



**Pirita Matilainen**  
**Ellie Sirén**

Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto  
Terveystenhoitaja (AMK) / Sairaanhoidaja (AMK)  
Opinnäytetyö, 2021

# **TYÖHYVINVOINTI**

**Osallistava tilaisuus lähihoitajaopiskelijoille**



## TIIVISTELMÄ

Pirita Matilainen

Ellie Sirén

Työhyvinvointi. Osallistava tilaisuus lähihoitajaopiskelijoille.

49 s., 1 liitettä.

Kevät 2021

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto

Terveystieteiden (AMK) / Sairaanhoidon (AMK)

Opinnäytetyön tavoitteena oli antaa tietoa työhyvinvoinnista ja sen merkityksestä lähihoitajaopiskelijaryhmälle osallistavan tilaisuuden avulla. Opinnäytetyön tarkoituksena oli hyödyttää keväällä 2021 valmistuvan lähihoitajaopiskelijaryhmän tulevaa työelämää. Osallistavan työhyvinvointi-tilaisuuden tavoitteena oli tuoda esille yksilön, työyhteisön ja esihenkilön vastuu työhyvinvoinnin edistämiseksi työpaikalla. Lisäksi tilaisuuden tarkoituksena oli antaa keinoja, jotka vaikuttavat positiivisesti omaan työhyvinvointiin ja sen ylläpitämiseen. Opinnäytetyön tavoite toteutettiin osallistavan tilaisuuden muodossa. Työelämän yhteistyökumppanina toimi Suomen Diakoniaopisto.

Opinnäytetyö oli toiminnallinen ja sen toiminnallinen osuus toteutettiin järjestämällä noin 30 lähihoitajaopiskelijalle osallistava tilaisuus, jonka aiheena oli työhyvinvointi. Tilaisuudessa menetelmänä käytettiin osallistavaa Learning cafe- eli oppimiskahvila-ryhmätyöskentelymenetelmää. Oppimiskahvilan tavoitteena on ideoida ja oppia. Se on keskusteluun, tiedon luomiseen ja siirtämiseen tarkoitettu yhteistoimintamenetelmä.

Tilaisuudessa työhyvinvointia sekä sen edistämistä käsiteltiin yksilön, oman ammatillisuuden, esihenkilön sekä koko työyhteisön näkökulmista. Opiskelijat saivat itsenäisesti pohtia työhyvinvoinnin aiheita pienryhmissä, jonka jälkeen keskusteltiin sekä tehtiin yhteenveto ryhmätyöskentelyn tuloksista koko ryhmän kanssa.

Opiskelijoiden antama palaute tilaisuudesta oli positiivista. Opiskelijat pitivät tilaisuutta hyödyllisenä tulevaa työelämää ajatellen. He kokivat saaneensa uusia keinoja työkyvyn ylläpitämiseen. Ryhmän opettajan antamasta palautteesta käy ilmi, että tilaisuus antoi opiskelijoille tukea sekä tietoa työhyvinvoinnin edistämiseen.

Asiasanat: lähihoitajat, työhyvinvointi, työkyky, learning cafe

## ABSTRACT

Pirita Matilainen and Ellie Sirén

Well-being at work. An participatory event for practical nurse students

49 p., 1 appendices

Spring 2021

Diaconia University of Applied Sciences

Batchelor's Degree Programme in Health Care

Option in Public Health Care

Public Health Nurse

The aim of the thesis was to share information about well-being and signification of work well-being to a group practical nurse students. The purpose of the thesis was to benefit the group of practical nurse graduates in their upcoming working life. The aim of the participatory event was to emphasize the responsibility of the individual, the work community and the superior in promoting well-being at work in the workplace. In addition, the purpose of the event was to provide means that have a positive impact on one's own well-being at work and its maintenance. The aim of the thesis was achieved in the form of a participatory event. The Diakonia College of Finland cooperated as the partner in this thesis.

The thesis was practice-based, and its practical part was implemented by arranging a participatory event for about thirty practical nurse students on the topic of well-being at work. At the event, the participatory Learning Café was used as a group study method. The purpose of the Learning Café method is to generate ideas and learn. It is a method of cooperation for discussion, creation and transmission of information.

At the event, well-being at work and its promotion were discussed from the perspectives of the individual, the individual's own professionalism, the superior and the entire work community. The students were able to independently discuss the topics of well-being at work in small groups, after which the results of the group work were discussed and summarized with the whole group.

The feedback about the event was positive. The students found the event useful for their future working life. Students felt that they had gained new methods for promoting well-being at work. The feedback from the group's teacher shows that the event provided students with support and information to promote well-being at work.

Keywords: Practical nurse, well-being at work, ability to work



## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	4
2 TYÖHYVINVOINNIN MUODOSTUMINEN .....	6
2.1 Työkyky ja työkykymalli .....	7
2.2 Yksilön omat keinot työhyvinvoinnin edistämiseksi .....	8
2.3 Toimiva työyhteisö ja ammatillinen käytös osana työhyvinvointia .....	9
2.4 Esihenkilön ja organisaation vastuu työhyvinvoinnin edistämiseksi ...	10
2.5 Työmotivaatio, työn imu ja sen vaikutukset työyhteisökäyttäytymiseen	12
3 HENKINEN HYVINVOINTI OSANA TYÖKYKYÄ.....	15
3.1 Henkisen kuormittavuuden tilastot .....	17
3.2 Psykososiaaliset tekijät .....	17
3.3 Stressi ja työuupumus.....	19
3.4 Lainsäädäntö työhyvinvoinnin tukena .....	23
4 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS .....	25
5 OSALLISTAVA LEARNING CAFE -TILAISUUS .....	27
5.1 Työelämän yhteistyökumppani.....	27
5.2 Opinnäytetyössä käytetyt menetelmät .....	28
5.3 Ideointi ja suunnittelu .....	29
5.4 Toteutus .....	32
5.5 Tulokset .....	33
5.6 Palaute.....	35
6 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS .....	37
7 POHDINTA .....	38
7.1 Ammatillinen kasvu .....	39
LÄHTEET .....	41
LIITE 1. Tilaisuuden aikataulu.....	45

## 1 JOHDANTO

Työhyvinvointi työpaikalla koostuu monesta tekijästä ja toimijasta. Se on kokonaisuus, joka muodostuu työstä, työn mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin pitäisi olla työn arjessa tapahtuvaa hyvinvointia ilman erillisiä projekteja. Työhyvinvointi on niin työntekijän kuin esihenkilön sekä organisaation vastuulla. Työnantajan vastuulla on huolehtia työympäristön turvallisuudesta sekä hyvästä johtamisesta. Työntekijän vastuulla on omasta työkyvystä sekä ammatillisuudesta huolehtiminen. Työhyvinvoinnin edistämisen keskeisiä toimijoita ovat työterveyshuolto, työsuojeluhenkilöstö sekä luottamusmiehet (Työterveyslaitos. Työhyvinvointi). Työhyvinvointia turvaa lainsäädäntö, jonka tavoitteena on ennaltaehkäistä työtapaturmia, ammattitauteja sekä vähentää fyysistä ja henkistä kuormitusta (Rauramo 2012, 18).

Työhyvinvointi on nyky-yhteiskunnassa erittäin ajankohtainen aihe. Työelämään kohdistuu yhä enemmän muutospaineita, jotka vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin (Manka & Manka 2018, 13). Viime vuosien useiden tutkimusten sekä työolobarometrien mukaan työhyvinvointia koettelee työn mielekkyyden vähentyminen. Työn henkinen ja fyysinen rasittavuus on voimistunut, kiire ja aikapaineet ovat kasvaneet. Kaikki tämä vaikuttaa väistämättä työhyvinvointiin (Manka & Manka 2018, 26–32). Näin ollen työhyvinvoinnin edistäminen on yhä tärkeämpää. Hoitoala on yksi kuormittavimmista aloista tällä hetkellä. Tämä käy ilmi viime vuosien laajoista tutkimuksista, kuten Kunta10-tutkimuksesta, jossa sairauspoissaoloissa hoitajat ovat kärkisijalla.

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen ja sen aiheena on työhyvinvointi. Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on hyödyttää jollakin tavalla työelämää ja tuloksena on aina jokin konkreettinen produkti (Vilka ym. 2003, 9, 51). Tässä opinnäytetyössä se toteutuu työhyvinvointi-tilaisuuden avulla. Opinnäytetyön tavoitteena on tuoda keväällä 2021 valmistuville lähihoitajaopiskelijoille tietoa työhyvinvoinnista ja sen merkityksestä. Opinnäytetyön tarkoituksena on hyödyttää lähihoitajaopiskelijaryhmän tulevaa työelämää. Toiminnallisen tilaisuuden

tavoitteena on tuoda esiin yksilön, työyhteisön sekä esihenkilön vastuu työhyvinvoinnin edistämässä. Tilaisuus pidetään viimeisen vuoden lähihoitajaopiskelijaryhmälle. Yhteistyökumppanina toimii Suomen Diakoniaopisto.

## 2 TYÖHYVINVOINNIN MUODOSTUMINEN

Työhyvinvoinnin käsite on ollut olemassa jo kauan ja siitä tehtävää tutkimusta löytyy jo runsaan sadan vuoden takaa. Se on saanut alkunsa fysiologisesta stressitutkimuksesta 1920-luvulla. Tällöin vielä uskottiin, että stressi syntyy fysiologisenä reaktiona erilaisiin kuormittaviin tekijöihin työssä, kuten meluun tai kylmään. Ajateltiin, että fysiologiset reaktiot ovat yhteydessä sairauksien kehittymiseen. Käsite on laajentunut ja siihen on yhdistetty muun muassa teorioita koskien yksilön psykologiaa ja käyttäytymistä. Myös työn ja työympäristön vaikutusta yksilön terveyteen on liitetty käsitteeseen. (Manka & Manka 2018, 64).

Työhyvinvointi saatetaan vielä tänäkin päivänä käsittää enemmän fyysisen terveyden osa-alueena. Nykyinen työhyvinvointikäsite onkin laajentunut fyysisen näkökulman alueelta myös henkisen hyvinvoinnin alueelle. Yksilön henkiseen työhyvinvointiin onkin alettu viime vuosina panostamaan, koska tutkimustieto ja osaaminen työhyvinvoinnin saralla ovat lisääntyneet. On huomattu yksilön työhyvinvoinnin vaikuttavan positiivisesti työorganisaation tuottavuuteen. (Pakka & Rätty 2010, 6).

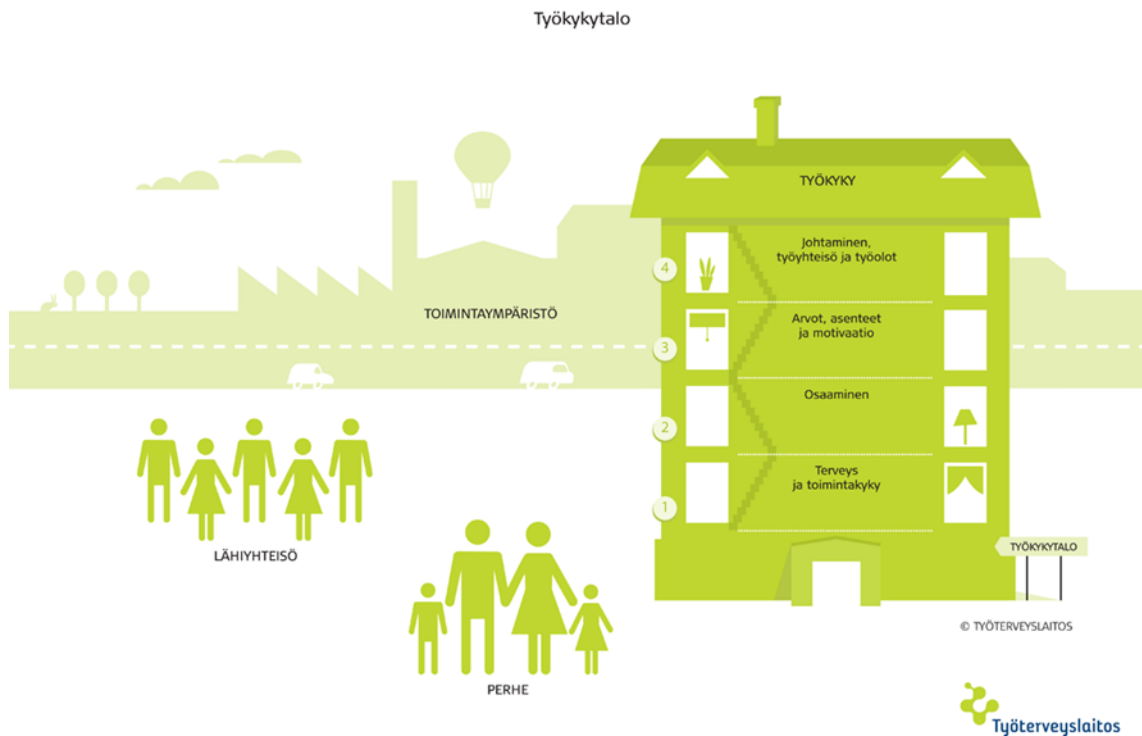
Työhyvinvointi tulisi nähdä kokonaisuutena, joka koostuu monesta eri tekijästä ja toimijasta. Työn tulisi olla mielekästä ja tuottavaa sekä työn arjessa tapahtuvaa hyvinvointia ilman erillisiä projekteja. Työhyvinvoinnin edistämisessä jokaisella toimijalla on tärkeä osansa. Marja-Liisa Manka (2011) on kehittänyt mallin, jossa työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät nähdään yksilön, työyhteisön ja työn sisällön sekä johtajuuden ja organisaation näkökulmista. Mallissa kuvataan, että yksilön voimavaroja ovat muun muassa motivaatio, elämäntilanne, terveys ja työkyky. Työn sisällössä ja työyhteisössä korostuvat hyvä vuorovaikutus, työyhteisötaidot, mahdollisuus oppimiseen sekä vaikutusmahdollisuudet työhön. Johtajuuteen liitetään kannustava, tasapuolinen, oikeudenmukainen ja osallistava johtaminen. Organisaatiolla on vastuu toimivasta työympäristöstä, kehittämisestä ja tavoitteellisuudesta. Keskeisiä toimijoita ovat myös työsuojeluhenkilöstö, luottamusmiehet ja työterveyshuolto. (Työterveyslaitos. Työhyvinvointi on yhteinen asia).

