

Fanni Jokinen & Riikka Viinikainen

TYÖHYVINVOINTITAPAHTUMAN JÄRJESTÄMINEN SATAKUN-  
NAN SAIRAANHOITOPIIRIN YHTEISPÄIVYSTYKSEN HOITO-  
HENKILÖKUNNALLE MINDFULNESS-MENETELMÄÄ HYÖDYN-  
TÄEN

Hoitotyön koulutusohjelma

2016

# TYÖHYVINVOINTITAPAHTUMAN JÄRJESTÄMINEN SATAKUNNAN SAIRAANHOITOPIIRIN YHTEISPÄIVYSTYKSEN HOITOHENKILÖKUNNALLE MINDFULNESS-MENETELMÄÄ HYÖDYNTÄEN

Jokinen, Fanni & Viinikainen, Riikka

Satakunnan ammattikorkeakoulu

Hoitotyön koulutusohjelma

Marraskuu 2016

Ohjaaja: Olli, Seija

Sivumäärä: 30

Liitteitä: 4

Avainsanat: mindfulness, tietoinen läsnäolo, työhyvinvointi, stressi

---

Mindfulness suomennetaan terminä tietoinen läsnäolo. Pyritään siis tiedostamaan omaa olemista tässä hetkessä. Mindfulnessia on jo kauan aikaa sitten käytetty kroonisesti sairaiden kivunhoitoon. Opinnäytetyössämme keskityimme siihen, miten mindfulness-harjoittelu vaikuttaa työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli toteuttaa osastotunnilla työhyvinvointitapahtuma käyttäen mindfulness-menetelmää. Tavoitteena oli tarjota tietoa päivystyksessä työskenteleville erilaisista stressinhallinta- ja rentoutumismenetelmistä mindfulnessin avulla työn ohessa.

Saimme ajatuksen aiheelle yhteispäivystyksen osastonhoitajalta, jonka mielestä juuri tällainen olisi tarpeellinen päivystyksen henkilökunnalle. Koimme aiheen myös mielenkiintoiseksi, sillä se on hyvin ajankohtainen. Aihe oli sekä päivystyksen henkilökunnalle että meille uusi, mutta halusimme perehtyä aiheeseen ja tarjota tietoa myös heille.

Työhyvinvointitapahtuma järjestettiin kahdella eri osastotunnilla päivystyksen taukotilassa. Tapahtuma sisälsi teoriaosuuden PowerPoint-esityksellä, jossa kerroimme mindfulnessista sekä sen vaikutuksista työhyvinvointiin. Käytännönsuudessa hoitajat pääsivät myös kokeilemaan mindfulness-harjoittelua käytännössä. Lopuksi syntyi vielä hyvää keskustelua aiheesta.

Palautetta keräsimme arviointilomakkeilla, joiden avulla arvioimme tapahtuman onnistumista. Saatu palaute oli rakentavaa ja positiivista. Hoitohenkilökunta koki, kertomansa perusteella, suurimmaksi osaksi hyötynensä tapahtumasta.

Saavutimme tavoitteet hyvin. Opimme paljon mindfulnessista ja erilaisista tavoista vaikuttaa omaan työhyvinvointiin mindfulnessin avulla. Opimme myös tekemään projektin suunnitelman mukaisesti ja koimme projektista olevan hyötyä myös itsellemme.

## WELLBEING EVENT FOR SATAKUNTA HEALTH CARE DISTRICTS HOSPITAL EMERGENCY BY USING MINDFULNESS METHOD

Jokinen, Fanni & Viinikainen, Riikka  
Satakunta University of Applied Sciences  
Degree Programme in Nursing  
November 2016  
Supervisor: Olli, Seija  
Number of pages: 30  
Appendices: 4

Keywords: mindfulness, aware presence, wellbeing at work, stress

---

Mindfulness is translated as aware presence. The idea is to be aware of one's own presence at the moment. Mindfulness has been used for a long time in pain management of chronically ill people. In our thesis we concentrate on how mindfulness practice affects on wellbeing at work.

The purpose of the thesis is to implement wellbeing event in a hospital ward hour by using mindfulness method. The goal was to offer information to those working on hospital emergency about stress control and relaxation methods by using mindfulness technique.

We got the idea of this issue from the Head nurse of the hospital emergency. She thought, that this kind of approach would be useful for the staff of the department. We also felt, that the topic very interesting because of the current nature of it. This issue was, both to us and to the emergency staff, new, but we wanted to get into it and offer our knowledge to them.

The wellbeing event was organized during the two different ward hours in a staff break room. The event included the theoretical part by PowerPoint, in which we explained about mindfulness and the affects of it to wellbeing at work. In the practical part the nurses had a chance to try mindfulness method in practice. At the end, we had a good conversation about the issue.

We collected feedback with questionnaire, by which we evaluate the success of the event. The feedback we got was constructive and positive. The staff mainly felt, that they got benefit from our approach.

