



TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN SOSIAALI- JA TERVEYSALLA

Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Sairaanhoitaja (AMK)

syksy 2024

Jasmina Aho

Essi Koivisto

Sairaanhoitaja (AMK)

Tekijä Jasmina Aho, Essi Koivisto

Työn nimi Työhyvinvoinnin edistäminen sosiaali- ja terveysalalla

Ohjaaja Paula Vikberg-Aaltonen

Tiivistelmä

Vuosi 2024

Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa Hämeen ammattikorkeakoulun hoitotyön johtamisen ja kehittämisen opintokurssille infograafi. Infograafin tarkoitus oli lisätä sairaanhoitajien sekä sairaanhoitajaopiskelijoiden tietoa sekä taitoja työhyvinvoinnin parantamisesta työpaikalla sekä antaa työkaluja sekä uusia näkökulmia aiheeseen liittyen. Tavoitteena oli luoda infograafi muistutuksena työhyvinvoinnin tärkeydestä sekä antaa konkreettisia tapoja parantaa sekä ylläpitää omaa työhyvinvointia. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa selkeä, tutkimustietoon perustuva informatiivinen tietopaketti. Infograafiin tuotiin mielenkiintoa herättävästi tietoa työhyvinvoinnin edistämisestä, ylläpidosta sekä sen tärkeydestä.

Työssä käytettiin pääosin 2020-luvun jälkeen tutkittua tietoa työhyvinvoinnista ja sen merkityksestä jaksamiseen. Pyrkimyksenä oli hyödyntää mahdollisimman tuoretta tietoa aiheesta. Aineistoa kerättiin hoitoalan ammattiliittoja sekä tutkimusartikkeleita hyödyntäen, jonka pohjalta infograafi toteutettiin. Aineistossa hyödynnettiin lisäksi käytännönläheisiä lähteitä, jotta saatiin mahdollisimman realistisia esimerkkejä käytännön työhön.

Opinnäytetyötä ohjaavat kysymykset olivat ”Mistä työhyvinvointi koostuu?”, ”Mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin ja miksi?” sekä ”Kuinka työhyvinvointia voi edistää?”.

Tuotoksena syntyi selkeä infograafi, jossa kerrottiin työntekijän, työnantajan sekä työyhteisön vaikutuksista työhyvinvointiin. Infograafista näkee myös selkeitä neuvoja työhyvinvoinnin edistämiseen. Opinnäytetyön teoriaosuus tuotettiin laajempaan ja infograafi pidettiin tiiviinä tietopaketina. Tavoitteena oli että infograafi innostaa opiskelijoita syventymään aiheeseen ja auttaa heitä ymmärtämään työhyvinvoinnin merkityksen omassa tulevassa ammatissaan.

Avainsanat Hyvinvointi, työyhteisö, jaksaminen

Sivut 25 sivua, liitteitä 2 sivua

The purpose of this practical thesis was to create an infographic for the Nursing Leadership and Development course at Häme University of Applied Sciences. The goal of the infographic was to increase nurses' and nursing students' knowledge and skills in improving workplace well-being, as well as to provide tools and new perspectives on the topic. The goal was to create an infographic as a reminder of workplace well-being and to assist in maintaining and improving well-being in the workplace. The thesis aimed to produce a clear, evidence-based informational package. The infographic presents information about improving and maintaining workplace well-being and its importance.

The work mainly used research data on workplace well-being and its importance with a focus on post-2020 studies. The goal was to use the latest research available on the subject. Data was collected from professional associations in the healthcare sector and research articles based on which the infographic was made.

The thesis was guided by the following research questions: What constitutes workplace well-being? What factors influence workplace well-being and why? and How can workplace well-being be promoted?

The outcome was a clear infographic that shows the impact of employees, employers and work communities on workplace well-being. The infographic also provided practical advice for promoting well-being. Fitting a lot of content into this short infographic proved to be a challenge. The theoretical section of the thesis was made more comprehensive. Infographic remained a compact informational tool with the goal of inspiring students to learn more about the topic and help them understand the importance of workplace well-being in their future profession.

Keywords Workplace well-being, coping in nursing, promoting well-being

Pages 25 pages and appendices 2

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Mitä on työhyvinvointi?	2
2.1	Työhyvinvoinnin edistäminen sosiaali- ja terveysalalla	2
2.2	Työnantajan ja työntekijän yhteistyö	3
3	Lainsäädäntö hoitotyön perustana	4
3.1	Työturvallisuuslaki	5
3.2	Työsopimuslaki	5
3.3	Yhdenvertaisuuslaki	6
3.4	Tasa-arvolaki	6
4	Eettisen työskulttuurin vaikutukset työyhteisössä	6
5	Sairaanhoitajaopiskelijan siirtymäshokki työelämään	7
6	Työhyvinvoinnin merkitys jaksamisessa	9
6.1	Fyysinen hyvinvointi	9
6.2	Psyykinen hyvinvointi	10
6.3	Sosiaalinen hyvinvointi	11
7	Työnohjaus työhyvinvoinnin edistäjänä	12
8	Ennaltaehkäisy ja palautumisen merkitys	13
8.1	Ennaltaehkäisy työhyvinvointiin liittyvissä haasteissa	13
8.2	Palautuminen ja sen merkitys	14
9	Resilienssin ja jaksamisen tukeminen	15
10	Toiminnallinen opinnäytetyö	16
10.1	Opinnäytetyön toteutus	17
10.2	Infograafin rakentaminen	17
10.3	Infograafin käyttö opetusmateriaalina	18
11	Pohdinta	19
11.1	Opinnäytetyön eettisyys, kestävyys ja luotettavuus	20
11.2	Tiedonhaku ja aineiston analyysi	21
11.3	Tulosten pohdinta ja johtopäätökset	22
	Lähteet	23

Liitteet

Liite 1. Aineistonhallintasuunnitelma

Liite 2. Infograafi

1 Johdanto

Tämä opinnäytetyössä kootaan tietoa työhyvinvoinnin edistämisestä sosiaali- ja terveysalalla. Aihetta käsitellään koko työyhteisön näkökulmasta, ja siitä kuinka kaikki osapuolet pystyvät erikseen parantamaan työhyvinvointia työpaikallaan. Aihetta käydään läpi lakien kautta, jotka ovatkin hoitotyön pohjana. Aihe on rajattu työhyvinvoinnin merkityksestä sen ylläpitoon sekä parannukseen koko työyhteisön näkökulmasta.

Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa infograafi Hämeen ammattikorkeakoulun hoitotyön johtamisen ja kehittämisen opintokurssille. Infograafi toimii visuaalisena oppimateriaalina, joka tiivistää työhyvinvoinnin edistämisen keskeiset käytännöt sosiaali- ja terveysalalla. Tavoitteena on, että infograafi innostaa opiskelijoita syventymään aiheeseen ja auttaa heitä ymmärtämään työhyvinvoinnin merkityksen omassa tulevassa ammatissaan. Tämä pyritään toteuttamaan siten, että infograafi tukee opintokurssin sisältöä, sekä jää mieleen opiskelijoille asiana minkä voi viedä mukanaan tulevalle työpaikalleen. Tutkimme sosiaali- ja terveysalan työhyvinvoinnin nykytilannetta ja siihen tulleita muutoksia. Työmme antaa konkreettisia neuvoja sekä tietoa työhyvinvoinnista sen parantamisesta ja ylläpidosta.

Työhyvinvointi vaikuttaa suoraan työntekijöiden sitoutumiseen ja työskentelyyn. Hyvinvoivat työntekijät ovat motivoituneita ja sitoutuneita työtehtäviinsä, mikä johtaa parempaan työtehoon, hyviin potilaskohtaamisiin sekä hyvään hoitotyöhön. Kun työntekijät voivat hyvin, he pystyvät keskittymään työhön paremmin ja tuottamaan korkealaatuista hoitotyötä. Kun asiaa katsotaan työnantajan näkökulmasta, silloin kun työntekijät kokevat, että heidän hyvinvointiaan arvostetaan ja tuetaan, he ovat halukkaampia pysymään yrityksessä pidempään. Tämä vähentää henkilöstön vaihtuvuutta, mikä puolestaan säästää organisaatiolta aikaa ja resursseja rekrytoinnissa ja koulutuksessa. (Koivikko, 2017, s. 14)

Työhyvinvointi vaikuttaa laajalti kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, jota avataan tässä opinnäytetyössä monesta eri näkökulmasta. Tietotekstin näkökulmana on työhyvinvoinnin merkitys ja kuinka voi omalla toiminnallaan vaikuttaa työntekijän sekä työyhteisön parempaan hyvinvointiin. Opetusmateriaalina sairaanhoitajaopiskelijoille tärkeä muistutus siitä, kuinka moneen eri asiaan työhyvinvointi vaikuttaa.

2 Mitä on työhyvinvointi?

Työhyvinvointi on monitahoinen käsite, jolla on merkittäviä vaikutuksia niin yksilöiden kuin organisaatioiden toimintaan. Työntekijöiden hyvinvointi on perusedellytys menestyvälle työpaikalle. Panostamalla työntekijöiden fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin, yritykset eivät ainoastaan paranna työilmapiiriään, vaan myös koko työyhteisöä ja sen hyvinvointia. Työhyvinvointi on siis kaikkien kannalta voittava strategia, joka vaatii jatkuvaa huomiota, sitoutumista ja erilaisia ratkaisuja. (Työterveyslaitos, n.d.-a)

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointi on aiheena tärkeä, sillä se vaikuttaa henkilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin myös työelämän ulkopuolella. Työhyvinvointiin liittyy laajalti myös työturvallisuus sekä työturvallisuuslaki. Näin molemmat, työturvallisuus sekä työhyvinvointi sisältää työntekijän fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin. (STM, 2024)

2.1 Työhyvinvoinnin edistäminen sosiaali- ja terveysalalla

Työhyvinvoinnin edistäminen käytännössä on tärkeä osa työpaikan toimintastrategiaa, joka vaikuttaa niin työntekijöiden tyytyväisyyteen kuin hyvään hoitotyöhön. Työhyvinvoinnin edistäminen vaatii kuitenkin monipuolista lähestymistapaa. Työympäristön fyysiset puitteet vaikuttavat suoraan työntekijöihin. Ergonomiset työpisteet, riittävä valaistus ja hyvä ilmanlaatu ovat perusasioita, jotka tulee huomioida. Lisäksi jopa työpaikan sisustuksessa voi hyödyntää rauhoittavia värejä ja luonnon elementtejä, mikä taas tukee mielenterveyttä. (TTK, n.d.-e)