## 2.1 Työkyky ja työkykytalon malli

Kokonaisvaltainen hyvinvointi toimii työkyvyn perustana. Työkykyyn voidaan sisällyttää monia hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja työkykyä kuvataankin työn ja ihmisen voimavarojen väliseksi suhteeksi. Työkykyä voidaan tarkastella professori Juhani Ilmarisen kehittämän työkykytalon avulla, jossa kuvataan keskeisiä työkykyyn vaikuttavia asioita. (Työkyky on työhyvinvoinnin perusta, 5.)

Työkykytalo on professori Juhani Ilmarisen kehittämä ja se kuvaa miten työkyky rakentuu. Työkyvyn perustana on yksilön terveys sekä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. Tämä on talon ensimmäinen kerros. Toinen kerros kuvaa yksilön ammatillista osaamista, jonka perustana on koulutus ja ammatilliset tiedot, taidot sekä elinikäinen oppiminen. Tämä kerros on korostunut etenkin viime vuosina, kun työelämässä tarvitaan yhä enemmän monipuolista osaamista, sillä uusia työkykyvaatimuksia sekä osaamisen alueita syntyy jatkuvasti kaikilla aloilla. Kolmannessa kerroksessa yksilön arvot, asenteet sekä työmotivaatio kohtaavat työelämän. Käytännössä tämä tarkoittaa, että mikäli työ koetaan mieluisana sekä sopivasti haasteita tarjoavana, työkyky vahvistuu. Mikäli työ koetaan väkimmäisenä osana elämää, eikä se ole oman mieltymyksen mukaista, se heikentää merkittävästi työkykyä. Neljäs kerros kuvaa konkreettisesti työpaikkaa, jossa toimitaan. Johtaminen, esihenkilön vastuu, työorganisaatio, työyhteisö sekä työolot ovat tässä kerroksessa.

Työkyvyssä on siis kysymys siitä, että kaikki kerrokset ovat tasapainossa ja tukevat toisiaan, silloin työkykytalo toimii ja pysyy pystyssä. Työelämän edetessä talon alimmissa kerroksissa, jotka kuvaavat voimavaroja, tapahtuu väistämättä muutoksia, jotka kuuluvat ikääntymisen myötä tuleviin haasteisiin terveydentilassa. Merkittävää on, mikäli neljäs kerros käy ylivoimaisen raskaaksi, niin se väistämättä painaa alimpia kerroksia vaikuttaen näin koko työhyvinvointiin sekä yksilön koko elämän hyvinvointiin. Näin voi käydä, sillä nyky-yhteiskunnassa työmme muuttuu nopeasti yhä vaativammaksi, eikä se aina ota huomioon yksilön edellytyksiä mukautua näihin muutoksiin. (TTL. Työterveyslaitos).



KUVA 1. Työkykytalo (TTL. Työterveyslaitos)

## 2.2 Yksilön omat keinot työhyvinvoinnin edistämisessä

Työhyvinvointi ja hyvinvointi kulkevat käsi kädessä. Ihmisen perustarpeisiin kuuluu tulla nähdyksi, kuulluksi ja hyväksytyksi omana itsenään. Työ tukee ihmisen hyvinvointia toimeentulon kautta ja rytmittää elämää. Työssäkäyvien ihmisten hyvinvointi rakentuu työn ja vapaa-ajan sopivasta tasapainosta. Hyvinvointi on subjektiivinen asia ja kokemus, jossa jokaisella se rakentuu eri asioista. Hyvinvoinnin kokemuksiin voidaan sisällyttää ihmisen persoonalliset tekijät, arvot, tarpeet, vapaa-aika sekä asiat, joista hyvä työ ja elämä rakentuvat. Yleisesti ottaen henkisesti hyvinvoivat ihmiset ovat myös onnellisempia. Tutkimusten mukaan onnelliset ihmiset pärjäävät keskimääräistä paremmin työelämässä ja heillä on vähemmän poissaoloja. He keskittyvät myönteisiin asioihin elämässä ja heitä pidetään luovempina ja ystävällisempinä. Joten yksilötasoinen onnellisuus on hyvä tunnistaa ja siihen on hyvä jokaisen panostaa. (Rauramo 2012, 10–11).

Yksilö voi muun muassa tukea omaa hyvinvointiaan pitämällä huolta itsestään niin fyysisesti kuin henkisesti. Hyvinvointia tukee positiivinen asenne sekä se,

että vaikuttaa niihin asioihin, joihin pystyy vaikuttamaan. Hyvinvointi sekä hyvä työhyvinvointi rakentuvatkin kaikista elämän osa-alueista, jossa yhdistyvät henkinen, fyysinen, sosiaalinen ja taloudellinen tasapaino (Surakka & Rantamäki 2013, 51–53).

### 2.3 Toimiva työyhteisö ja ammatillinen käytös osana työhyvinvointia

Lähtökohdaltaan kaikki työyhteisöt ovat erilaisia ja niiden toimivuuteen vaikuttavat monet eri asiat. Ei ole ollenkaan niin yksiselitteistä määritellä mikä on toimiva työyhteisö, koska siihen vaikuttavat muun muassa organisaatio, työntekijät ja työpaikan tavoitteet sekä arvot (Surakka & Rantamäki 2013, 66). Hyvän työyhteisön toimivuuteen käsitetään usein asioita, jotka hyödyttävät kaikkia työyhteisön jäseniä ja toiminta on kaikin puolin oikeudenmukaista. Työyhteisössä on hyvä sopia yhteiset pelisäännöt ja toimintatavat sekä määritellä työyhteisön vastuu ja tavoitteet selkeästi (Työturvallisuuskeskus. Toimiva työyhteisö).

Toimiva työyhteisö tukee työmotivaatiota sekä työhyvinvointia. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on tärkeä rooli ja kaikilla työssä toimijoilla on oikeus saada hyvää kohtelua työpaikalla. Työyhteisössä, jossa tähdätään hyvään yhteistyöhön, korostuu avoimuus, luottamuksellisuus ja sosiaalinen tuki. Tämä vaikuttaa suoraan mielekkyyden kokemiseen ja tukee jokaisen voimavaroja sekä lieventää työpaineita. Sosiaalinen tuki koetaan tärkeäksi, koska se auttaa selviytymään elämässä esiintyvissä paineissa ja sillä on myös merkitystä työssä jaksamisen kannalta. Avoimuudella kehitetään positiivista vuorovaikusta ja luodaan luottamusta. Luottamuksessa näkyy asioiden avoin puheeksi ottaminen työyhteisössä, muiden mielipiteiden arvostaminen sekä rohkeus puuttua epäkohtiin. (Rauramo 2012, 105–106).

Hyvä työikäyttö ja asiallinen vuorovaikutus on jokaisen työyhteisön perusta. Yksilön toiminnalla on tärkeä rooli työhyvinvoinnin edistämiseksi työyhteisössä, sillä yksilön toiminta heijastuu työyhteisön toimintaan, joko positiivisella tai negatiivisella tavalla. Hyvässä työikäytöksessä puhutaan yksinkertaisesti normaaleista hyvistä käytöstavoista, joihin kuuluvat niin tervehtiminen kuin kiittäminenkin.

(Työturvallisuuskeskus. Työkäyttäytyminen). Asia saattaa kuulostaa hyvinkin yksinkertaiselta ja monesti ajatellaan, että peruskäytöstavat ovat jo kotona opittuja, mutta todellisuudessa se ei välttämättä ole näin. Työpaikalla joudutaankin usein yhdessä määrittelemään, mikä kuuluu hyviin käytöstapoihin (Järvinen 2018, 123). Hyviin vuorovaikutustaitoihin kuuluu oman asiansa esittäminen rakentavasti sekä toisten näkökulmien kuunteleminen. Kuuntelemalla muiden ajatuksia voidaan osoittaa kunnioitusta ja arvostusta toista ihmistä kohtaan (Surakka & Rantamäki 2013, 113).

#### 2.4 Esihenkilön ja organisaation vastuu työhyvinvoinnin edistämässä

Työhyvinvoinnilla on suotuisia etuja yritykselle, muun muassa sairaspöissaolot vähenevät, työkyvyttömyydestä aiheutuvat eläkekustannukset pienenevät ja työn tehokkuus paranee. Näiden lisäksi työhyvinvointi vaikuttaa suotuisasti työntekijöiden viihtyvyyteen työpaikalla, mikä käytännössä tarkoittaa, että työntekijöiden vaihtuvuus vähenee. (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 7). Jatkuva muutospaine ja kustannusten leikkaaminen ovat näkyneet työpaikoilla muun muassa työhyvinvoinnin laskuna. Monilla työpaikoilla resursseja on vähennetty ja tämän takia työn kuormittavuus on lisääntynyt paikoin kriittiselle tasolle (Juuti & Vuorela 2015, 2).

Tutkimusten mukaan noin kolmasosa työssäkäyvistä kärsii stressistä. Suomessa tehdyissä arviointitutkimuksissa on osoitettu, että johtaminen on keskeisellä sijalla työhyvinvoinnin edistämässä (Juuti & Vuorela 2015, 2). Hyvällä johtamisella voidaan vaikuttaa niin työhyvinvointiin, kuin henkilöstön ammattitaitoon. Vielä 1970-luvulla esihenkilö oli hyvin autoritaarinen hahmo (Juuti & Vuorela 2015, 26). Nykyään pyritään siihen, että esihenkilö toimisi työntekijän tukijana auttaen rakentavasti ja lämminhenkisesti (Juuti & Vuorela 2015, 31).

Työhyvinvointiin johtamisen lisäksi vaikuttavat työn sisältö, työolosuhteet, työyhteisön ilmapiiri, työyhteisön ihmissuhteet, yksilön ammattitaito ja elämäntavat. Ammattitaitoisella johtamisella pystytään vaikuttamaan näihin seikkoihin. Merkittävää on, että johtamisella on suora yhteys työyhteisön ilmapiiriin sekä työyhteisön ihmissuhteisiin. Myös työn sisältöön ja työympäristöön liittyvät seikat

jäsentyvät johtamisen kautta. (Juuti & Vuorela 2015, 45.) Johtamisen avulla näitä seikkoja voidaan kehittää. Nykytyöyhteisössä johtaminen on niin sanotusti jaettava. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että kaikilla työyhteisön jäsenillä on sama päämäärä, esimerkiksi kotihoidossa tarjota asiakkaille laadukasta hoitoa. Kaikilla työyhteisön jäsenillä pitäisi myös olla mahdollisuus vaikuttaa. Työyhteisöä voidaan verrata sinfoniaorkesteriin, jossa johtaja on kapellimestari, mutta kaikkien täytyy kuunnella muita soittajia pysyäkseen tahdissa. Tämä kuitenkin onnistuu vain hyvällä johtamisella. (Juuti & Vuorela 2015, 36,45.)

Hyvä vuorovaikutus on toimivan työyhteisön perusta (Juuti & Vuorela 2015, 47). Esihenkilön perustehtäviin kuuluu keskustella alaisensa kanssa. Keskustelu on hyvien, luottamuksellisten ihmissuhteiden yleisperiaate. Hyvän johtajan kuuluu myös kuunnella alaisiaan eli ottaa heidän mielipiteensä huomioon (Juuti & Vuorela 2015, 46). Yhteiset päämäärät voidaan saada aikaiseksi vain keskustelemalla. Keskustellessa esihenkilön ja työntekijän näkökulmat saattavat poiketa toisistaan. Mikäli keskustelun lopuksi esihenkilön näkökulma jää voimaan voidaan katsoa, että keskustelu on epäonnistunut. Jos työntekijä kokee, että hänen täytyy alistua esihenkilön näkökulmaan, se laskee työmotivaatiota. Työmotivaation lasku taas vaikuttaa negatiivisesti työyhteisöön. Jokaisen keskustelun lopputulos tulisi siis olla sopimus, johon molemmat osapuolet ovat tyytyväisiä. Keskustelussa tulisi syntyä keinoja työyhteisön yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. (Juuti & Vuorela 2015, 47.) On ollut jo pitkään tiedossa, että liian autoritaarinen johtaminen saa työntekijöissä aikaiseksi vihaa ja tyytymättömyyttä, mikä puretaan työhön ja työyhteisössä. Tämä myös vaikuttaa työntekijän oma-aloitteisuuteen työssä. (Juuti & Vuorela 2015, 51.)

