



PIENI KERTOMUS MATKASTA PORVOON
LAAMANNIN PALVELUTALOSSA

Tienviittoa työssä jaksamiseen



Korhonen Melissa, Vähäkuopus Johanna

2009 Porvoo

**Pieni kertomus matkasta Porvoon Laamannin palvelutalossa
Tienviittoja työssä jaksamiseen**

Laurea- ammattikorkeakoulu
Porvoo
Korhonen Melissa
Vähäkuopus Johanna

Korhonen Melissa ja Vähäkuopus Johanna

Pieni kertomus matkasta Porvoon Laamannin palvelutalossa

Tienviittoja työssä jaksamiseen

Vuosi 2009

Sivumäärä 33

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on ollut suunnitella ja toteuttaa yhdessä Laamannin palvelutalon kanssa sen henkilökunnalle suunnattu toimintailtapäivä. Laamanni on Attendo MedOne-ketjun viides palvelutalo, jonka tavoitteena on fyysisen, psyykkisen sekä sosiaalisen toimintakyvyn tukeminen ja ylläpitäminen.

Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen, ja se kytkeytyy opiskelemaamme koulutusalaan. Suunnittelemaamme toimintailtapäivä toteutettiin syksyllä 2009, ja sen teemana oli hyvinvointi ja työssä jaksaminen. Tavoitteena oli antaa eväitä työhyvinvoinnin ylläpitämiseen, ja keinoja työuupumuksen ennaltaehkäisemiseen, sekä kuulostella voivatko hoitohenkilökunnalle järjestettävät toiminnalliset iltapäivät toimia työssä jaksamisen tukena. Järjestimme hoitohenkilökunnalle toimintailtapäivän, jolla voisi olla merkitystä hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Ohjelma koostui virikkeellisestä ryhmätoiminnasta ja rentoutustuokiosta. Tämän jälkeen osanottajat vastasivat kukin etukäteen laatimaamme kyselylomakkeeseen.

Teemapäivän päätteeksi tehtiin vapaamuotoista havainnointia arvioinnin tueksi. Osanottajat vaikuttivat olevan yksimielisiä siitä, että tällaista tarvitaan. Arvioinnissa ilmeni, että hoitohenkilökunta piti toimintailtapäivästä, joka katkaisi normaalin työpäivän ja sen rutiineja. Osallistuneet hoitajat kertoivat saaneensa teemapäivän kautta uutta tietoa, ja he pitivät teemapäivän aihetta mielekkäänä. He kiinnostuivat omasta työssä jaksamisestaan ja hyvinvoinnistaan.

Opinnäytetyötä voidaan hyödyntää sekä Laurea- ammattikorkeakoulun opiskelijoiden, että muiden, vastaavia toimintapäiviä järjestävien apuna, selkeyttämässä toimintailtapäivän suunnittelua ja toteuttamista.

Avainsanat: työhyvinvointi, työssä jaksaminen, vuorovaikutus.

Korhonen Melissa and Vähäkuopus Johanna

A small story of a journey in Laamanni nursing home in Porvoo
Road signs to well-being at work

Year 2009

Pages 33

The purpose of this thesis was to plan and implement an activity afternoon in cooperation with Laamanni nursing home. The activity afternoon was aimed at Laamanni staff. Laamanni is the fifth nursing home of the Attendo MedOne chain designed to support and maintain the physical, mental and social functioning of the elderly.

The theme of this thesis is important and closely linked to our studies. We designed an activity afternoon with emphasis on well-being and coping at work, and implemented it in the autumn of 2009. The aim was to offer advice on how to maintain well-being at work and prevent work-related burnout, and also to find out whether activity afternoons aimed at nursing staff would be a good way to support their well-being at work. We arranged the activity afternoon for the nursing staff, hoping it might have some significance to them in terms of well-being and coping at work. The afternoon consisted of mentally stimulating group activities and a relaxation class. Afterwards the participants filled out our questionnaire.

At the end of the afternoon we performed informal observation in support of our assessment. The participants agreed that these kind of activities are necessary. Our assessment revealed that the nursing staff enjoyed the activity afternoon because it was a break from their normal working day and its routines. The participating nursing staff said the afternoon had given them new information and they considered the day's theme rewarding. They grew interested in their own well-being and ability to cope better at work.

Students at Laurea University of Applied Sciences and others organizing similar activity days may benefit from this thesis as it provides them with information on how to plan and implement an activity afternoon.

Key words: well-being at work, coping at work, interaction.

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

SISÄLLYS

1	ALKUTAIVAL JA SEN TARKOITUS	6
2	HOITOTYÖSSÄ JAKSAMINEN.....	7
2.1	Työssä jaksaminen	7
2.2	Hoitajien työssä jaksamisen lähteillä	10
2.3	Hoitajien työssä jaksamisen umpikujilla.....	16
3	TAPAHTUMA ILTAPÄIVÄ PORVOON LAAMANNIN PALVELUTALOSSA.....	22
3.1	Laamannin palvelutalon ympäristön kuvaus.....	22
3.2	Matkaan lähtö.....	22
3.3	Työssä jaksamisen tienviittoa etsimässä	23
3.4	Arviointia toimintailtapäivästä	26
4	POHDINTA.....	27
4.1	Matkamietteitä	27
4.2	Matkankantajien henkilökohtaiset oppimisprosessit.....	28
4.3	Eväitä tulevaisuutta varten	30
	LÄHTEET	31
	LIITE 1.....	32
	LIITE 2.....	33

1 ALKUTAIVAL JA SEN TARKOITUS

Tarkoituksenamme oli suunnitella ja toteuttaa toimintailtapäivä yhdessä Laamannin palvelutalon hoitohenkilökunnan kanssa. Teemana oli hyvinvointi ja työssä jaksaminen. Opinnäytetyön aiheen valintaan vaikutti se, että olemme havainneet omien työkokemuksiemme ja harjoittelujaksojemme pohjalta hoitohenkilökunnan työn olevan sekä henkisesti että fyysisesti kuormittavaa. Opinnäytetyön aihe on hoitajien työssä jaksaminen. Valitsimme aiheen yhteisestä päätöksestä sen ajankohtaisuuden ja haasteellisuuden vuoksi.

Työssä jaksaminen on aina yksilöllinen kokemus, johon vaikuttavat monet tekijät. Siihen vaikuttavat muun muassa ne seikat miten mielekkääksi työntekijä kokee työtehtävänsä ja miten paljon hän itse voi vaikuttaa työn suunnitteluun ja kehittämiseen. Kiire on myös yksi tekijä, joka tuo stressiä ja vähentää olennaisesti työssä jaksamista. Ihmiset kokevat kuitenkin aikataulut hyvin eri tavalla. Joku toinen saattaa saman työn kohdalla pinnistellä jaksamisensa äärrirajoilla kun taas joku toinen jaksaa hyvin työssään. Elämäntilanne voi myös vaikuttaa työssä jaksamiseen. Erilaiset elämäntilanteet selittävät osan siitä, miksi toiset jaksavat työssään paremmin kuin toiset. (Waris, K. 2001. 28-29.)

Olemme lähestyneet aihetta työssä jaksaminen, teoriassa, kirjallisuuden avulla. Tutkimusta syvennettiin järjestämällä Laamannin palvelutalon hoitohenkilökunnalle toimintailtapäivä, jossa poimittiin eväitä työssä jaksamisen tielle, jaksamattomuuden vastapainoksi.

2 HOITOTYÖSSÄ JAKSAMINEN

2.1 Työssä jaksaminen

Työssä jaksamiseen vaikuttavat monet eri tekijät. Työhyvinvointia ja työssä jaksamista edesauttavia tekijöitä ovat mielekästyö ja työympäristö. Työssä jaksamiseen vaikuttaa myös työntekijä määrän oikea voimavara. Työyhteisöissä tarvitaan myös osaamisen ja ammattitaidon kehittämistä, työaikojen ja töiden uudelleen järjestelyjä, sekä parannusta työyhteisöjen toimivuudessa, työympäristössä, työolosuhteissa ja työsuhteturvassa. (Auvinen, E. 2008) Työelämän tarkasteluun johdattelua Tuulikki Petäjänimi, joka työssäjaksamisen ohjelma (2000-2003) taustanaan tarkastelee suomalaisen yhteiskunnan muutosten mukanaan tuomia työelämän haasteita ja mahdollisuuksia niihin vastaamiseen. Työssäjaksamisessa kyse ei ole vain henkilökohtaisesta kunnan ylläpidosta, vaan esimerkiksi myös yhteisön toimivuudesta. (Immonen, T. Ahonen, J. 2002, 17.)

Hoivayrittäjien mukaan työssä korostuvat asenteet ja arvot, kuten elämänasenne ja luottamus omiin kykyihin sekä kutsumus hoivatyöhön ja yrittäjähenkisyyteen. Myös työhön liittyviä tekijöitä ja työnpiirteitä pidetään tärkeinä. Erityisesti korostui työn mielenkiintoisuus, haasteellisuus ja kannustavuus sekä asiakkailta saatu palaute. Lisäksi pidetään tärkeinä jaksamista edistäviä voimavaroja ammatilliseen osaamiseen liittyvinä tekijöinä, omia kykyjään ja itsensä kehittämistä. Monet yrittäjät korostavat myös lähimpien ihmissuhteiden, erityisesti perheen merkitystä, jaksamista edistävänä voimavarana. (Rautiainen, I. 2002, 75.) Rautiainen jatkaa, että tutkimusten perusteella korkea motivaatio on hoivayrittäjiä leimaava piirre. Jo päätös yrittäjäksi ryhtymisestä on monelle pitkä prosessi, joka vaatii uskallusta, rohkeutta, ennakkoluulottomuutta ja itsensä voittamista (Partanen 1994, 51). Päätös yrittäjäksi ryhtymisestä itsessään on osoitus tahdosta ja motivaatiosta. Työ hoivayrittäjänä on kuitenkin raskasta ja sitovaa. (Rautiainen 2002, 77.)

Aivan luonnollista on myös, etteivät hyvässäkin työryhmässä kaikki voi olla kaikkien ystäviä. Näin ei tarvitsekaan olla. Sosiaalista osaamista on se, että pystyy työskentelemään tavoitteellisesti ja tulee toimeen erilaisten työtovereiden kanssa, aivan kuten suhteessa asiakkaisiin. (Isoherranen, K. 2005, 91.) Hyvän työilmapiirin on todettu olevan yhteydessä vähäiseen sairastuvuuteen ja työn tuottavuuden kasvuun. Tuottavuuden kasvulla ja sairauspoissaolojen vähentymisellä on sekä kansantaloudellisesti, että yritystaloudellisesti kustannusvaikutuksia. Työ antaa yksittäiselle työntekijälle mahdollisuuksia tavoitteiden saavuttamiseen ja omien odotusten täyttymiseen. Aikaansaamisen kokemus ja tyytyväisyys vahvistavat hallinnan ja kompetenssin tunnetta, työmotivaatiota ja työhyvinvointia. Sairauspoissaolot johtuvat usein työn ongelmista. Mikäli työn ongelmia lähestytään pelkästään yksilön kannalta, seurauksena saattaa olla lisääntyvä pahoinvointi eli se, että työntekijät

pidentävät työpäiviään, yrittävät kovemmin, väsyttyään jäävät sairauslomalle, vaihtavat työpaikkaa tai alaa. (Kärkkäinen, M. 2002, 11- 12.)

Työuupuminen lienee useimmille meistä tuttu käsite. Monet ovat jääneet sairauslomalle tai vaihtaneet työpaikkaa, ja syynä on usein ollut uupuminen. Työuupumus ja masennus alkavat ilmiöinä olla yhtä tuttuja käsitteitä. On tutkittu, että Suomessa työuupumuksesta kärsii jo yli puolet työikäisestä väestöstä, silti vain puolet heistä hakee apua. (Koivisto 2001, 12.) Hyvällä jaksamisella on myös yhteiskunnallista merkitystä. Talouskasvumme ja sitä kautta kykymme tarjota mm. vanhenevalle väestölle hyvinvointipalveluita on riippuvainen työntekijöiden määrästä ja heidän osaamisestaan ja työkyvystään. Työuupumuksesta johtuvan elämänlaadun ja terveyden heikentymisen kustannukset ovat suuria ja näkyvät kunnissa mm. terveydenhuollon kuluina sekä eläkekustannusten ja sairausvakuutuskustannusten nousuna. (Immonen ym. 2002, 59.)

Yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset heijastuvat työelämän arvoihin. Työelämässä korostuvat työntuottavuus ja tehokkuus inhimillisten arvojen kustannuksella. Työn fyysinen kuormittavuus on vähentynyt psyykkisen rasituksen lisääntyessä. Henkilöstöä vähennetään monilla aloilla yli inhimillisten tarpeiden. Työn vaatimukset ja työntekijän jaksaminen harvoin vastaavat toisiaan. Kyseiset tekijät saavat aikaan työntekijän terveyden haitallista kuormittumista ja sairauspoissaolot ovat lisääntyneet. (Waris 2001, 7.) Henkilöstön vaihtuvuus toimii siis yhtenä työolojen ja työviihtyvyyden mittarina. Vaihtuvuudella tarkoitetaan sitä työntekijämäärää, joka laskentajakson aikana aloittaa ja lopettaa työsuhteen. Usein puhutaan erikseen lähtö- ja tulovaihtuvuudesta. Vaihtuvuus ei ole pelkästään huono asia. Työpaikan vaihtaminen kuuluu luonnollisena osana työntekijöiden urakehitykseen. (Kärkkäinen 2002, 59.) Toimintaympäristön muutokset asettaa työelämälle ja osaamiselle uusia vaatimuksia. Ihmiset tarvitsevat laajan perusosaamisen rinnalle monenlaisia tiedollisia ja taidollisia osaamisia. (Immonen ym. 2002, 58.) Sosiaalityöntekijät ovat avainasemassa puhuttaessa voimavarakeskeisestä muutostyöstä. Sovellettaviin periaatteisiin kuuluu asiakkaan vahvistumista tukevien puitteiden luominen suhteessa asiakkaaseen, lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä asiakkaan sosiaalisia suhteita, keskusteluun antautumista ja uskomista asiakkaaseen. Tärkeä osuus työssä jaksamisella on myös organisaatiossa sekä työyhteisöjen kehittämishankkeissa. Edellisiin voidaan lisätä vielä koulutusorganisaatio ja kansalaistenoikeuksia/ aktiivisuutta sekä etnisten vähemmistöjen itsemääräämisoikeuden laajentamista ajavia liikkeitä. (Waris 2001.)

Mielekäs työ, työn ja työyhteisöjen hyvä organisointi sekä osaamisen kehittäminen ovat perusta henkilöstön uudistumis- ja yhteistyökyvylle sekä innovatiivisuudelle. Näin työntekijät voivat hyvin. Tällaiset organisaatiot myös menestyvät jatkuvasti muuttuvassa, kansainvälistyväsä toimintaympäristössä. Tulevaisuuden työssä tarvitaan yhä enemmän vuorovaikutuksen hallintaa ja tiedon. (Vaakanainen S. 2009, 13.)

Työssä jaksaminen on yksilöllistä, se liittyy henkilön omaan haluun ja päämäärien asettamiseen, luottamiseen omiin mahdollisuuksiinsa sekä tehokkuudestaan ja näkemykseen itsestään. (Siitonen 117) Tähän liittyy vastuullisuus omasta kehittymisestä sekä halua ja kykyä toimia sillä tavalla jonka tietää ja katsoo oikeaksi. Työssä jaksamisessa on tärkeää muilta saatu kannustava palaute. Lisäksi edellytetään luottamusta ja kunnioitusta, tukea sekä osallistumista ja sitoutumista. (Waris 2001, 33.)

Kuten aikaisemmin on jo todettu, moniammatillista yhteistyötä voidaan tarkastella useasta eri näkökulmasta. Yksilötaso tiimin jäsenen vuorovaikutustaidon, osaamisen ja persoonallisuus-tarjoaa yhden näkökulman moniammatillisuuteen. Koska yhteistyötä tekevät ryhmät saattavat olla hyvin lyhyen aikaa yhdessä toimivia ja ne voivat koostua hyvin monenlaisen taustan omaavista osajista, tulee yksilötasolla erityisen tärkeäksi kyky tunnistaa oma tapansa toimia ryhmissä. Jokainen jäsen tuo ryhmään paitsi oman erityisosaamisen, myös oman epävirallisen roolinsa, ja vaikuttaa näiden kautta toiminnan tuloksiin. (Isoherranen 2005, 58.) Vaikka toimisimme ryhmässä, lähtökohtaisesti toimimme itsemme kanssa. Ryhmissä keskustelut ja erilaiset toiminnalliset tehtävät edellyttävät tutkivaa suhdetta omaan itseen. Kertominen sekä kuuntelu merkitsevät parhaimmillaan sitä, että jokin alkaa elää meissä. Kyky pohtia omaa elämää ja tulla tietoiseksi siitä on ihmisen perusluonteinen ominaisuus. Kertominen auttaa selkiyttämään omia henkilökohtaisia kokemuksia ja tunteita, jolloin elämän merkityksellisyys lisääntyy. Samalla kun itsetuntemus kasvaa, ihmisen minuus vahvistuu ja itsearvostus voi lisääntyä. Tutkivaa työtettä pidetään ihmissuhdetyössä hyvän ammattilaisen merkinä. (Estola, E. Kaunisto, S-L. Keski-Filppula, U. Syrjälä, L. Uitto, M. 2007, 83- 84.)

Jaksamisen ominaisuudet ilmenevät eri ihmisillä erilaisena käyttäytymisenä ja taitona. Kaikki ihmiset eivät käytäydy samalla tavalla, kun kyse on jaksamisesta. Ihmisten erilaisuuden vuoksi sosiaalisia kenttiä, jotka ovat heidän työyhteisöinään hyödynnetään eri tavoin. Tämän vuoksi eri ihmisillä on myös samassa kontekstissa omanlainen jaksamisprosessinsa. (Waris 2001, 17-18.)

Tiimityön yksi keskeisiä ajatuksia on organisaatorakenteen madaltaminen. Tiimille pyritään antamaan tietty määritelty kokonaisuus, jonka hoitamisesta tiimin jäsenet ottavat hyvin oma-aloitteisesti vastuuta. Tiimit kuitenkin vaihtelevat siitä riippuen, kuinka itseohjautuvia ne ovat. Sanotaankin, että yksi aikamme keskeinen ideologinen dilemma on tasa-arvo ja auktoriteetti; haluamme olla tasa-arvoisia, mutta kaipaamme kuitenkin auktoriteettia. (Isoherranen 2005, 119.)

Ihminen voi olla väsynyt ja innostunut työstään samanaikaisesti. Väsymiseen voi olla syynä kehittymismahdollisuuksien vähäisyys, niiden puute tai liika rutinoituminen. Väsymys on sukua masennukselle, joka sekin voi aiheutua elämän kaventumisesta ennen aikojaan, "puuttuvasta

elämästä”. Mikä väsymisessä sitten niin paljon pelottaa? Väsyminen on tuskin vaarallisempaa, kuin että tarvitsemme lepoa tai vaihtelua. Väsyminen ei myöskään kehity aina kaikkien vaiheiden kautta täyteen uupumiseen asti. Ehkä uupuminen hirvittää yksilöllisellä tasolla siksi, että ihminen joutuu kasvokkain voimiensa suhteellisuuden kanssa. Ehkä pelkäämme putoavamme kelkasta lopullisesti. Olemme harjaantumattomia putoamaan kelkasta ja nousemaan kelkkaan uudelleen. (Heiske, P. 2001, 199- 200.)

Työnteon syynä, sen motiivina, voi olla rahan ansaitseminen. Useimmiten ihmiset menevät työhön ansaitakseen rahaa. Rahan ansaitseminen ei kuitenkaan voi olla työn päämäärä ainakaan muualla kuin paljaasti kaupallisessa maailmassa, jos sielläkään. Työn päämäärän tulee jotenkin mielekkäästi liittyä suoritettaviin työtehtäviin ja niiden sisältöön. Yhteiskunnassa työntekijän saama arvostus tai palkka eivät useinkaan ole suhteessa työn todelliseen merkitykseen. Työntekijällä voi olla myös näkymättömyyden ongelma: työtä ja sen tuloksia ei näy. Työn merkitys näkyy parhaiten kun se jätetään tekemättä. (Heiske 2001, 155.)

2.2 Hoitajien työssä jaksamisen lähteillä

Jaksaminen on ihmisten ja ihmisyhteisöjen tietojen ja taitojen mahdollisuuksien sekä vaikutusvallan lisääntymistä. Oma sisäinen vahvistuminen korostuu jaksamisessa sekä siinä, että ihminen tuntee olevansa vahva sekä ympäristönsä kanssa tasapainossa. Hän kykenee asettamaan ja saavuttamaan päämääriä työssä jaksamisen seurauksena, sekä tuntee, että oma elämä on hallinnassa ja, että hän omaa hyvän itsetunnon. Jaksaminen määritellään omien valintojen ja sosiaalisen ympäristön väliseksi ihannetilaksi. (Waris 2001, 22.) Työn tavoitteiden ja työntekijän voimavarojen tasapaino ovat keskeisiä asioita työntekijän selviämässä työssä jaksamisen kannalta. On tehtävä muutos, kun vanha tasapaino ei toimi. Kohteina muutokselle voivat olla työsuhteet, työtavat, omat asenteet tai yksityiselämä. Hoitajan jaksaminen työssä heijastuu työntekijän objektiin, potilaan hyvinvointiin. Potilaan hyvinvointia edistävä hoitotyö toteutuu kun hoitaja huolehtii omasta terveydestään ja jaksamisestaan. On tärkeää huolehtia monipuolisesta ravinnosta ja fyysisestä kunnosta liikunnan avulla. Säännöllinen liikunta on välttämätöntä terveen ja rennon elämäntavan ylläpitämisessä. Sen ei tarvitse olla rankkaa rehkimistä, mutta säännöllisyys on tärkeää. Venyttely on oleellinen osa liikuntaa. Paitsi että liikunta parantaa fyysistä kuntoa ja lisää energiaa, se vaikuttaa myös huolten ja stressin lievittämiseen. (Kärkkäinen 2002, 82.)

Terveysliikunta on suunnattua ryhmätoimintaa, jossa otetaan huomioon työstä aiheutuvat kuormitustekijät. Järjestetyillä ryhmätoiminnalla pyritään lievittämään ja poistamaan haittatekijöitä. Fyysisen kunnan raportointitiedon avulla saadaan paremmin selville terveysliikunnan ja kuntouttavan liikunnan tarpeet ja osataan kohdistaa toimenpiteitä oikein. Fyysisen kunnan mittaukset käsittävät yleensä aerobisen suorituskyvyn testin ja

lihaskuntotestin. (Kärkkäinen 2002, 82.)

Liikunta- ja vapaa-ajan toiminta sekä yhteisöllinen toiminta sijoittuvat vapaa-ajalle, vaikkakin suurehkot työnantajat niitä usein tukevat. Yksilöillä on tietenkin myös oma vastuu oman fyysisen ja psyykkisen kuntonsa ylläpidossa ja itsensä kehittämisessä. (Kärkkäinen 2002, 26.)

Henkilöstön työhyvinvointiin ja terveyteen voidaan olennaisesti vaikuttaa sillä, miten työt organisoidaan, miten henkilöstöä johdetaan ja millaiset ovat työntekijöiden väliset ihmissuhteet. Henkilöstön työhyvinvoinnin seuraaminen ja kehittäminen ovat osa työyksikön perustehtäviä. Sekä sosiaali- ja terveysalan toimivuuden että kilpailukyvyn varmistamiseksi on entistä tärkeämpää, että henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen on selvästi kirjattu oman työyksikön ja koko organisaation henkilöstöstrategiaan. (Pohjonen, T. Murtonen, M. Toikka, T. Tamminen, A. 2003, 4.)

Työntekemistä ja laatua voi parantaa ja tehostaa työyhteisöjen toiminnan tietoinen kehittäminen. Keskeisessä roolissa siinä on henkilöstöhallinto. (Työläjärvä, R. 2008) Tutkimuksen mukaan hoivayrittäjät ovat kaikkein tyytyväisimpiä työssään itsenäisyyteen, haasteellisuuteen ja tunteeseen, että on saavuttanut jotain merkittävää työssään. Hieman vähemmän, vaikka edelleen varsin tyytyväisiä, oltiin henkilökohtaisiin kehittymismahdollisuuksiin ja henkilökohtaiseen kasvuun työssä. Vähiten tyytyväisiä oltiin palkkaan ja tulevaisuuden turvallisuuteen yrittäjänä. (Rautiainen 2002, 60.) Hyvinvointi työssä riippuu paljolti työn organisoinnista ja toiminnan sujumisesta työyhteisössä. Kun tartutaan työtoiminnan kehittämishaasteisiin ja ehkäistään ongelmien syntymistä, on kyse ennaltaehkäisevästä työhyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin edistäminen muokkaa tieto-organisaation kulttuuria yhtenäiseksi ja luo me-henkeä. Työyhteisö ja potentiaalinen tuleva henkilöstö arvostaa sitä, että organisaatio panostaa työhyvinvointiin ja siten ilmaisee arvostavansa henkilöstöä ja sen työpanosta. (Kärkkäinen 2002, 24.)