Työhyvinvoinnin edistämässä on tärkeää, että työntekijät ovat mukana päätöksenteossa. Tämä voi tarkoittaa työhyvinvointikyselyiden toteuttamista, joissa työntekijät voivat antaa palautetta ja ehdotuksia. Näin työntekijät kokevat itsensä osaksi työyhteisöä, ja heidän ääntään kuunnellaan. Säännölliset kyselyt sekä keskustelut auttavat tunnistamaan ongelmat ja kehitysmahdollisuudet ajoissa. Säännölliset yksilölliset keskustelut esimiehen ja työntekijän välillä tarjoavat mahdollisuuden avata asioita syvällisemmin. Henkilökohtaiset keskustelut avaavat työntekijän yksilöllisiä tarpeita ja haasteita, joita kyselyt eivät aina paljasta. (Kähkönen, 2021)

Työntekijöille tulisi tarjota tukea psykologisissa ja fyysisissä asioissa. Tämä voi tapahtua esimerkiksi tarjoamalla pääsyä työterveyspalveluihin, tarjoamalla stressinhallintakursseja tai luomalla tukijärjestelmiä, joissa työntekijät voivat jakaa huoliaan. Työhyvinvoinnin edistäminen käytännössä vaatii kokonaisvaltaista lähestymistapaa, jossa otetaan huomioon työntekijöiden näkemykset, tarpeet ja toiveet. (TTK, n.d.-a)

Työyhteisötaitojen merkitys korostuu nykypäivän monimuotoisessa ja yhteistyöhön perustuvassa työympäristössä. Hyvät työyhteisötaidot, kuten viestintä, yhteistyö, ongelmanratkaisu ja empatia, edistävät tehokasta tiimityötä ja parantavat työilmapiiriä. Ne auttavat työntekijöitä ymmärtämään toistensa näkökulmia, luomaan parempaa luottamusta ja käsittelemään konflikteja rakentavasti, mikä johtaa parempaan työhyvinvointiin koko työyhteisössä. Toimiva työyhteisö on turvallinen ja se edistää hyvinvointia. Tällaisessa ympäristössä korostuvat tasa-arvo, oikeudenmukaisuus ja hyvä vuorovaikutus. Työtehtävät ovat sopivasti kuormittavia, ja tuen antaminen sekä saaminen onnistuu ilman ongelmia. Tavoitteet ovat selkeitä, työn organisointi sujuu hyvin, ja jokaisella on selkeä rooli, vastuu ja valtuudet työssään. Kaikki työyhteisön jäsenet tuntevat itsensä tervetulleiksi ja arvostetuiksi. (TTK, n.d.-b)

Keskustelutaidot ovatkin avain asemassa työhyvinvoinnin edistämisessä. Avoin työilmapiiri ei vain paranna työhyvinvointia vaan valmistaa lisäksi kohtaamaan muutoksia työelämässä. Hyvänä esimerkkinä toimii hyvinvointialueelle siirtyminen ja sen tuomat muutokset. Kun työilmapiiri on avoin, työntekijät uskaltavat puhua kohtaamistaan epäkohdista sekä ovat valmiimpia sopeutumaan muutokseen organisaatiossa. Talentia ammattiliiton vuonna 2023 huhtikuussa tuotetussa kyselyssä peräti 59 prosenttia jäsenkyselyyn vastanneista sosiaalialan työntekijöistä kokee työhyvinvointinsa heikentyneen sote-uudistuksen, eli kunnilta hyvinvointialueille siirtymisen seurauksena. (Karsio, 2023)

2.2 Työnantajan ja työntekijän yhteistyö

Työntekijän ja työnantajan yhteistyö työhyvinvoinnin edistämisessä on keskeinen tekijä menestyvässä työympäristössä. Hyvin toimiva yhteistyö luo perustan avoimelle keskusteluilmapiirille, jossa työntekijät voivat tuoda esille tarpeitaan ja toiveitaan. Työnantajan rooli on kuunnella näitä näkemyksiä ja kehittää yhteisiä käytäntöjä, jotka tukevat työhyvinvointia. (TTK, n.d.-b)

Työhyvinvoinnin edistämiseksi on tärkeää, että työnantaja tarjoaa selkeät resurssit, kuten koulutuksia, työhyvinvointiohjelmia tai mahdollisuuksien mukaan joustavia työaikoja.

Samalla työntekijöiden aktivoituminen ja osallistuminen päätöksentekoon luo yhteisöllisyyden tunnetta ja näin myös sitoutumista. (TTK, n.d.-b)

Erityisesti stressin ja työuupumuksen ehkäiseminen vaatii yhteistyötä, työntekijät voivat jakaa kokemuksiaan ja kehitysehdotuksiaan, kun taas työnantaja voi luoda ympäristön, jossa hyvinvointi asetetaan etusijalle. Yhteinen sitoutuminen työhyvinvoinnin parantamiseen ei ainoastaan lisää työntekijöiden tyytyväisyyttä, vaan myös parantaa koko organisaatiota ja sen mainetta. Työuupumus on Suomessa vakava ongelma, joka vaikuttaa paitsi kansanterveyteen myös elämänlaatuun. Sen ratkaisemiseksi tarvitaan laaja-alaisia ja monipuolisia toimenpiteitä. Ennaltaehkäisevissä toimissa on olennaista parantaa työpaikkojen kykyä tunnistaa ja puuttua työuupumukseen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tämä voidaan saavuttaa esimerkiksi resursoimalla esihenkilötyötä ja edistämällä eri tahojen välistä yhteistyötä. Erityisesti nuorten työelämään siirtymistä tukemalla voidaan ennaltaehkäistä työuupumusta. Tämä onnistuu parhaiten koulutuksen, mentoroinnin ja perehdytyksen avulla. (Valtioneuvosto, 2024)

Työhyvinvointi ei kuitenkaan ole vain työnantajan vastuulla. Työntekijöiden on otettava myös aktiivinen rooli omassa hyvinvoinnin edistämisessään. Tämä voi tarkoittaa omien rajojen asettamista työssä, itsestä huolehtimista vapaa-ajalla tai avun hakemista tarpeen mukaisesti. Molempien osapuolten on tärkeää ymmärtää, että hyvinvointi on jatkuvaa, joka vaatii säännöllistä arviointia ja mukauttamista. Työntekijän ja työnantajan välinen yhteistyö on olennainen osa työhyvinvoinnin edistämistä. (Kähkönen, 2021)

3 Lainsäädäntö hoitotyön perustana

Lainsäädäntö sitoo työnantajaa puuttumaan työssä ilmeneviin tilanteisiin sekä puutteisiin ennalta ehkäisevästi sekä korjaavasti. Velvoitteet pohjautuvat muun muassa työturvallisuuslakiin, palvelussuhdelakiin, tasa-arvolakiin ja yhdenvertaisuuslakiin. (TTK, n.d.-c) Työnantajalla on myös yleinen huolehtimisvelvollisuus työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työpaikalla. Työhyvinvointi kuuluu yleisen huolehtimisvelvoitteeseen ja on näin osa työnantajan velvollisuuksista. (Minilex, n.d.)

3.1 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslaki on lainsäädäntö, joka säätelee työntekijöiden turvallisuutta ja hyvinvointia työpaikoilla. Lain tavoitteena on ehkäistä työssä tapahtuvia vahinkoja ja sairauksia sekä edistää turvallista työympäristöä. Työnantajilla on velvollisuus huolehtia työntekijöidensä turvallisuudesta, mikä sisältää riskien arvioinnin, koulutuksen ja tarvittavien toimenpiteiden toteuttamisen. Työntekijöillä puolestaan on oikeus osallistua turvallisuuskäytäntöjen kehittämiseen ja vaatia turvallista työskentely-ympäristöä. Laki edellyttää myös, että työturvallisuusasioista tiedotetaan ja että niistä käydään yhteistyössä keskusteluja ja neuvotteluja työnantajan ja työntekijöiden välillä. (Työsuojelu, n.d.)

Työturvallisuuslaissa (Työturvallisuuslaki, 2002) kuvataan tarkoitusta seuraavasti: Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Laki velvoittaa työnantaja arvioimaan ja hallitsemaan työpaikan riskitekijöitä. Tämä vähentää tapaturmien ja onnettomuuksien riskiä, mikä parantaa työntekijöiden turvallisuuden tunnetta. Hyvin toteutettu työturvallisuus parantaa myös psyykkistä hyvinvointia, sillä turvallinen ympäristö vähentää stressiä. (Työturvallisuuslaki, 2002)

3.2 Työsopimuslaki

Työsopimuslaki (55/2001) on Suomessa keskeinen laki, joka säätelee työntekijöiden ja työnantajien välisiä työsuhteita. Laki määrittelee työsopimuksen tekemisen, ehtojen ja päättämisen peruseräatteen. Työsopimus voi olla toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen, ja sen sisältöön kuuluu muun muassa työtehtävät, palkka, työaika sekä lomat. (Työsopimuslaki, 2001) Laki suojaa työntekijöiden oikeuksia ja velvoittaa työnantaja noudattamaan sovittuja ehtoja. Työsopimuslaki edellyttää myös kirjallista sopimusta tietyissä tilanteissa, kuten määräaikaisissa työsuhteissa. Lain tarkoituksena on taata kohtuulliset ja selkeät puitteet työnteolle sekä turvata työntekijöiden perusoikeudet työelämässä. (STM, 2024)

Työsopimuslaki on olennainen osa työelämää, joka vaikuttaa suoraan työhyvinvointiin. Sen tarjoama selkeys, oikeudet ja turva luovat perustan myönteiselle työilmapiirille, joka edistää työntekijöiden hyvinvointia, sitoutumista ja motivaatiota. Työsopimuslaki takaa työntekijöille selkeät oikeudet ja velvollisuudet, mikä vähentää epäselvyyksiä työtehtävissä.