Vaikka organisaatiossa esiintyisikin melkoisia ristiriitoja ja erimielisyyksiä, ei tämä automaattisesti tarkoita, että työntekijät voisivat huonosti. Kyse on enemminkin siitä, että organisaatiossa ei ole selkeää toimivaa toimintakulttuuria, joka ohjaisi työntekijät kohti yhteisiä päämääriä. Tämä johtaa usein siihen, että ristiriidat jäävät kytemään. Ongelmien syy ei siis ole niinkään erilaiset näkökulmat, jotka johtavat ristiriitoihin vaan rakentavan kommunikaation puute (Juuti & Vuorela 2015, 51). Ongelmatilanteissa ei osata keskustella rakentavasti, eikä yhteistä säveltä löydy. Esihenkilön vastuulla on rakentaa organisaatioon selkeä ja vankka

toimintakulttuuri. Kaikki työntekijät väistämättä haluavat hoitaa työnsä hyvin, ja esihenkilön tehtävä on kannustaa ja auttaa heitä siinä. Koska työyhteisössä työskentelee erilaisia persoonia, on jokaisella todennäköisesti erilainen mielikuva siitä, minkälaisia päämääriä työyhteisöllä on. Esihenkilön tehtävä on selkeyttää nämä päämäärät ja yhdessä toimimisen periaatteet. (Juuti & Vuorela 2015, 55.)

## 2.5 Työmotivaatio, työn imu ja sen vaikutukset työyhteisökäyttäytymiseen

Työmotivaatio syntyy kaikilla eri asioista. Siihen vaikuttavat tehtävän työn lisäksi työympäristö sekä työntekijän persoonalliset tekijät ja elämänvaihe. Se voidaan nähdä ihmisen voimana toimia maksimaalisesti tavoitteidensa eteen sekä työkykyä ylläpitävänä toimenä. Työmotivaatiolla on suuri vaikutus siihen, miten suoriudutaan työstä ja kuinka hyvin työpaikalla voidaan. Kun puhutaan motivaatiosta, pitää keskittyä asioihin, jotka motivoivat yksilöllisesti työntekijää toimimaan oman työnsä ja työyhteisönsä hyväksi. Se syntyy yleensä itselle merkityksellisistä asioista ja siihen vaikuttavat omat arvot sekä oma asenne omaa työtä kohtaan. Hoitoalalla yksi motivaattori onkin halu auttaa muita ja tehdä hyvää. Motivoitunut työntekijä on tärkeä organisaatiolle ja työyhteisölle, koska hän on tehokkaampi ja valmis työskentelemään sinnikkäämmin tavoitteiden saavuttamisen eteen kuin työntekijä, jolla motivaatio puuttuu. (Sinokki 2016, 80–82).

Työn imusta puhutaan nykypäivänä paljon. Sillä tarkoitetaan myönteistä tunnetta ja motivaatiotilaa työssä. Työ koetaan mielekkääksi ja sinne lähteminen on mukavaa. Työterveyslaitoksen (2020) mukaan työn imun kokemukset voidaan jakaa kolmeen eri ulottuvuuteen, joita ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuudella tarkoitetaan energiaa toimia tavoitteiden hyväksi ja löytää voimaa myös vastoinkäymisissä. Omistautuminen koostuu työn haasteista, kokemuksesta työn merkityksellisyydestä ja omasta innokkuudesta sekä inspiraatiosta. Uppoutumisesta puhutaan, kun työhön tunnetaan syvää keskittymistä ja siitä on vaikea irrottautua. Työnimusta puhuttaessa, ei tarkoiteta, että työnteko olisi joka hetki miellyttävää vaan työnimua voidaan kokea myös ajoittain. Työterveyslaitoksen (2020) tutkimuksen mukaan ainakin kaksi kolmesta työntekijästä kokee työn imua eli tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista vähintään

kerran viikossa. Työn imu nähdään hyvinvointia edistävänä asiana, niin työntekijän terveydelle kuin työorganisaatiolle. Työn imua kokevat työntekijät näkevät työnsä parantavan heidän elämänlaatuansa ja ovat sitoutuneimpia työntekijöitä. (Työterveyslaitos. Työn imu.)

Terveydenhuollon työntekijöiden julkisen palvelun motivaatio ja sen yhteydet työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen -tutkimuksessa (2014) tarkasteltiin suomalaisen terveydenhuollon työntekijöiden julkisen palvelun motivaatiota. Motivaatiolla tarkoitetaan yksilön motivaatiota epäitsekkääseen toimintaan muiden ihmisten, yhteisön ja yhteiskunnan hyväksi (Pihlava ym. 2015, 89). Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työntekijöiden motivaation yhteyttä työn imuun ja työyhteisökäyttäytymiseen, lisäksi tutkimuksen tavoitteena oli tutkia työntekijöiden omien ja organisaation välisten arvojen yhteensopivuutta työn imuun ja työyhteisökäyttäytymiseen (Pihlava ym. 2015, 89). Lisäksi tutkimuksessa haluttiin selvittää, eriytyvätkö julkisen palvelun motivaation yhteys työhyvinvointiin ja työsuoriutumiseen ammattikunnittain, siitä syystä tutkimukseen oli valittu kolme eri terveydenhuollon ammattiliittoa (Pihlava ym.2015, 93).

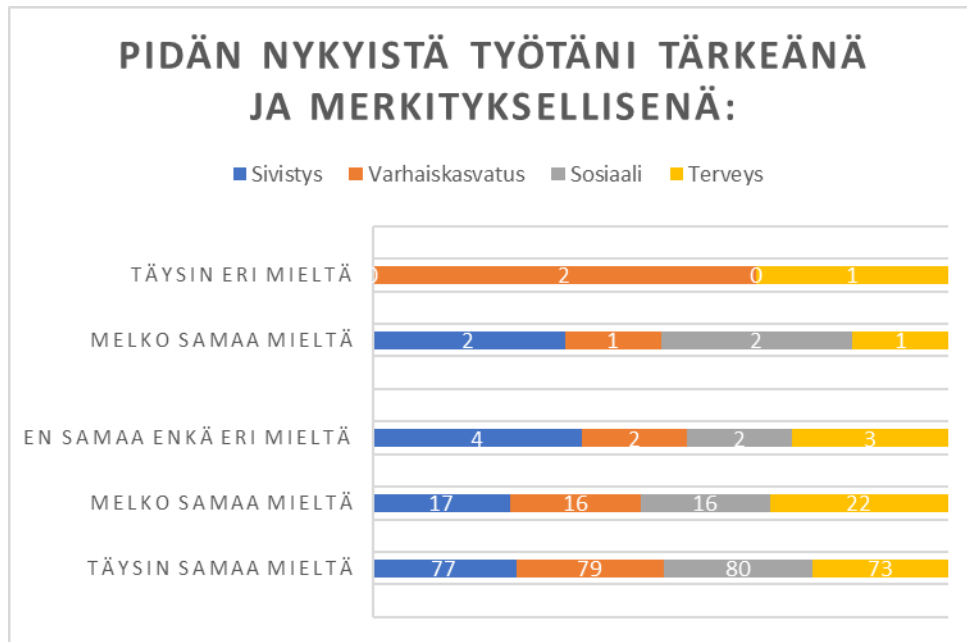
Tutkimuksen edellytykset lähtivät Suomessa jo 2000-luvulla alkaneeseen terveydenhuollon henkilöstön vajeeseen, jonka arvioidaan edelleen pahevan vuosikymmenten aikana. Henkilöstön riittävyyteen on haettu erilaisia ratkaisuja muun muassa ulkoistamalla terveystalvija ja lisäämällä koulutusta. Selkeästi vähemmän huomioita on kiinnitetty työntekijöiden työmotivaatioon (Pihlava ym. 2015, 90). Aikaisempien tutkimusten perusteella tiedetään, että suomalaisilla on korkea julkisen palvelun motivaatio ja tämä tutkimus tuo lisätietoa, että julkisen palvelun motivaatio on yhteydessä työn imuun ja työyhteisökäyttäytymiseen ja lisäksi työntekijän omien arvojen yhteensopivuus organisaation arvojen kanssa vahvistaa näitä yhteyksiä (Pihlava ym. 2015, 90). Tutkimustulosten perusteella kaikissa ammattiliitoissa vastaajat, joilla oli korkea julkisen palvelun motivaatio ja kokemus omien arvojen yhteneväisyydestä organisaation arvojen kanssa, kokivat työn imua ja raportoivat myönteisestä työyhteisökäyttäytymisestä (Pihlava ym. 2015, 98). Arvojen yhteensopivuus vahvisti kaikkia yhteyksiä, lukuun ottamatta julkisen palvelun ja työn imun yhteyttä Superin vastaajilla (Pihlava ym. 2015, 89).

Johtopäätöksenä tutkimus osoitti, että työnantajien tulisi antaa työntekijöilleen mahdollisuuden toteuttaa julkista motivaatiota, jolloin sen positiiviset vaikutukset heijastuvat työntekijän hyvinvointiin ja työorganisaatioon (Pihlava ym. 2015, 100). Tutkimusaineisto on kerätty vuonna 2014 Terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkisen palvelun motivaatio ja sen yhteydet työhyvinvointiin ja työssä suoriutumisen -tutkimushankkeen myötä. Tutkittavat olivat satunnaisesti valittuja terveydenhuollon ammattiliiton jäseniä, joille lähetettiin sähköpostitse kysely (Lääkäriliitto 3000 kappaletta, Tehy 10000 kappaletta ja Super 6963 kappaletta) (Pihlava ym. 2015, 3).

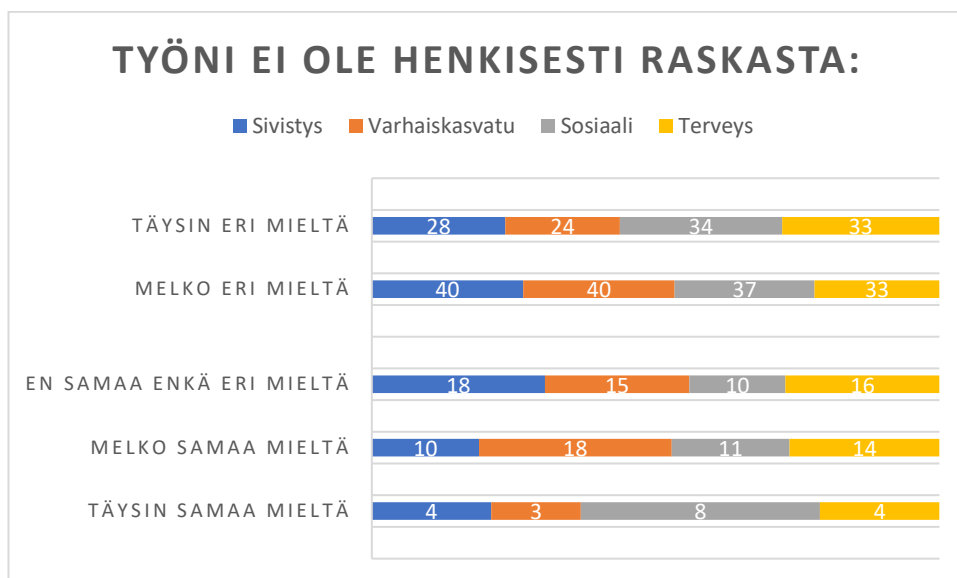
### 3 HENKINEN HYVINVOINTI OSANA TYÖKYKYÄ

Henkinen hyvinvointi on yksi tärkeimmistä työssäjaksamisen osa-alueista. Kun voi henkisesti hyvin, voi työssäänkin hyvin. Henkinen hyvinvointi koostuu muun muassa asioista, jotka koetaan elämässä merkityksellisiksi, itseluottamuksen ja itsetunnon tasapainosta sekä omaa hyvinvointia ja palautumista tukevista keinoista. Henkinen työhyvinvointi on monen eri tekijän summa ja siihen vaikuttavat monet eri asiat, kuten työn mielekkyys, haasteellisuus sekä työmäärä. (Surakka & Rantamäki 2013, 52–53). Sopiva määrä kuormitusta pitää ihmisen toimintakykyisenä, mutta liiallinen kuormitus on taas haitaksi, jolloin työntekijän kyky suoriutua työstä heikkenee. Näitä asioita voivat olla liiallinen tai vähäinen työmäärä, työyhteisön vaikeudet tai koko organisaation toimintatavat. Kuormitus muuttuu haitalliseksi siinä vaiheessa, kun se on pitkäkestoista ja jatkuvaa. (Työn henkisen kuormitustekijöiden hallinta 2015, 6.)

Kevan 1/2018 teettämän julkisen puolen (kirkon, valtion ja kunta-alan) työhyvinvointia koskevasta laaja-alaisesta tutkimuksesta käy ilmi, että kunnan työntekijöistä enemmistö (sivistys-, varhaiskasvatus-, sosiaali- ja terveysalalla) pitää työtään tärkeänä ja merkityksellisenä. Kuvasta 2 käy ilmi, että näillä aloilla työskentelevistä, yli 70 % kokee työnsä olevan tärkeä ja merkityksellinen. Vastaajista vain 2 % tai alle kokee, ettei heidän työnsä ole tärkeä ja merkityksellinen. Eniten työn merkityksellisyyttä koettiin sosiaalipuolella (80 %) ja vähiten terveystieteiden puolella (73 %). Kuvassa 3 käy kuitenkin ilmi, että työtä pidetään henkisesti raskaana. Yli 24 % vastaajista koki, että heidän työnsä on henkisesti raskasta. Vastaajista vain 8 % tai sen alle kokivat, ettei heidän työnsä ole henkisesti raskasta. Eniten henkistä rasittavuutta koettiin sosiaalipuolella (34 %) ja vähiten varhaiskasvatuksen puolella (24 %). (Pekkarinen 2018, 23, 47.)



