

## Sessio 3 Työn ja hyvinvoinnin näkökulmia

Pj. Eveliina Kaukkila

### **Johanna Wiisak: ENTRY-tutkimushanke: uria ikääntyneiden palveluihin työhyvinvointia vahvistamalla**

Johanna Wiisak, UTU

Tausta: Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi on tärkeää laadukkaiden ja turvallisten palveluiden toteuttamiseksi. Työhyvinvointi on heikentynyt ja työn kuormittavuus lisääntynyt pandemian ja terveyspalvelujärjestelmän rakenteellisen muutoksen myötä. Näiden myötä hoitoalan veto- ja pitovoima ovat heikentyneet entisestään. On löydettävä uusia ratkaisuja, joiden avulla suunnata vastavalmistuvien hoitotyöntekijöiden uria ikääntyneiden palveluihin ja vahvistaa alalla olevien työntekijöiden pysyvyyttä.

Tavoitteet: Työsuojelurahaston rahoittaman ENTRY-tutkimushankkeen (1.9.2022–31.8.2024) tavoitteena on vahvistaa uransa alussa olevien hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia ja suunnata työuria ikääntyneiden palveluihin luomalla tähän tarkoitukseen toimintakehys. Hanke on kolnivaiheinen, jossa 1) analysoidaan uransa alussa olevien hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia ikääntyneiden palveluissa ja työhyvinvoinnin edistämiseen kehitettyjä interventioita, 2) kuvataan työhyvinvoinnin tukirakenteiden edustajien näkemyksiä uravalinnan edistämiseksi työhyvinvoinnin keinoin ja 3) luodaan toimintakehys tulosten perusteella ja arvioidaan sen hyödynnettävyyttä.

Menetelmät: Ensimmäinen vaihe toteutettiin systemaattisena kirjallisuuskatsauksena työhyvinvoinnin edistämiseen kehitetyistä interventioista ikääntyneiden palveluissa. Lisäksi käynnissä on sähköinen kysely uransa alussa oleville ja ikääntyneiden palveluista työkokemusta omaaville hoitotyön opiskelijoille ja hoitotyöntekijöille. Toisessa vaiheessa haastateltiin ryhmissä työterveyshoitajia, hoitotyön opettajia ja ikääntyneiden palvelujen esihenkilöitä. Kolmannessa vaiheessa haastatellaan ryhmissä ikääntyneiden palvelujen johtajia eri puolilta Suomea.

Tulokset: Alustavasti toimintakehys ikääntyneiden palveluissa toimivien hoitotyöntekijöiden työhyvinvoinnin vahvistamiseksi koostuu yksilö- ja organisaatiotasosta. Yksilötasolla toimintakehys huomioi hoitotyön eri ammattiryhmien työhyvinvoinnin tarpeet liittyen työkuviin erilaisiin painotuksiin. Organisaatiotasolla toimintakehys käsittelee työhyvinvointia vahvistavia käytänteitä ja prosesseja. Toimintakehukseen sisällytetään työhyvinvoinnin tukirakenteiden näkökulmia, jotta hoitoalan opettajat, esihenkilöt ja työterveyshoitajat voivat tukea uransa alussa olevien hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia.

Johtopäätös: ENTRY-tutkimushanke luo uutta tietoa ja tarjoaa käytännön keinoja suunnata vastavalmistuvien hoitotyöntekijöiden uria ikääntyneiden palveluihin ja vahvistaa alalla olevien työntekijöiden pysyvyyttä työhyvinvointia vahvistamalla.

## **Reetta-Kaisa Kuusiluoma: Collecting best practices in attracting and retaining silver age employees**

Reetta-Kaisa Kuusiluoma, SAMK

Silver Strategies – Attracting and retaining silver age employees is a project, which involves international partners collaborating to identify best practices and senior-friendly companies within their respective countries. Their primary objective is to share expertise and facilitate visits to these exemplary organizations. The project partners are Satakunta university of applied sciences (SAMK, Finland), Estonian Chamber of Commerce and Industry (ECCI, Estonia) and Latvian Chamber of Commerce and Industry (LCCI, Latvia).

At first, information on best practices was collected and discussed by partners from public documents, such as trade union websites and expert writings. The most recurring themes were:

1. Work Flexibility: (e.g. flexible schedules, remote work, and part-time positions)
2. Ageism Reduction: (Strategies to reduce ageism within the company)
3. Retraining and Work Reorganization: (e.g. retraining and adapting work processes)
4. Comprehensive Benefits: (e.g. insurance, healthcare)
5. Employee Health and Ergonomic Solutions
6. Age-awareness in recruitment and supervisory work
7. Proactive work ability activities

All three countries have implemented public-level measures promoting labor market equality, indirectly benefiting older workers. Research evidence on the effectiveness of different interventions in supporting older people's ability to work and prolonging working careers is so far rather modest. A systematic review (Poscia et. al. 2016) concluded that the evidence is rather limited by strict scientific criteria, but a meta-analysis (Cloostermars et. al. 2015) shows a small positive effect.