Kun työntekijät tietävät, mitä odotetaan ja mitkä ovat heidän oikeutensa, luo se turvallisuuden tunnetta ja lisää tyytyväisyyttä. (STM, 2024)

3.3 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslaki on suomalainen laki, joka pyrkii edistämään ja turvaamaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kaikilla elämänalueilla. Lain tarkoituksena on estää syrjintää esimerkiksi sukupuolen, iän, etnisen taustan, uskonnon, vammaisuuden tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Laki velvoittaa niin viranomaiset kuin työnantajat ja muut toimijat huomioimaan yhdenvertaisuuden periaatteet päätöksenteossaan ja toiminnassaan. (Yhdenvertaisuuslaki, 2014)

Yhdenvertaisuuslain seuranta ja valvonta on tärkeä osa yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa. Yhdenvertaisuuslaki toimii osana kokonaisvaltaista työhyvinvointia ja vaikuttaa välittömästi työhyvinvointiin silloin kun työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti. Lisäksi avoin ja yhdenvertainen työilmapiiri vähentää syrjintään liittyvää pelkoa ja ahdistusta. (Yhdenvertaisuuslaki, 2014)

3.4 Tasa-arvolaki

Tasa-arvolaki on Suomessa vuonna 1986 voimaan tullut laki, jonka tarkoituksena on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja ehkäistä syrjintää työelämässä. Lain myötä työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvoa ja laatia tasa-arvosuunnitelmia, joissa arvioidaan ja kehitetään tasa-arvon toteutumista omalla työpaikalla. Tasa-arvolaki kattaa myös osa-alueita kuten palkkatasa-arvon, perhevapaat ja syrjinnän ehkäisemisen. Lain tavoitteena on luoda oikeudenmukainen sekä yhdenvertainen yhteiskunta kaikille sukupuolille. Tasa-arvolain toimeenpano on osa laajempaa sukupuolten tasa-arvon edistämistä yhteiskunnassa. (Tasa-arvolaki, 609/1986) Tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta valvovat tasa-arvolain toteutumista, ja voivat sakon uhalla kieltää työnantajan syrjivän menettelyn ja velvoittaa toimimaan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. (Tasa-arvo, n.d.)

4 Eettisen työkuulttuurin vaikutukset työyhteisössä

Eettiset periaatteet ovat tärkeitä jokapäiväisessä työssä. Ne vaikuttavat siihen, miten työntekijät kohtelevat toisiaan, miten päätöksiä tehdään ja miten organisaatioita johdetaan. Eettinen työympäristö edistää luottamusta, avoimuutta ja yhteistyötä. (Superliitto, n.d.-a)

Sairaanhoitajan ja työyhteisön hyvinvointi on keskeinen tekijä eettisen toiminnan ja eettisyyden kehittymisen kannalta. Työhyvinvointiin vaikuttavat muun muassa työilmapiiri, kollegiaalisuus, vuorovaikutus, työyhteisötaidot, luottamus ja johtaminen. Yhteistyö työnantajan ja muiden työntekijöiden kanssa, kuten TyHy-toiminta, on tärkeää työn kehittämisessä ja henkilöstön terveyden edistämisessä. Työn ilo ja elämänilo lisäävät hoitajan voimavaroja, mikä heijastuu myös potilastyöhön. Huumorin käyttö työpaikalla voi edistää avointa vuorovaikutusta ja myönteistä ilmapiiriä, mutta se voi myös muodostaa vallankäytön välineen, riippuen siitä, miten sitä käytetään. (Superliitto, n.d.-b)

Eettiset ongelmat, kuten epäoikeudenmukaisuus, syrjintä tai epäeettinen johtaminen, voivat heikentää työntekijöiden sitoutumista ja motivaatiota. Eettisyys on merkittävä asia koko sosiaali- ja terveystalouden työskentelyn kannalta. Työntekijät, jotka kokevat, että heidän arvojaan ei kunnioiteta tai että työpaikalla vallitsee epäoikeudenmukaisuus, voivat altistua stressille, masennukselle ja loppuun palamiselle. Tällaisessa ympäristössä työhyvinvointi kärsii, mikä voi johtaa myös korkeampiin sairauspoissaoloihin ja henkilöstön vaihtuvuuteen. (Superliitto, n.d.-a)

Lisäksi päätökset liittyen esimerkiksi budjetointiin, koulutusten määrään ja sisältöön vaikuttavat työyhteisöihin ja työntekijöiden hyvinvointiin. YT-neuvottelut voivat tuoda mukanaan suurta epävarmuutta työntekijöiden keskuudessa. Henkilöstövähennykset, työtehtävien muutokset tai lomautukset voivat lisätä stressiä ja ahdistusta työntekijöiden keskuudessa, mikä vaikuttaa heidän työhyvinvointiinsa. Erityisesti epävarmuus omasta työsuhteesta voi johtaa psyykkiseen kuormitukseen, joka ilmenee esimerkiksi unen ongelmina, työkyvyn heikkenemisenä tai lisääntyneinä sairauspoissaoloina. (STTK, 2024)

5 Sairaanhoitajaopiskelijan siirtymäshokki työelämään

Siirtymäshokki on tunnettu ilmiö erityisesti terveydenhuollon aloilla. Se liittyy vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kokemuksiin haasteisiin sekä työelämään sopeutumiseen. Erilaiset teoriat ja mallit, kuten Bennerin Novice to Expert -malli (1984), antavat syvempää ymmärrystä siitä, miten sairaanhoitajat kehittyvät ja sopeutuvat uuteen vastuullisempaan rooliinsa työelämässä. Bennerin malli kuvaa sitä, miten sairaanhoitajat siirtyvät kokeneemman tasolle alussa olevan "noviisin" kautta, tämä prosessi voi sisältää kuitenkin monia haasteita, jolloin voidaan puhua siirtymäshokista. (Saastamoinen, ym., 2019)

Tutkimuksissa on havaittu, että vastavalmistuneet sairaanhoitajat kokevat usein enemmän henkistä ja fyysistä stressiä, työmäärän ja vastuun kasvettua. Työpaine sekä työelämän ja yksityiselämän tasapainon löytäminen voi olla haastavaa. Siirtymäshokilla on havaittu olevan negatiivisia vaikutuksia paitsi sairaanhoitajien hyvinvointiin niin myös potilasturvallisuuteen ja -hoitoon. (Saastamoinen, ym., 2019)

Siirtymäshokin vaikutuksia voi lieventää erilaisilla tukitoimilla kuten: kokeneemmilta hoitajilta saatu ohjaus ja tuki, työelämän ja yksityiselämän tasapainon löytäminen sekä työkuormituksen hallinta. Näillä esimerkeillä pyritään vähentämään siirtymäshokin vaikutuksia ja parantamaan vastavalmistuneiden sairaanhoitajien sopeutumista työelämään. Siirtymäshokki on monivaiheinen ja haastava kokemus, jonka vaikutukset näkyvät sekä sairaanhoitajien että potilaiden hyvinvoinnissa. (Tiessalo, 2020)

Opiskelijoiden jaksaminen on noussut keskeiseksi huolenaiheeksi, erityisesti hoitoalalla. Suomen Sairaanhoitajat toteutti sairaanhoitajaopiskelijoille suunnatun kyselyn joulukuun 2023 ja tammikuun 2024 aikana, johon osallistui 400 opiskelijaa eri ammattikorkeakouluista. Suurin osa vastaajista oli sairaanhoitajatutkinto-opiskelijoita, jotka tekevät opintojensa ohessa palkkatöitä. Kyselyn tulokset osoittavat, että 91 prosenttia opiskelijoista yhdistää työnteon ja opiskelun, mikä viittaa taloudellisiin paineisiin tai tarpeeseen hankkia käytännön työkokemusta jo opintojen aikana. Yli puolet vastaajista koki itsensä kuormittuneiksi tai erittäin kuormittuneiksi, mikä viittaa siihen, että monet opiskelijat kamppailevat opiskelun, työelämän ja henkilökohtaisen elämän tasapainottamisessa. Opintojen ja työelämän yhdistäminen tuo mukanaan monia haasteita. Teoriaopintojen suorittaminen vaatii aikaa ja keskittymistä, mutta samanaikaisesti käytännön harjoittelut voivat viedä opiskelijalta vielä enemmän aikaa ja energiaa. (Koivikko & Pauna, 2024) Erityisesti terveydenhuollon ja hoitoalan opiskelijat kokevat harjoittelujen olevan erittäin vaativia, sillä ne edellyttävät käytännön taitojen oppimista kiireisessä ja joskus henkisesti raskaassa ympäristössä. Opintojen aikana työnteon ja harjoittelun yhdistämisen haasteet voivat lisätä opiskelijoiden stressiä ja uupumusta, mikä puolestaan voi vaikuttaa opiskelun laatuun ja opintojen etenemiseen. (Tiessalo, 2020)

Opiskelijat kokevat myös, että teoriassa ja käytännön työelämässä opittavat taidot eivät aina kohtaa toisiaan. Harjoittelujen aikana opiskelijat voivat huomata, että koulutuksessa opitut asiat eivät aina ole täysin sovellettavissa todellisiin työtilanteisiin. Tämä ero voi aiheuttaa turhautumista ja stressiä, koska opiskelijat kokevat, että heidän täytyy oppia uutta käytännön työssä, vaikka perusasiat eivät ole täysin vakiintuneita teoriassa.

Tämä "teoria-praktiikka-erotus" on yleinen huolenaihe monilla aloilla, mutta erityisesti terveysalalla sen vaikutukset voivat olla merkittäviä. (Saastamoinen, ym., 2019)

Terveydenhoitoalalla olisi tärkeää, että opiskelijoille tarjotaan selkeitä ja toimivia käytännön tukitoimia, jotka auttavat heitä yhdistämään opiskelu ja työelämä tasapainottavasti.