KUVA 2. Kevan tutkimus, Kunta 2018 (Keva 2018, 23)



KUVA 3. Kevan tutkimus, Kunta 2018 (Keva 2018, 47)

### 3.1 Henkisen kuormittavuuden tilastot

Tilastokeskuksen (2019) uusimassa työolotutkimuksessa vuosilta 1977-2018, henkinen rasittavuus on vuodesta 1977 kasvanut eniten kaikkien palkansaajien keskuudessa. Vuonna 2018 kaikista palkansaajista puolet (50 %) piti työtään henkisesti erittäin tai melko raskaana. Vastaavasti luvut olivat vuonna 1977 yhteensä 45 %. Näin ollen kasvua oli + 5 %. Vuonna 1977 42 % naisista koki henkistä rasittavuutta, kun taas vuonna 2018 vastaava luku oli jo 55 %. Miehillä vastaavasti henkisen rasittavuuden kokemukset olivat tippuneet vuodesta 1977 (47 %) vuoteen 2018 (45 %), muutosta -2 %. (Sutela ym., 2019, 128–129.)

Henkinen rasittavuus (2018) oli vahvasti kytköksissä ammatteihin (esimerkiksi ylemmät toimihenkilöt), jossa vaaditaan enemmän koulutusta. Kuntasektorilla työskentelevät naiset kokivat henkistä rasittavuutta yleisemmin (67 %), kuin yksityisellä sektorilla työskentelevät, jossa vastaava luku oli 47 %. Miehillä vastaavat luvut olivat, kunnalla työskentelevät 56 % ja yksityisellä sektorilla 43 %. Henkistä rasittavuutta mitatessa kärkipäässä olivat eri alojen erityisasiantuntijat, terveydenhuollon asiantuntijat, sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat sekä hoivapalvelujen työntekijät. Näillä aloilla vähintään 60 % piti työtään henkisesti erittäin tai melko raskaana. Työn henkisen rasittavuuden kokemuksiin liittyvät muun muassa kiire ja työn tauotus, mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin ja työtahtiin, väkivallan uhka, häirintä, syrjintä, kiusaaminen, työpaikan ristiriidat ja ilmapiiri sekä esihenkilön toiminta ja esihenkilönä työskentely. (Sutela ym., 2019, 128–129.)

### 3.2 Psykososiaaliset tekijät

Psykososiaaliset kuormitustekijät ovat työn ja työntekijän välisessä vuorovaikutuksessa esiintyviä ominaisuuksia, jotka vaikuttavat kaikkiin ihmisiin. Näitä ovat työn johtamisessa, työjärjestelyissä, työympäristössä, työtehtävissä sekä työyhteisössä esiintyviä piirteitä. Psykkiset kuormitustekijät ovat työn ja työvaatimusten välillä esiintyvät ristiriidat. Näitä voivat olla muun muassa jatkuvat muutokset, jatkuva kiire, aikapaineet, työn valuminen vapaa ajan puolelle, ei mahdollisuutta säädellä työmäärää, työtahtia ja työaikaa sekä palautteen tai arvostuksen puute.

Sosiaaliset kuormitustekijät taas ovat työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviä seikkoja, muun muassa työyhteisöongelmat, yksin työskentely, haasteelliset asiakastilanteet, esimerkiksi asiakasväkivalta, huono tiedonkulku, epäammattillinen käyttäytyminen, epäasiallinen kohtelu sekä tyytymättömyys esihenkilöön ja organisaatioon. (Työturvallisuuskeskus. Psykososiaalinen kuormitus.)

Koska sosiaalinen hyvinvointi on iso osa ihmisen hyvinvointia, työhyvinvointiin on alettu kiinnittämään yhä enemmän huomiota. Tämän tuo esiin havainnointitutkimus, joka tehtiin käyttämällä standardoitua Kööpenhaminan psykososiaalista kyselylomaketta (COPSOQ). Havainnointitutkimus perustui yleisen lääketieteellisen käytännön psykososiaalisten aspektien tutkimukseen Saksan Baden-Württembergin osavaltiossa. Tämä tutkimus keskittyi tutkimaan yleislääketieteen avustajia, jotka työtehtäviltään vastaavat lähihoitajia ja työskentelevät polikliinissä työssä. Heillä on tärkeä rooli avustettaessa lääkäreitä sekä sairaanhoitajia päivittäisessä toiminnassaan, jotta varmistetaan laadukas hoito. Saksassa on 398 000 käytännön avustajaa, jotka työskentelevät polikliinisessä työssä. Tämä on tunnustettu terveydenhuollon työryhmä, opiskelu on kolmivuotinen ammatillisessa oppilaitoksessa.

Tutkimuksessa tuodaan esille, että viime vuosina on arvioitu tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Kyselyyn vastasi 73.8 % eli 586 yleislääketieteen avustajaa. Työpaikan vaatimukset voivat aiheuttaa erilaisia muutoksia henkiseen ja fyysiseen terveyteen. Stressaavat työolosuhteet, kuten pitkät työvuorot, vuorotyö ja suuri potilasmäärä voivat johtaa muun muassa henkiseen uupumiseen ja psykosomaattisiin oireisiin. Yksi tutkimuksen tavoitteista oli selvittää psykososiaalisten tekijöiden ja käytännön avustajien terveyteen ja työhön liittyvien tulosten välisiä yhteyksiä, jotta saataisiin aikaan vaikutuksia yleisiin sairaanhoitopalveluihin. Tutkimuksesta voidaan päätellä, että psykososiaaliset tekijät työssä vaikuttavat työhyvinvointiin ja mahdollisesti voivat olla vahvoja riskitekijöinä. (Goetz ym. 2015.)

### 3.3 Stressi ja työuupumus

Työelämän jatkuvat muutokset saattavat aiheuttaa stressiä, joka pitkään jatkuessa voi olla vahingollista. Stressin kokemukset ovat kaikille erilaisia, joku nauttii enemmän työelämän haasteista kuin toinen. Useimmat meistä kuitenkin tarvitsevat sopivaa kuormitusta, jotta työstä saadaan onnistumisen tunteita ja mielihyvää. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston selvityksen mukaan haitallinen stressi aiheuttaa Suomessa välillisesti ja välittömästi ainakin miljardin euron kustannukset. Stressistä puhutaan arkikielessä monin eri tavoin, esimerkiksi kokemukset kiireestä ja paineesta ovat kuormittavia tekijöitä. On kuitenkin olemassa niin sanottua hyvää ja huonoa stressiä. Stressi on ihmislajin säilymisen kannalta välttämätön reaktio. Stressin kokeminen aktivoi elimistön toimimaan ja kohdistamaan energian oikein. Stressissä elimistössä muodostuu hetkellinen kuormituspiikki, jossa sydämen syke nousee, verenkierto vilkastuu ja hengitys tihenee. Keho tuottaa samalla montaa suoristuskykyä parantavaa hormonia, jolloin keho on valmis toimimaan. Stressin hallinnassa on olennaista, että keho palautuu siitä tuottaen mielihyvää ja innostuksen tunnetta. (Sinokki 2016, 94–97.)

Pitkäaikainen ja voimakas stressi on haitallista terveydelle. Puhutaan häiriötilasta, jossa ihminen ei pysty enää käsittelemään häneen kohdistuvia vaatimuksia. Pitkäaikaisessa stressissä elimistö ei pysty palautumaan stressin fysiologisista tekijöistä, kuten sydämen sykkeen ja verenpaineen noususta. Haitallisella stressillä onkin joidenkin tutkimusten mukaan yhteys sydän- ja verenkiertoelimistön sairauksiin, aikuistyyppin diabetekseen sekä mielenterveysongelmiin ja unihäiriöihin. Stressi vaikuttaa työmotivaatioon. Liiallisessa stressissä toimiminen vaikuttaa negatiivisesti työntekoon ja työn laatuun. Lopulta työhön lähteminenkin saattaa tuntua vastenmieliseltä. (Sinokki, 2016, 94–97.)

Stressin hallinta on tärkeää ja tarpeellista palautumisen kannalta. Ei voida yksiselitteisesti sanoa, mikä asia lievittää kenenkin stressiä ja edesauttaa palautumista. Hyviä keinoja palautumiseen ovat mielekäs tekeminen, terveelliset elämäntavat, nukkuminen, lepo, hyvät sosiaaliset suhteet, omien rajojen vaaliminen sekä elämän mahdollisuuksien näkeminen valoisina. (Mieli. Stressi kuuluu elämään.)

Kun puhutaan työuupumuksesta, se ei ole itsenäinen sairaus, vaan oire jostain, joka usein syntyy pitkäaikaisen haitallisen stressin tuloksena. Se on monen tekijän eri summa, jossa tyypillisiä oireita ovat kokonaisvaltainen väsymys, kyynistynyt asenne työtä kohtaan sekä heikentynyt ammatillinen itsetunto. Kyynistyessä työn mielekkyys ja työn merkitys katoavat sekä ammatillinen itsetunto laskee. Työuupumus kehittyy pitkän ajan kuluessa, jossa omat persoonallisuustekijät sekä työssä tapahtuvat asiat vaikuttavat uupumuksen kehittymiseen. (Rovasalo, 2020.) Työuupumuksessa kuvaillaan prosessia, jossa työntekijän psyykkiset voimavarat ovat hvenneet ja kokonaisvaltainen väsymys ottaa vallan. Tavoitteiden saavuttamiseksi joutuu pinnistelemaan ja väsymys ei hellitä normaalilla levolla vapaa-ajallakaan. (Ahola ym., 2018.)

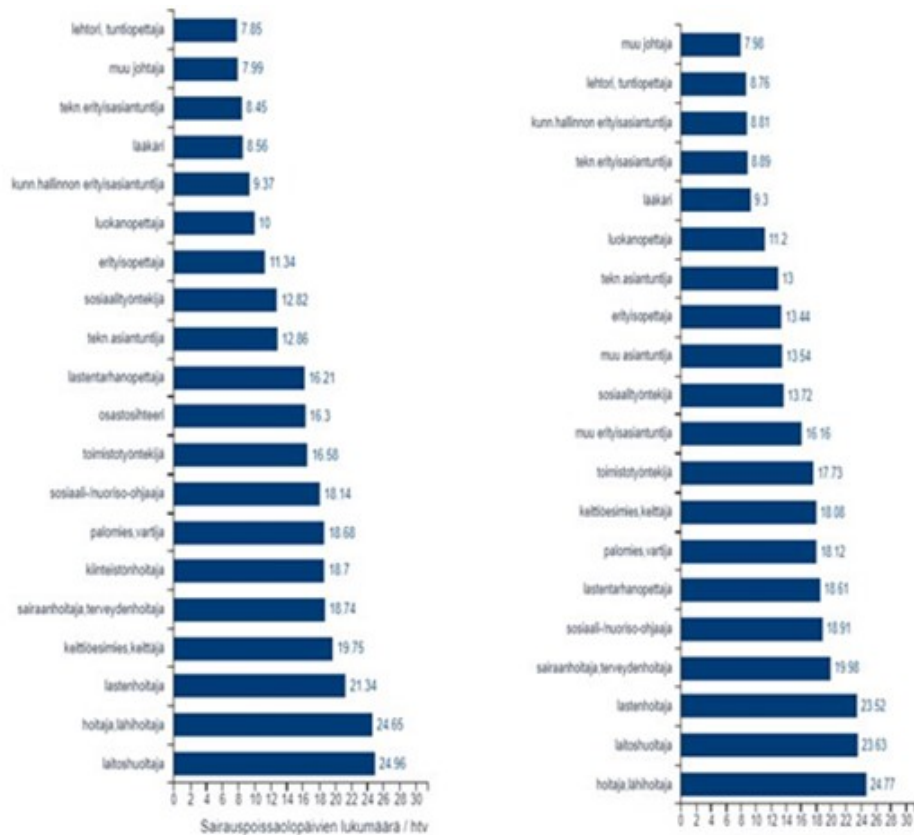
Kun työuupumusta arvioidaan, käytetään haastattelun lisäksi erilaisia kyselylomakkeita sekä suljetaan pois somaattisten sairauksien mahdollisuus, kuten esimerkiksi kilpirauhasen vajaatoiminta, runsas alkoholin käyttö tai anemia. Haastattelussa selvitetään työntekijän työolosuhteita ja terveydentilaa. Uupumukselle altistavia tekijöitä on paljon ja niitä yleensä löytyy niin työpaikalta kuin työntekijän persoonallisista piirteistä. Esimerkiksi kiire, huonot vaikutusmahdollisuudet, koettu epäoikeudenmukaisuus ja työntekijän voimakas velvollisuuden tunne sekä heikko sosiaalinen tuki altistavat hiljalleen työuupumukselle. Mikäli mitään uupumusta selittävää somaattista sairautta ei löydy ja omilla keinoilla ei työuupumus hellitä, voidaan työterveyshuollossa aloittaa siihen liittyviä tukitoimia ja hoito. Hoito toteutuu yleensä työntekijän, työpaikan, esihenkilön ja työterveyden asiantuntijoiden yhteistyönä, jossa työntekijälle laaditaan työkykyä ylläpitävä ja palauttava henkilökohtainen suunnitelma. Työuupumuksen hoito on tärkeää, koska se altistaa monille eri sairauksille, kuten masennukselle, uni- ja päihdehäiriöille sekä monille stressiperäisille somaattisille sairauksille. Sen on todettu myös lisäävän työtapaturmia ja työkyvyttömyyttä. (Ahola ym. 2018.)

Työuupumusta voidaan ennaltaehkäistä muun muassa säännöllisellä työolojen seurannalla sekä puuttamalla suoraan ongelmiin, mikäli niitä ilmenee. Työntekijät voivat huolehtia omasta hyvinvoinnistaan esimerkiksi huolehtimalla työajoista ja palautumisesta (Ahola ym. 2018). Suomessa vakavasta työuupumuksesta on

kärsinyt noin 2,5 % työikäisistä ja lievemmästä työuupumuksesta 25 % viimeisen kahdentoista kuukauden aikana (Rovasalo 2020).