We reached our goals satisfactorily. We learned a lot about mindfulness and different ways to affect our own wellbeing at work by using it. We also learned how to accomplish a project according to the plan and felt, that we can use this experience and knowledge in the future as well.

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	PROJEKTIN TAUSTA SEKÄ YHTEISTYÖTAHON ESITTELY .....	7
3	PROJEKTIN TEOREETTINEN PERUSTA.....	8
3.1	Mindfulness .....	8
3.1.1	Mindfulness-menetelmät.....	9
3.1.2	Tietoisen läsnäolon ulottuvuuksia.....	10
3.1.3	Keskeiset tietoiset läsnäolon harjoitukset .....	10
3.1.4	Mindfulness-harjoittelun vaikutukset ja hyödyt.....	11
3.2	Työhyvinvointi .....	12
3.2.1	Työhyvinvoinnin toimijat ja kehittämisohjelmat.....	13
3.2.2	Työhyvinvoinnin mittarit .....	14
3.2.3	Työhyvinvointi hoitotyössä.....	15
3.3	Stressi .....	16
3.3.1	Työstressi .....	17
3.3.2	Stressin ja työstressin oireet .....	18
4	TARKOITUS JA TAVOITTEET .....	19
5	PROJEKTIN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS.....	19
5.1	Projekti menetelmänä .....	19
5.2	Suunnittelu.....	20
5.3	Toteutus .....	21
5.4	Työhyvinvointitapahtumat .....	22
5.4.1	PowerPoint-esitys.....	22
5.4.2	Käytännön harjoitus .....	23
5.4.3	Keskustelu aiheesta .....	24
5.5	Palaute .....	25
6	ARVIOINTI JA POHDINTA .....	26
6.1	Tavoitteiden arviointi .....	26
6.2	Tapahtuman arviointi.....	26
6.3	Palautelomakkeen arviointi .....	27
6.4	Oman oppimisen arviointi .....	27
6.5	Kehittämisen- ja tutkimusehdotukset.....	27

LÄHTEET .....	29
LIITTEET .....	31

## 1 JOHDANTO

Kiireessä tuntuu usein siltä, että emme ehdi olla läsnä tässä hetkessä. Elämme joko menneessä tai tulevassa, jopa olettaen, että se on tehokasta. Toiset osaavat palata tähän rentoutuneeseen ja stressittömämpään olotilaan. Useimmat meistä kuitenkin tarvitsevat tukea ja apua osataksemme nauttia täysillä tästä hetkestä. (Pennanen 2006.)

Mindfulness-sanalla tarkoitetaan tänä päivänä paitsi mielentilaa, myös siihen liittyviä asenteita ja mielentaitoja. Mindfulnessia viitataan myös kokonaiseen mielenharjoittamisen menetelmään samoin kuin näiden taitojen harjoittamiseen. Suomen kielessä käytetään mindfulnessista nimitystä tietoinen läsnäolo. Tällä tarkoitetaan huomion suuntaamista juuri tähän hetkeen avoimena ja vastaanottavaisena. (Wihuri 2014, 45.)

Mindfulness on viime vuosien aikana muotoutunut tietynlaiseksi muoti-ilmiöksi, jota näkyy paljon katukuvassa. Sen taustalta löytyy kuitenkin vuosituhansien koeteltu viisaus ja vahva tieteellinen näyttö menetelmän vaikuttavuudesta. Mindfulness tuottaa sen, mitä se työyhteisöille lupaa: hyvinvointia, keskittymiskykyä ja yhteistyöllä menestyviä työyhteisöjä. (Wihuri 2014, 41-44.) Myös me projektissamme haluamme antaa työntekijöille mahdollisuuden oppia saavuttamaan tietoisien läsnäolon työpäivän aikana ja sitä kautta parantamaan työhyvinvointia työyhteisössä. Työhyvinvointitapahtumassamme annoimme tietoa yleisesti mindfulnessista, sekä harjoituksista että niiden vaikutuksista työhyvinvointiin.

Tarkoituksenamme on perehtyä siihen, miten mindfulnessia voi käyttää työhyvinvoinnin edistämiseksi paikassa, jossa työ on fyysisesti raskasta ja kiireistä, kuten päivystyksessä. ”Mindfulness-menetelmä ja meditaatio opettavat havaitsemaan ajatuksia. Taitoa voi käyttää hyödyksi esimerkiksi huomatakseen, ovatko omat ajatukset päivän aikana pääosin kielteisiä vai myönteisiä tai pyörivätkö ne jatkuvasti jonkin tietyn aihealueen ympärillä” (Laine 2015, 89).