Esimerkiksi opettajien ja ohjaajien tuki harjoitteluissa, mahdollisuus osallistua vertaisryhmiin ja oikeanlainen tuki opiskelijoiden jaksamiseen voivat auttaa lieventämään opiskelijoiden kuormitusta. Lisäksi olisi tärkeää, että opiskelijat saavat mahdollisuuden kokeilla eri rooleja ja työympäristöjä harjoitteluiden aikana, jolloin heidän saama kokemuksensa on monipuolisempaa ja he voivat paremmin valmistautua tulevaan työelämään. Opiskelijoiden jaksaminen ja hyvinvointi ovat keskeisiä tekijöitä paitsi heidän itsensä, myös potilaiden ja työyhteisöjen hyvinvoinnin kannalta. (Saastamoinen, ym., 2019)

6 Työhyvinvoinnin merkitys jaksamisessa

Hyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Työhyvinvointi on avain asemassa työntekijöiden jaksamiseen, tyytyväisyyteen ja koko työskentelyyn. (Mieli ry, 2021) Hyvinvoiva työntekijä suoriutuu työtehtävistä tehokkaasti, on motivoitunut sekä sitoutunut työhönsä. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös työtehtävien mielekkyys, työyhteisön turvallisuus, johtamisen aktiivisuus ja työntekijän terveys. Työhyvinvointi pitää sisällään psyykkisen ja fyysisen terveyden. Hyvinvointia tukevat myös tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä, työympäristö ja sen ergonomia sekä mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen. Johtamisen rooli on merkittävä, sillä avoin viestintä, selkeät tavoitteet ja tuki työntekijöille luovat pohjan hyvinvoinnille. (TTK, n.d.-d)

6.1 Fyysinen hyvinvointi

Fyysinen hyvinvointi on terveyden perusta. Fyysisen hyvinvoinnin edellytyksenä on liikunta, terveellinen ruokavalio sekä riittävä lepo, jotka ylläpitävät tarvittavaa energiatasoa ja keskittymiskykyä. Tällöin työntekijä kestää paremmin fyysistä kuormitusta ja palautuminen on nopeampaa. Liikunta ehkäisee merkittävästi työ- ja toimintakykyä heikentäviä sairauksia. Lisäksi liikunta auttaa vähentämään stressiä ja unettomuutta, joka vaikuttaa positiivisesti työkykyyn ja suoriutumiseen työssä. Myös fyysisestä hyvinvoinnista huolehtiminen vähentää työntekijöiden sairauspoissaoloja. (Työterveyslaitos, n.d.-b)

Hoitotyö on usein fyysisesti kuormittavaa. Usein potilaita ja asiakkaita avustetaan käsin apuvälineiden sijaan. Voi olla, ettei riittäviä apuvälineitä ole saatavilla, avustaminen on nopeampaa käsin, tai apuvälineitä ei osata käyttää asianmukaisesti. Tällöin työskentely on epäergonomista. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien riski kasvaa etukumarassa ja kiertävissä asennoissa. Työperäiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet kehittyvät pikkuhiljaa, jolloin niiden syntymiselle ei ole yksittäistä syytä. (TTK, n.d.-d)

Työntekijällä on mahdollisuus edistää omaa fyysistä hyvinvointia vapaa-ajalla liikkumalla riittävästi. Suosituksen mukaan aikuisen tulisi harrastaa sykettä nostattavaa liikuntaa vähintään 2h 30min viikossa ja lihaskuntoa ylläpitävää liikuntaa kaksi kertaa viikossa. Arkiliikunnan merkitys hyvinvoinnissa on merkittävä. Esimerkiksi valitsemalla hissien sijasta portaat tai kulkemalla työmatkan polkupyörällä tai kävellen, edistää omaa fyysistä terveyttä huomaamattaan. Sosiaali- ja terveysalalla usein hyötyliikuntaa kertyy työpäivän ajanakin. Viikon vuodelepo heikentää kestävyyskuntoa ja lihasvoimaa jopa n. 20 prosenttia, ja kunnon palautuminen kestää huomattavasti kauemmin. (Työterveyslaitos, n.d.-b)

Riittävä ja monipuolinen ravitsemus on myös merkittävässä roolissa fyysistä hyvinvointia, ja se onkin olennainen osa terveyttä. Tasapainoinen ruokavalio takaa riittävät ravintoaineet ja energian työpäivään. Riittävä ravinto auttaa aivoja toimimaan, ja aivot tarvitsevat jatkuvasti energiaa. Ravitsemuksella on vaikutusta myös keskittymiseen ja mielialaan.

(Työterveyslaitos, n.d.-b) Riittoisa ja laadukas uni on yksi hyvinvoinnin peruspilareista. Riittävä lepo on olennaisen tärkeää palautumisen ja jaksamisen kannalta. Suositusten mukaan aikuisen tulisi saada unta 6–9 tuntia vuorokaudessa. Riittämätön lepo vaikuttaa muistiin, ajatteluun, toimintaan ja tunteisiin. Riittävä unen saanti auttaa keskittymään ja vaikuttaa positiivisesti myös elimistön puolustusjärjestelmään. Univaje altistaa työssä virheille, joka voi vaikuttaa suoraan potilasturvallisuuteen. Työnantajalla on velvollisuus huolehtia riittävien lepoaikojen toteutumisesta, jotta työntekijät ei altista itseään loppuun palamiselle. Työhyvinvoinnin näkökulmasta fyysinen hyvinvointi kattaa riittävät lepoajat, ergonomiset työpisteet ja apuvälineet sekä säännöllisen ruokailun myös työpäivän aikana. Työntekijän tulisi huomioida työskennellessään ergonomisen työskentelyn merkitys hyvinvointiin. (Terveyskylä, n.d.)

6.2 Psyykkinen hyvinvointi

Mielenterveys on olennainen osa terveyttä. WHO on määritellyt mielenterveyden olevan hyvinvoinnin tila, jossa ihminen voi nähdä omat kyvyt ja kykenee selviytymään elämän haasteista, pystyy työskennellä ja ottaa osaa yhteisön toimintaan.

Mielenterveys koostuu monesta tekijästä, jotka vaihtelevat elämäntilanteen mukaan. Mikäli olot ovat suotuisat, voimavarat kasvavat, mutta kuormittavissa olosuhteissa voimavarat kuluvat. (Mieli Ry, 2021)

Psyykinen hyvinvointi pitää sisällään mm. stressinsietokyvyn ja sopeutumisen muuttuviin tilanteisiin. Psyykinen hyvinvointi vaikuttaa työntekijän työssä suoriutumiseen ja yleiseen työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnista puhuttaessa tulisi keskittyä myös työpahoinvointiin. Työpahoinvointia aiheuttaa muun muassa kiire ja stressi, työpaikkakiusaaminen sekä epävarmuus. Työpahoinvoinnin jatkuessa työn tekemisestä häviää innostus ja mielenkiinto, ja se aiheuttaa lisäksi työuupumusta. Tutkimusten mukaan stressin on havaittu olevan yksi suurin syy sairauspoissaoloille työpaikoilla. Lisäksi työperäinen stressi aiheuttaa kuluja ja vaikuttaa negatiivisesti työtehokkuuteen. Suomessa suurin työkyvyttömyyden syy on masennus, ja stressi voi jopa viisinkertaistaa riskiä sen puhkeamiseen. (Mieli ry, 2021)

Työn määrä, kiire, työtehtävien haasteellisuus, fyysinen rasitus, korkeat työtavoitteet sekä työympäristön rasitteet lukeutuvat työpaikan stressitekijöihin. Stressi ei aina ole kuitenkaan kielteinen ilmiö, vaan se saa parhaimmillaan meidät liikkeelle ja auttaa saavuttamaan huippusuorituksia. Stressi lyhytkestoisesti ei ole haitaksi, vaan voi parantaa suorituskyykyä. (Työsuojeluhallinto, n.d.)

6.3 Sosiaalinen hyvinvointi

Sosiaalinen hyvinvointi on osa kokonaisvaltaista hyvinvointia, joka pitää sisällään yksilön kokemuksen osallisuudesta, ihmissuhteista ja yhteisön tuesta. Sosiaalinen hyvinvointi ei ole ainoastaan tunne, vaan se ulottuu yhteiskunnallisiin tekijöihin, kuten tasa- arvoon, osallistumismahdollisuuksiin ja yhteisön voimavaroihin. Sosiaalinen hyvinvointi pitää sisällään sosiaaliset suhteet sekä yksilön ja yhteisön turvaverkon. Keskeisessä roolissa on ihmissuhteet. Hyvä suhde perheeseen, ystäviin ja työyhteisöön parantaa elämänlaatua ja auttaa selviytymään vaikeistakin tilanteista. (Fadjukoff, ym., 2022)

Sosiaalisella hyvinvoinnilla on vaikutus terveyteen. Sosiaalinen eristäytyminen ja yksinäisyys vaikuttaa negatiivisesti sekä psyykkiseen että fyysiseen terveyteen. Työhyvinvoinnin näkökulmasta psykososiaaliseen työympäristöön vaikuttavat sosiaaliset kontaktit, työilmapiiri, organisaation ja työyhteisön kulttuuri, arvot, normit ja vastuunjako. Työyhteisö on psykososiaalinen ympäristö, johon kuuluu johtaminen, organisointi, yhteistyö, viestintä, vuorovaikutus sekä yksilön käytös. (Karjalainen, 2020, s. 37)

Hyvinvoiva työyhteisö perustuu luottamukseen ja avoimuuteen, jossa työyhteisön jäsenet tukevat toisiaan sekä jakavat kokemuksia ja tietoa. Työyhteisössä muodostuu sosiaalisia verkostoja ja hyvä vuorovaikutus on keskeinen osa työpaikan sosiaalista hyvinvointia. Päätöksentekoon osallistaminen ja oman työhön vaikuttaminen edistää myös sosiaalista hyvinvointia. Se pitää sisällään myös sen, ettei työyhteisössä hyväksytä syrjintää, häirintää tai kiusaamista. Kuten muilla terveyden ja hyvinvoinnin osa-alueilla, myös sosiaalisen hyvinvoinnin haasteet näkyvät työyhteisössä sairauspoissaoloina ja huonona työilmapiirinä. (TTK, n.d.-b)

Työpahoinvointi hoitoalalla on vakava ongelma, joka vaikuttaa niin työntekijöiden omaan hyvinvointiin kuin potilaidenkin hoitoon. Syitä työpahoinvointiin voivat olla raskas työkuormitus, riittämätön tuki, iän tai resurssien puute, sekä jatkuvat emotionaaliset haasteet, kuten hoitotyön vaatimukset. (Mikkonen, 2016)

7 Työnohjaus työhyvinvoinnin edistäjänä

Työnohjaus on olennainen osa työyhteisön ja työskentelyn tukemista. Työnohjaus ei ole pakollinen, mutta hyvin yleinen toimintatapa sosiaali- ja terveysalalla. Työnohjaus tarkoittaa ammatillista tukimuotoa, jossa yksilö tai työyhteisö saa ammatillista tukea oman työnsä tarkasteluun, kehittämiseen ja mahdollisten ratkaisujen löytämiseen. Työnohjausta pitää koulutettu työnohjaaja, jolla on erilaisia menetelmiä ja työkaluja ohjaukseen. Työnohjauksen tavoitteet mietitään tapauskohtaisesti. (Tehy, 2015)