Myös työturvallisuuslaki (L 738/2002) määrittelee varhaisen tuen puuttumisen tarpeen ja henkisten kuormitustekijöiden vähentämisen työpaikalla. Esihenkilön rooli nousee tässä tärkeäksi, koska häneltä vaaditaan rohkeaa puuttumista havaittuihin ongelmiin ja pyrkimystä korjata epäkohdat työn vaatimusten ja kuormitusten välillä. Työntekijällä itsellään on velvollisuus kertoa liiallisesta kuormituksesta ajoissa esihenkilölleen, jolloin varhaisessa vaiheessa saadut selvitykset, muutokset ja toimenpiteet yleensä tuottavat parempia tuloksia. (Mattila & Pääkkönen 2015, 12.)

Työterveyslaitoksen teettämän kunta-alan henkilöstön Kunta10-tutkimuksen mukaan vuosina 2015–2019 hoitaja/lähihoitaja nimekkeellä työskentelevät, ovat olleet sairaspoissaolojen kärkipäässä. Kuva 4 antaa tietoa, että vuonna 2015 (vasemmalla) poissaolopäiviä oli 24,65/htv ja vuonna 2019 (oikealla) 24.77/htv. Tutkimuksessa ei eritellä sairastamisen syitä, vaan seurataan kokoaikaisten työntekijöiden poissaoloja yleisesti. Laskentatapa on yhdenmukainen, eli sairauspoissaolopäivien määrä jaettuna henkilötyövuosilla (htv). (Työterveyslaitos, 2020. Työelämätiето. Sairaspoissaolot kunnissa.)



Lähde: Työterveyslaitos.

KUVA 4. Kunta10-tutkimus. Vuosi 2015 (vasemmalla) ja vuosi 2019 (oikealla). Tilastoa kunta-alan työntekijöiden poissaoloista (Työterveyslaitos, 2020. Työelämätiето. Sairaspoissaolot kunnissa).

### 3.4 Lainsäädäntö työhyvinvoinnin tukena

Lainsäädäntö turvaa, että työntekijät saavat työskennellä turvallisesti. Lait turvaavat myös työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia. Lakien tavoitteena on ennaltaehkäistä työtapaturmia, ammattitauteja sekä vähentää fyysistä ja henkistä kuormitusta. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittämistyö ovat osin lainsäädäntöön pohjautuvaa velvoitetta ja sopimuksia, jossa jokaisella yksilöllä ja työorganisaatiolla on siihen mahdollisuus vaikuttaa. (Rauramo 2012, 18.)

Työturvallisuuslain (L 738/2002) tarkoituksena on parantaa työympäristöä sekä työolosuhteita, jotta työntekijöiden työkyky voidaan turvata sekä ylläpitää. Lain tarkoitus on myös ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja sekä muita työstä ja työympäristöstä johtuvia haittoja. Kyseinen laki myös suojelee työntekijöiden fyysistä sekä henkistä terveyttä. Työnantajalla on lain mukaan velvollisuus huolehtia työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä.

Työsopimuslain (L 55/2001) yleisvelvoite on, että työnantaja on velvollinen kaikin puolin edistämään suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden välisiä suhteita. Työnantajan on pidettävä huolta siitä, että työntekijä pystyy suoriutumaan työstään, vaikka yrityksen toiminta, tehtävä työ tai työmenetelmä muuttuu taikka kehittyä. Työnantajan on lisäksi pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (L 1986/609). Naisten ja miesten välisen lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää sekä edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Lain tarkoituksena on myös parantaa naisten asemaa erityisesti juuri työelämässä. Yhdenvertaisuuslain (L 1325/2014) tarkoituksena on edistää sekä turvata yhdenvertaisuuden toteutumista ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Yhteistoimintalain (L 334/2007) tarkoituksena on edistää organisaation ja henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia toimintamenettelyjä. Tarkoitus on lisätä mahdollisuuksia vaikuttaa työtään ja työpaikkaansa koskeviin asioihin. Lailla pyritään

myös tehostamaan työnantajan ja henkilöstön välistä sekä henkilöstön keskinäistä vuorovaikutusta.

Työterveyshuoltolain (L 1383/2001) tarkoituksena on, että työnantaja, työntekijät ja työterveyshuolto yhteistyössä edistävät työn sekä työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta. Lain tarkoitus on myös estää työperäisten sairauksien ja tapaturmien syntymistä. Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajan omalla kustannuksellaan järjestämään työntekijöille työterveyshuollon.

#### 4 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS

Tämän opinnäytetyön aiheeksi valitsimme työhyvinvoinnin. Opinnäytetyön tavoitteena on tuoda keväällä 2021 valmistuville lähihoitajaopiskelijoille tietoa työhyvinvoinnista ja sen merkityksestä. Tämä tavoite toteutetaan osallistavan tilaisuuden muodossa. Opinnäytetyön tarkoituksena on hyödyttää lähihoitajaopiskelijaryhmän tulevaa työelämää. Osallistavan työhyvinvointi-tilaisuuden tavoitteena on tuoda esiin yksilön, työyhteisön sekä esihenkilön vastuu työhyvinvoinnin edistämässä. Lisäksi tilaisuuden tarkoituksena on tuoda esiin keinoja, joiden avulla voi ylläpitää omaa työhyvinvointia tulevassa työelämässä. Tilaisuuden ydinajatuksena on, että työhyvinvointi on koko työyhteisön yhteinen asia ja siihen pystyy vaikuttamaan jokainen omalta osaltaan.

Työhyvinvointi aiheena on todella ajankohtainen. Sosiaali- ja terveydenhoitoalalla työskentelevillä lähihoitajilla työ on psyykkisesti ja fyysisesti hyvin kuormittavaa. Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2015 teettämän tutkimuksen mukaan 42 % hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöistä, lähihoitajat mukaan lukien, pitivät työtään henkisesti ja fyysisesti kuormittavana (Lehto ym. 2015,10). Kunta10-tutkimuksessa tulee esiin, että 50 % tutkimukseen osallistuneista lähihoitajista/hoitajista kokee työmäärän lisääntyneen yli sietokyvyn (Työterveyslaitos. Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn eri ammateissa. Kunta10-tutkimus 2016). Kun mietimme opinnäytetyön aihetta ja tutkimme tilastoja, tulimme siihen tulokseen, että lähihoitajaopiskelijat olisivat hyvä kohderyhmä opinnäytetyöllemme. Olemme kumpikin lähihoitajataustaisia ja meillä on pitkä työkokemus lähihoitajana työskentelystä. Työssämme olemme kohdanneet työuupumusta sekä alati kasvavia vaatimuksia. Tämä oli yksi huomioitava syy aiheen valintaan.

Työhyvinvointi aiheena on laaja ja tästä syystä sitä oli rajattava. Pääaiheiksi valikoitui työyhteisön, yksilön sekä esihenkilön ja organisaation vastuu työhyvinvoinnin edistämässä. Lisäksi tarkoituksena on tuoda esille yksilön henkisen hyvinvoinnin sekä työkyvyn tärkeys ja antaa keinoja edistää sitä. Näistä osa-alueista koostuu niin sanottu työn ilon resepti (Manka & Manka 2018, 216). Tilaisuuden tarkoituksena on tuoda tietoa, että jokainen työyhteisön jäsen, niin esihenkilö kuin

työntekijäkin, rakentavat työhyvinvoinnin yhdessä, jokainen yksilö omalta osaltaan. Teoreettista viitekehystä on ohjannut professori Juhani Ilmarisen kehittämä työkykymalli. Palautteen keräsimme kirjallisesti tilaisuuden loppuun.

## 5 OSALLISTAVA LEARNING CAFE -TILAISUUS

Learning cafe -tilaisuus pidettiin koulutuksensa loppuvaiheessa oleville lähihoitajaopiskelijoille. Lähihoitajat ovat perushoidon ammattilaisia. Ensimmäinen koulutus on alkanut vuonna 1993 (Markkanen 2009, 5). Lähihoitajat ovat toisen asteen tutkinnon, eli sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon suorittaneet moniosaajat. Lähihoitajat työllistyvät hyvin monenlaisiin tehtäviin, kuten mielenterveys- ja päihdetyöhön, suun terveydenhuoltoon, varhaiskasvatukseen, vammaispalveluihin, päivystystyöhön, vastaanottotyöhön, sairaaloiden osastoille sekä ikääntyneiden hoitotyöhön, kuten palveluasumisyksiköihin, kotihoitoon ja hoivakoteihin. (Super. Lähihoitaja on moniosaaja.)

Lähihoitajaopiskelijaryhmä, jolle tilaisuus pidettiin, koostui 36 opiskelijasta. Ryhmässä oli sekä nuoria, että aikuisia opiskelijoita. Osa ryhmän opiskelijoista valmistui vuoden 2020 lopussa ja osa vuoden 2021 toukokuussa. Ryhmä opiskelee sairaanhoito- ja huolenpito osaamisalaa. Tilaisuus pidettiin Suomen Diakoniaopiston Helsingin toimipisteessä.

### 5.1 Työelämän yhteistyökumppani

Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimi Suomen Diakoniaopisto ja työhyvinvointi-tilaisuus pidettiin Helsingin toimipisteessä. Aiheen valikoitumisen yhteydessä, ehdotimme Suomen Diakoniaopistolle työhyvinvointitilaisuutta. Vastauksena saimme, että työhyvinvointi on erittäin tärkeä aihe, joka pitää tuoda esille ja josta ei voida puhua liikaa. Suomen Diakoniaopisto Osakeyhtiöllä sekä sen perustamalla säätiöllä on yhteinen arvopohja, joka ohjaa oppilaitosten toimintaa. Tähän arvopohjaan kuuluvat lähimmäisen rakkaus, ihmisarvo, kohtaaminen ja rohkeus. Suomen diakoniaopiston tavoite on olla aidolla ja välittävällä kohtaamisella erottuva oppimisyhteisö niin opiskelijoille kuin henkilöstölle ja yrityksille. Diakoniaopisto pyrkii siihen, että heillä olisi yhtenäinen toimintakulttuuri. (Suomen Diakoniaopisto. Tietoa meistä.)

Suomen Diakoniaopiston internetsivuilla on julkaistuna heidän tärkein missionsa, joka on ”Muutamme maailmaa kohtaaminen kohtaamiselta”. Diakoniaopiston tavoitteena on pyrkiä auttamaan ja ohjaamaan opiskelijoita löytämään oman mielekkään ammattinsa. Diakoniaopisto pyrkii kouluttamaan kohtaamisen ammattilaisia, joita työelämässä arvostetaan ja tarvitaan. Suomen Diakoniaopistolla on Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämä vaativan erityisen tuen tehtävä. (Suomen Diakoniaopisto. Tietoa meistä.)

Suomen Diakoniaopisto toteuttaa hanke- ja kehittämissyhteistyötä yhdessä työelämän ja muiden oppilaitosten kanssa. Suomen Diakoniaopisto kouluttaa osajia terveys- ja hyvinvointialoille sekä palvelualoille. SDO järjestää valmentavaa koulutusta sekä palveluita maahanmuuttajien kotoutumiseen sekä ammatillista lisäkoulutusta työelämässä jo oleville ammattilaisille. Suomen Diakoniaopiston oppilaitokset toimivat Helsingissä Kalliossa ja Roihupellossa sekä Lahdessa ja Oulussa. Suomen Diakoniaopiston oppilaitoksissa opiskelee vuosittain noin 3000 opiskelijaa. Henkilöstön määrä on noin kaksisataakaksikymmentä. (Suomen Diakoniaopisto. Tietoa meistä).

## 5.2 Opinnäytetyössä käytetyt menetelmät

Toiminnalliseen opinnäytetyöhön niin kuin muihinkin opinnäytetyömenetelmiin kuuluu tutkiva ja pohtiva ote (Pohjannoro & Taijala 2007, 7). Menetelmää käytetään yleisesti ammattikorkeakouluissa. Työn suunnittelu alkaa aiheen valinnalla, eli aiheanalyysillä. Hyvän aiheen idea nousee koulutusohjelman opinnoista, auttaa mahdollisesti saamaan yhteyksiä työelämään sekä on tekijän omaa asiantuntemusta syventävä (Vilka & Airaksinen 2003, 16, 23). Aiheanalyysin yksi tärkeimmistä pohdittavista asioista on kohderyhmän rajaus, koska tuote tai tapahtuma tehdään aina jonkun käytettäväksi. Tärkeä osa työtä on toimintasuunnitelman tekeminen, josta käy selkeästi ilmi mitä, miksi ja miten tehdään, sekä idean perustelut. (Vilka & Airaksinen 2003, 26.)

Ammattikorkeakoulun opinnäytetyöksi ei riitä pelkästään produkti, vaan tärkeässä osassa on teoreettinen viitekehys. Tarkoituksena on opinnäytetyön avulla

osoittaa oma teoreettinen osaaminen käytännössä (Vilkkä & Airaksinen 2003, 42). Toiminnallinen opinnäytetyö on työelämää kehittävä. Toiminnallisen opinnäytetyön tuloksena pitäisi olla jokin konkreettinen produkti, joka on tässä tapauksessa osallistava tilaisuus lähihoitajaopiskelijoille. Toiminnalliseen opinnäytetyöhön kuuluu tutkimuksellisuus. Kyseessä olevassa opinnäytetyössä se kohdistuu idean toteutustapaan. (Pohjannoro & Taijala 2007, 15.)