## 2 PROJEKTIN TAUSTA SEKÄ YHTEISTYÖTAHON ESITTELY

Idea projektista lähti liikkeelle halusta tehdä Satakunnan keskussairaalan yhteispäivystykselle tarpeellinen toiminnallinen projekti. Otimme yhteyttä yhteispäivystyksen osastonhoitajaan, jolla oli toive työhyvinvointitapahtumasta. Toiveena oli, että käyttäisimme työhyvinvointitapahtumassa mindfulness-menetelmää ja antaisimme hoitohenkilökunnalle tietoa mindfulnessista. Keskeisin asia työhyvinvointitapahtumassa olisi se, että hoitohenkilökunta oppisi käyttämään mindfulness-menetelmää itsenäisesti työpäivän aikana ja mahdollisesti myös arjessa. Aihe on mielenkiintoinen ja tarpeellinen, jonka takia halusimme alkaa toteuttaa tätä projektia.

Eräällä Kööpenhaminan työpaikalla tutkittiin, voiko 10 minuutin päivittäinen rauhoittuminen ja meditointi parantaa työkykyä. Ennen harjoittelua tutkittiin kaikkien stressitasot ja sama tehtiin harjoittelun jälkeen. Stressi väheni 8 viikon kurssin käynneillä selkeästi, vaikkakin tietoisien läsnäolon harjoitteluun käytettiin aikaa vain noin 55 minuuttia viikossa. (Laine 2015, 29.)

Satakunnan keskussairaalan yhteispäivystys sijaitsee Tiilimäellä, Porissa. Se kuuluu Satakunnan sairaanhoitopiirin kuntayhtymään, joka tarjoaa erikoissairaanhoidon palveluja 20 jäsenkuntansa noin 226 000 asukkaalle yhteistyössä alueen perusterveydenhuollon ja sosiaalitoimen kanssa. Päivystyksessä hoidetaan potilaita vuorokauden ympäri. Potilailla voi olla jokin äkillinen sairastuminen, vamma tai vaikeutunut krooninen eli pitkäaikainen sairaus. Päivystyksessä työskennellään moniammatillisissa tiimeissä, joka tarkoittaa eri terveydenhuollon ammattiryhmien välistä yhteistyötä. Näihin moniammatillisiin tiimeihin kuuluu sairaanhoitajia, lääkäreitä, lääkintävahtimestareita, perushoitajia, sosiaalityöntekijä, fysioterapeutti, laitoshuoltajat ja sihteerit. (Satakunnan www-sivut 2016.) Hoitohenkilökuntaa Satakunnan keskussairaalan yhteispäivystyksessä on noin 131 henkilöä.

Päivystyksen toiminta on jaettu eri työpisteisiin. Potilas ilmoittautuu triagessa, jossa sairaanhoitaja arvioi hoidon tarpeen ja kiireellisyyden, jonka jälkeen ohjaa potilaan oikealle hoitolinjalle. Potilaita hoidetaan seurannoissa 1-2 (konservatiivinen), 3 (yleislää-

ketiede), 4 (operatiivinen), 5 (selviämishoitoyksikkö), nopealla linjalla, hätätila- ja akuuttihuoneessa sekä päivystysosastolla. (Satakunnan sairaanhoitopiirin ensihoidon ja päivystyksen toimialueen perehdytysopas 2015.) Päivystysosasto sijaitsee päivystyksen yhteydessä ja hoitajaksot ovat siellä yleensä lyhytkestoisia arviointi- ja hoitajaksoja. (Satakunnan sairaanhoitopiirin www-sivut 2016.) Virka-ajan ulkopuolella toimii sairaanhoitajan vastaanotto ja puhelinneuvonta. (Satakunnan sairaanhoitopiirin ensihoidon ja päivystyksen toimialueen perehdytysopas 2015.)

### 3 PROJEKTIN TEOREETTINEN PERUSTA

#### 3.1 Mindfulness

Mindfulness suomennetaan terminä tietoinen läsnäolo. Pyritään siis tiedostamaan omaa olemista tässä hetkessä. (Hall 2015, 2.) Ihminen on opetettu analysoimaan ja setvimään kokemuksia lähinnä ajattelun keinoin. Ihmistä ei rohkaista leikkimään tai tarkastelemaan ja todella kokemaan ympäristöä. Riittävänä pidetään, että mieli nimeää kokemuksen ja ymmärtää sen käsitteellisesti. Tietoisen läsnäolon avulla havahdumme sille, mitä omat aistimme todella kertovat. Mieleemme ja kehomme vastaanottavat tietoa epäilemättä ja päivittävät sitä koko ajan. Tietoinen läsnäolo kannustaa ihmistä paneutumaan uudelleen tähän informaatioon näkö-, kuulo-, maku-, haju-, ja tuntoaistia käyttämällä. Kun on tietoisesti läsnä, voi todella havaita jokaisen kokemuksen. (Silverton 2013,18.)

Tietoisen läsnäolon periaatteet ovat peräisin Buddhalta mutta ne ovat hyvin sulautuneet länsimaisiin tietoisien läsnäolon menetelmiin. Tietoinen läsnäolo kannustaa ihmistä huomaamaan luontaisen taipumuksen suhtautua kokemuksiin automaattisesti. Se rohkaisee tarkastelemaan mahdollisuutta olla reagoimatta selkäytimellä. Mindfulness opettaa näkemään asiat selkeästi ja kehittymään taidoissa, joissa ihminen huomaa vastustavansa, taistelevansa ja takertuvansa johonkin. (Silverton 2013, 13.)



