama-kuusi-kokemusta-edistavat-sita>
- Virtanen, A. (2021). *Teachers' Recovery Processes*.
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/135176/978-952-03-2189-5.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Weckman, T. (2017). *Terveysten edistäminen pienryhmätoiminnassa keskusteluin ja luovin menetelmin*.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133564/Weckman_Tiina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

LIITE 1. Posterit