Tutkimukset toistensa jälkeen vahvistavat, että tärkein työmotivaation lähde ovat mielekkäät tehtävät, joissa voi kehittyä, työyhteisön hyvä työilmapiiri ja yhteistyön sujuminen. Työyhteisön jäsenet voivat tukea jaksamista ja työn iloa. Työyhteisössä voidaan esimerkiksi sopia, miten tunnistetaan sen jäsenten ”ylikierroksilla käynti” ja miten siihen puututaan. Voidaan myös tehdä tietoiseksi koko työyhteisössä, millaisia keinoja eri työntekijät käyttävät työpaineen hallintaan. Jätetäänkö lounas väliin, huhkitaanko töissä yömyöhään eli suositaan hätäratkaisuja? Osataanko työyhteisössä rytmittää työtä ja muuta elämää? Miten suhtaudutaan ei sanan sanomiseen silloin, kun on liikaa työpaineita? Osataanko työt laittaa tärkeysjärjestykseen? On myös tärkeää tunnistaa yhdessä ne asiat, jotka auttavat jaksamaan. Kun koko työyhteisö saavuttaa tekemisen iloa, se kantautuu työtilanteeseen työn itsensä takia. (Kärkkäinen 2002, 103.) Käsitukset siitä, mitä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan ja millaisin

toimin sitä voidaan edistää, ovat muuttuneet ajan myötä. Useat viime vuosien tutkimukset ovat selvästi osoittaneet, että työhyvinvointi ei rakennu pelkästään työntekijöiden terveyden ja yksilöllisten ominaisuuksien varaan. Ei ole pelkästään kyse yksittäisen työntekijän kyvystä tai taidosta tehdä työtä. Työhyvinvointiin vaikuttaa olennaisesti myös työn sisältö, työn organisointi, työyhteisön toimivuus, työolot - viime kädessä työpaikan koko toimintatapa. Työhyvinvointi syntyy työssä, mutta ei sattumalta - se pitää tehdä! Työhyvinvointi liittyy kiinteästi työn tekemiseen ja edistyy toimintaa kehittämällä. (Pohjonen ym. 2003, 4.)

Perheen tarpeita kunnioittavan organisaation kysymykset ovat myös nousemassa kiinnostuksen kohteiksi. Tiedetään, että työssä ilmenevä väsymys ja muut ongelmat eivät aina johdu työstä vaan elämän kokonaisuudesta ja perhe tilanteesta. Erityisesti nuorien työntekijöiden arjenhallinnan puutteista keskustellaan. Muun muassa ravitsemus- ja ruuanlaittotaidot ovat paljolti nykypäivän nuorilta perheiltä kadoksissa. Vaikka esimerkiksi työntekijöiden arjenhallinta ei olekaan työnantajan vastuulla, usein työnantajan on kuitenkin hyödyllistä ottaa huomioon työntekijän perhe-elämä, jotta työntekijät voivat antaa organisaatiolle parhaan mahdollisen työpanoksen. (Kärkkäinen 2002, 26.)

Esimies voi tukea työntekijän jaksamista ja elämäkokonaisuutta, siten ettei anna työntekijän rehkiä liikaa. Tuen antamista on luoda tilaa työntekijän omille ratkaisuille ja rohkaista niissä. Palkitsevia piirteitä työssä ovat monipuolisuus ja mielenkiintoisuus, jopa vaikeuskin. Hyvään henkeen kuuluu myös rauha tehdä asioita omassa tahdissa. Työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta ilon lähteistä tärkein on turvattu työpaikka. (Kivimäki, R. Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2003, 87-88.)

Valveutunut työnantaja tarjoaa työntekijöilleen työhyvinvoinnin edistämiseen soveltuvia tiloja. Oikein suunniteltu tila auttaa jaksamaan ja siten parantaa työn tuloksellisuutta ja edesauttaa luovia ratkaisuja. Tilassa ja sen mahdollistamissa toiminnoissa yhdistyvät työn tarpeisiin liittyvät toiminnot sekä vapaa-ajan käyttöön liittyvät toiminnot. Kaikilla yrityksillä ei ole mahdollista investoida monipuolisiin ja kalliisiin työhyvinvointitiloihin. Organisaatio voi tehdä olemassa olevien tilojen kunnostusta ja suunnittelua työhyvinvoinnin näkökulmasta. (Kärkkäinen 2002, 85-86, 88.) Joskus työ on niin kiireistä, että jo sen löytäminen, että tarvitsee ja haluaa muutoksia, vie aikaa ja vaatii paikan, jossa siitä puhua. Kokoontumispaikalla on oma merkityksensä. Esimerkiksi työpaikan hektisessä ympäristössä ei välttämättä ole mahdollista riittävästi pysähtyä ja vaihtaa kokemuksia työkalvereiden kanssa. Toiseen ympäristöön siirtyminen tekee mahdolliseksi unohtaa työpaikan kiireet ja pysähtyä kulloinkin käsillä olevan teeman äärelle. (Estola ym. 2003, 92.)

Työnohjaaja tarjoaa työntekijälle ikään kuin peilin tarkastella tilannetta ja työympäristöä. Työnohjauksessa avataan mahdollisuuksia tarkastella ja ratkoa itse omia ongelmiaan ja asioitaan. Työnohjaajana voi toimia esimerkiksi psykologi tai kouluttaja, joka on saanut

työnohjaajan koulutuksen. Yksi tapa työnohjaukseen on organisaation työterveydenhuolto ja sen asiantuntijat. Myös työterveydenhoitaja voi antaa työnohjausta. Yksilötyönohjauksen tehtävänä on auttaa yksilöä saamaan käyttöön omat potentiaaliset voimavaransa. Työnohjauksessa henkilö tutkii suhdettaan omaan työhönsä. (Kärkkäinen 2002, 100- 101.)

Hyvä työilmapiiri, joustava, kaikkia huomioiva ja tasa-arvoinen yhteistyö auttaa myös jaksamaan työssä. Tärkeä tekijä hyvinvoinnissa on työyhteisön ihmissuhteet. Kun yhteistyö on hyvää, vaikeuksia ja onnistumisia voidaan jakaa. Hyvin toimivassa yhteistyössä voi onnistumisen hetkellä olla yhteisiä onnellisuus- eli flow- kokemuksia (Csikszentmihalyi 1993). Saumattomasti yhteen pelaava urheilujoukkue voi kokea samanlaisia tuntemuksia. Kun tavoitteet ovat selkeät ja yhteiset ja kun taidot sopivat yhteen, koetaan, että ollaan tärkeä osa jotain suurempaa, toimivaa kokonaisuutta. Tällaiset kokemukset ovat palkitsevia ja auttavat jaksamaan työssä. Aina ei tietenkään voida onnistua, mutta erilaisten kokemusten yhdessä jaksaminen on palkitsevaa sinänsä. (Isoherranen 2005, 161.)

Hyvä tiimin johtajuus sisältää demokraattisen johtajuuden perusmallin, mutta tiimeissäkin on tilanteita, joissa tarvitaan autoritaarista johtajaa. Ne ovat usein hyvin kiireisiä tilanteita, joissa valmiit sovitut toimintatavat tulevat käyttöön autoritaarisesti johtaen. Demokraattinen johtajuus vaikuttaa soveltuvan erityisen hyvin keskustelu- ja ongelmanratkaisuryhmiin. (Isoherranen 2005, 120.)

Ihanteellinen ajatus eri asiantuntijoiden työskentelystä yhdessä tiimissä tai ryhmässä on luonnollisesti se, että päätöksiä tehtäessä mukaan tulee kaikkien tieto ja osaaminen. Sellaisessa tiimissä tuotetaan keskustellen joka kerta ainutlaatuinen ratkaisu, jossa kaikkien osaaminen on mukana ja otettu huomioon lopullisessa ratkaisussa. (Isoherranen 2005, 106.) Toimivan työryhmän tai tiimin kannalta on tärkeää, että se saa jatkuvasti tietoa oman toimintansa onnistumisesta ympäristöltään, asiakkailtaan ja myös sisältäpäin omasta organisaatiostaan ja tiiminjäseniltään. Oppivan organisaation yksi keskeisistä ajatuksista on, että organisaatio kehittyy ja muuttuu tällaisen tiedon kautta. Arvioinnin kautta saadun tiedon rakentava käsittely mahdollistaa myös ne muutokset, jotka ovat tarpeellisia. (Isoherranen 2005, 125.) Hyvä palaute antaa työntekijälle energiaa ja ehkäisee uupumista. Se antaa työntekijälle "riittävyys" tunteen palkkioksi ponnistuksistaan. Vastaavasti arvostavan palautteen puute tai jatkuva negatiivinen palaute lisäävät väsymisen ja loppuun palamisen riskejä. Arvostavaa palautetta ei ehkä saada muiltakaan ihmisiltä, mutta myös työntekijällä itsellään saattaa olla asenteita, jotka helposti saavat hänet tuntemaan itsensä huonoksi. (Heiske 2001, 194.)

Huumori voi olla myös keino, jota käytetään helpottamaan siirtymisessä kulttuurin tasolta toiselle (Juuti 1995.) ryhmän kulttuuri voi olla heikko tai vahva riippuen mm. sellaisista tekijöistä kuin ryhmän ikä, jäsenten homogeenisuus ja pysyvyys, jäsenten välinen keskinäinen

riippuvuus ja ryhmän koheesio (Moreland ym. 1996.) Mitä vahvempi kulttuuri on, sitä vaikeampi siihen on saada muutoksia aikaan. Uutta työtiimiä on joustavampaa rakentaa ja siihen on helpompi luoda uutta vuorovaikutuskulttuuria. Muutostilanteissa työyhteisön kulttuuristen käytäntöjen tunnistaminen on välttämätöntä, jotta muutos ylipäätään olisi mahdollinen. Ilman perusteellista paneutumista (tutkimuksellista otetta) toimintakäytäntöihin ja niiden sisältämiin merkityksiin muutokset jäävät usein pinnallisiksi. Tärkeää kulttuurisessa muutoksessa on jokaisen yksilön oma kasvu muutoksen suuntaan (Isoherranen 2005, 46.)

Yhteistyöhön suuntautuneissa ryhmissä kiinteys eli koheesio ja työtyytyväisyys ovat usein suurempia ja poissaoloja ja poislähtemisiä on vähemmän. Hyvät, tukevat ja luotettavat ihmissuhteet kehittyvät yleensä pidemmän yhteistyön tuloksena. Sen lisäksi, että ne helpottavat yhteistyötä, ne ovat tutkimuksen mukaan hyvä suoja työstressiä vastaan. Kun tutkitaan työryhmien keskusteluja, on tullut esiin että hyvän keskustelevan ja sujuvasti yhdessä toimivat ryhmät käyttävät huumoria enemmän kuin muut. Huumori saattaa olla myös keino purkaa vaikeita tunteita rakentavalla tavalla. (Isoherranen 2005, 91.) Työpaikoilla kerrotaan arjen tapahtumista, keskeneräisistä työtehtävistä ja yhdessä koetuista hankalista tai hauskoista tilanteista. Kertomalla jäsenetään arkityötä ja suunnataan tulevaan. Kertominen helpottaa. Omista kokemuksistaan ja tunteistaan puhuminen auttaa yhä uudestaan suuntaamaan ajatukset eteenpäin niin, että työ voi jatkua. Työpaikoilla ei kuitenkaan ole usein mahdollista pysähtyä vaihtamaan kokemuksia tai edes kertomaan, mitä kuuluu. Tarve puhua työstä on kuitenkin olemassa. Tämä tarve on erityisen voimakas silloin, kuin oma persoona ja tunteet kietoutuvat työrooliin. (Estola ym. 2007, 34.)