Mindfulnessin kehitti yli 30 vuotta sitten amerikkalainen professori Jon Kabat-Zinn (Pennanen 2006). Mindfulness-harjoitusten juuret tulevat idästä, erityisesti buddhalaisesta psykologiasta ja joogasta (Wihuri 2014, 40). Menetelmää on käytetty jo kauan aikaa sitten alun perin kroonisesti sairaiden hoitoon ja tavoitteena olikin vahvistaa ja lisätä heidän rentoutus- ja stressinhallintakykyään kovien kipujen keskellä (Pennanen 2006).

Jon Kabat-Zinn kertoo mindfulnessin synnystä seuraavasti: ”Istuessani huoneessani retriitin kymmenentenä päivänä sain ’näyn’, joka kesti ehkä kymmenen sekuntia. En oikein tiedä, miksi kutsuisin sitä, joten kutsun sitä näyksi. Se oli yksityiskohtainen ja lähinnä kuin väistämättömien yhteyksien ja vaikutuksien välitöntä näkemistä. Se ei välittynyt unenomaisena kuvina tai ajatusten virtana vaan jonakin varsin erilaisena, jota en vielä tänä päivänäkään pysty täysin selittämään enkä tunne siihen tarvettakaan.” (Wihuri 2014, 39.)

### 3.1.1 Mindfulness-menetelmät

Mindfulness-menetelmiin kuuluu muun muassa ensin kehittynyt Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) –menetelmä sekä myöhemmin sen pohjalta muotoutunut psykoterapian suuntaus Mindfulness-Based Cognitive Therapy (MBCT) (Kortelainen, Saari & Väänänen 2014, 96; Wihuri 2014, 40-41). Mindfulness-Based Cognitive Therapy käytetään esimerkiksi terapiana uusiutuvan masennuksen ennaltaehkäisyyn ja toistuvan kroonisen masennuksen lievittämiseen (Kortelainen ym. 2014, 97). Mindfulness-Based Stress Reduction -menetelmä voidaan suomentaa hyväksyvään ja tietoiseen läsnäoloon perustuvaksi stressinhallintamenetelmäksi (Wihuri 2014, 40). Sitä käytetään nykyisin erilaisiin kehollisiin ja/tai psyykkisiin vaivoihin, kuten masennukseen, työstressiin, uupumukseen ja kipujen aiheuttamiin ongelmiin (Kortelainen ym. 2014, 96). Sen peruspilareita on yksinkertaiset mietiskely- ja joogaharjoitukset, jossa tärkeintä hyväksyvän tietoisien läsnäolon harjoittelu. Pyrkimyksenä mindfulnessissa ei ole päästä eroon ongelmista, vaan oppia hyväksymään ne ja elämään niiden kanssa. (Pennanen 2006.)

### 3.1.2 Tietoisen läsnäolon ulottuvuuksia

Huomion suuntaaminen; Huomio suunnataan nykyhetkessä johonkin tiettyyn kohteeseen, esimerkiksi sen havainnoimiseen mitä kuulemme, tunnemme, ajattelemme tai näemme. Hyväksyminen; Nähdään ja hyväksytään todellisuus sellaisena kuin se on, eikä sellaisena kuin haluaisimme sen olevan. Tietoisuus/intentionaalisuus; Päättämme, mihin suuntaamme huomiomme, jotta havainnointimme olisi korkealaatuista. Tätä tietoista ja tarkoituksellista huomion suuntaamista jatketaan niin kauan kuin tarpeellista. (Fowelin 2011, 40.)

Ponnistelemattomuus; Pyritään avoimuuteen ja uteliaisuuteen sen suhteen, mitä tapahtuu, ja annetaan kärsivällisesti asioiden viedä niiden tarvitseman ajan. Eituomitseminen; Pyritään tarkkailemaan asioita neutraalisti ja toteamaan, kuinka asiat ovat, arvottamatta niitä hyväksi tai huonoiksi - ja olemaan tuomitsematta itseämme tai muita. Kärsivällisyys, luottamus ja usko omaan itseen; Kaikkien meidän kokemukset ovat arvokkaita. Jos luotamme tähän ja olemme kärsivällisiä, edistymme tietoisen läsnäolon harjoittamisessa. (Fowelin 2011, 40.)

### 3.1.3 Keskeiset tietoiset läsnäolon harjoitukset

Säännölliseen mindfulness-harjoitteluun käytetään yleensä neljää keskeistä harjoitusta: istumameditaatio, kävelymeditaatio, tietoiset liikkeet ja kehomeditaatio. Yleisimmin käytetyt istumameditaation muodot perustuvat hengityksen havainnointiin. Hengitys toimii ankkurina, johon huomio suunnataan ja johon se tarpeen tullen tuodaan takaisin. Tätä kautta voi huomata, että hengitys osoittautuu monipuoliseksi ja vaihtelevaksi tarkkaavaisuuden kohteeksi. (Wihuri 2014, 84.)