## **Susanna Kunvik: Ravitsemusohjauksen vaikutus satakuntalaisten työntekijöiden työkykyyn, työhyvinvointiin ja elämänlaatuun (RAVI-tutkimus): Satunnaistettu kontrolloitu interventio**

Susanna Kunvik, SAMK

Taustaa ja tavoitteet:

Työikäisistä suomalaisista vähemmistö syö suomalaisten ravitsemussuosittelun mukaisesti, ja yhä useammat terveysongelmat koskettavat suomalaista työvoimaa. Lisäksi uusien työntekijöiden rekrytoinnissa on haasteita koko Suomessa, myös Satakunnassa. Olemassa olevasta työvoimasta tulee huolehtia yhä paremmin, jotta he jaksavat työskennellä. Ravitsemuksella voidaan vaikuttaa työntekijöiden työkykyyn ja työhyvinvointiin, mutta näyttöä erityisesti satunnaistetuista kontrolloiduista interventiotutkimuksista ja ravitsemuksen vaikutuksista työikäisten elämänlaatuun tarvitaan lisää. Lokakuussa 2023 käynnistyvän RAVI-tutkimuksen tavoitteena on tutkia monipuolisen ravitsemusohjauksen vaikutuksia työikäisten työkykyyn, työhyvinvointiin, työn tuottavuuteen, sairauspoissaoloihin, elämänlaatuun ja ruokailutottumuksiin

Menetelmät:

RAVI-tutkimus on 12 kuukauden satunnaistettu kontrolloitu interventiotutkimus. Tutkimukseen rekrytoidaan yhteensä kuusi pientä tai keskisuurta yritystä ja niiden työntekijöitä (n=170) Satakunnan alueelta. Yritykset satunnaistetaan (1:1) joko 12 kuukauden ravitsemusohjauksen interventioryhmään tai kontrolliryhmään. Interventioryhmä saa 12 kuukauden

aikana 3–4 kertaa yksilöllistä ravitsemusohjausta, ravitsemussuunnitelman, pääsyn ”Työkykyä ravitsemuksella”-verkkokurssille, älykellon käyttöönsä tutkimuksen ajaksi sekä laajan tietopaketin omasta terveydestä. Myös kontrolliryhmälle tarjotaan loppumittausten jälkeen yksi ravitsemusohjauskerta sekä mahdollisuus osallistua verkkokurssille. Alku- ja loppumittauksissa osallistujien työkykyä ja työhyvinvointia mitataan Työterveyslaitoksen Työkykyindeksillä ja elämänlaatua EQ-5D-mittarilla. Ravintoaineiden saantia ja ruokailutottumuksia mitataan kolmen päivän ruokapäiväkirjoilla ja Food Frequency Questionnaire -kyselyllä. Lisäksi osallistujien terveyttä ja elintapoja mitataan laajoilla taustakyselyillä sekä laboratoriomittauksilla.

#### Johtopäätökset:

RAVI-tutkimus tuottaa kansallisesti tärkeää tietoa siitä, miten ravitsemus voi vaikuttaa työntekijöiden työkykyyn, työhyvinvointiin, työn tuottavuuteen, sairauspoissaoloihin, elämänlaatuun ja ruokailutottumuksiin.

#### **Taina Jyräkoski: Parempaa työkykyä paremmalla työaikaisella ravitsemuksella**

Taina Jyräkoski, SAMK

Taustaa: Hyvä ravitsemus on tärkeä osa ihmisten hyvinvointia ja terveyttä. Säännöllinen ateriarytmi ja monipuolinen sekä riittävä työaikainen ruokailu lisäävät myös työhyvinvointia ja työkykyä. Työikäisten kohdalla erityisesti työaikaisen ruokailun merkitys korostuu, sillä työikäiset viettävät lähes puolet ajastaan työpaikalla. Eat@Work -hankkeen tarkoituksena oli parantaa työikäisten työkykyä ja -hyvinvointia parantamalla heidän työaikaista ravitsemustaan.

Tavoitteet: Eat@Work -hankkeen tavoitteet olivat 1) työntekijöiden työkyvyn ja -hyvinvoinnin sekä ruokavalion laadun parantuminen, 2) yritysten ruokaympäristön ja ruokakulttuurin paraneminen, 3) konkreettisten työkalujen sekä ruokailutottumusten parantamiseen tähtäävän sovelluksen rakentaminen ja jalkauttaminen sekä 4) työntekijöiden tuottavuuden parantuminen.

Menetelmät: Hankkeeseen osallistuneet työntekijät saivat kaksi kertaa henkilökohtaista ravitsemusohjausta ja mahdollisuuden osallistua ryhmämuotoiseen ravitsemusohjaukseen (3 kertaa) neljän kuukauden ohjauksjakson aikana. Ravitsemusohjauksen ja ruokailutottumusten seurannan tueksi käytettiin hankkeessa tuotettua mobiiliapplikaatiota. Yritysten ruokaympäristöjä ja ruokakulttuuria parannettiin konsultointikäynnin avulla. Työntekijöiden työkykyä, työhyvinvointia sekä ruokailutottumuksia arvioitiin hankkeen alussa sekä lopussa erilaisilla mittareilla: Työn imu -testi, Kykyviisari, Syömisen taito -mittari, ruokapäiväkirja (Eat@Work mobiilisovellus) ja strukturoidut kysymykset.

Tulokset: Eat@Work -hankkeeseen osallistui kymmenen satakuntalaista pk-yritystä, joista yhteensä 103 työntekijää. Osallistujien työ- ja toimintakyky paranivat tilastollisesti merkitsevästi, Kykyviisari -mittarilla (0-100) arvioiden kokonaistilanteen osalta (82,3 à 84,8, p=0,001). Myös Työn imu -testin (0-6 p) tulokset paranivat (4,8 à 5,0, p=0,006). Avointen palautteiden perusteella osallistujien työvireys sekä yleinen hyvinvointi ja ruokailutottumukset paranivat selkeästi. Useiden ravintoaineiden kohdalla nähtiin tilastollisesti merkitseviä parannuksia. Syömisen taito parani mittarin (0-48 p) perusteella huomattavasti (28,1 à 32,2 p, p=0,001).

Johtopäätökset: Työntekijöiden ruokailutottumuksia edistämällä voidaan parantaa työkykyä ja työhyvinvointia sekä yleistä hyvinvointia ja vireyttä. Ravitsemusta edistäville hankkeille ja satunnaistetuille kontrolloiduille interventioille on tarvetta jatkossa.