Työntekijät luovat yhdessä työyhteisön, jossa joko jaksetaan tai uuvutaan. Ei kannata jäädä odottamaan valmista, vaikka vastuu viime kädessä olisikin johdolla. On jokaisen työntekijän omalla vastuulla keskustella esimiehensä kanssa siitä, mihin suuntaan toivoisi työnsä kehittyvän. (Kärkkäinen 2002, 102.) Pohjoinen ym. Jatkaa, että asioista sopiminen ja yhteinen keskustelu ovat tehokkaita välineitä työyhteisön ilmapiirin kehittämiseen, sillä päällekkäiset työtehtävät, epäselvät vastuut ja huono töiden organisointi heikentävät sekä työn laatua että työyhteisön ilmapiiriä. Kun päivittäiset toimintatavat ovat selkeät ja tukiprosessit ovat sujuvat, jää yhä enemmän aikaa välittömään asiakastyöhön ja hyvään hoitoon. (Pohjonen ym. 2003, 8.)

Toisten henkilöiden vuorovaikutusta on helppo arvioida. Oman vuorovaikutustyylin tunnistaminen, laajentaminen tai muuttaminen ei sen sijaan ole mikään helppo tehtävä. Jokaisella olisi hyvä olla hallussaan sosiaalisten suhtautumistapojen laaja kirjo, joista tilanteen vaatimusten mukaan voisi ottaa käyttöön tiettyyn vuorovaikutustilanteeseen sopivia välineitä. On kiireisiä, sekä myös akuutteja tilanteita, joissa ei ole aikaa neuvotteluille. Silloin vaaditaan tietyissä roolissa olevalta autoritaaristakin johtajuutta ja tiimin muissa rooleissa selkeää oman roolin ymmärrystä, suorittamista ja yhteisen toimintamallin ajoittaista

päivittämistä. (Isoherranen 2005, 89.) Hyvä keskustelu on usein suuntautunut tiettyyn päämäärään, jolloin keskinäiset näkemyserot ovat toissijaisia ensisijaiseen päämäärään verrattuna. Keskeinen tekijä keskustelun ja koko työyhteisön hyvinvoinnissa on työntekijöiden sitoutumisen kannalta järkevä työn päämäärä. Jos työn päämäärä kantaa aidosti yhteisöä, ristiriidat voidaan ratkoa ajatellen, mikä ratkaisu parhaiten edistää tuota päämäärää. Ihminen tarvitsee keskustelussa aikaa, jotta voisi muotoilla ajatuksensa ja uskoa, että muut haluavat todella kuulla sen. Siksi keskustelu, jossa useimmat läsnäolijat esittävät kantansa, on rytmiltään rauhallinen. (Heiske 2001, 97.)

Maija-Liisa Dunder paneutuu työyhteisöjen kehittämisen perusasioihin artikkelissaan. Hän pohtii työssä jaksamisen (empowerment) mahdollistumisen edellytyksiä. Havahtuminen nousee työhyvinvoinnin ydinkäsitteeksi: sekä johtajien että työntekijöiden on havahduttava näkemään oma osuutensa voimaantumisen mahdollistumisessa - johtajat ovat kuitenkin avainasemassa. Artikkelia voi lukea myös asiakastyön näkökulmasta: miten luoda sellainen asiakastyöilmapiiri, jossa asiakkaan voimaantuminen mahdollistuu. (Immonen ym. 2002, 17.)

Kulttuuri- ja taidearvojen on koettu olevan merkityksellisiä ihmisen hyvinvoinnille ja antavan sisältöä elämään. Ne tuovat elämään järjestystä ja mielekkyyttä. Niiden avulla ihminen on pyrkinyt selittämään olemassaolonsa peruskysymyksiä. Kulttuurin välityksellä ihminen luo omaa identiteettiään sekä sijoittuu yksilönsä sosiaaliseen yhteisönsä. Huomionarvoista on, että vapaa-ajan positiiviset kulttuuriaktiviteetit vähentävät myös stressiä ja luovat parempaa psyykkistä ja fyysistä terveyttä. Kulttuurilla ja taiteilla on keskeinen positiivinen vaikutus ihmisen terveydentilaan. Taide ja kulttuuri tuottavat yksilölle erilaisia elämyksiä. Ne herättävät emotionaalisia toiveita ja esteettisiä kokemuksia, luovat toivoa paremmasta ja toisaalta aiheuttavat jopa frustraatiota. (Kärkkäinen 2002, 101- 102.)

Eri empiiristen tutkimusten mukaan ihmisen hyvinvointi kokonaisuudessaan koostuu paitsi työn sisällöstä myös ajan antamisesta itselle, suhteista kumppaniin ja perheeseen, suhteista ystäviin ja harrastuksiin, yhteiskunnallisesta panoksesta, persoonallisuuden kehittämisestä ja henkisestä kasvusta. Jokainen kokee asioiden tärkeyden omalla tavallaan, mutta henkinen hyvinvointi koostuu näistä kaikista. Elämänhallinta tarkoittaa taipumusta kokea elämässä tapahtuvat asiat ennakoitavina, hallittavina ja mielekkäinä. Siihen liittyy myös yhteisöllisyys ja huolehtiminen työyhteisön asioista. (Kärkkäinen 2002, 99.)

Avain jaksamiseen on siinä, että henkilö itse omalla toiminnallaan on kykenevä edistämään työhyvinvointiaan. Työn hallinta ei ole helppoa, sillä se edellyttää monien ihmisten välistä yhteistyötä. Se vaatii työntekijöiltä valmentautumista vuorovaikutukseen tiimin ja esimiesten kanssa. Esimieheltä se taas edellyttää vuorovaikutuksen opettelua sekä kykyä kehittää tiiminsä toimintatapoja ja työn hallintaa. Kun työyhteisön jäsenet oppivat yhdessä kehittämään toimintaansa, vähennetään yksilöllisesti koettuja kohtuuttomia työpaineita.

(Kärkkäinen 2002, 13.) Kaikki se, mikä lisää oman elämän hallintaa, edistää jaksamaan: kyky tarttua asioihin, keskeneräisten asioiden vieminen päätökseen ja ajankäytön suunnittelu. Omien tarpeiden tunnistaminen, omasta itsestä vastaaminen ja kaikki uuden oppiminen kohentavat tilannetta. Samaan suuntaan vaikuttavat myös hyvät henkilösuhteet ja kyky puhua tunteista. Se, mikä parantaa itsetuntoa, antaa myös voimaa. (Heiske 2001, 199.)

Henkilö, joka onnistuu hyvin urallaan, ei ole selvinnyt erehdyksittä. Hän on tehnyt pikemminkin niin paljon kaikenlaista, ettei virheitä huomaa. Ehkä hän on onnistunut välttämään todella vaaralliset tai pahat virheet. Hänen paras kykynsä voi kuitenkin olla vikojen korjaaminen. Hän osaa havaita virheensä, eritellä sen, eikä siksi enää tee samaa virhettä uudelleen. Jos tehtävä on riittävän vaikea, hän ehkä tekee toisen hölmöyden, mutta hän on kuitenkin jo oppinut jotakin. Kyvykyys on kykyä kiinnostua, kykyä yrittää ja tehdä - ja olla hämmentymättä liikaa tehdyistä virheistä. Virheiden tekemisestä vois siis olla hyötyäkin. (Heiske 2001, 167.) Tutkivaa työtä pidetään ihmissuhdetyössä hyvän ammattilaisen merkinä. Itsetutkiskelu on hyvä tapa pysähtyä pohtimaan omaa ammatillista identiteettiä. Tutkivan ammattilaisen katse on perinteisesti suuntautunut työhön, sen ongelmiin ja niiden ratkaisemiseen. Katseen voi kääntää kuitenkin myös itseensä ja omaan elämäänsä kokonaisuutena eikä vain työhönsä. On olemassa monia keinoja ja lähestymistapoja itsensä tutkimiseen eli työskentelyyn oman minänsä kanssa. Päiväkirjan kirjoittaminen voi auttaa mahdollistamaan tunteiden käsittelemisen. Se hillitsee, hajottaa ja sulattaa jännitteitä. Päiväkirja helpottaa traumaista ja tunnekuohuista selviytymisessä sekä auttaa pyrittäessä kehittämään syvempää suhdetta omaan minuuteen. Päiväkirja antaa paikan olla tässä ja nyt. (Estola ym. 2007, 84- 86.)

2.3 Hoitajien työssä jaksamisen umpikujilla

Vaarojen tunnistamisen tärkein vaihe on tunnistaa ja selvittää vaara-, haitta - ja kuormitustekijät. Työn vaarat, haitat - ja kuormitustekijät ovat asioita, jotka voivat haitata työntekijöiden terveyttä, työssä viihtymistä tai turvallisuutta työssä. Ne voivat haitata myös työn tekemistä. Vaarat voivat olla yhtä lailla henkisiä kuin fyysisiäkin. Ne voivat aiheuttaa tapaturmia, läheltä piti tilanteita, haitallista henkistä tai fyysistä kuormitusta tai ne voivat heikentää työilmapiiriä tai työssä viihtymistä. Ne voivat liittyä työolosuhteisiin, työmenetelmiin ja työtapoihin sekä myös työn organisointiin ja johtamiseen. (Pohjonen ym. 2003, 9.)

Perinteisiä työhyvinvoinnin ja työssä kuormittumisen arvioinnin välineitä ja mittareita ovat työstressikysely, työkykyindeksi ja henkilöstön ilmapiirikyselyt. Tulokseksi on saatu kvantitatiivisia keskiarvoja, joilla eri työyhteisöjä on vertailtu keskenään, jotta löydettäisiin ne yhteisöt ja yksilöt, joihin tulisi kohdistaa erityisiä toimenpiteitä. Tämän tyyppisen mittaustavan heikkoutena on usein se, että niiden pohjalta ei ole ollut kuitenkaan helppoa

tunnistaa oleellisia kehittämistä vaativia asioita. Lisäksi staattiset kyselymittarit, kuten työstressikyselyt, eivät kovin hyvin palvele dynaamisen organisaation ongelmien ratkaisemista. (Kärkkäinen 2002, 59.)

Rajat työn ja vapaa-aikojen välillä työaikojen suhteen ovat venyneet. Usein työt viedään kotiin mukaan. Yksityiselämän ja työn erottaminen vaikeutuu ja elpymis ajat työstä lyhenevät. Nykypäivän työelämään liittyy jatkuva vaatimus oppimisesta. Työn kehittymisen myötä tarvittavat taidot ja tiedotkin muuttuvat yhä nopeampaan tahtiin. Perinteisen osaamisen lisäksi tarvitaan vuorovaikutus taitoja. (Auvinen, E. 2009.) Ihmisistä suuri osa antaa työlle aikansa, voimansa, mielenkiintonsa ja koko elämänsä, niin että sitä "parempaa elämää" ei koskaan ennätä tulla. Työtä ei tehdä elämistä varten, vaan elämä on nykyään työtä varten. Työelämää varten ihmisillä on selvät säännöt, ja kaikki ovat selvillä siitä mitä siellä tehdään ja miten käyttäydytään. (Keltikangas-Järvinen, L. 2008, 325.)

Työyhteisössä voi olla vaikeaa erottaa, mistä asioista tulisi kantaa vastuuta, ja mistä taas ei. Ihminen voi pyrkiä ottamaan osalleen vastuuta, joka ei kuulu hänelle, jolloin hän itse asiassa sekaantuu väärin asioihin. Syyllisyys on läheistä sukua vastuun tunteille. Vastuu on syyllisyyden positiivinen puoli, joka rakentaa inhimillistä yhteisöä lisää yhteiskunnallisen jatkuvuuden tunnetta. (Heiske 2001, 197, 195.) Kun työyhteisössä on tehty jokin virhe tai siellä on jokin ongelma, ryhmässä halutaan usein nopeasti nimetä syyllinen. Syyllisen nimi saattaa kiinnostaa yhteisöä paljon enemmän kuin virheen korjaaminen. Tällainen käytös ei tosiasiallisesti ole rationaalista. Hyödyllisempää olisi miettiä virheen korjaamista tai kenties sen syntytapaa. Koska työteon tai yhteisön kannalta ei ole hyödyllistä etsiä syyllistä, on mielenkiintoista kysyä, miksi sitä kuitenkin niin usein etsitään. (Heiske 2001, 83.)

Depressiivisessä työyhteisössä hyvän käytöksen normit ovat kuroutuneet. Ystävällisyyttä toisia ihmisiä kohtaan pidetään vääränä tuttavallisuutena, arvostuksen osoittamista ja kiittämistä pidetään imarrelluna. Aidonkin itsearvostuksen osoittamista pidetään ehkä omahyväisyytenä. Depressio voidaan sekoittaa myös syvällisyyteen. Elämänmyönteinen henkilö voidaan uskoa pinnalliseksi ja työnsä kehittämiseen uskova vaikkapa liian itsevarmaksi. (Heiske 2001, 214.)