Kävelymeditaatio on tarkkaavaista ja tietoista kävelemistä, ja sitä voidaan käyttää esimerkiksi rytmittämään istumaharjoituksia. Olennaista on keskittynyt ja kehollisia tunteuksia rikkaasti havainnoiva tietoisuus. Kuten kävelymeditaatio, myös tietoinen liike perustuu kehotietoisuuden ylläpitämiseen liikkeen aikana. Tietoisia liikkeitä voi harjoit-

taa esimerkiksi yksinkertaisilla joogaliikkeillä, taichilla tai asahi-liikesarjalla. (Wihuri 2014, 84.)

Kehomeditaatiossa (body scan) huomio suunnataan yhdelle kehonalueelle kerrallaan ja tällä tavoin käydään lävitse koko keho. Harjoituksen voi tehdä istuen, mutta yleensä se tehdään selinmakuulla. Kehomeditaatiossa harjaantuu sekä tarkkaavaisuuden suuntaaminen ja sen pitäminen yhdessä kohteessa kerrallaan että yhä herkkävireisempi tietoisuus kehon tuntemuksista. (Wihuri 2014, 84.)

On olemassa myös vapaamuotoisempia harjoituksia, jotka kiinnostavat usein ihmisiä arjessa enemmän. Näillä tarkoitetaan tietoisien läsnäolon harjoittamista arjen keskellä. Arjen tietoisuustaitoja voi harjoittaa esimerkiksi läsnä olevalla autonajolla, hampaidenpesulla ja koiralenkillä. Tavallista tietoisempi arjessa voi olla myös kokouksessa, lähettävässä sähköpostia tai vain keskustellessa ystävän kanssa. Vapaamuotoisista harjoituksista tulee sitä helpompia ja antoisampia, mitä pidemmälle etenee harjoitusten kanssa. (Wihuri 2014, 85-86.)

#### 3.1.4 Mindfulness-harjoittelun vaikutukset ja hyödyt

Mindfulness-harjoittelun vaikutuksia fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen on tutkittu ja tutkimukset ovat osoittaneet erityisesti stressiperäisten oireiden sekä sairauspäivien määrän vähentyneen. Esimerkiksi Lontoossa tehty tutkimus osoitti, että mindfulness-ohjelmaan osallistuneiden stressistä ja masennuksesta johtuvien sairauspäivien määrä laski 71 prosentilla. Syinä katsottiin olevan parantunut immunitetti sekä kyky palautua nopeammin. Läsnäolevassa tilassa tunnistamme kehomme tuntemukset helpommin, sekä myös kyky tulla toimeen oireiden kanssa paranee. Tutkimus tehtiin Transport for Londonin työntekijöille. (Wihuri 2014, 32.)

Säännöllinen mindfulness-harjoittelu vaikuttaa ihmissuhteisiin myönteisesti ja parantaa tunne-älytaitoja. Se myös vähentää pitkäkestoisen stressin keskeisiä oireita, kuten jännittyneisyyttä ja levottomuutta. Säännöllinen harjoittelu tuo onnellisuuden ja tyytyväisyyden tunnetta. Se myös parantaa muistia ja keskittymiskykyä, sekä vähentää riippuvuutta alkoholista ja huumeista. Harjoittelun on todettu lievittävän vakavien sairauksien,

kuten kroonisen kivun ja syövän vaikutuksia, sekä vahvistavan immuunijärjestelmää ja antavan vastustuskykyä flunssaa ja muita sairauksia vastaan. Sen on todettu myös muuttavan aivojen fyysistä rakennetta. (Laine 2015, 87.)

”Harvardin yliopiston neurologian professori Alvaro Pascual-Leone teki 1990-luvulla koesarjan, joka tarjoaa hyvän esimerkin aivojemme joustavuudesta. Koehenkilöt opettelivat soittamaan pianon koskettimistolla yksinkertaista harjoitusta, jossa käytettiin yhden käden kaikkia viittä sormea. He pyrkivät soittamaan harjoituksen yhä sujuvammin metronomin antaessa tahtia. Harjoittelu kesti viiden päivän ajan kaksi tuntia kunakin päivänä. Päivä päivältä he tulivat taitavammiksi ja tekivät vähemmän virheitä. Tutkittaessa heidän aivokuorta magneettisella stimulaatiolla (TMS) havaittiin heidän harjoitetun kätensä sormia ohjaavan alueen kasvaneen selvästi kunkin harjoituksen jälkeen. Yksittäisen harjoituksen lyhytaikainen vaikutus oli suuri, mutta pitkäkestoisemmat muutokset syntyivät vasta vähittäin seuraavina viikkoina. Niillä, jotka eivät jatkaneet harjoittelua, muutos palautui ennalleen. Taidon ylläpitäminen sen sijaan sai aikaan pysyvämpiä muutoksia” (Wihuri 2014, 80).