Yksilötyönohjaukseen osallistuu ainoastaan ohjattava ja ohjaaja. Yksilöistunto kestää tavallisimmin tunnin. Työnohjausprosessi kestää noin 1–3 vuotta, ja on keskimäärin 12 kertaa vuodessa. Yksilötyönohjaus tulee tarpeeseen silloin, kun ohjattava haluaa keskittyä hänelle tärkeisiin työssä nouseviin kysymyksiin. Kahden kesken on helpompi käydä läpi myös ohjattavalle vaikeita aiheita ja tunteita. Ryhmätyönohjauksella tarkoitetaan ohjausta, johon osallistuu tietyn työyhteisön jäsenistä koottu ryhmä tai koko pieni työyhteisö. Ryhmä voi koostua myös eri työyhteisöjen jäsenistä, jolloin osallistujia yhdistää toimiala. Ryhmäohjaus kokoontuu usein kaksi työnohjaustuntia kerrallaan (2x45min). Prosessi kestää keskimäärin 1–3 vuotta. Puhutaan myös erikseen työyhteisön työnohjauksesta, johon nimensä mukaisesti kohdistuu tietyn työyhteisön jäseniin. Työyhteisön työnohjaus toteutetaan ryhmätyönohjauksena. (Kallasvuo ym., 2012, s. 16)

Tutkimusten mukaan työnohjauksella on vaikutusta muun muassa työn laatuun, tehokkuuteen, työntekijän ammatti-identiteettiin, ammatilliseen kasvuun, työssä jaksamiseen ja esimiestyön kehittymiseen. Työyhteisö tarvitsee usein paikan, jossa keskustella ja pohtia omaa työtä, ja jossa on mahdollista sanoittaa omia tunteita ja kokemuksia työstä.

Työnohjaus mahdollistaa työn synnyttämien kokemusten tutkimisen. Työnohjauksen tarkoitus on tarkastella työtä ja jakaa työssä syntyneitä kokemuksia, joita tarkastellaan eri näkökulmista. Työnohjauksessa olevan vuorovaikutuksen tulee olla riittävän avointa, jotta hyödyttävän tarkastelun tavoite toteutuu. Työnohjauksen tavoite on olla oppimistapahtuma, jossa voi tulla tietoiseksi omasta tavasta työskennellä, pohtia sitä yhdessä ja kehittyä ammatillisesti. Työnohjaukseen kuuluu luottamus ja myös työnohjaajaa sitoo vaitiolovelvollisuus. Jokaisella osallistujalla on oikeus päättää itse, mitä ohjaustilanteessa kertoo. (Kallasvuo ym., 2012, s. 32) Työnohjouksesta voi saada uusia näkökulmia, oppia analysointia, itseluottamusta, rohkeutta, uusia viestintätaitoja, keinoja työuupumuksen ehkäisyyn, eväitä itsensä kehittämiseen ja selvyyttä siihen, mitä työelämältä oikeasti haluaa. (Tehy, 2015)

8 Ennaltaehkäisyn ja palautumisen merkitys

Sosiaali- ja terveysalalla työhyvinvointi on jatkuvasti koetuksella, sillä työntekijät kohtaavat usein emotionaalisesti kuormittavia asiakastilanteita, pitkiä työvuoroja ja fyysistä sekä henkistä stressiä. Tässä ympäristössä ennaltaehkäisyn ja palautumisen merkitys nousevat, sillä ne ovat keskeisiä tekijöitä, joiden avulla voidaan ehkäistä työuupumusta, vähentää sairauspoissaoloja ja parantaa työntekijöiden yleistä hyvinvointia. (Työterveyslaitos, n.d.-c)

8.1 Ennaltaehkäisy työhyvinvointiin liittyvissä haasteissa

Ennaltaehkäisyn rooli työhyvinvointikulttuurissa on monialainen. Se tarkoittaa aktiivisia toimenpiteitä, joilla pyritään estämään ongelmien syntyminen ennen kuin ne eskaloituvat. Sosiaali- ja terveysalalla työpaineet voivat olla suuria, mutta kuormituksen tasapainottaminen on yksi tehokkaimmista ennaltaehkäisyn keinoista. Työntekijöiden kuormituksen seuraaminen ja varhainen puuttuminen ovat ensiarvoisen tärkeitä. (Mielenterveystalo, n.d.)

Työkuorman arviointi ja sen säätely ovat avainasemassa ennaltaehkäisevässä työssä, säännölliset keskustelut työntekijöiden kanssa työkuormasta ja jaksamisesta auttavat tunnistamaan liian suuret työmäärät ja niihin liittyvät riskit.

Työtehtävien priorisointi, työntekijöiden tukeminen ja resurssien lisääminen ovat niitä toimenpiteitä, joilla voidaan estää liiallinen kuormitus ja sen negatiiviset vaikutukset. (Mielenterveystalo, n.d.) Ennaltaehkäisevänä toimenpiteenä työpaikat voivat tarjota lisäksi tukipalveluja, kuten työnohjausta ja psykososiaalista tukea. Työntekijöiden hyvinvointia voidaan tukea myös tarjoamalla mahdollisuus keskustella työpaineista turvallisessa ympäristössä, jossa työntekijän ei tarvitse pelätä leimautumista. (Mielenterveystalo, n.d.)

8.2 Palautuminen ja sen merkitys

Palautuminen mahdollistaa työntekijöiden jaksamisen pitkällä aikavälillä. Sosiaali- ja terveysalalla työn kuormittavuus on välillä korkeaa ja riittävä palautuminen on elintärkeää. (Mielenterveystalo, n.d.) Tutkimuksissa, joissa käsitellään palautumista, puhutaan ulkoisesta ja sisäisestä palautumisesta. Ulkoinen palautuminen tarkoittaa vapaa-aikaa ja sisäisestä palautumisesta puhuttaessa tarkoitetaan palautumista työpäivän aikana. Molemmat ovat hyvinvoinnin kannalta tärkeitä. Mikäli työpäivän aikana tauolla onnistuu palautumaan stressistä, pystyy kuormituksen kertymisen katkaisemaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. (Virtanen, 2021, s. 53) Työpäivän aikana tapahtuva palautuminen tapahtuu taukojen aikana. Suomalaisen tutkimuksen mukaan lounastauoilla palautuminen oli yhteydessä tarmokkuuden kokemukseen ja vähäisempään väsymykseen vielä vuodenkin päästä. Tutkimuksen mukaan palautumiseen vaikuttaa se, kenen kanssa tauon pitää, onko hyvä työilmapiiri ja onko työpaikalta mahdollista poistua esimerkiksi lounastauon ajaksi. Myös työyhteisön suhtautumisella palautumiseen ja tauottamiseen, on usein suuri vaikutus palautumiseen. (Virtanen, 2021, s. 161)

Sosiaali- ja terveysalalla pitkäaikainen altistuminen henkiselle rasitukselle ilman riittävää palautumista voi johtaa työuupumukseen ja jopa ammatilliseen väsymykseen. Työhyvinvointiin vaikuttaa merkittävästi se, miten työntekijät käsittelevät työssä koettuja tunteita, stressiä ja henkisesti raskaita työtilanteita kuten kuolema, elvytys ja väkivalta tilanteet. Erilaiset debriefing- ja työnohjausryhmät voivat tarjota mahdollisuuden käsitellä vaikeita asiakastilanteita ja tunteita, joita ne herättävät. Tällainen tukeva keskustelukulttuuri vähentää työntekijöiden henkistä kuormitusta. (Työsuojeluhallinto, n.d.)

Vapaa-aika, perhesuhteet ja ulkoilu ovat tärkeitä tekijöitä henkisessä palautumisessa. Työntekijöiden tukeminen tasapainoisessa työ- ja vapaa-aikakulttuurissa auttaa heitä lataamaan akkujaan ja palaamaan työhönsä virkistyneinä ja valmiina kohtaamaan uudet haasteet. Yksilöiden henkilökohtaisen elämän sovitusta työelämään on tärkeässä asemassa työhyvinvoinnin edistämisessä.

On tärkeää, että ennaltaehkäisyn ja palautumisen tukeminen ei jää pelkästään yksilön vastuulle, vaan siitä tulee osa työyhteisön ja koko työpaikan kulttuuria. Työhyvinvointiin liittyvät toimet tulisi olla osana päivittäistä työkäytäntöjä. (Työterveyslaitos, n.d.-c)

Työhyvinvointia tukevan kulttuurin luominen edellyttää, että työpaikalla on mahdollisuus tarjota tarvittavat työkalut ja tukipalvelut. Esimiehet ovat avainasemassa ennaltaehkäisyn ja palautumisen edistämisessä. He voivat mallintaa tervettä työ- ja vapaa-ajan tasapainoa, tarjota palautetta ja tukea työntekijöitä, sekä huolehtia siitä, että työtehtävät ovat realistisia ja tasapainossa työntekijöiden jaksamisen sekä osaamisen kanssa. (Mielenterveystalo, n.d.)

9 Resilienssin ja jaksamisen tukeminen

Resilienssi, eli kyky sopeutua ja toipua vaikeista tilanteista, on keskeinen tekijä sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien hyvinvoinnissa. Resilienssi on erityisen tärkeä ominaisuus hoitoalan ammattilaisille, jotka kohtaavat usein henkisesti sekä fyysisesti kuormittavia tilanteita työssään. Avun pyytäminen ja toisten tukeminen haastavina aikoina ovat olennainen osa resilienssiä. Resilienssi ei poista elämän tai työelämän vaikeuksia tai kriisejä, jotka voivat hetkellisesti pysäyttää tai jopa lamauttaa. Sen sijaan se auttaa meitä löytämään voimavaroja nousta ylös ja jatkaa eteenpäin. Erityisesti muiden ihmisten tuki on tärkeä tekijä, joka vahvistaa kykyämme selviytyä ja palautua vaikeista tilanteista. (Mieli ry, 2024)

Marta Sánchez-Zaballos ja Maria Pilar Mosteiro-Díazin luomassa tutkimuksessa tarkasteltiin hoitoalan ammattilaisten, erityisesti päivystyksessä työskentelevien resilienssiä. Tutkimuksen tavoitteena oli syventää ymmärrystä siitä, miten nämä tekijät vaikuttavat työntekijöiden kykyyn kohdata työelämän haasteet ja sopeutua paineisiin, jotka ovat yleisiä terveydenhuollon työympäristössä. Tutkimukseen osallistui 321 päivystyksessä työskentelevää terveydenhuollon ammattilaista, kuten lääkäreitä ja sairaanhoitajia. Heitä pyydettiin täyttämään kyselylomake, joka sisälsi kysymyksiä (mm. ikä, sukupuoli, perhesuhteet) sekä työhön liittyviä kysymyksiä (kuten työtehtävä, työvuorot, kokemus ja työolojen kuormittavuus). (Sánchez-Zaballos & Mosteiro-Díaz, 2021)

Lisäksi resilienssiä mitattiin tässä tutkimuksessa Wagnildin ja Youngin kehittämällä Resilience Scale–25 (RS-25) -asteikolla, joka mittaa henkilön kykyä sopeutua ja palautua vaikeista tilanteista. Tutkimuksessa kävi ilmi, että yksineläminen ja avioero olivat yhteydessä heikompaan resilienssiin.