Ryhmän epätasapaino. Kun kokoonnutaan yhteen keskustelemaan, ryhmän jäsenillä on usein valmiina tietoa ja mielipiteitä käsiteltävistä asioista. Sen sijaan, että keskustelu etenisi kuunteluun, jäädään usein puolustusasemiin. Toisten todellisen kuuntelemisen sijaan keskitytään omaan näkökulmaan "minulla on nopea ratkaisu tähän ongelmaan" -tyyliin. Yhdessä ajattelu vaatii kuitenkin sitä, ettei oteta heti kantaa, vaan kuunnellaan, mitä muilla on sanottavaa. (Isoherranen 2005, 55.)

Sisäinen epätasapaino. Ajattelutapojen erilaisuus saattaa turhauttaa, hämmentääkin. Jos ryhmässä ei ole avoimuutta, jää pinnan alle ristiriitoja, eikä etenemistä dialogin suuntaan tapahdu. Esimerkiksi jos oma näkökulma on kovin erilainen, se voi jäädä sanomatta ääneen. Tässä vaiheessa osallistujien olisi syytä tarkkailla omaa ajatteluaan ja huomioida, mitä on tapahtumassa. Kysymysten esittäminen ja yhdessä tutkiminen. Joillakin ryhmän jäsenillä on ehkä tarve esittää nopeasti ratkaisu käsiteltävään asiaan. Dialogiin liittyvä odottamisen taito tarkoittaa kuitenkin taitoa tutkailla asiaa eri näkökulmista ja esittää tarkentavia kysymyksiä toisille ryhmän jäsenille. Hyvä kysymys voi olla parempi kuin monet epätäydelliset vastaukset. Ymmärrys keskustelun kohteena olevan ilmiön tarkastelusta kokonaisuutena alkaa kehittyä esitettyjen tarkentavien kysymysten ja yhdessä tutkimisen kautta. Tämä vaihe vaatii keskinäistä luottamusta ja avoimuutta sekä usein vahvojen ajattelumallien muuttumista. (Isoherranen 2005, 55.)

Kun toinen ihminen, esimerkiksi työtoveri tai asiakas, on aggressiivinen, selitämme sen helposti aiheutuvan luonteesta. Sanomme: "Hän on aina sellainen, hänellä on sellainen luonne." Omaan aggressiivisuuteen meillä on aina tarjota jokin järkevä syy: olemme väsyneitä, kiireisiä tai meillä on hankalia työtehtäviä. Tosiasiassa myös muiden ihmisten vihamielisyydelle on aina syynsä, vaikka syy ei ehkä ole nähtävissä. Kannattaa yrittää ymmärtää, että asiakkaan kiukku ei myöskään aina ole tarkoitettu työntekijälle, vaikka työntekijä sen saakin kuulla. Ehkä asiakkaan kiukku enemmänkin vain ilmaisee hänen omaa stressiään tai ahdistusta. (Heiske 2001, 47.)

Työpaikan masennuksesta on saattanut muodostua työpaikalla vallitseva käytössääntö. Aggressiivisella, ilkeällä ja kanssaihmiä vähättelevällä käytöksellä, joka kuuluu monien työpaikkojen vakiintuneeseen keskustelutyyliin, on taustanaan usein depressio. Työpaikalla annetaan usein työntekijöiden ymmärtää, että joukkoon kuuluu vain, kun syyttää yhteistä syntipukkia. Vaikkei kukaan sano, että pitää olla synkkä ja kireä, sen aistii nopeasti. Koska itse kukin haluaa, että häntä pidetään kelpo työntekijänä, tulee yleiseksi tavaksi varoa liiallista hilpeyttä, elämänilon osoituksia tai vapaampaa työtä. (Heiske 2001, 215.)

Kun asiakas on kiukkuinen, työntekijä saattaa reagoida päättämällä tehdä vain omat työtehtävänsä. Asiakkaan tunteet jääkööt hänen omaksi asiakseen. Työntekijä voi muuttua täysin ilmeettömäksi ja katkaista kontakti asiakkaaseen. Työntekijä ei tällöin näe asiakkaan aggressiivisuuden järkevää kohtaamista tai yleensä inhimillistä kanssakäymistä osana työntekoa. Työntekijä ehkä sanoo, että hänet on palkattu asiakastyöntekijäksi eikä kuuntelemaan rähinöitä. Kun työntekijä asennoituu kovin torjuvasti kiukkuiseen asiakkaaseen, hän saattaa psykologisesti hylätä asiakkaansa. Toisen ihmisen torjuminen on aggressiivista. Työntekijän saattaa olla vaikeaa havaita omiin tunteisiinsa sisältyvä aggressio, koska oman itsensä havaitseminen on vaikeampaa kuin toisen havaitseminen. Työntekijä ei huomaa, että hänellä itsellään on osuutensa asiakkaan kiukkuisuuteen. (Heiske 2001, 46.)

Puutteet esimerkiksi vuorovaikutustaidoissa vähentävät tunnetta työn hallinnasta. Kyse ei ole työntekijän heikosta työkyvystä, vaan työn muuttumisesta uusia kykyjä edellyttäväksi. Työntekijöiden ja johdon tulisi nähdä työ oppimisympäristönä, jossa muutokset opettavat. Työntekijät ja johto joutuvat opettelemaan muun muassa vuorovaikutteisen toimintatavan. Kun työntekijät oppivat kehittämään omaa toimintaansa, he oppivat samalla selviytymään työelämässä työtehtävistä riippumatta. (Kärkkäinen 2002, 22.)

Kiire voi työpaikalla olla hyvän työntekijän tunnusmerkki, koska kiire kertoo siitä, että asianomaista tarvitaan. Jos joku toteaa usein, ettei hänellä ole työssään kiire, aletaan ehkä kysellä hänen työpanoksensa tarpeellisuutta. Jos kiire on ihmisen tapa osoittaa, että hänen työtään tarvitaan, on oletettavasti hyvin ymmärrettävää, että ihminen käyttäytyy kiireisesti, vaikka työtehtäviäkään ei olisi niin paljon. Tämä koskee erityisesti sellaisia suurempia työyhteisöjä, joissa työtoverin työn sisältöä tai hänen motiiviaan ei tunneta tai joissa työnteon ahkeruutta arvioidaan ulkoisen puuhakkuuden perusteella. Kiireellä on taipumus tarttua. Jos joku ryhtyy työyhteisössä kiireiseksi, ilmiö leviää helposti. Taustalla voi olla perusteltu pelkotyöntekijöiden keskinäisestä vertailusta ja vaikkapa irtisanomisten pelko. Taustalla voi olla joskus myös syllisyyden tunne. Jos työntekijä ei ole oikeasti antautunut työhönsä, toisen työntekijän vauhti muistuttaa häntä siitä, mitä työntekijä itse asiassa odottaa itseltään. (Heiske 2001, 15, 29.)

Töiden epätasainen kasautuminen, kiire, kasvavat tavoitteet, vaatimukset sekä liian suuri työmäärä aiheuttavat helposti työstressiä ja uupumusta. (Auvinen, E. 2009) Kiireen ja työmäärän lisääntymistä, työtahdin kiristymistä ja tehtävien muuttumista vaativammiksi on pidetty nykyajan työuupumuksen olennaisimpana syynä. Toisaalta on kuitenkin esitetty, etteivät elämä ja työnteko oikeasti ole muuttuneet ratkaisevasti kiireisemmiksi kuin ennen. Työtehtävät ovat ehkä vaativampia, mutta ihmisillä on niitä vastaava koulutus ja apukeinoja. (Keltikangas-Järvinen 2008, 322.) Työpaikalla on kiire, koska työtä on paljon tai liikaa käytettävissä olevaan aikaan verrattuna. Tähän kiireeseen ei ole sen kummempaa psykologista kommentoitavaa. Kiirettä voidaan helpottaa vähentämällä työtehtäviä tai lisäämällä työaika, esimerkiksi työntekijöiden määrää. Kiirettä voidaan kuvata jännitteenä tai ristiriitana vaatimusten ja saavutusten välillä. (Heiske 2001, 11- 12.)

Heisken mukaan kateus on tunne, jota työyhteisössä ei ole useinkaan helppo myöntää, koska ajatellaan, että ihminen ei saisi tuntea kateutta. Kateus on samalla tavalla "sopimaton" tunne kuin aggressiokin. Koska kateuden tunteet tuntuvat kielletyiltä, on vaikea huomata tuntevansa kateutta. Kateus on tavallinen tunne, eikä siinä ole tunteena sinänsä sen enempää moitittavaa kuin muissakaan tunteissa. Eri tunteet ovat samalla tavalla hyviä kuin eri värit, eikä mikään väri ole huono väri sinänsä.

Kateus, syntyy, kun ihminen arvostaa jotakin sellaista, mitä hänellä ei ole tai mitä hän uskoo voivansa saada, toisen ihmisen ominaisuutta tai omaisuutta. Arvostus on sellaisenaan positiivinen, kanssakäymistä ja työyhteisöä rakentava tunne, mutta kateus on kuitenkin jotakin kielteistä. Arvostus, jota ihminen tuntee esimerkiksi työtoverin ammattitaitoa kohtaan, synnyttää kateutta sinä tapauksessa kuin tuntuu, että vastaava ammattitaito puuttuu itseltään. Kadehtivan ihmisen on vaikea nähdä että hänellä olisi itselläänkin samat mahdollisuudet saavuttaa jotakin kuin henkilöllä, jota hän kadehtii. Kun ihminen ei voi tai ei usko voivansa saada, sitä mitä hän kanssaihmisellään arvostaa, hänen on vaikea kestää, että toisellakaan on sitä. Tämä ihmisen reaktio on ymmärrettävä, mutta sen mukaan toimiminen ei ole hyväksi inhimilliselle kanssa käymiselle tai työyhteisölle. (Heiske 2001, 71- 72.)

Kateuden taustalla on vaikea huomioida, että on mahdollista itsekkin saavuttaa se tyydytys, joka toisella oletetaan olevan. Jos ihminen ei usko olevansa työtoverin vertainen asiakastyössä tai oppivansa helposti työtoverin taitoa, kateus herää. Kateus suuntautuu itse asiassa kadehtivaa ihmistä itseään vastaan. Se on ihmistä itseään kohtaan vihamielistä ja elämänkielteistä. (Heiske 2001, 72- 73.)

Ihminen, joka tavalla tai toisella poikkeaa joukosta, voi helposti joutua kiusatuksi yksinkertaisesti siksi, että hänet huomaa joukon keskeltä. Erilaisuus voi kyllä ärsyttää muistakin syistä. Omaksi itseksi, "erilaiseksi" tuleminen eli yksilöityminen on kaikille ihmisille luonnollinen kehitysvisio. Toisen ihmisen oma erityislaatu voi muistuttaa siitä, mitä ihminen tietää kipeästi puuttuvan itseltään - omaksi yksilölliseksi itseksi tuleminen. Erilaisuudesta tai omalaatuisiksi pyrkimisestä ei sinänsä kannattaisi luopua siksi, että joutuu silmätikuksi. Sen sijaan oma puolustautumiskyky voi ehkä kehittää. (Heiske 2001, 85- 86.)

Jos työntekijällä on tosi hauskaa työpaikalla, hänelle tulee helposti huono omatunto. Tuntuu siltä, että elämä tai työnantaja kostaa huomenna, jos tänään on liian hauskaa. Jotta huomenna ei tulisi kosta, tänään saisi pikemminkin olla vähän raskasta. Jos tänään on hyvin hauskaa, huomenna ei ehkä todellakaan ole yhtä hauskaa. Vaikkapa siksi, että sama asia ei yleensä jaksa hauskuuttaa samassa määrin jatkuvasti. Tunteiden osalta ei kuitenkaan todellisuudessa ole olemassa sellaista syiden ja seurausten ketjua, jonka vuoksi tänään pitäisi kärsiä. Konkreettisisissa asioissa sen sijaan on sellaisia vaikutussuhteita, joiden vuoksi pidättyvyys tänään voi olla hyödyllistä. (Heiske 2001, 214.) Jos työssä on tehty virhe, syyllisen nimeäminen vähentää muiden arkuutta siitä, että heidät voitaisiin nimetä syyllisiksi. Kun yhteisöllä on suuri tarve löytää nopeasti joku syntipukiksi, taustalla on pelkoa ja usein myös syyllisyudentuntoja. Pelko voi olla todellisuudentajuinen reaktio yhteisössä, joissa tiedetään yhteisö taipuvaiseksi etsimään syylliseksi joku, lähes kuka tahansa. Silloin syyllisen etsiminen on ihmisen pyrkimystä suojata itseään joutumasta syntipukin rooliin. (Heiske 2001, 83- 84.)