Toiminnallinen osuus tässä työssä toteutettiin osallistavan tilaisuuden mallin avulla. Osallistava tilaisuus on tyyliltään aktivoiva luento. Aktivoivan luennon ideana on nimensä mukaan aktivoida kuuntelijat luennon aikana. Tämänkaltaisen luennon tarkoituksena on pyrkiä laajentamaan tietämystä käsiteltävästä aiheesta (Karttunen 2015). Aktivoiva luento on sopiva esitysmalli, koska se osallistaa ja saa kuulijat pohtimaan kuulemiaan asioita. Opinnäytetyön edetessä aktivoivan luennon menetelmäksi tarkentui Learning cafe- eli oppimiskahvila-ryhmätyöskentelymalli. Learning cafe tyyppisen ryhmätyöskentelyn avulla tarkoituksena on ideoida ja oppia ja se soveltuu yli kahdentoista hengen ryhmille.

Opetuskahvilassa keskitytään teemojen tai kysymysten pohtimiseen ja ratkaisuun pienryhmissä. Pienryhmät käsittelevät samaa teemaa eri näkökulmasta. Helpoin tapa tässä on, että oppimiskahvilan vetäjä on jo valinnut aiheet valmiiksi ryhmille. Oppimiskahvilan ympäristö järjestetään siten, että tilassa on yhtä monta pöytää kuin on pienryhmiäkin. Jokaisessa pöydässä on niin sanottu kirjuri, joka pysyy paikallaan ja muut pienryhmän osallistajat siirtyvät pöydästä toiseen, kunnes kaikki pöydät on kierretty ja kaikki aiheet on käyty läpi. Ryhmätyöskentelyn lopuksi pienryhmät esittelevät alkuperäiset aiheensa. Opetuskahvilan tarkoitus on, että siinä on kahvilamainen, rento ja keskusteluun rohkaiseva ilmapiiri. (Suomen ympäristöopisto.)

### 5.3 Ideointi ja suunnittelu

Idea työhyvinvoinnista opinnäytetyön aiheeksi syntyi siitä, että halusimme opinnäytetyömme avulla tuottaa jotakin käytännön läheistä ja jotain sellaista, jota voitaisiin hyödyntää työelämässä. Pidimme myös tärkeänä sitä, että aihe motivoi

meitä ja herättää meissä kiinnostusta. Oleellisena osana opinnäytetyötä on, että se syventää omaa asiantuntemusta aiheesta sekä se, että aihe on ajankohtainen (Vilkkä & Airaksinen 2003, 23). Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on nimenomaan jokin käytännön toiminnan järjestäminen ammatillisessa kentässä (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9). Tästä ajatuksesta lähdimme miettimään tarkemmin aihetta. Kävimme läpi omia kokemuksiamme työelämässä ja mietimme, mikä siinä erityisesti kaipaisi huomiota. Näin syntyi idea työhyvinvoinnista.

Opinnäytetyön ideointivaiheessa tärkein pohdittava osa-alue on kohderyhmä ja sen rajaus (Vilkkä & Airaksinen 2003, 38). Pohdinnan jälkeen kohderyhmäksi valitsimme lähihoitajaopiskelijat. Lähihoitajaopiskelijat olisivat hyvä kohderyhmä, sillä he ovat vasta aloittamassa työelämää hoitoalalla. Ajattelimme että työhyvinvointi-tilaisuuden avulla saisimme jotakin todella hyödyllistä tuleville lähihoitajille. Toivoimme että meidän järjestämästä tilaisuudesta he saisivat voimaantumista ja jotakin konkreettista apua otettavaksi mukaan työkentälle. Halusimme tuoda heille jotakin mahdollisimman käytännönläheistä, joitakin työhyvinvoinnin työkaluja tulevaan työelämään.

Aloitimme idean edelleen kehittämistä kyselemällä lähihoitajakoulutusta järjestäviltä oppilaitoksilta, olisiko ideaamme kohtaan kiinnostusta. Lähetimme koulutusvastaaville sähköpostitse kyselyjä, joissa kerroimme itsestämme ja ehdotimme ideaamme. Työelämän yhteistyökumppaniksi saimme Suomen Diakoniaopiston. Aihe oli heidän mielestään todella tärkeä ja ajankohtainen. Aihe, josta ei voida puhua liikaa. Jatkoimme opinnäytetyöprosessia ottamalla yhteyttä kyseisen oppilaitoksen vastaavaan opettajaan sähköpostitse. Meidän tilaisuudellemme ajateltiin sopivan kaiken parhaiten opiskelijaryhmä, joka on valmistumisvaiheessa ja aloittamassa pian työelämässä.

Työt halusimme jakaa molemmille tasapuolisesti koko opinnäytetyön tekemisen kaikissa vaiheissa. Tietoa lähdimme hakemaan hyvin laajasti, koulun sekä yliopiston kirjastoista, internetistä, internetjulkaisuista, artikkeleista, tutkimuksista ja tilastoista, sillä myös toiminnallinen opinnäytetyö perustuu tieteelliseen aineistoon (Vilkkä & Airaksinen 2003, 42).

Suunnitteluvaiheessa mietimme miten ja millä keinoin saisimme hyvinvointitilaisuuden toteutettua käytännössä. Ensimmäinen suunnitelmamme oli, että pitäisimme noin puolitoista tuntia kestäväen luennon. Harkittuamme asiaa, tulimme tulokseen, että osallistava tilaisuus voisi olla opiskelijoiden näkökulmasta hyödyllisempi, kuin luentomainen. Tarkoituksemme oli antaa työkaluja työhyvinvoinnin edistämiseen tuleville lähihoitajille, joten he voisivat hyötyä enemmän, jos saisivat itse pohdiskella asioita. Luento saattaa olla kuulijan näkökannalta passiivinen, eikä välttämättä anna kuulijalle paljoakaan (Karttunen 2015).

Tutkittuamme erilaisia opetusmenetelmiä löysimme osallistavan tilaisuuden mallin. Osallistava tilaisuus, joka olisi tyyliltään aktivoiva luento. Aktivoivan luennon ideana on nimensä mukaan aktivoida kuuntelijat luennon aikana. Tämänkaltaisen luennon tarkoituksena on pyrkiä laajentamaan tietämystä käsiteltävästä aiheesta (Karttunen 2015). Tarkoituksenamme oli, että opiskelijoille jäisi joitakin työkaluja vietäväksi työelämäään. Tästä syystä aktivoiva luento on sopiva esitysmalli, koska se osallistaa ja saa kuulijat pohtimaan kuulemiaan asioita. Aloitimme suunnittelemaan tilaisuutta tämän mallin pohjalta.

Suunnitellessamme edelleen tilaisuutta mietimme millä menetelmällä saisimme opiskelijat aktivoitumaan tilaisuuden aikana. Saimme idean, että käyttäisimme tilaisuudessa opetusmenetelmänä learning cafe ryhmätyöskentely-mallia, toisin sanoen opetuskahvila. Valitsimme tämän mallin, koska halusimme, että opiskelijat voisivat itse pohtia työhyvinvoinnin aiheita. Learning cafe-tyyppisen ryhmätyöskentelyn avulla tarkoituksena on ideoida ja oppia. Koska meillä kummallakaan ei ole minkäänlaista kokemusta opetustyöstä halusimme pitää opetusmenetelmämme hyvin yksinkertaisena ja sellainen learning cafe -malli nimenomaan on. Opetuskahvilassa keskitytään teemojen tai kysymysten pohtimiseen ja ratkaisuun pienryhmissä. Opetuskahvilan tyyppisessä ryhmätyöskentelyssä tarkoitus on jakaantua pienryhmiin. Pienryhmät käsittelevät samaa teemaa eri näkökulmasta. Jokaisessa pöydässä on niin sanottu kirjuri, joka pysyy paikallaan ja muut pienryhmän osallistajat siirtyvät pöydästä toiseen, kunnes kaikki pöydät on kierretty ja kaikki aiheet on käyty läpi. Opetuskahvilan tarkoitus on, että siinä on kahvilamainen, rento ja keskusteluun rohkaiseva ilmapiiri (Suomen ympäristöopisto).

## 5.4 Toteutus

Tilaisuuteen saapui kaksikymmentäkuusi opiskelijaa. Tilaisuus alkoi rennoin merkein oppilaitoksen opettajan lyhyellä alustuksella. Opettajan puheenvuoron jälkeen esittelimme itsemme kertoen hieman työtaustaamme sekä missä ja millä alalla opiskelemme. Opiskelijoille tuotiin esiin, mikä on tilaisuuden tarkoitus eli yhdessä miettiä työhyvinvointia eri näkökulmista rennossa ilmapiirissä, keskustellen ja pohtien asioita. Tilaisuus eteni PowerPoint-esityksellä, jossa kävimme lyhyesti läpi työhyvinvointia käsitteenä, sen merkitystä sekä sen tärkeyttä Kunta10-tutkimuksen (2016) avulla.

Tilaisuus jatkui ryhmätyöskentelyllä, jossa opiskelijat jaettiin viiteen ryhmään sekä ohjeistettiin ryhmätyöskentelyn eteneminen. Opiskelijoille jaettiin valmiiksi tehdyt isot paperit, jossa jokaisessa oli oma aiheensa, jota ryhmissä tulnaisiin pohtimaan. Opiskelijoita kehoitettiin pohtimaan kyseisiä aiheita ja kirjoittamaan ajatuksensa papereille ylös. Aikaa aiheita kohti oli viisi minuuttia. Koko ryhmätyöskentelyn ajan ohjeistimme opiskelijoita, seurassimme ajan kulua ja kerroimme, milloin piti siirtyä seuraavaan aiheeseen. Ryhmätyöskentelyn aikana tarkoituksena oli kiertää auditoriossa ja tarvittaessa jos näyttää siltä, että opiskelijat tarvitsevat apua, eivätkä ymmärtäneet mitä kyseisellä aiheella haettiin, antaa ideoita. Aiheiden purun jälkeen esittelimme vielä opiskelijoille lyhyesti professori Juhani Ilmarisen kehittämän työkykytalon, joka mielestämme sitoi hyvin yhteen kaikki tilaisuuden aikana käytyt asiat ja aiheet.

Tilaisuuden lopuksi keräsimme opiskelijoilta palautteen. Palautekysymyksiä oli neljä:

1. Mitä otat täältä mukaasi tänään?
2. Koetko saaneesi omaa työhyvinvointia tukevia työkaluja/keinoja? Mitä?
3. Kokonaisarvosanasi tilaisuudesta asteikolla 1-10?
4. Muuta palautetta

## 5.5 Tulokset

Aiheen laajuuden takia jouduimme rajaamaan sitä. Aiheiden rajaaminen osoittautui haastavaksi. Pohdimme minkä aiheiden käsittelystä opiskelijat hyötyisivät kaikkein eniten. Aiheiden rajausten yhteydessä tutkimme laajasti lähdekirjallisuutta aiheesta ja teimme rajaukset lähdekirjallisuuteen perustuen (Manka & Manka 2018, 216). Aiheiden valinnassa otimme huomioon professori Juhani Ilmarisen kehittämän Työkykytalon, joka kuvaa miten työkyky rakentuu (TTL. Työterveyslaitos). Hyvään työkykyyn vaikuttavat muun muassa oman ammatillisuuden edistäminen, hyvä johtaminen ja työyhteisö. Koska hyvä työkyky koostuu edellä mainituista, pidimme tärkeänä rakentaa tilaisuuden aiheet Työkykytalon perustuen. Teoreettisen viitekehyksen rakentamiseen käytetyt lähdemateriaalit ja tutkimukset olemme valinneet niiden luotettavuuden perusteella. Lähdemateriaalia aiheesta oli runsaasti ja haasteena ennemminkin oli mitä niistä on hyvä käyttää tähän työhön. Lähdeluettelosta tuli melkoisen laaja tästä syystä.

Kokonaisuudessaan tilaisuus onnistui suunnitelmien ja aikataulun mukaan. Suurimpina huolenaiheina ennen tilaisuutta oli, että paikalle ei tulisi tarpeeksi opiskelijoita ja pienryhmät jäisivät liian pieniksi tai että opiskelijat eivät osoittaisi tarpeeksi kiinnostusta tilaisuutta kohtaan. Tilaisuus eteni aikataulun mukaan ja opiskelijat keskittyivät hyvin koko tilaisuuden ajan. Ryhmätyöskentelyn alussa oli pieni haaste saada opiskelijat jakautumaan ryhmiin sujuvasti. Lopulta saimme ryhmän jakautumaan yhteisymmärryksessä.

Learning cafe ryhmätyöskentelyn haasteena oli, että pienryhmien kuuluu siirtyä aiheelta aiheelle järjestyksessä ryhmittäin. Tämä osoittautui vaikeaksi, sillä tilaisuus oli luokan sijasta, niin kuin ensin ajattelimme, auditoriossa. Tulimme ratkaisuun, että ryhmien sijaan auditoriossa siirtyy aihepaperit, muuten työskentely olisi mennyt hyvin sekavaksi. Aiheiden pohtimiseen ja muistiinpanojen tekemiseen annoimme aikaa viisi minuuttia per aihe. Tämä vaikutti riittävän erittäin hyvin, tosin jälkikäteen ajatellen aikaa jäi riittävästi ja olisi voinut antaa hieman enemmän aikaa aiheiden pohtimiseen ja keskusteluun. Viidessä minuutissa opiskelijat kuitenkin saivat hyvin tuotettua ajatuksiaan papereille.