Eryityisesti avioero oli tilastollisesti merkitsevä tekijä, sillä eroamiseen liittyvä psykologinen stressi voi heikentää kykyä palautua työssä kohdatuista haasteista. Toisaalta perhesuhteet, kuten kumppani ja lapset, olivat yhteydessä korkeampaan resilienssiin, mikä tukee aiempia tutkimuksia, joissa on havaittu perhesuhteiden tarjoavan henkistä tukea ja vakautta. (Sánchez-Zaballos & Mosteiro-Díaz, 2021)

Resilienssiin vaikutti merkittävästi myös työvuorot sekä niiden pituus ja myös mihin ammattiryhmään kuului. Esimerkiksi hoitajat ja sairaanhoitajat, jotka eivät työskennelleet yövuoroissa, kuuluivat useammin matalan resilienssin ryhmiin. Tämä voi johtua siitä, että yövuorojen työrytmi voi häiritä työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia, mikä puolestaan vähentää heidän kykyään palautua kuormittavista työtilanteista. Pidempi ammattikokemus ja kokemus päivystystyöstä puolestaan olivat yhteydessä korkeampaan resilienssiin, mikä viittaa siihen, että kokemus auttaa kehittämään sopeutumiskykyä ja käsittelemään siitä tulevaa stressiä, mikä puoltaa sairaanhoitajaopiskelijoiden siirtymäshokkia. (Sánchez-Zaballos & Mosteiro-Díaz, 2021)

Työntekijöistä, jotka osallistuivat tutkimukseen, noin 80 prosenttia ilmoitti kokevansa työnsä stressaavaksi. Tämä työperäinen stressi oli merkittävä tekijä, joka heikensi resilienssin tasoja. Jatkuva stressi voi altistaa työntekijät uupumukselle ja vaikuttaa heidän kykyynsä selviytyä työstä ja työpaikan mukana tulevista haasteista. Eryityisesti työvuorojen ja työolojen parantaminen, kuten yövuorojen määrän vähentäminen ja ammatillisen tuen tarjoaminen, voivat auttaa parantamaan hoitoalan ammattilaisten resilienssiä. Myös ammatillinen kokemus ja tuki perhesuhteista voivat toimia suojaavina tekijöinä. (Sánchez-Zaballos & Mosteiro-Díaz, 2021)

10 Toiminnallinen opinnäytetyö

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa infograafi Hämeen ammattikorkeakoulun hoitotyön johtamisen ja kehittämisen opintokurssille. Infograafi toimii visuaalisena oppimateriaalina, joka tiivistää työhyvinvoinnin edistämisen keskeiset periaatteet ja käytännöt sosiaali- ja terveysalalla. Tavoitteena on, että infograafi innostaa opiskelijoita syventymään aiheeseen ja auttaa heitä ymmärtämään työhyvinvoinnin merkityksen omassa tulevassa ammatissaan.

10.1 Opinnäytetyön toteutus

Infograafi työhyvinvoinnin edistämisestä toteutettiin keräämällä teoriatietoa laajasti eri lähteistä sekä tutustumalla aiheeseen syvemmin. Opinnäytetyön aiheena on työhyvinvoinnin edistäminen sosiaali- ja terveysalalla, ja sen tavoitteena oli tuottaa infograafi, joka tiivistää teoriaosuuden visuaalisesti ja helposti ymmärrettävällä tavalla. Infograafi toimii osana Hämeen ammattikorkeakoulun hoitotyön johtamisen ja kehittämisen opintokurssia, jossa käsitellään työhyvinvoinnin merkitystä. Työn tarkoituksena on muistuttaa sairaanhoitajaopiskelijoita, kuinka voi omalla toiminnallaan edistää työhyvinvointia.

Infograafi toimii mielenkiinnon herättäjänä tärkeään aiheeseen. Opiskeluvaiheessa visuaalisesti toteutettu opetusmateriaali jää paremmin mieleen tulevaisuuden työkentälle. Työhyvinvointi on keskeinen osa sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten arkea, ja sen edistäminen vaikuttaa paitsi työntekijöiden hyvinvointiin myös potilaiden saamaan hoitoon. Osallistavat keskustelunaiheet infograafissa, kannustavat opiskelijoita pohtimaan omaa suhdettaan työhyvinvointiin, sen merkitykseen ja edistämiskeinoihin. Tämä infograafi ei ainoastaan toimi opetusmateriaalina, vaan sen on tarkoituksena herättää keskustelua ja lisätä tietoisuutta työhyvinvoinnin tärkeydestä sosiaali- ja terveysalalla. Tavoitteena on, että opiskelijat vievät mukanaan infograafista oppimansa asiat, ja heistä kasvaa tulevaisuudessa työhyvinvointia arvostavia ja sen eteen aktiivisesti toimivia ammattilaisia.

10.2 Infograafin rakentaminen

Toteutimme infograafin Canvan verkkosivustolla ja valitsimme huolellisesti infograafimallin, joka tukee aiheemme esittämistä. Mallin valinnassa otimme huomioon visuaalisen viestinnän tehokkuuden ja sen, miten hyvin se pystyy herättämään kiinnostusta kohderyhmässä, eli sairaanhoitajaopiskelijoissa. Visuaalinen ilme rakentui johdonmukaiseksi ja houkuttelevaksi. Valitsimme huomiota herättäviä värejä (punainen, keltainen), jotta aihe ei jäisi huomiotta. Käytimme myös tekstilaatikoita, jotka korostavat tärkeitä tietoja ja tekevät infograafista visuaalisesti dynaamisen.

Lisäksi kiinnitimme huomiota infograafin rakenteeseen. Aloitimme keräämällä otsikot, joka asetti aiheen kontekstiin. Tämän jälkeen esitimme keräämämme tiedot loogisessa järjestyksessä, jotta lukijan on helppo seurata sisältöä. Infograafi päättyi konkreettisiin toimintasuosituksiin, jotka kannustavat opiskelijoita pohtimaan omaa rooliaan työhyvinvoinnin edistämisessä.

10.3 Infograafin käyttö opetusmateriaalina

Infograafia voi esimerkiksi käyttää työhyvinvointia käsittelevillä luennoilla tai työpajoissa. Tunnin voi aloittaa esittelemällä infograafin, ja sen pohjalta käydä keskustelua siitä, mitä työhyvinvointi tarkoittaa ja miksi se on tärkeää niin työntekijöille kuin koko työyhteisölle. Opiskelijoita voi pyytää pohtimaan, miten infograafissa esitetyt työhyvinvoinnin edistämiskeinot liittyvät heidän omaan hyvinvointiinsa tai tulevaisuuden työpaikkaan. Tällöin voidaan herättää ajatuksia siitä, millaisia konkreettisia toimenpiteitä opiskelijat voivat omaksua työhyvinvointinsa parantamiseksi. Infograafia voi näin käyttää keskustelun pohjana, jossa käsitellään, kuinka työhyvinvointi liittyy opiskelijan omaan hyvinvointiin ja suhteisiin muihin. Näin opiskelijat voivat pohtivat omia tuntemuksiaan työpaineista ja jakaa omia tapojaan hallita stressiä. He voivat myös miettiä omaa ajanhallintaansa ja omia työyhteisötaitojaan.

Infograafia voi käyttää myös vertailupohjana ja pyytää opiskelijoita etsimään esimerkiksi verkosta tai kirjallisuudesta muita työhyvinvointiin liittyviä visuaalisia esityksiä. He voivat vertailla ja arvioida, mikä tekee infograafista toimivan ja helppokäyttöisen opetusmateriaalina. Tämä vertailu voi auttaa syventämään ymmärrystä työhyvinvoinnin merkityksestä ja visuaalisten esitysten roolista tiedon välittämisessä.

Esimerkki oppitunnista: järjestäkää projektityö, jossa opiskelijat jakautuvat pieniin ryhmiin ja suunnittelevat oman infograafinsa työhyvinvoinnista. Ryhmät voivat analysoida infograafin sisältöä ja pohtia kuinka he voivat parantaa työhyvinvointia esim. koulussa, harjoittelupaikassa tai työpaikallaan. He voivat valita eri osa-alueita, kuten työergonomia, työyhteisön tuki tai ajanhallinta, ja luoda visuaalisen esityksen, joka kuvastaa heidän valitsemiaan aiheita. Näin opiskelijat syventyvät aiheeseen paremmin, joka onkin tämän infograafin tarkoituksena. Infograafi toimii tässä kontekstissa sekä inspiraationa että pohjana luovalle suunnittelulle. Se voi toimia keskustelun, henkilökohtaisen pohdinnan, vertaisoppimisen ja käytännön tehtävien tukena. Tärkeintä on, että infograafia ei nähdä vain tiedon jakamisen välineenä, vaan myös oppimisen, reflektoinnin ja aktiivisen osallistumisen työkaluna, joka edistää osallistavaa oppimista.

11 Pohdinta

Opinnäytetyö käsittelee työhyvinvointia sosiaali- ja terveysalalla. Aihe on ajaton ja erittäin tärkeä, sillä työhyvinvointi vaikuttaa suoraan työntekijöiden jaksamiseen, työssä viihtymiseen ja potilastyöhön. Sairaanhoidajien ja muiden terveydenhuollon ammattilaisten työhyvinvointi on keskeinen osa työyhteisön toimivuutta ja potilasturvallisuutta.