Mahdollisen irtisanomisen odottaminen voi työpaikalla olla ahdistavampaa kuin itse irtisanotuksi joutuminen. Ihmisen tuskaisuus on pahimmillaan, kun hän odottaa pahan

tulevan. Stressi vähenee, kun ihminen tietää, miten hänen elämänsä muuttuu: hän tekee käytännölliset päätöksensä ja alkaa toteuttaa niitä. Ihminen pystyy kyllä aistimaan asemansa hataruuden, ja on moraalialta heikentävää käydä töissä, jos voi nauttia palkkaa saamatta mitään tehdyksi. (Heiske 2001, 200- 201.)

Jos ihminen joutuu työssä ottamaan vastuuta toisen ihmisen kipeistä aisoista, hän altistuu uupumiselle. Uupumiselle on tyypillistä tunneperäinen rasitus, ei niinkään fyysinen rasitus. Uupunut voi tuntea itsensä jatkuvasti väsyneeksi fyysisesti, mutta nukkuminen ei auta. Ihminen on psyykkisesti väsynyt, ja hän tuntee itsensä ehkä riittämättömäksi ja avuttomaksi sellaistenkin tehtävien edessä, joihin hän terveenä kykenisi helposti. Hänen todellinen suorituskykynsä on heikentynyt. Uupunut ihminen tuntee itsensä vieraantuneeksi, kenties toivottomaksikin. Hänen asenteensa ja käytöksensä on usein, joskaan ei aina, muuttunut negatiiviseksi kanssaihmissä, työtovereita ja asiakkaita kohtaan. (Heiske 2001, 196, 193.) Stressiteorian mukaan työuupumus syntyy silloin, kun työnteko on pitkäaikaisesti ja jatkuvasti turhauttavaa. Uupumus on pitkäaikainen stressin tila, johon liittyy ärtyisyyttä, tyytymättömyyttä, ahdistuneisuutta, huolestuneisuutta, unihäiriöitä, fyysisiä kipuja ja elimistön toimintahäiriöitä sekä sosiaalista vetäytymistä. Epäedullisten tilanteiden pitkittyessä negatiiviset kokemukset alkavat vaikuttaa kielteisesti asennoitumiseen, käyttäytymiseen, oppimiseen ja suorituskykyyn. Stressiteoria selittää työuupumusta siis sillä, että yksilö ottaa helposti kannettavakseen suuremman vastuun kuin olisi kohtuullista. (Kärkkäinen 2002, 17- 18.)

Uupumisessa ei aina ole kysymys liiallisesta työnteastä. Kyse on ihmisen reaktiosta työntekoon tai muuten hänen tilanteeseensa. Jos uupuminen liittyy työhön, väsymisriski on toki suurempi, mikäli tekee tuntimääräisesti paljon työtä. Uupumisesta voitane puhua yleisemminkin, jos ihminen on tilanteessa, joka yksipuolisen paineen vuoksi ajaa hänet kohtuuttoman väsyneeksi. (Heiske 2001, 192.) Hän jatkaa, että ihminen voi myös väsyä, koska hän saa niin paljon tyydytystä pätevydestään, ettei hän voi luovuttaa mitään tehtävistään muille. (Heiske 2001, 200.)

3 TAPAHTUMA ILTAPÄIVÄ PORVOON LAAMANNIN PALVELUTALOSSA

3.1 Laamannin palvelutan ympäristön kuvaus

Laamannin palvelutalo aloitti toimintansa Porvoossa 1.6.2007. Joen länsi-rannalla sijaitseva Laamanni olivalmistuessaan Attendo MedOne hoiva oy:n viides palvelutalo. Nyt vastaavia taloja oli yli 20 ympäri suomea. Laamannin johtajana toimii porvoolainen Simo Saaranen. Tehostetun palveluasumisen asiakaspaikkoja on 31 ja dementia ryhmäkoteja kolme. Laamannissa asukkaita on 66-68 joista kolmessa dementiaryhmäkodissa on 37 asukasta. Ryhmäkodissa jokaisella asukkaalla on oma huone ja kylpyhuone, keittiö- ja oleskelutilat ovat yhteiset. Tehostetun Palveluasumisen asunto taas muistuttaa omaa vuokra-asuntoa, selventää Saaranen asumismuotojen eroja. Laamannista löytyy myös sauna-osastoja, viriketiloja kuten pieni kuntosali. Laamannin palvelukoti tarjoaa ympärivuorokautista tehostettua ja valvottua hoivaa ja huolenpitoa asukkailleen. Kaikki asukkaat ovat Porvoon kaupungin palveluihin ohjaamia. Attendo MedOnen tavoitteena on asukkaiden fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn tukeminen ja ylläpitäminen. Kaikessa hoivassa korostetaan aktiivista ja kuntouttavaa otetta, kertoo Saaranen. Laamannissa toimii moniammatillisia työryhmiä kuten sairaanhoitajia, lähi- ja perushoitajia ja fysioterapeutti. Hyvä porukka ja hyvä henki. Tilat ja puitteet ovat parhaat mahdolliset, kertoo Saaranen. Henkilökunnan kesken on erinomainen henki ja Laamannista löytyvät kaikki edellytykset asukkaiden hyvälle viihtyvyydelle. Suurin osa työkavereita on tällä hetkellä naisia.

Jokaiselle asukkaalle tehdään henkilökohtainen hoito- ja kuntoutussuunnitelma. Kullakin asukkaalla on oma hoitaja, jolloin yksilölliseen hoitoon pystytään panostamaan. Kuntouttavan hoitotyön merkitys kasvaa koko ajan. Haluamme vaikuttaa asukkaiden kuntoon parantavasti ja jos se ei ole mahdollista pyrimme jarruttamaan kunnan heikkenemistä. Asukkaiden omaisiin pidetään tiiviisti yhteyttä. Hoitokokouksia pidetään säännöllisesti ja omahoitaja toimii linkkinä asukkaan ja Laamannin välillä. Ystävyyttä kypsällä iällä. Asukkaat ovat muodostaneet ystävyysyhteistyötä yllättävän nopeasti, Saaranen kertoilee. Laamannin yläkerrasta löytyy viihtyisä oleskelutila, jossa vanhukset istuskelevat ja päivittävät kuulumisia. Yhteiset tilat ja sosiaaliset kontaktit ovat tärkeä osa palvelukodissa viihtymistä. (Saarasin haastattelu)

3.2 Matkaan lähtö

Tämän opinnäytetyön toiminnallisen suunnittelun osuus lähti liikkeelle alku syksystä. Aloitimme ideoimalla ohjelman runkoa ja siihen liittyviä odotuksia. Elokuussa tapasimme sovittuasi ensimmäisen kerran yhdessä Laamannin palvelutalossa kahden hoitoesimiehen ja opettajan kanssa. Samalla käynnillä tutustuimme palvelutalon tiloihin, jossa tulemme mahdollisesti järjestämään jotakin virikkeellistä toimintaa hoitohenkilökunnalle. Esittelimme siinä tilanteessa heille meidän sen hetkisen suunnitelmamme.

Saimme positiivisen vastaanoton suunnata toiminnallinen iltapäivä hoitohenkilökunnalle. Tämän käynnin seurauksena päätimme toimintailtapäivän varsinaisesta sisällöstä. Vuorovaikutus muutaman hoitotyöntekijän kanssa nostatti esille työssä jaksamisessa ilmapiirikysymyksen, tasa-arvo käsitteen ja työnohjauksen.

Toimintailtapäivän ajankohdaksi sovittiin loppu syksy, jolloin on mahdollisuus vielä nauttia syksyn väreistä, luonnosta ja rennosti yhdessä olost. Suunnittelimme päivän sisältöä meidän tavoitteidemme mukaisesti, pyrkien selvittämään hoitohenkilökunnalle järjestettävien toimintapäivien merkitys hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Ohjelma koostuu virikkeellisestä ryhmätoiminnasta ja rentoutustuokiosta. Idean rentoutustuokioon saimme koulustamme, jossa järjestettiin syyskuussa hyvinvointipäivä opiskelijoille. Pyydetään koulun rentoutushetkeä ohjannut liikunnanohjaaja myös meidän toimintapäiväämme. Avuksemme luennoimaan, hankitaan ulkopuolisen luennoitsijan, mutta luennoitsijoiden ja meidän yhteisen aikataulumme sovittamisessa ilmeni hankaluuksia, joten toimintahetken ohjaaminen suoritetaan itse.

Lähetimme sähköpostia palvelutalon johtajalle sekä osaston esimiehille. Viestissämme ilmeni ohjelman runko ja aihe aikatauluineen. (liite 1.) Tapahtuman toteutukseen tarvittavat tarvikkeet hankimme yhdessä omalla kustannuksella. Pyydetään osanottajia antamaan meille palautetta täyttämällä parin kolmen kysymyksen kyselylomake (liite 2.) kakkukahvien merkeissä. Jaetaan vastualueet: toinen meistä leipoo ja hankkii kahvin, toinen hankkii kertakäyttöastiat, servetit, pöytäliinan ja koristeet. Liikuntamatot rentoutumishetkeä varten, varataan omalta koululta. Toimintailtapäivän päätyttyä suoritetaan arvonta, jossa on voittona liikuntakortti yhdelle kuukaudelle. Sponsorijaksi kysytään BodyTonic kuntosalia.

3.3 Työssä jaksamisen tienviittoja etsimässä

Tämä tutkimusmatka lähtee olettamuksesta, että pienelläkin matkalla saadut tulokset antavat luotettavaa ja merkityksellistä tietoa. Lähdimme liikkeelle itse ytimestä, tekemällä ensin tutustumiskäynnin Porvoon Laamannin palvelutaloon. Siltä pohjalta etenimme matkallamme suunniteltuun toimintapäivään 30.10.2009.

Toimintailtapäivä alkoi kaiken kaikkiaan vauhdikkaasti. Palvelutalon esimies tuli kertomaan, että henkilökunnasta on useampi hoitaja sairaana, joten katsotaan kuinka monella on mahdollisuus osallistua tilaisuuteen? Työntekijöistä pääsi kuitenkin 12 henkilöä mukaan tapahtumaan. Aluksi esittelimme itsemme keitä olemme, mistä olemme, ja miksi olimme siellä. Kerroimme tapahtuman kulusta ja avasimme lyhyesti käsitettä työssä jaksaminen. Tämän jälkeen osanottajat "saatettiin omille poluilleen". Heidät jaettiin pieniin porinaryhmiin, joissa he näin kulkivat yhtä matkaa, keskustellen ja pohtien. Ryhmille jaettiin kullekin oma aihe, sekä kysymykset, jotka kaikille olivat samat. Aiheina olivat tasa-arvo

työelämässä, vuorovaikutus, työilmapiiri sekä työnohjaus. Porinahetken jälkeen ryhmissä purettiin vuorollaan omia aiheita, joihin muut ryhmien jäsenet saivat halutessaan kommentoida. Koettiin, että vuorovaikutustaidot on yksi tärkeimmistä osa-alueista työssä jaksamisen suhteen. Tarve puhua työstä on olemassa. Kun oma persoona ja tunteet kietoutuvat työrooliin, tulee puhumisen tarpeesta erityisen voimakas. Omista kokemuksista ja tunteista puhuminen auttaa suuntaamaan ajatukset eteenpäin niin, että työ voi taas jatkua. Kertominen helpottaa. Olemme tässä työssä käyttäneet sisennetyssä muodossa osanottajien anonyymejä ajatuksia tukemaan aiheitamme työssä jaksaminen.

"Hyvä työilmapiiri luo hyvän pohjan vuorovaikutukselle. Työ itsessään vaatii sosiaalisia taitoja, joita käyttää päivittäin. Henkisesti raskas työ. Vaikeat asiat avattava työkaverin kanssa puhumalla."