Aarhusin yliopistossa tutkittiin myös mielikuvaharjoittelua. Koehenkilöt altistivat kätensä UV-säteilylle, joka aiheuttaa ihon palamisen, kuten auringonvalo. Koehenkilöitä pyydettiin kuvittelemaan mielikuvien avulla, että toista kättä viilentävät jääpalat. Toinen käsi taas kuviteltiin kuumaksi. Toiseen käteen syntyi enemmän palamista kuin toiseen. Tietyn kehon osan ajattelu vaikuttaa heti kyseiseen kohtaan. Mielikuvat aktivoivat solutoimintaa ja auttoivat myös suojelemaan toista kättä palamiselta. Tutkimuksella selvisi myös, että mielikuvaharjoitukset vahvistavat immuunipuolustusta ja tehostavat kuviteltavan kehonosan paranemista. (Laine 2015, 29-30.)

### 3.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä laskee. (Sosiaali- ja terveys-

ministeriön www-sivut 2016.) Työhyvinvoinnin saavutukset saattavat näkyä sairauspoissaolojen vähentyvyyden lisäksi myös vaihtuvuusprosentteissa, mutta ennen kaikkea ne näkyvät ihmisten kokemuksissa. Työhyvinvointi on hyvin henkilökohtainen ja subjektiivinen kokemus omasta työtilanteesta, sekä myös monista siihen vaikuttavista tekijöistä. (Laine ym 2014, 11.)

Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivujen mukaan työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille. Työnantajan on huolehdittava työhyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi jokaisella työnantajalla on velvollisuus tarjota jokaiselle työntekijälle työterveyshuolto.

On hienoa huomata, että päivystyksen työntekijöiden työhyvinvoinnista pidetään huolta, sillä osastonhoitaja toivoi meidän tekevän työn työhyvinvoinnin edistämiseksi mindfulness-menetelmän avulla.

Työn vaatimusten ja työntekijän edellytysten tulee vastata toisiaan ja samoin myös työn tarjoamien mahdollisuuksien sekä työntekijän tulevaisuuteensa kohdistamien odotusten ja toiveitten. Tämä korostuu erityisesti Professori Raija Kalimon matching-mallissa. Epätasapaino näiden asioiden välillä johtaa sairastumiseen, kun taas hyvä yhteensopiavuus vahvistaa terveyttä. (Seuri & Suominen 2009, 192.)

### 3.2.1 Työhyvinvoinnin toimijat ja kehittämisohjelmat

Työhyvinvoinnin ja työolojen parantamisessa keskeisiä toimijoita ovat itse työntekijä, esimies ja organisaation johto, työsuojeluhenkilöt ja luottamusmiehet sekä työterveyshuollon edustajat. Näiden toimijoiden yhteistyön yhtenä tavoitteena on tarttua riittävän aikaisin sellaisiin tilanteisiin työyhteisöissä, jotka saattavat johtaa palveluiden tuloksellisuuden ja työelämän laadun heikkenemiseen, työntekijöiden työkyvyn alenemiseen tai ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymiseen. Riittävän pikainen puuttuminen ongelmatilanteisiin ja niiden puheeksi ottaminen on jokaisen työntekijän oikeus ja velvollisuus. Suunnitelmallisen aktiivisen aikaisen puuttumisen toimintamallin avulla pystytään tehostamaan toimenpiteitä toiminnan tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin edistämiseksi sekä työkyvyn säilyttämisen tueksi. Toimenpiteistä osaa voidaan toteuttaa työpaikalla ja

osa edellyttää oikeanlaiseen ja –aikaiseen hoitoon tai kuntoutukseen ohjausta. (Suonsivu 2011, 63-65.)

Työssä jaksamisen tukemista voidaan parantaa monella tavalla työuran eri vaiheissa. Näitä voivat olla muun muassa työkierto, työkokeilu, ammatillinen koulutus, urasuunnittelu, uudelleensijoitustoimenpiteet ja yksilölliset työ- ja työaikajärjestelyt. Ennenai-kaista eläkkeelle jäämistä pyritään välttämään ammatillisella kuntoutuksella. Ammatil-liselle kuntoutuksella pyritään myös palauttamaan työntekijän työkyky. Fyysiseen rasit-tavuuteen voidaan vaikuttaa huomioimalla tekniset tekijät työn suorittamisessa, kuten työtilat, työpuvut, työergonomia ja kannustamalla työntekijöitä pitämään huolta tervey-dentilastaan. Ongelmat ja haitat sekä niiden syyt tulee tunnistaa jatkuvalla seurannalla. (Suonsivu 2011, 64-65.)