Aiheiden purku tapahtui hieman eri tavalla, kuin olimme suunnitelleet. Tarkoituksena oli, että aiheiden purku tapahtuu pienryhmittäin niin, että jokainen pienryhmä esittelee mitä on tuotettu papereille aihe kerrallaan ja me täydentäisimme, mikäli opiskelijat eivät olisi tuoneet samoja näkökulmia esille. Kokonaisuudessa esiin tuotiin kaikki samat näkökulmat, joita olimme valmistelleet etukäteen lähdekirjallisuuden avulla.

Learning cafe ryhmätyöskentelyssä oli viisi aihetta, joihin opiskelijat saivat pohtia ja kirjoittaa omia ajatuksiaan niistä.

1. Miten yksilö voit edistää omaa työhyvinvointia?
2. Miten työyhteisö voi edistää työhyvinvointia?
3. Miten esihenkilö ja työnantaja voivat edistää työhyvinvointia?
4. Ammatillisuus ja työyhteisössä tarvittavat taidot?
5. Kertoisitko oman positiivisen kokemuksen hyvästä työyhteisöstä?

Ryhmätyöskentelyn tuloksista käy esiin, että opiskelijat ovat pohtineet samoja asioita kuin olimme itse valmistelleet purkua varten. Opiskelijat toivat esiin fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin tärkeyden. Esiin tuotiin muun muassa terveellinen ruokavalio, liikunta, hyvä uni, hyvät ihmissuhteet, rentoutuminen, mielekkäiden asioiden tekeminen, harrastukset ja palautuminen. Tärkeäksi työhyvinvointia edistäväksi asiaksi nostettiin positiivinen asenne ja hyvä huumorintaju.

Opiskelijat kokivat, että hyvässä työyhteisössä pitäisi olla avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri. Tärkeänä tuotiin esiin kiusaamiseen puuttuminen, avun tarjoaminen, työrauhan kunnioittaminen, turvallinen työympäristö, sekä yhteiset säännöt. Opiskelijat nostivat esiin hyvän kommunikaation tärkeyden, johon kuuluu avoin keskustelu, rakentavan palautteen saaminen, kiittäminen sekä luottamus työnantajan puolelta. Esihenkilön tärkeinä ominaisuuksina koettiin olevan kiusaamiseen ja ongelmiin puuttuminen, reiluus, tasapuolinen kohtelu, työntekijöiden kunnioittaminen, riittävät henkilöresurssit, mahdollisuus jatkokoulutukseen ja työrauhan antaminen. Kaikki nämä koettiin olevan tärkeä osa työhyvinvoinnin edistämistä.

Työyhteisön puolelta työhyvinvoinnin tukemisessa pidettiin tärkeänä sääntöjen noudattamista, aitoa kuuntelemista, hyvää yhteistyökykyä, avointa

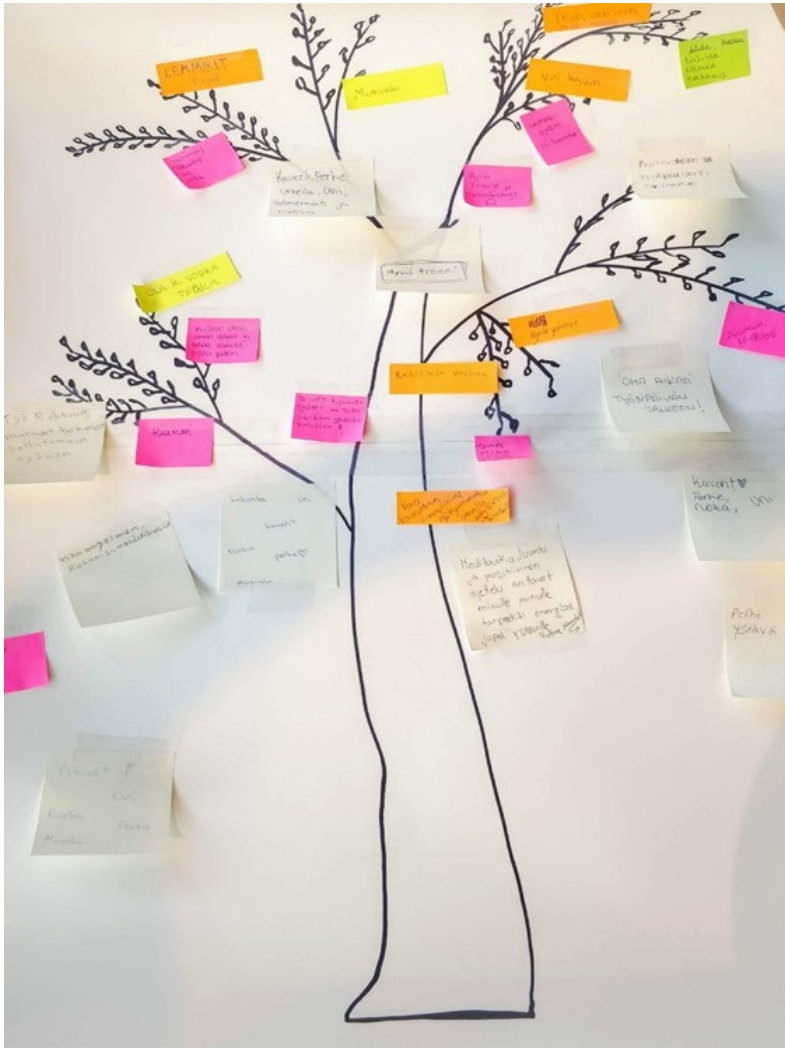
kommunikaatiota, hyviä vuorovaikutustaitoja, kykyä antaa ja ottaa vastaan rakentavaa palautetta. Työhyvinvointia edistäviksi piirteiksi nähtiin myös hyvä huumorintaju, empaattisuus, ristiriitatilanteiden ratkaisutaito, joustavuus, positiivinen asenne sekä toisten kunnioittaminen.

## 5.6 Palaute

Kokonaisuudessaan tilaisuus oli kaikkien osallistujien ja meidän mielestämme onnistunut. Saimme todella hyvin opiskelijat mukaan osallistumaan tilaisuuteen. Tilaisuus oli suunnitelmien mukaan rento, voimaannuttava ja mielenkiintoinen kokonaisuus. Tämä käy ilmi sekä opiskelijoiden että opettajan antamasta palautteesta. Opettaja kirjoitti palautteessaan, että työhyvinvointi on asia, josta puhutaan liian vähän ja tämä tulisi muistaa omalla työpaikalla. Opettajan mielestä ryhmä on saanut tästä tilaisuudesta tukea ja tietoa muun muassa ammatillisuuden tärkeydestä, joka täytyy pitää mielessä myös huonoina työpäivinä. Esityksestä opettaja mainitsi, että hänen mielestään se oli luonteva ja erityisesti ryhmän kanssa käydyt keskustelut menivät hyvin. Saimme hyvin organisoitua ison ryhmän.

Opiskelijat mainitsivat lähes jokaisessa palautteessa saaneensa paljon tietoa työhyvinvoinnista ja omasta hyvinvoinnista sekä siitä, miten edistää omaa ja työyhteisön työhyvinvointia. Lisäksi ilmaistiin kiitosta saadusta tiedosta, mitä voi jakaa eteenpäin työyhteisössä. Esiin tuli myös tärkeys oman asenteen vaikutuksesta työhyvinvointiin työpaikalla ja omaan mielenterveyteen. Opiskelijat kokivat saaneensa tilaisuudesta eri keinoja tukea omaa työhyvinvointia, kuten ammatillisuus, avoimuus, luottamus, oman sekä työtovereiden ammatillisuuden arvostaminen, yhteiset tavoitteet sekä yhteistyö työyhteisössä. Opiskelijat myös kokivat oppineensa eri näkökulmia työhyvinvoinnista sekä tämän aiheen tärkeyden ja että jokainen voi vaikuttaa osaltaan sekä omaansa että työyhteisönsä työhyvinvointiin. Jotkut kokivat saaneensa hyviä vinkkejä, joihin kiinnittää huomiota työskennellessä sekä keinoja tukea omaa ja työyhteisön työhyvinvointia. Lisäksi esiin nostettiin tärkeys arvostaa omaa ja työtovereiden ammatillista osaamista ja työskentelytapoja. Keskiarvosanaksi tilaisuudesta saimme yhdeksän kymmenestä.

Tilaisuus päättyi hyvinvointipuuhan, johon jokainen opiskelija sai laittaa yhden omia voimavaroja tukevan asian. Tähänkin osallistui kaikki läsnäolijat ja hyvinvointipuuhan tuli erilaisia rentoutumis- ja hyvinvointia tukevia asioita. Opiskelijat toivat muun muassa esiin hyvän unen, liikunnan, virkistytymisen, rentoutumisen, perheen, ystävien sekä mielekkäiden harrastusten tärkeyden hyvinvoinnin tukena.



KUVA 5. Hyvinvointipuu

## 6 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Opinnäytetyöprosessi alkoi syksyllä 2019 opinnäytetyön idean miettimisellä. Yhteistyökumppanin löytyminen vei ison osan koko prosessin keston ajasta, koska alkuperäinen ideamme oli tehdä johonkin työpaikkaan niin sanottu työhyvinvointia kehittävä toiminnallinen opinnäytetyö. Luovuimme nopeasti tästä ideasta, koska kiinnostusta ei löytynyt tai emme osanneet ideamme oikein markkinoida. Tiesimme, että haluamme edistää työhyvinvointia jollakin tavalla, joten lopullinen idea muotoutui erilaisten keskustelujen ja pohdintojen kautta. Covid19-pandemiasta johtuen jouduimme siirtämään tilaisuutta kevästä 2020, syksyyn 2020. Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi kesti noin 1 1/2 vuotta. Varsinainen kirjoitustyö alkoi tammikuussa 2020 ja päättyi tammikuussa 2021.

Opinnäytetyön prosessin aikana käytimme luotettavia sekä yleisesti hyväksytyjä lähteitä, tutkimuksia ja tilastoja. Toiminnallinen osuus rakentui kerätyn aineiston varaan. Tarkastelimme aineistoa eri lähteistä sekä vertailimme tietoja ja poimimme niistä työmme kannalta oleelliset asiat. Haasteeksi muodostui valtavan tiedon määrän saatavuus ja siitä karsiminen omaan työhömmee.

Toiminnallinen osuus perustui Learning cafe -menetelmään. Kerroimme tilausuuden alussa, että kaikki kerätty tieto tulee opinnäytetyöhön mutta yksittäisiä henkilöitä ei pystytä kerätystä tiedosta tunnistamaan. Lähihoitajaopiskelijat miettivät aiheita ryhmissä, joten emme saaneet yksilötasoista tietoa. Kerätty palaute oli anonymia, näin ollen tunnistettavuus ei ollut missään vaiheessa mahdollista. Tilaisuuden aikana käydyt keskustelut olivat täysin vapaaehtoisia eikä niitä raportoitu opinnäytetyöhömmee. Olemme saaneet luvan käyttää kuvia ja tietoja, jota opinnäytetyössä esittelemme.

## 7 POHDINTA

Toiminnallista opinnäytetyötä tulee tehdä tutkivalla otteella. Tämä tarkoittaa, että opinnäytetyössä tehdyt valinnat tulee pystyä perustelemaan aihetta koskevaan tietoperustaan nojaten. Teoreettisen viitekehyksen tulee muodostua oman alan kirjallisuudesta. Oman opinnäytetyön arviointi kuuluu opinnäytetyön prosessiin. Ensimmäiseksi on hyvä arvioida opinnäytetyön idea, opinnäytetyön tavoitteet ja teoreettinen viitekehys. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tärkeä arvioinnin kohde on itse produkti. Produktin arvioimiseen on hyvä kerätä palautetta kohde-ryhmältä, tässä tapauksessa työhyvinvointi-tilaisuuteen osallistujilta, jottei arviointi olisi pelkästään subjektiivinen. Tärkeä arvioimisen kohde on produktin merkittävyys ja kiinnostavuus ammatillisesti. (Vilkka & Airaksinen 2003, 154–158.)

Toinen keskeinen arvioimisen kohde on työn toteutustapa. Tähän kuuluu pohtiminen tavoitteiden saavuttamisesta sekä aineiston keräämisestä. On hyvä miettiä olisiko opinnäytetyön voinut toteuttaa eri tavalla. Toteutustavassa on hyvä pohtia ja arvioida kriittisesti lähdemateriaalien laadullista onnistumista. Arviointiin on hyvä sisällyttää myös arvio omasta ammatillisesta kasvusta. (Vilkka & Airaksinen 2003, 158–161.)

Opinnäytetyön aiheen valinnassa pohdimme aiheen kiinnostavuutta ja hyödyllisyyttä. Omista kokemuksistamme tiesimme, että aihe on ajankohtainen, mutta huolenaiheena oli, näkeekö ammatillinen kenttä sitä yhtä tärkeänä. Opinnäytetyön aluksi etsimme sähköpostitse työelämän yhteistyökumppania ja joihinkin sähköposteihin emme saaneet ollenkaan vastausta. Tästä syystä mielessä kävi epäröinti aiheen kiinnostavuudesta. Suomen Diakoniaopistolta saimme nopeasti vastauksen, että aihe on heille ajankohtainen ja tärkeä. Oma luottamus aiheen tärkeydestä vahvistui ja sen myös vahvistavat viime vuosien laajat tutkimukset, joita olemme tuoneet esiin tässä opinnäytetyössä.