Vuorovaikutustaidot toimivat linkkinä hyvään työilmapiiriin. Hyvässä tiimissä pyritään siihen, että kaikki ymmärtävät puhutun kielen. Työn onnistumisen kannalta on tärkeää, että työntekijät muodostavat yhteisen tulkinnan siitä, mitä on tapahtumassa ja mitä kukin aikoo tehdä. Työilmapiiriä kohottaa yhteenkuuluvuuden tunne. Kyky osata sovittaa yhteen erilaiset persoonat, asiantuntijuus, työkokemus, kulttuuri, ja sukupuolierot ovat jo sinänsä haaste koko työyhteisölle, ja sen toimivuudelle.

"Työilmapiirimme on avoin. Asiat tuodaan esille. Tärkeää on että kaikki tuovat oman panoksensa työhön ja ottaa vastuuta. Joustavuus. Kaikki huolehtii omasta jaksamisestaan ja työkavereiden tuki auttaa jaksamaan."

"Jokaisella on oma vastuualue"! Kaikki työt yhteisiä."

Ryhmissä keskusteltiin myös työnohjauksesta. Työnohjauksen tarkoituksena on tarjota henkilölle kuulluksi ja ymmärretyksi tulemisen kokemus ja etsiä helpotusta tilanteeseen. Auttaa häntä löytämään uusia keinoja. Hän saa samalla mahdollisuuden korjaaviin kokemuksiin, ja uuteen kasvuun. Hän syventää itseymmärrystään ja vapautuu näin oireistaan. Ryhmämuotoinen työnohjaus on tavallisin työnohjauksen toteuttamistapa. Yhteinen ongelmien käsittely antaa mahdollisuuden niiden jakamiseen ja tekee ne hallittavammiksi. Osallistuminen yhteiseen pohdintaan vahvistaa asiantuntijuuden kokemusta. Ryhmässä on myös mahdollista nähdä muiden kehittyminen ja vertailla sitä kautta prosesseja omaan kehitysprosessiin. Tiedon jakaminen on oppimisen kannalta hyödyllistä, kun ryhmän tietämys ja osaaminen hyödynnetään laaja-alaisesti. Yksilötyönohjauksen edut liittyvät siihen, että työnohjaajan ja ohjattavan yhteistyösuhde on analoginen terapiatilanteelle ja mahdollistaa parhaimmillaan hyvinkin intensiivisen asioiden käsittelyn. (Kähkönen, S. Karila, I. Holmberg, N. 2003, 337.)

"Työnohjaus ei toteudu. Tarvetta olisi. Henkilökunta tarvitsee paikan missä mahdollista käsitellä esim. ristiriitoja. Vaikeat caset asiakkaiden tiimoilta. Tunne kuormittavuus voi pukea asiat sanoiksi. Ettei ongelmat pääse kasvamaan liian isoiksi."

"Hyvä aloite. Avaa keskustelua työpaikan tarpeista ja vahvuuksista. Auttaa ajattelemaan että työyhteisö voi toimia ja kehittyä. Ongelmat kuuluvat asiaan."

Alkuhetken ja ryhmätyön tarkoituksena oli herättää mielenkiintoa ja avata keskustelua työssä jaksamisesta. Ryhmäaiheet puhuttelivat työntekijöitä. He kokivat tällaiset keskustelut ja tilanteet hyödyllisiksi kaikille, sekä itselleen, asiakkaille, että organisaatiolle.

Vaikka tunteet syntyvät vuorovaikutuksessa toisten kanssa, ne saavat heijastuspintansa ihmisten omasta elämäntarinasta ja kokemusmaailmasta. On tärkeää, että kukin oppii myös työyhteisössä kantamaan vastuun omista tunteistaan. Työpaikalla ei kaikkien tarvitse olla parhaita kavereita. Työtä pitää silti pystyä tekemään vaikkei kaikista työkavereista erityisemmin pitäisikään. Epäkunnioittavassa ilmapiirissä, sekä työyhteisössä, jossa ei ammatillisesti ehkä arvosteta on kuitenkin vaikea kehittyä työssään ja iloita siitä. Sen vuoksi on tärkeää, että ihminen pysähtyy pohtimaan ja käsittelemään tunteitaan, jos ne tuottavat ivallista tai vähättelevää suhtautumista toista kohtaan. (Mattila 2007, 84-85.) Kujalan mukaan hoitoalalla työ on ihmisläheistä, henkilökunta tuntevaa, usein myös tunteilla reagoivaa. Työssä kohdataan sairautta, kuolemaa ja koskettavia kohtaloita, eli asioita, joista ei monen muun alan työpaikoilla puhuta koskaan. Etiikka ja arvot ovat hoitotyössä läsnä aivan eri tavalla kuin jollain muulla alalla. (Kujala 2009, 29.)

"Kokonaisuudessaan ihan hyvä tuokio."

"Hyvä aihe."

Työyhteisön keskinäinen arvostus heijastuu asiakastyöhön. Tätä saatetaan vähätellä työntekijöiden keskuudessa ja vakuutella, ettei asiakas aavista mitään. Se ei yleensä pidä paikkaansa. Kun työntekijä huomaamattaan viestii epäluottamusta työtoveriaan tai työtovereitaan kohtaan, tämä herättää epäluottamusta myös asiakkaassa. Eikä nimenomaan vain kyseistä työntekijää kohtaan, vaan koko työyhteisöä kohtaan. (Mattila 2007, 82-83.)

Työssä jaksaminen ja hyvän työilmapiirin luominen edellyttää vuorovaikutustaitoja sekä myös joustavuutta. Informointi on myös tärkeä työväline. Työssä jaksaminen ei ole itsestään selvyys. Samalla kun sairastumiset lisääntyvät epidemia-kausina, niin myös työpaineet- ja tehtävät lisääntyvät työpaikoilla työntekijää kohden poissaolojen myötä. Hyvin suunnitellun työn, hyvän työilmapiirin, ja terveen työyhteisön hyödyt näkyvät tuloksissa.

Työyhteisö on laajempi käsite kuin työntekijöiden summa. Se on kokonaisuus, joka joko edistää tai estää yksilön / työntekijän tietojen ja taitojen hyödyntämistä. Hyvin toimiva työyhteisö pyrkii kehittämään ja kasvattamaan jäsentensä kykyjä.

Ihminen nauttii työn tekemisestä ja valmiiksi tehdystä työstä, sekä myös väsymyksestä työn jälkeen. Miksi sitten työtä pitää tehdä niin paljon, ja miksi työllä on niin keskeinen asema meidän elämässämme? Työhön liittyy monia syvempiä merkityksiä ja yksi tärkeä on itsensä toteuttamisen tarve. Toteutamme itseämme työn kautta, niin ainakin luulemme ja toivomme. Tyytyväinen työntekijä on ainakin työnantajan kannalta hyvä työntekijä. (Sinkkonen 2004, 92-93.)

Ryhmätehtävän jälkeen osanottajat siirtyivät rentoutusosioon, jonka ohjasi liikunnanohjaaja Mira Oras. Tämän jälkeen oli tarjolla kakkukahvit, jonka yhteydessä osanottajat täyttivät jakamamme palautelomakkeet. Rentoutumishetki kesti puolisen tuntia. Ajallisesti rentoutus oli työntekijöiden mielestä sopivan pitkä. Rentoutuksen tarkoituksena on saada ajatukset ja mieli "lepotilaan", sekä pyrkiä keskittymään ohjaajan johdolla lihasten rentoutukseen hiljaista, rauhallista musiikkia kuunnellen. Rentoutustilanteessa ollaan yksin oman minänsä kanssa.

"Rentoutumishetki oli hyvä ajatus."

"Rentoutus kiva lopetus."

3.4 Arviointia toimintailtapäivästä

Voimme todeta, että järjestämämme toimintailtapäivä Porvoon Laamannin palvelutalossa oli onnistunut. Osanottajia oli kiitettävän monta mukana, pohtimassa koko hoitohenkilökunnalle yhteistä tärkeää tekijää, työssä jaksamista. Toimintailtapäivämme tarkoituksena oli herättää keskustelua työssä jaksamisesta, ja etsiä vastauksia siihen, onko tämänkaltaisen irrottautuminen työpäivässä hyödyllinen. Osanottajat vaikuttivat olevan yksimielisiä siitä, että tällaista tarvitaan.

Monissa tutkimuksissa on osoitettu, että työssä viihtyminen on yhteydessä myös siihen, minkä verran ja miten työntekijä saa itse vaikuttaa omaan työhönsä. Työviihtyvyyteen vaikuttaa se, missä määrin työtä voi suunnitella, voiko eri tehtäviä toteuttaa haluamallaan tavalla, tai haluamassaan järjestyksessä, ja kuinka paljon vaihtelevuutta työhön liittyy. (Sinkkonen 2004, 99.)

"Mukava irtiotto työpäivään!"

"Jes, jatketaan. Tunne, että meistä työntekijöistä huolehditaan. Kiva juttu."

*"Tottakai tarpeellinen!
"Olisi mukava."*

"Toimintapäivät ovat hyviä."

*"Tärkeitä, sillä 4 eri osastoa ja yhteiset hetket luovat
hyvän pohjan tutustua työkavereihin."*

Ennen varsinaista ryhmätyöskentelyä alustimme aihettamme työssä jaksaminen lyhyellä tietoiskulla, jonka oli tarkoitus johdattaa ryhmätyöskentelyyn.

"Pikkuisen laajempi sisältö olisi voinut olla."

*"Vähän enemmän sisältöä yleisesti hyvinvoinnista
ja sen merkityksestä työyhteisöön."*

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että henkilökunta on aiheesta hyvin kiinnostunut. Tietoa halutaan lisää. Toimintailtapäivässä saatujen palautteiden perusteella koimme, että henkilökunnan työssä jaksamista edesauttaa ohjattu rentoutus-, virike-, ja virkistyshetki. Palautteista tuli myös ilmi, että henkilökunta on kiinnostunut omasta työyhteisöstään oman työssä jaksamisensa lisäksi.

*"Tällaiset ovat hyviä, mutta pitäisi olla erikseen
vahti asukkaille."*

Saavuimme määränpäähämme. Matka oli onnistunut. Itse jäimme kuitenkin pohtimaan, että olisimmeko saaneet kattavampia ja syvällisempiä vastauksia kysymyksiimme, jos olisimme voineet järjestää toisenkin vastaavanlaisen toimintatapahtuman?

"Jäin kaipaamaan peittoa (kellarissa tuli kylmä.)"

4 POHDINTA

4.1 Matkamietteitä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli herättää keskustelua hoitajien työssä jaksamisesta. Vastausta siihen haimme toteuttamalla hyvinvointi-iltapäivän Laamannin hoitohenkilökunnalle. Opinnäytetyömme perustui aikaisempiin tutkimuksiin, ammattikirjallisuuteen ja toimintailtapäivässä saatuihin vastauksiin. Työhyvinvointi vaihtelee sen mukaan, miten yhteiskunnassa tapahtuu muutoksia. Muutoksia ei useinkaan haluta heti, koska vanha ja totuttu tapa, sekä käytäntö on tuttu ja turvallinen. Avoin keskustelu mahdollistaa ristiriitojen ratkomiseen sekä mahdollisten muutosten ja erilaisuuden

hyväksymiseen. Tulehtunut työilmapiiri lisää työssä jaksamattomuutta. Työntekijöitä kuormittavat myös henkilöstön vähyys, kiire, työuupumus sekä myös muutokset alan nopean kehittymisen myötä. Vastuu omasta työssäjaksamisesta on pitkälti meillä jokaisella itsellämme. On hyvä hoitoalan työntekijöinä asennoitua kohtaamaan vaatimukset, odotukset ja toiveet, jotka kohdistuvat itseen suhteessa työhön. Tarvitaan joustavuutta, ja valmiutta muuttaa omia toimintatapoja. Hoitoalan ammattilaisen tulee omata kykyjä vastata sekä yksilöllisiin, lokalisiin, että globalisiin tarpeisiin. Työtyytyväisyys lisääntyy hyvän työilmapiirin myötä. Työmotivaatio kasvaa ja työntekijä sitoutuu työyhteisöön. Henkilökunnan suoritusmotivaation kasvaessa toteutuu myönteisen ilmapiirin vaikutus työtyytyväisyyteen.

4.2 Matkantekijöiden henkilökohtaiset oppimisprosessit

Melissa pohtijana:

Olen väsynyt. Työssä jaksamisen pohtimisista tukehtunut, vuorovaikutuksista vaappuva ja teoriasta turta. Onnistumisesta onnellinen ja seikkailusta sekaisin. Pakotettu kohtaamaan rajani. Tämä tutkimusmatkani on loppusuoralla - toistaiseksi - minun osaltani. Mieleni etsii jo lähellä hämmöttävää vapautta, jonne voin sukeltaa rauhan ja sopusoinnun valtakuntaan, mutta toisaalta myös rauhattomuuden ja jatkuvan muutoksen.