Hyvinvointi ja sen johtaminen on ollut nykypäivänä nouseva trendi suomalaisessa työ-elämässä. Tämän seurauksena monet organisaatiot ovat alkaneet toteuttamaan erilaajui-sia työhyvinvoinnin kehittämishjelmia. Näiden ohjelmien ongelmana on ollut kuiten-kin se, että ne eivät mukaudu joidenkin organisaatioiden toimintaan tai niiden aikaan-saamat hyödyt eivät ole selvästi mitattavissa. Tästä syystä ohjelmat saattavat jäädä yk-sittäisiksi kokeiluiksi, eikä niistä muodostu organisaation tapaa ratkoa työhyvinvoinnin haasteita. (Seuri & Suominen 2009, 213.) Kehittämishjelmien toimiessa organisaatios-sa, ne parantavat selvästi työilmapiiriä ja vähentävät sairauspoissaoloja. Ohjelman tulee olla monipuolinen, eikä vain yhteen asiaan keskittyvä. Tärkeä asia ohjelmissa on var-mistaa yhteys linjaorganisaatioon ja työterveyshuoltoon. Työhyvinvoinnin edistämiseen pyrkivien ohjelmien ehdottomana edellytyksenä on yrityksen ylimmän johdon, työnteki-jöiden ja työterveyshuollon yhteinen myönteinen ja tavoitteellinen tahtotila. Pitkäjän-teisten ja opettavaisten ohjelmien positiiviset talousvaikutukset ovat myös luotettavasti dokumentoitu. (Aalto 2006, 16-17).

### 3.2.2 Työhyvinvoinnin mittarit

Työhyvinvoinnin mittarit auttavat toiminnan ohjauksessa ja arvioinnissa. Mittauksesta saatuja työhyvinvoinnin tietoja analysoimalla voidaan selvittää kriittiset parantamista ja huomioimista vaativat kohdat. Tuloksina saadaan selville, miten työntekijä viihtyy ja

toimii työssään. Työhyvinvoinnin mittaukset ovat tärkeitä ennaltaehkäisevän työhyvinvoinnin kannalta, jotta työntekijöistä, työoloista ja työilmapiiristä saadaan tietoa ja mahdollisia kehitystoimenpiteitä voidaan toteuttaa. (Suonsivu 2011, 97).

Työhyvinvoinnin mittareiden tulisi olla suurimmaksi osaksi ennakoivia, jolloin mahdollisiin ongelmiin tai vahvuuksiin voitaisi puuttua ajoissa. Mittareiden suunnittelu tulisi toteuttaa yhteistyössä henkilöstön kanssa, jotta mitattavat asiat olisivat oikeita. Ennakoivia mittareita voivat olla esimerkiksi vaara- ja läheltä piti –ilmoitukset, kehitys- ja työhyvinvointikeskustelut, työjärjestelmää ja kuormittumista kuvaavat mittarit, järjestys- ja viihtyvyysindeksit tai erilaiset auditoinnit ja turvallisuuskävelyt. (Suonsivu 2011, 98).

### 3.2.3 Työhyvinvointi hoitotyössä

Työhyvinvointi hoitotyössä koostuu työntekijän onnistumisen kokemuksista, yhteisöllisyydestä, hyvän tuottamisesta potilaalle, tuen saamisesta ja työn ulkopuolisesta elämästä, joka taas auttaa työssä jaksamisessa. Työhyvinvointiin kytkeytyy monia asioita, kuten yksilö, työtehtävät ja niiden luonne, yhteisö, organisaatio ja johtaminen. Kansainvälisen vertailun perusteella suomalaisten sairaanhoitajien työhyvinvointia lisäävät yhteistyösuhteet lääkäreihin, tyytyväisyys kouluttautumismahdollisuuksiin ja palautteen saantiin. Suomi sijoittuukin näiden arvioinnissa kärkeen (Laine 2014, 143-145.)

Yksilön voidessa hyvin, vaikuttaa se myös ryhmän hyvinvointiin. Yksilön tasapainoisuus vaikuttaa työn tuottavuuteen, vähäisiin poissaoloihin ja työssä pidempään jaksamiseen. Työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin vaikuttaa myös mukava pomo, hyvät työkaaverit sekä antoisa työ. Ihminen ei lopeta sisäiseen tasapainoisuuteen huomiota kohdistettuaan työn tekemistä, vaan päinvastoin: työtä tehdään paremmin energisempänä ja motivoituneena. (Laine 2015, 74-75.) Hyvinvoiva henkilöstö pystyy vastaamaan hoitotyössä tarvittaviin haasteisiin eri tavalla kuin väsynyt ja sairastava henkilöstö (Suonsivu 2011, 71).

Arvot ovat hoitotyössä työhyvinvoinnin perusta. Eettisyys, arvot ja työhyvinvointi ovat vahvasti sidoksissa toisiinsa. Mikäli työntekijän sisäisten arvojen ja työympäristön arvo-

jen välille on syntynyt kuilu, vähentää se yksilön voimavaroja ja lisää väsymyksen ja uupumuksen tuntemuksia. Henkilöstön omasta hyvinvoinnista huolehtiminen ja omien rajojensa tunnistaminen on eettisesti tärkeää. Hoitotyössä palvelujen saajan edun vaatiessa korostetaan toisen ammattilaisen konsultointia, luottamuksellisten tietojen salassapitoa, kollegiaalisuutta ja muiden ammattiryhmien kunnioittamista. (Suonsivu 2011, 71-72).