Opinnäytetyölle asetetut tavoitteet olemme mielestämme saavuttaneet. Tavoitteena oli antaa tietoa työhyvinvoinnista ja sen merkityksestä lähihoitajaopiskelijaryhmälle osallistavan tilaisuuden avulla. Lähihoitajaopiskelijat saivat palautteen

perusteella kokonaisvaltaisen kuvan työhyvinvoinnista ja omaa työkykyä tukevia keinoja. Sitä, missä määrin tavoite ja tarkoitus ovat toteutuneet, olisi ollut vaikea arvioida ilman tilaisuudesta saatua palautetta. Sen perusteella pääsimme asetettuun tavoitteeseen. Pohtiessamme mitä olisi voinut tehdä toisin, olisi ollut hyvä antaa jokaiselle opiskelijalle mukaan vietäväksi kirjallinen tietopaketti aiheesta. Lisäksi olisi voinut käsitellä yhden ison osan työkyvyn rakentumisesta, eli omasta fyysisestä kunnosta huolehtiminen. Toisaalta aiheita piti rajata myös aikataulun takia, tilaisuuteen oli varattu ainoastaan 2 tuntia. Lisäksi emme käsitelleet työhyvinvoinnin fyysisistä osa-aluetta sen tarkemmin opinnäytetyössämme.

## 7.1 Ammatillinen kasvu

Toiminnallisessa opinnäytetyössä kuuluu pohtia ja arvioida omaa ammatillista kasvua prosessin aikana. Koemme, että tieto työhyvinvoinnista on syventynyt selkeästi ja saimme lisää keinoja vaikuttaa osaltamme työhyvinvoinnin edistämiseen. Opimme toiminnallisen tilaisuuden suunnittelua ja toteuttamista sekä kerätyn tiedon kriittistä tarkastelua. Opinnäytetyöprosessi on alkanut syksyllä 2019 ja tässä ajassa on tullut tutkittua aiheesta saatavilla olevaa lähdekirjallisuutta sekä tutkimuksia. Prosessi on ollut melkoisen pitkä ja haastava. Prosessin aikana omat opetustaidot ovat harjaantuneet valmistellessamme ja toteuttaessamme osallistavaa tilaisuutta. Tästä tulee olemaan hyötyä työelämässä, sillä hoitoalalla on tärkeää osata perehdyttää ja opettaa tulevia sairaanhoitajia ja terveydenhoitajia. Prosessi on myös opettanut sujuvan tiimityöskentelyn tärkeyden, mikä tulee olemaan hyödyllistä ajatellen tulevia työyhteisöjä ja työhyvinvointia.

Valmistellessamme osallistavaa tilaisuutta on täytynyt suhtautua kriittisesti lähdemateriaalin valintaan sekä omiin näkemyksiin ja mielipiteisiin. Yksi tärkeimmistä asioista tilaisuuden onnistumiselle oli teorian hallinta. Opinnäytetyön prosessin myötä on tullut luettua runsaasti lähdemateriaalia, joten oma asiantuntijuus aiheesta on kehittynyt. Työhyvinvointi aiheena on selkeytynyt, muun muassa esihenkilön ja organisaation vastuu sen edistämisessä. Prosessin myötä tulleet lukuisat opinnäytetyön muokkausehdotukset ovat opettaneet itsekritiittistä ajattelua,

mistä varmasti tulee olemaan hyötyä työelämässä. Rakentavan palautteen saaminen edistää omaa ammatillisuutta.

Tulevina sairaanhoitajana ja terveydenhoitajana pidämme työhyvinvointia tärkeänä työssä jaksamisen kannalta. Työhyvinvointi on paljon puhuttu aihe, mutta käytännössä se ei aina toteudu työpaikoilla, mikä voi johtaa työuupumukseen ja pahimmallaan masennukseen. Suomessa masennus on tällä hetkellä suurin työkyvyttömyyden syy ja siitä koituu yhteiskunnalle suuret kustannukset. Työkyvyn ylläpitäminen onkin tärkeää työssäjaksamisen kannalta. Työhyvinvointi työpaikalla tukee jokaisen työpaikalla toimivan työkykyä ja jaksamista.

Sairaanhoitajan ja terveydenhoitajan eettisiin periaatteisiin kuuluu huolehtia ammatillisuutensa syventämisestä. Lisäksi ammattieettisiin suosituksiin sisältyy muun muassa monitahoinen terveyden edistäminen, yhteistyötoiminta sekä jatkuva ammatillinen kehittyminen. Tässä prosessissa nämä taidot ovat harjaantuneet. Olemme ymmärtäneet, että työkyvyn ylläpitäminen on erityisen tärkeää työssä jaksamisen kannalta. Työhyvinvointi aiheena on selkeytynyt ja olemme saaneet paljon tietoa työhyvinvoinnista kokonaisvaltaisesti.

## LÄHTEET

- Ahola, K., Tuisku, K., Rossi, H. (2018). Lääkärikirja Duodecim. Terveysportti. Työuupumus. Saatavilla. <https://www.terveysportti.fi/apps/ltk/article/dlk00681/search/ty%C3%B6uupumus>
- Goetz, K., Berger, S., Gavartina, A., Zaroti, S., & Szecsenyi, J. (11.11.2015). How psychosocial factors affect well-being of practice assistants at work in general medical care? – a questionnaire survey. BMC Family Practice. Saatavilla 15.3.2019  
<https://bmcfampract.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12875-015-0366-y>
- Juuti, P. & Vuorela, A. (2015). Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. (5. uud. p.). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Järvinen, P. (2018). Ammatillinen käyttäytyminen. Tie onnistumiseen. Helsinki: Alma Talent oy.
- Karttunen, N. (2015). Miten parantaa vuorovaikutusta ja aktivoida opiskelijoita massaluennolla – esimerkkejä yliopiston perusopetuksesta farmasian alalta. Yliopistopedagogiikka. Saatavilla 12.2.20202  
<https://lehti.yliopistopedagogiikka.fi/2015/10/29/miten-parantaa-vuorovaikutusta-ja-aktivoida-opiskelijoita-massaluennolla-esimerkkeja-yliopiston-perusopetuksesta-farmasian-alalta/>
- L 1325/2014. Yhdenvertaisuuslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
- L 1986/609. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>
- L 2001/55. Työsopimuslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P1>
- L 334/2007. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070334>
- L 738/2002. Työturvallisuuslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- L1383/ 2001 Työterveyshuoltolaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383#L2>

- Lehto, A-M., Sutela, H., Pärnänen, A. (2015). Työn henkinen ja ruumiillinen rasittavuus. STM:n tilaama selvitys Tilastokeskukselta. Saatavilla 19.2.2020 <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74695/Ty%C3%B6n%20henkinen%20ja%20ruumiillinen%20rasittavuus.pdf?fbclid=IwAR04cU-GryesigEdKkKdasmmqBRKI-uUQcLMZyDGTQre4PpJ14wUb8hrN0U8>
- Manka, M. & Manka, M. (2018). Työhyvinvointi (2.painos.) Helsinki: Alma Talent oy.
- Markkanen, K. (2009). Lähihoitaja – sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilainen. Tehyläisten lähihoitajien käsityksiä koulutuksesta ja työelämästä. Tehy Ry. Helsinki: Multiprint Oy Saatavilla 20.11.2020 [https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2009/2009\\_b\\_1\\_lahihoitaja\\_sote\\_ammattilainen\\_id\\_22.pdf](https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2009/2009_b_1_lahihoitaja_sote_ammattilainen_id_22.pdf)
- Mattila, L. & Pääkkönen, M. (2015). Työturvallisuuskeskus. Työn henkisen kuormitustekijöiden hallinta. Saatavilla 6.1.2020 [https://ttk.fi/fi/files/4660/Tyon\\_henkisten\\_kuormitustekijoiden\\_hallinta.pdf](https://ttk.fi/fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf)
- Mieli. Stressi kuuluu elämään. Saatavilla 26.10.2020. <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/stressi-kuuluu-el%C3%A4m%C3%A4%C3%A4n>
- Pakka, J. & Rätty, T. (2010). Työturvallisuuskeskus. Työstä hyvinvointia. Saatavilla [https://ttk.fi/files/5624/Tyosta\\_hyvinvointia.pdf](https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf)
- Pekkarinen, L. (2018). Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018. Kevan tutkimuksia 1/2018. Saatavilla 25.10.2020 <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tutkimusraportti-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2018.pdf>
- Pihlava K-M., Mauno S., Ruokolainen M. (25.2.2016) Terveystieteiden tutkimuskeskus. Työntekijöiden julkisen palvelun motivaation yhteys työn imuun ja työyhteisökäyttäytymiseen: Arvoyhteensopivuus yhteyttä muuntavana tekijänä. Hoitotiede 2017, 29 (2), 89–101. Saatavilla 28.10.2020 <https://search-proquest.com.anna.diak.fi/docview/1987685508/fulltextPDF/FF6A15A3B38E4275PQ/1?accountid=27043>
- Pohjannoro, H., Taijala, B. (2007). Näkökulmia toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opettajankoulutuksen kehittämishanke. Tampereen

ammattikorkeakoulu. Saatavilla 15.2.20202

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/8232/Pohjanoro.Hannu.Taijala.Beata.pdf?se>

Rauramo, P. (2012). Työhyvinvoinnin portaat. Porvoo: Bookwell oy.

Rovasalo, A. (2020). Lääkärikirja. Duodecim. Terveysportti. Työuupumus. Saatavilla. <https://www.terveysportti.fi/apps/ltk/article/ykt01151/search/ty%C3%B6uupumus>

Salminen, A. (2011). Mikä kirjallisuuskatsaus. Vaasan yliopisto. Saatavilla 15.2.2020 [https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-349-3.pdf](https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf)

Sinokki, M., (2016). Työmotivaatio. Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Tietosanomaa oy. Printon. Tallinna 2016

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Saatavilla 25.11.2020 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suomen Diakoniaopisto. Tietoa meistä. Saatavilla 20.11.2020 <https://www.sdo.fi/tietoa-meista/>

Suomen ympäristöopisto. Ryhmätyöt ja -keskustelut. Saatavilla 22.10.2020 <https://sykli.etapahtuma.fi/portals/5/draivi/sivu/124.html>

Super (2020) Lähihoitaja saa olla ylpeä ammatistaan. Saatavilla 16.2.2020 <https://www.sttinfo.fi/tiedote/super-lahihoitajapaivana-271-lahihoitaja-saa-olla-ammattistaan-ylpea?publisherId=65383666&releaseId=69873353>

Super. Lähihoitaja on moniosaaja. Saatavilla 20.11.2020 <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/lahihoitajan-tyo/lahihoitaja-on-moniosaaja/>

Surakka, T. & Rantamäki, T. (2013). Työelämäntaidot - Sinä oman työelämäsi johtajana. Porvoo: Decanet Suomen Palkitsemiskeskus oy.

Sutela, H., Pärnänen, A., Keyriläinen, M. (2019) Tilastokeskus. Digiajan Työelämä-Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Saatavilla. [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym\\_1977-2018\\_2019\\_21473\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf)

Terävä, K. & Mäkelä-Pusa, P. (2011). Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Kuntoutussäätiö. Tammerprint Oy. Saatavilla 19.2.2020 [https://kuntoutussaatio.fi/files/575/punk\\_esimiesopas\\_www.pdf](https://kuntoutussaatio.fi/files/575/punk_esimiesopas_www.pdf)

- Työkyky on työhyvinvoinnin perusta (2012). Työturvallisuuskeskus. Saatavilla <https://ttk.fi/files/5222/Tyokyky-on-tyohyvinvoinnin-perusta.pdf>
- Työterveyslaitos (2020). Työelämätiето. Sairaspoissaolot kunnissa. Saatavilla <https://tyoelamatiето.fi/#/fi/dashboards/kunta10-sick-leave>
- Työterveyslaitos. Työelämätiето. Saatavilla 28.1.2020 <https://tyoelamatiето.fi/#/fi/dashboards/kunta10-sick-leave>
- Työterveyslaitos. Työhyvinvointi on yhteinen asia. Saatavilla. <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvaluuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>
- Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Saatavilla 17.2.2020 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työterveyslaitos. Työkykytalo. Saatavilla 27.10.2020 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>
- Työterveyslaitos. Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn eri ammateissa. Kunta10-tutkimus 2016. Saatavilla 24.1.2021 <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/kunta10-tutkimus/>
- Työterveyslaitos. Työn imu. Saatavilla 28.10.2020 <https://www.ttl.fi/tyonte-kija/tyon-imu/>
- Työturvallisuuskeskus. Psykososiaalinen kuormitus. Saatavilla 28.10.2020 [https://ttk.fi/tyoturvaluisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen\\_kuormitus](https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus)
- Työturvallisuuskeskus. Toimiva työyhteisö. Saatavilla 17.2.2020 [https://ttk.fi/tyoturvaluisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso](https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso)
- Työturvallisuuskeskus. Työkäyttäytyminen. Saatavilla 6.1.2021 [https://ttk.fi/tyoturvaluisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot/tyokayttaytyminen](https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot/tyokayttaytyminen)
- Vilka, H. & Airaksinen, T. (2003). Toiminnallinen oppinäytetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

## LIITE 1. Tilaisuuden aikataulu

Tilaisuus pidettiin 18. syyskuuta 2020. Koko tilaisuuden suunniteltu kesto oli noin kaksi tuntia. Alla on aikataulu, jonka pohjalta tilaisuutta lähdettiin pitämään.

Tilaisuuden aikataulu:

9.00-9.15 Esittely

9.15-9.30 Lyhyt orientaatio aiheeseen PowerPoint-esityksen avulla

9.30-9.35 Learning cafe- eli oppimiskahvila- ohjeistus

9.35-9.45 Ryhmiin jakautuminen

9.45-10.15 Ryhmätyöskentely

10.15-10.45 Aiheiden purku ja Työkyky-talo

10.45-11.00 Hyvinvointi-puu ja palaute