Aluksi tie näytti hyvinkin suoralta ja jopa sileältäkin. Ajattelin, että kyllä tuon tien loppuun voisi selvittää melko helpostikin. Aika kulki nopeammin kuin minä, tai sitten yritin välillä kulkea montaa tietä yhtä aikaa. Jossakin vaiheessa huomasin kuitenkin eksyväni todella kuoppaisille ja mutkaisille teille, vedinpä vielä kiviä taakkojakin perässäni. Tuntui etten selviäisi niistä uupumatta. Läheltä pitikin. Kahlasin teoriaa aiheestamme. Yritin sovittaa tapaamisaikoja. Askartelin materiaalin kanssa, ja välillä neuvottelin puhelimesta työparini osuuksista ja vastuista. Tunsin olevani yksin materiaalimme ja ongelmiamme kanssa. Minulla oli monta "rautaa tulessa" yhtä aikaa, ja siinäkin oli yksi syy miksi tämä opinnäytetyö tuntui niin raskaalta. Nyt olen tieni loppupäässä, mutta minua ajaa takaa vielä raivoisa kiire, tämä tutkimusmatkani ei ole vielä päättynyt.

Ennen tehtiin työtä niin paljon kuin ennätettiin mutta ei otettu paineita siitä, mitä minäkin päivänä tai minäkin tunnin aikana pitäisi saada suoritetuksi. Ennen ihminen osasi myös paremmin rytmittää jaksamistaan levolla. Tämäkin taito on nykyajan ihmiseltä kadonnut. Tarvitaan lakeja ja säädöksiä turvaamaan ihmisen luontainen tarve työn ja levon vuorotteluun, ja niistä huolimatta nykyajan ihminen on omassa elämässään useinkin häivyttänyt levon ja työn rajan. (Keltikangas-Järvinen 2008, 323.)

Olin asettanut itselleni tavoitteita. Kaukaisimmaksi tavoitteekseni asetin opinnäytetyön valmiiksi saamisen tämän vuoden (2009) loppuun mennessä. Toisena tavoitteenani oli oppia uutta, syventävää ja tutkimuksellista tietoa opinnäytetyön aiheen kautta ammatilliseen kasvuuni.

Jotenkin jo alkumetreillä sormiani syyhysi toiminnallinen opinnäytetyö. Ajattelin, että jos sellainen on mahdollista niin valitsisin sen luonteisen, koska koen itsekin olevani luova ja käytännön ihminen. Meille tarjoutui mahdollisuus tehdä yhteistyötä Laamannin palvelutalon kanssa, ja tähän kytkimme sen jälkeen jo melko pian ajatukseen toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Kysyin itseltäni miten jaksan työssäni tulevaisuudessa hoitoalalla? Sitten kysyin miten muut hoitotyöntekijät jaksavat työssään? Aihe olikin siinä, halusin tutkia asiaa tarkemmin, aluksi teorian kautta. Martti Lindqvistin mukaan kaikki hakee omaa muotoaan. Syntyminen on syntymistä johonkin muotoon, joka kuitenkin ei ole pysyvä eikä lopullinen. Aina kun jotakin on tullut valmiiksi jollakin tavalla, sen aika on myös ohi. Edessä on uusi tehtävä, haaste tai kysymys, joka edellyttää uutta liikkeellelähtöä ja ratkaisua. (Lindqvist 1999, 133.)

Monta tietä jäi kulkematta. Monta mutkaa teillä tutkimatta ja monta kysymystä vastaamatta. Navigoimattomia reittejä on aina tarjolla etsijöille, joista tulee lopulta löytäjiä - aina ei vain tiedä minkä löytäjiä. Minä löysin pätkän tietä lähemmäs itseäni, eväitä omaan hyvinvointiini, uuden seittilangan verkostooni, ja tämän pienen kertomuksen.

Johanna pohtijana:

Työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia on julkaistu suhteellisen paljon. Sinänsä oli kyllä vaikea rajata kirjallisuuden osuus.

Työ vaikutukset yksilölliseen kehitykseen näkyvät muun muassa kasvun tarpeen ja kasvumahdollisuuksien sisäistämisenä. Kasvuun tarpeen voimalla tarkoitetaan yksilön halua ottaa vastaan uusia haasteita oppia uutta ja kehittää itseään omassa ammatissaan.

Olen todennut, että vahva oppimisorientaatio edistää itsensä kehittämistä, auttaa ylläpitämään ammattitaitoa ja teknistä osaamista sekä helpottaa tiedon hankkimista alan kehittyessä. Oppimismotivaatio ja halu käyttää hyväksi opittuja tietoja ja taitoja, omien kehittämistarpeiden tunteminen ja koulutuksen hyödyn ymmärtäminen lisäävät osallistumista kehittämistoimintaan.

Yhteistyö, jossa tähtää samaan kokonaistavoitteeseen ja jonka perustehtävä on yhteinen tarkastelu osana työn kehittämistä, auttaa keskittymään työn olennaiseen sisältöön ja edistää työtehtävien priorisointia, työn hallintaa ja siten myös työssä jaksamista. Tämä opinnäytetyö on tarjonnut mahdollisuuksia henkiseen kasvuun.

Uuden tilanteen aiheuttamat yhteistyövaikeudet ja työparin vuorovaikutusongelmat saattavat ajoittain hämärtää opinnäytetyön tarkoitusta ja tavoitetta, mikä jo sinänsä synnyttää ristiriitoja. Erimielisyyksiä käytiin rakentavasti läpi työparin kanssa.

Omaehtainen kokemus on opinnäytetyön kokonaisvaltaisen oppimisen oleellinen osa, vaikka kokemus ei vielä takaa oppimista. Tärkeää on ilmiön havainnointi ja sen pohtiminen sekä ilmiön tietoinen ymmärtäminen ja käsitteellistäminen sopivan teorian avulla. Teoriat ja käsitteet jäsentävät intuitiivista kokemusta, tuovat siihen etäisyyttä ja lisäävät sen tietoista hallintaa.

Opinnäytetyön tekijänä toivon, että opinnäytetyön avulla tuotettu tieto syventää osaamista ja hoitajien jaksamista työssä sekä herättää keskustelua aiheesta. Toivon myös, että koulu voi kehittää yhteistyötä Laamannin palvelutalon tai muiden tahojen kanssa. Jatkossa voisi olla mielenkiintoista järjestää uusi toimintapäivä palvelutalossa ja laatia siitä laajempi, vertaileva katsaus.

”Oppiminen voidaan ajatella prosessiksi, jossa käyttäytyminen kokemusten tuloksena muuttuu” (Maples ja Webster. 1980)

4.3 Eväitä tulevaisuutta varten

Luontevaksi jatkoksi tälle opinnäytetyölle voisi olla mahdollista toteuttaa suunniteltuja, säännöllisiä, hoitohenkilökunnan tarpeista nousevia toimintapäiviä. Toimintapäivässä tuli esille myös oma hyvinvointi ja terveys, vuorovaikutuksen merkitys sekä työnohjauksen tarpeellisuus. Olisi mielenkiintoista tietää, millaisia vaikutuksia vuorovaikutuksella on sekä työssä jaksamiseen että jaksamattomuuteen tässä työyhteisössä.

”Keskustelu siitä, miten jokainen ihminen huolehtii työssä jaksamisesta. Miten pääset arjesta irti. Tästä voisi toisilta saada vinkkiä.”

”Enemmän keskustelua ja vinkkejä hoitajan hyvinvointiin.”

Laamannin palvelutalo on työyhteisönä verraten uusi. Työuupumus on käsite, joka usein yhdistetään aikaan ja kiireeseen. Työuupumukseen voi siis sairastua pitkään, kiireistä ja stressaavaa työtä tekevä henkilö. Ennalta ehkäisevät toiminnot voivat poistaa hoitohenkilökunnan työssä jaksamattomuutta.

”Hengähdystauot säilytettävä, palaverit, raportit (löydyttävä aika). Tyky-päivät, viriketoiminnot.”

Lisäksi voitaisiin tutkia millaisia vaikutuksia muutoksilla on kuormittavuuteen ja työssä jaksamiseen, sekä yksittäisen työntekijän tai koko työyhteisön toimintaan ja hyvinvointiin.

5

5.1 LÄHTEET

Estola, E. Kaunisto, S-L. Keski-Filppula, U. Syrjä, L. Uitto, M. 2007. Lupa puhua, kertomisen voima arjessa ja työssä. PS-kustannus. Jyväskylä.

Heiske, P. 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Henkilökohtainen haastattelu 16.9.09 Laamannin palvelutalon johtaja Simo Saarinen.

Immonen, T. Ahonen, J. 2002. Hyvinvoinnin haasteet ja yhteistyö. Sosiaali- ja terveysministeriö. Edita Prima Oy. Helsinki.

Isoherranen, K. Moniammatillinen yhteistyö. 2005. WSOY Porvoo.

Keltikangas-Järvinen, L. 2008. Tunne itsesi, suomalainen. WS Bookwell Oy. Juva.

Kivimäki, R. Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2003. Pomot ja perheet, Työelämä ja perheiden hyvinvointi. Edita Prima Oy. Helsinki.

Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Yrityskirja. Helsinki.

Kujala, E. 2009. Esimies rakentaa työpaikan hengen. Super-lehti 10/2009.

Kähkönen, S. Karila, I. Holmberg, N. 2003. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Kärkkäinen, M. 2002. Menesty innolla! Työhyvinvoinnin johtamisen haasteet. Talentum. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Lindqvist, M. 1999. Keskeneneräisyyden puolustus. Otava Kirjapaino Oy. Keuruu.

Mattila, K-P. 2007. Arvostava kohtaaminen. PS-kustannus.

Pohjonen, T. Murtonen, M. Toikka, T. Tamminen, A. 2003. Työhyvinvointia hoiva- ja hoitotyöhön - työprosessien kuvaaminen ja vaarojen arviointi työn kehittämisen välineenä. Työturvallisuuskeskus. Topnova Oy. Helsinki.

Rauriainen, I. 2002. Hoivayrittäjien työssä jaksaminen. Pro gradu tutkielma. Terveystieteiden ja talouden laitos. Kuopion yliopisto.

Tapaninen, A. Kauppila, T. Kivinen, H. Kotilainen, H. Kurenniemi, M. 2002. Ympäristö ja hyvinvointi. WSOY. Helsinki.

Sinkkonen, M. 2004. Naisen itsetunto. Kirjapaja Oy. Helsinki.

Vaakanainen, S. 2009. Perusterveydenhuollon vuodeosastolla työskentelevien sairaanhoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista. Pro-gradu-tutkielma. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Kuopio.

Waris, K. 2001. Kuormittuminen voimavaraksi, näköaloja työelämään. Työterveyslaitos.

Elektroniset lähteet:

Auvinen, E. 2009. Työssä jaksaminen perustuu hyvään työhön ja työympäristöön <http://www.sttk.fi/Page/a08ed4a7-6ca5-4b34-9dec-7670bb466752.aspx> (luettu 23.09.09.)

Työläjäjärvi, R. 2009. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö ohjaa toimintaa http://www.sttk.fi/fi-FI/hyva_tyoterveyshuoltokaytanto/ luettu 23.09.2009

*L*aamannin hoitajien hyvinvointi-
iltapäivä 30.10.2009 klo 13.00-14.30



13.00 Hyvinvointipäivän avaus th opisk.
Johanna Vähäkuopus ja sh opisk.
Melissa Korhonen.

13.05 Toiminta hetki hyvinvoinnista
(luento muotoinen ja vapaa
keskustelua) / Johanna ja Melissa

13.45 Rentoutushetki (30 min) Mira
Oras, liikunnan ohjaaja

14.15 Kahvitarjoilu
Palautehetki...



Palaute Laamannin hyvinvointipäivästä 30.10.2009

1. *Mitä mieltä olet tämän toimintailtapäivän kokonaisuudesta?*

2. *Mitä jäit kaipaamaan?*

3. *Kerro mielipiteesi Laamannin henkilökunnalle järjestettävästä säännöllisestä toimintailtapäivän tarpeellisuudesta tulevaisuudessa?*

Kiitos palautteestasi ja hauskaa syksyä!

Melissa & Johanna