Opinnäytetyön eteneminen on ollut opettavaista, teoriaan on uppoutunut täysin mukaan ja aihetta on tutkittu useasta näkökulmasta. Toteutusprosessi Canvalla oli myös opettavainen kokemus. Sen avulla ymmärsimme, miten visuaalinen suunnittelu voi vaikuttaa tiedon välittämiseen ja oppimiseen. Infograafin luominen opetti meille, kuinka tärkeää on yhdistää sisällöllinen ja visuaalinen viesti, jotta viesti on tehokas ja mieleenpainuva. Huomasimme myös, että laajan ja merkityksellisen tiedon tiivistäminen lyhyeen sekä mielenkiintoa herättävään tietopakettiin oli haasteellista. Tavoitteena oli kuitenkin herättää lukijan kiinnostus syventymään aiheeseen tarkemmin.

Aluksi oli tärkeää rajata aihe ja tarkastella työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti. Tavoitteena oli käsitellä aihetta niin, että se ei ainoastaan kuvaa työhyvinvoinnin teoreettista taustaa, vaan myös tuo esiin konkreettisia keinoja sen parantamiseksi sekä ylläpitämiseksi ja kerätä tietoa siitä, kuinka moneen asiaan työhyvinvointi oikeasti vaikuttaa. Tämä edellytti laajaa taustatyötä, jossa perehdyttiin työhyvinvoinnin tutkimuksiin ja käytännön ratkaisuihin, joita on jo otettu käyttöön sosiaali- ja terveysalalla. Aiheen rajaaminen oli hieman haastavaa, sillä työhyvinvointi aiheena on laaja ja vaikuttaa moneen osa-alueeseen.

Mielenkiintoista oli tutkia lakisääteisiä näkökulmia ja säännöksiä, jotka säätelevät työnantajan velvollisuuksia työhyvinvoinnin edistämisessä. Työnantajan vastuu on työhyvinvoinnin ylläpidossa sekä edistämisessä yllättävänkin laaja. Hoitoalan työntekijöiden jaksaminen on ensiarvoisen tärkeää paitsi työntekijöiden hyvinvoinnin myös potilasturvallisuuden kannalta. Lakisääteiset näkökulmat toivat mielenkiintoisen ulottuvuuden teoriaosuuteen, sillä ne vaikuttavat suoraan siihen, mitä työhyvinvoinnin tukemiseksi on tehtävä työpaikoilla.

Toiminnallinen osuus, eli infograafin luominen, on ollut erityisen antoisaa. Infograafi toimii visuaalisena oppimateriaalina, joka tiivistää työhyvinvoinnin edistämisen keskeiset periaatteet ja käytännöt sosiaali- ja terveysalalla. Tavoitteena on ollut luoda materiaali, joka ei ainoastaan opeta teoreettista tietoa, vaan innostaa ja inspiroi opiskelijoita syventymään työhyvinvointiin käytännön tasolla. Infograafin avulla opiskelijat voivat helposti omaksua keskeiset työhyvinvointiin liittyvät tekijät ja viedä ne mukanaan tuleville työpaikoilleen.

On ollut opettavaista pohtia, kuinka visuaalinen materiaali voi tukea opiskelijoiden oppimista ja miten se jää heille mieleen.

Opinnäytetyön aikana on ollut myös tärkeää pohtia työhyvinvointiin liittyviä käytännön haasteita. Sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät kohtaavat jatkuvasti stressaavia ja kuormittavia tilanteita, ja on ratkaisevaa, miten työyhteisö tukee yksilöitä näissä tilanteissa. Tämän vuoksi työhyvinvointi on koko organisaation vastuulla. Tämän ymmärtäminen on ollut tärkeä oivallus työn edetessä. Erityisesti työhyvinvoinnin edistämisen tulisi olla jatkuvaa ja johdonmukaista.

Opinnäytetyössä on käytännönläheistä tietoa siitä, kuinka työhyvinvointia voidaan parantaa ja tukea sosiaali- ja terveysalalla. Se tarjoaa myös konkreettisia keinoja ja työkaluja työhyvinvoinnin edistämiseksi, joita tulevaisuuden ammattilaiset voivat hyödyntää työpaikoillaan. Olemme oppineet paljon sekä työhyvinvointiin liittyvistä teoriasta että käytännön työvälineistä, jotka tukevat hyvinvointia. Opinnäytetyön tuloksena syntynyt infograafi toivottavasti auttaa opiskelijoita näkemään työhyvinvointiin liittyvän kokonaisuuden ja innostaa heitä ottamaan vastuuta omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista tulevassa ammatissaan.

11.1 Opinnäytetyön eettisyys, kestävyys ja luotettavuus

Tässä opinnäytetyössä ei kerätä henkilötietoja tai mitään muutakaan tietosuojaa rikkovaa aineistoa. Opinnäytetyö on laadittu Hämeen ammattikorkeakoulun opinnäytetyöohjeiden mukaan ja lähteet on merkitty Hämeen ammattikorkeakoulun lähdeviiteoppaan mukaisesti.

Työn alussa laadittiin opinnäytetyösopimus, jonka allekirjoittivat ammattikorkeakoulu, hoitotyön johtamisen ja kehittämisen opintokurssin opettaja ja me opiskelijat. Aineiston ja teoretietojen keräämiseen olemme kiinnittäneet erityistä huomiota opiskelijoiden näkökulmaa mieltien. Työhön halusimme käyttää tuoreinta tutkittua tietoa aiheesta ja pyrimme käyttämään vain 2020 vuoden jälkeen julkaistua tietoa. Muutamaa vanhempaa lähdettä hyödynsimme sen olennaisuuden vuoksi.

Tämä opinnäytetyö on työelämälähtöinen, sillä sen tarkoituksena on tuottaa käytännönläheistä ja ajankohtaista tietoa työhyvinvoinnin edistämisestä sosiaali- ja terveysalalla. Työ keskittyy työyhteisön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja sen parantamiseen, sen sisältö on suunnattu erityisesti terveydenhuollon ammattilaisille, kuten sairaanhoitajaopiskelijoille.

Opinnäytetyö perustuu viimeisimpiin tutkimustietoihin ja hoitoalan käytäntöihin, visuaalisen oppimateriaalin tavoitteena on tukea opiskelijoiden ammatillista kehittymistä. Työssä käsitellään työhyvinvointia käytännön näkökulmasta, ja siinä pyritään tarjoamaan konkreettisia neuvoja, jotka voivat edistää hyvinvointia sekä yksilöiden että työyhteisön tasolla.

11.2 Tiedonhaku ja aineiston analyysi

Aineiston analyysi suoritettiin kvalitatiivisella lähestymistavalla, joka keskittyi sekä teoreettisten että käytännönläheisten näkökulmien yhdistämiseen. Analyysi pohjautui erityisesti aineistoon, joka käsittelee työhyvinvointia, palautumista, resilienssiä ja ammatillista kehittymistä.

Aineistosta nousi esiin useita työhyvinvointia tukevia tekijöitä, kuten työnohjaus, johtamis- ja vuorovaikutustaidot sekä psykologinen palautuminen. Karjalainen (2020) käsittelee jaksamisen rajojen tunnistamista ja hoitamista, ja Virtanen (2021) tuo esiin psykologisen palautumisen merkityksen työssä jaksamisessa. Näiden tutkimusten perusteella voidaan todeta, että työntekijöiden hyvinvointi on monivaiheinen prosessi, joka edellyttää niin fyysistä kuin psyykkistä palautumista.

Tiedonhaussa huomaa, että työhyvinvointi on monivaiheinen prosessi, johon vaikuttavat sekä yksilö että koko työyhteisö. Johtaminen, resilienssin kehittäminen, palautuminen työstä ja lainsäädännölliset näkökulmat ovat keskeisiä asioita työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tutkimuksessa käytetty aineisto tarjoaa kattavan kuvan siitä, miten työhyvinvointia voidaan tukea ja miten työntekijöiden resilienssiä ja palautumista voidaan parantaa työpaikoilla.

Tässä työssä on hyödynnetty monipuolisia ja ajankohtaisia lähteitä, jotka tarjoavat syvällisempää tietoa työhyvinvoinnin eri osa-alueista. Tieteelliset artikkelit, kuten Bennerin (1984) teos ammatillisesta kehityksestä, tarjoavat arvokasta tietoa hoitohenkilökunnan ammatillisesta kasvusta ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Lisäksi työssä käytettiin käytännönläheisiä lähteitä, kuten Mielenterveystalo ja Mieli Ry:n julkaisuja, jotka käsittelevät psykologista palautumista ja resilienssiä. Näiden lähteiden avulla saatiin parempaa ymmärrystä siitä, miten työntekijöiden hyvinvointia voidaan tukea psykologisesti vaativassa työympäristössä.

Lainsäädännöllisiä näkökulmia tarkasteltiin virallisista lakiteksteistä, kuten Työsopimuslaki (2001) ja Työturvallisuuslaki (2002), sekä työhyvinvointiin liittyvistä ohjeistuksista ja raporteista, kuten Työturvallisuuskeskus (n.d.-c) ja Minilex (n.d.), jotka tarjoavat ajankohtaisia suosituksia ja oikeudellista tietoa työhyvinvoinnin turvaamisesta.

11.3 Tulosten pohdinta ja johtopäätökset

Työhyvinvointia käsitellään opinnäytetyössä sairaanhoitajien näkökulmasta, mutta sosiaali- ja terveysalalla työskentelee myös muita keskeisiä ammattilaisia, kuten lääkäreitä, sosiaalityöntekijöitä, fysioterapeutteja sekä lähihoitajia. Voisi olla hyödyllistä tarkastella, miten työhyvinvointi vaikuttaa eri ammattiryhmien välillä. Eri roolit voivat kokea työhyvinvointiin liittyvät haasteet ja ratkaisut eri tavoin. Esimerkiksi lääkärit saattavat kokea työhyvinvointiin liittyviä haasteita eri tavalla kuin hoitajat, koska heidän työtehtävänsä ja vastuunsa poikkeavat toisistaan. Tämä voisi avata mielenkiintoisia näkökulmia ja auttaa luomaan kokonaisvaltaisemman kuvan työhyvinvoinnista sosiaali- ja terveysalalla. Haastattelut tai kyselyt alan ammattilaisille voisi auttaa tutkimaan aihetta yksilötasolta, jotta nähtäisiin heidän näkemyksiään ja kokemuksiaan työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. Vastaukset voisivat tarjota arvokasta tietoa työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä, kuten työpaikan kulttuurista, johtamisesta, työtehtävien mielekkyydestä ja työyhteisön tuesta. Näin voitaisiin tarkastella, kuinka työhyvinvointi ilmenee käytännössä eri ammattilaisten arjessa ja mitkä tekijät vaikuttavat eniten heidän jaksamiseensa ja työmotivaationsa ylläpitämiseen.

Aiheena työhyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla on laaja, ja sen rajaaminen voisi tapahtua esimerkiksi tarkastelemalla sitä työpaikkakohtaisesti tai koulutusaloittain. Aihe tarjoaa siis mahdollisuuden tarkastella laajempia yhteiskunnallisia ja ammatillisia kysymyksiä, mutta se on myös joustava ja monipuolinen, mahdollistaen useita tutkimuspolkuja ja näkökulmia. Tällöin opinnäytetyö ei ainoastaan vastaisi teoreettisiin kysymyksiin, vaan tuottaisi myös käytännönläheisiä suosituksia ja johtopäätöksiä eri toimijoille, kuten työnantajille, koulutuksen järjestäjille ja opiskelijoille itselleen.

Lähteet

- Fadjukoff, P., Kainulainen, S., Pirhonen, J., Saaranen, T., Valokivi, H., & Vauhkonen, A. (2022). Sosiaalinen hyvinvointi turvaa terveyttä. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 59(3), 327-335. <https://doi.org/10.23990/sa.111453>
- Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen M-L. (2012). *Työyhteisön työnohjaus*. SanomaPro.
- Karhe, L. & Pauna, A. (10.10.2024). *Sairaanhoitajaopiskelijat kokevat edelleen epäasiallista kohtelua*. Haettu 31.10.2024, osoitteesta <https://sairaanhoitajat.fi/sairaanhoitajaopiskelijat-kokevat-edelleen-epaasiallista-kohtelua/>
- Karjalainen, M. (2020) *Jaksamisen rajat*. Basam books.
- Karsio, J. (24.4.2023). *Hyvinvointialueuudistus toi vaikeuksia sosiaalialalle: ”Touhu tuntuu suurelta sirkukselta”*. Talentia ammattiliitto. Haettu 25.09.2024, osoitteesta <https://www.talentia.fi/uutiset/hyvinvointialueuudistus-toi-vaikeuksia-sosiaalialalle-touhu-tuntuu-suurelta-sirkukselta/>
- Koivikko, R. (2017). *Työhyvinvoinnin parantaminen*. [opinnäytetyö, Laurea-ammattikorkeakoulu] <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/128835/Tyohyvinvoinnin%20parantaminen%20case%20Inscripta.pdf?sequence=1>
- Kähkönen, S. (24.09.2021). *Työhyvinvointi kukoistaa, kun työyhteisössä pidetään huolta näistä perustarpeista – Luottamuspula voi viedä pohjan kaikelta muulta*. Super-lehti. <https://www.superlehti.fi/hyvinvointi/tyohyvinvointi-kukoistaa-kun-tyoyhteisossa-pidetaan-huolta-naista-perustarpeista-luottamuspula-voi-vieda-pohjan-kaikelta-muulta/>
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>
- Mielenterveystalo. (n.d.). *Palautuminen työstä*. Mielenterveystalo. Haettu 10.11.2024, osoitteesta <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/mielenterveys-ja-toimintakyky/palautuminen-tyosta>
- Mieli ry. (2021). *Mielenterveys on osa hyvinvointia ja terveyttä*. Haettu 10.11.2024, osoitteesta <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mita-mielenterveys-on/mielenterveys-on-osa-hyvinvointia-ja-terveytta/>
- Mieli ry. (18.07.2024). *Resilienssi auttaa selviytymään*. Haettu 11.11.2024, osoitteesta <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mita-mielenterveys-on/resilienssi-auttaa-selviytymaan/>

- Mikkonen, M. (29.04.2016). *Työterveyslaitoksen professori: Vähintään 25 miljardin vuosittaiset kustannukset työpahoinvoinnista*. YLE. Haettu 10.11.2024
<https://yle.fi/a/3-8846551>
- Minilex. (n.d.). *Työnantajan vastuu työhyvinvoinnista*. Haettu 17.10.2024, osoitteesta
<https://www.minilex.fi/a/ty%C3%B6nantajan-vastuu-ty%C3%B6hyvinvoinnista>
- Moilanen S. (n.d.-c). *Lainsäädäntö toimivan työyhteisön tukena*. Työturvallisuuskeskus. Haettu 29.10.2024, osoitteesta
<https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvinvointi/tyoyhteiso/lainsaadanto-toimivan-tyoyhteison-tukena/>
- Moilanen S. (n.d.-b). Työturvallisuuskeskus. *Työyhteisö*. Haettu 02.11.2024, osoitteesta
<https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvinvointi/tyoyhteiso/>
- Mäkinen P. & Moilanen S. (n.d.-a). Työturvallisuuskeskus. *Työhyvinvointi*. Haettu 01.11.2024, osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvinvointi/>
- Saastamoinen, T., Mustonen, M. & Putkuri T. (29.04.2019). Teorian ja käytännön yhdistyminen: Aloittelijasta kohti asiantuntijuutta. *Hiiltä ja timanttia*. Haettu 10.11.2024, osoitteesta <https://blogit.metropolia.fi/hiilta-ja-timanttia/2019/04/29/teorian-ja-kaytannon-yhdistyminen-aloittelijasta-kohti-asiiantuntijuutta/>
- Sánchez-Zaballos, M. & Mosteiro-Díaz, M. (2021). Resilience Among Professional Health Workers in Emergency Services. *Journal of Emergency Nursing*. 47(6), 925-932.
<https://doi.org/10.1016/j.jen.2020.07.007>
- Sairaanhoitajat ry. (n.d.). *Kollegiaalisuus ja ammattietiikka*. Haettu 12.11.2024, osoitteesta
<https://sairaanhoitajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/kollegiaalisuus-ja-ammattietiikka/>
- Smith, J., & Johnson, R. (2008). *Nursing care in critical settings: An overview of interventions*. *Journal of Nursing Research*, 8(1), 45-56.
<https://doi.org/10.1002/nur.4770080119>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2024). *Työturvallisuus ja työhyvinvointi*. Haettu 12.11.2024, osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- STTK. (15.11.2024). *Tehy: HUSin tärkeitä YT-pommi järkyttää – HUS sotkemassa toimintansa ennennäkemättömällä tavalla*. Haettu 18.11.2024, osoitteesta
<https://www.sttk.fi/2024/11/15/tehy-husin-torquea-yt-pommi-jarkytaa-hus-sotkemassa-toimintansa-ennennakemattomalla-tavalla/>
- Superliitto. (n.d.-a). *Etiikka hoitotyössä*. Superliitto. Haettu 12.10.2024, osoitteesta
<https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/lahihoitajan-tyo/etiikka-hoitotyossa/>
- Superliitto. (n.d.-b). *Työhyvinvointi*. Superliitto. Haettu 12.10.2024, osoitteesta
<https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/tyohyvinvointi/>

- Tasa-arvo. (n.d.). *Tasa-arvolaki pähkinänkuoressa*. Haettu 17.10.2024, osoitteesta <https://tasa-arvo.fi/tasa-arvolaki-pahkinankuoressa>
- Tehy. (4.11.2015). *Työnohjaus auttaa ymmärtämään työtä*. Tehy-lehti. Haettu 28.10.2024, osoitteesta <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/tyonohjaus-auttaa-ymmartamaan-tyota>
- Terveyskylä. (n.d.). *Riittävän unen merkitys*. Haettu 28.10.2024, osoitteesta <https://www.terveyskyla.fi/painonhallinta/itsehoito/voimavarat-kaiken-perustana/riittavan-unen-merkitys>
- Tiessalo, P. (26.02.2020). *Vastavalmistuneen sairaanhoitajan siirtymäshokki pahentaa hoitajapulaa – Ratkaisu voi löytyä työharjoittelusta*. YLE. <https://yle.fi/a/3-11216606>
- Työterveyslaitos. (n.d.-b). *Elintavat ja hyvinvointi*. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi>
- Työterveyslaitos. (n.d.-c). *Työkyvyn tuki*. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyokyvyn-tuki>
- Työterveyslaitos. (n.d.-a). *Työhyvinvointi*. Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen SOTE-alalla. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>
- Työsuojelu. (n.d.). *Vaarojen arviointi*. Haettu 17.11.2024 <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vaarojen-arviointi>
- Työsuojeluhallinto. (n.d.). *Kuormitustekijät*. Työsuojeluhallinto. Haettu 15.11.2024, osoitteesta <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>
- Työsopimuslaki 55/2001. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Työturvallisuuskeskus. (n.d.-e). *Fyysinen kuormitus*. Haettu 15.11.2024, osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/fyysinen-kuormitus/>
- Työturvallisuuskeskus. (n.d.-d). *Sosiaali- ja terveysala*. Haettu 01.11.2024, osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/sosiaali-ja-terveysala/>
- Virtanen, A. (2021). *Psykologinen palautuminen*. Tuuma.
- Valtioneuvosto. (08.10.2024). *Työuupumus vaatii yhteisiä toimia – tutkijoilta suositukset ongelman hallintaan*. Haettu 12.11.2024, osoitteesta <https://valtioneuvosto.fi/-/tyouupumus-vaatii-yhteisia-toimia-tutkijoilta-suositukset-ongelman-hallintaan>
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Liite 1. Aineistonhallintasuunnitelma

Tässä työssä ei käsitellä arkaluonteista tai luottamuksellista tietoa. Työssä ei myöskään ole käytetty henkilötietoja. Tilaaja saa haltuunsa infograafin, mitä tilaaja saa käyttää vapaamuotoisesti.

Työssä on hyödynnetty aikaisemmin kerättyä ja tutkittua tietoa. Aineiston alkuperä, tekijät ja lähteet on asianmukaisesti mainittu, ja viittaukset on tehty noudattaen Hämeen ammattikorkeakoulun lähdeviittausohjeita sekä lainsäädäntö huomioiden. Kaikki käytetyt tiedot ja lähteet ovat olleet saatavilla ja käytettävissä. Tekijät ovat huolehtineet siitä, että kaikki aineiston käyttö on tapahtunut eettisesti ja lainsäädäntöjä noudattaen. Opinnäytetyön raportti säilyy tekijöillä.

Liite 2. Infograafi