### 3.3 Stressi

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihmiseen kohdistuu niin paljon haasteita ja vaatimuksia, että sopeutumiseen käytettävissä olevat voimavarat ovat tiukoilla tai ylittyvät. Monet tutkijat uskovat, että miltei mikä tahansa myönteinen tai kielteinen muutos voi vaikuttaa yksilöön stressaavasti. Stressiä aiheuttavat muun muassa alituinen kiire, sopimaton työ tai melu. (Terveyskirjaston www-sivut 2016.)

Sana stressi on hieman kulunut käsite nykypäivänä, koska sitä käytetään niin paljon erilaisissa yhteyksissä. Lomalle lähettäessä puhutaan lomastressistä, kun taas töihin palatessa työstressistä ja kotona kotityöt aiheuttavat oman stressin. Stressiksi kutsutaan nykyään kaikkea, mikä ei ole ihmisen mielestä mukavaa. (Keltikangas-Järvinen 2008, 168.) Stressi on ylihälytystila. Se on kiihtymistila, joka alkaa usein psyykkisenä ja johtaa myös elimistön kiihtymiseen. Sekä hyvät että ikävät asiat stressaavat ihmistä. (Nykänen 2009, 47.) Stressiä aiheuttavia tilanteita, asioita tai ympäristön vaatimuksia, esimerkiksi työttömäksi joutuminen tai läheisen kuolema, kutsutaan stressoreiksi. (Keltikangas-Järvinen 2008, 178.)

On olemassa myös niin sanottu ”positiivinen stressi” eli eustressi. Tähän liittyy usein kohonnut energiataso, ajattelun kirkkaus sekä luova ja joustava suhde tilanteeseen. Mieliala on hyvä ja ihminen voi tuntea olevansa parhaimmillaan. Eustressiä ilmenee esimerkiksi vaativassa ja jännittävässä tilanteessa, joka parantaa suorituskykyä ja antaa voimaa. Jos kuitenkin stressitaso nousee liian suureksi, se taas huonontaa suoritusta. (Wihuri 2014, 121-122.) Tietoinen läsnäolo auttaa tunnistamaan oman tilanteen, joten sitä harjoittamalla voi laskea stressitasoa (Wihuri 2014, 129).



Nykänen (2009, 48) mukaan on olemassa niin sanottuja stressipisteitä, jotka kertovat stressin tasosta. Ensimmäisenä hänen listassaan on puolison kuolema, josta tulee 100 pistettä. Toisena avioero 73 pisteellä. Listassa on mainittu muiden muassa myös puolisoista eroon joutuminen 65 pistettä, naimisiin meno 50 pistettä, perheenlisäys 39 pistettä sekä ystävän kuolema 37 pistettä. Kaikki eivät siis välttämättä ole haitallisen stressin eli distressin aiheuttajia. Positiivinen stressi voi olla elämän käyttövoima eli jonkin motivaatio tai innostus.

Stressireaktioita on kahdenlaisia. Toinen ihminen reagoi stressiin sydämellään sekä verenkiertoelimistöllään. Tällainen ihminen on eteenpäin pyrkivä ja kunnianhimoinen. Tätä tyyppiä kutsutaan koronaarityypiksi. Toinen tyyppi taas on parasympaattinen reaktiotyyppi. Tällainen ihminen reagoi vatsallaan ja suolistollaan ja usein lamaantuu ja luovuttaa. (Nykänen 2009, 50.)

### 3.3.1 Työstressi

Nykyinen työelämä vaatii ihmiseltä paljon. Työhön liittyvät paineet voivat tulla esiin haitallisena työstressinä tai ihmissuhdeongelmina. (Nummelin 2008, 15.) Työstressi on tuhoisa tauti, josta voi aiheutua sydän- ja verisuonitauteja. Jatkuva työstressi kohottaa verenpainetta ja kaksinkertaistaa sydäninfarktin vaaran. Sillä on myös yhteys mielenterveysongelmiin, kuten masennukseen ja työuupumukseen. Stressillä on yhteys usein myös elämäntapoihin niinkin päin, että ihminen luopuu harrastuksistaan, jopa elimistön tarvitsemasta perusliikunnasta. (Nykänen 2009, 43-45.)

Nykänen (2009, 46) kertoo sairaala-alan työntekijöihin kohdistetusta tutkimuksesta, jossa havaittiin lähes jokaisella tutkitulla sairaanhoitajalla stressin kohonneen haitalliselle tasolle. Koehenkilöiltä tutkittiin muun muassa sydämen lyöntien välisen ajan vaihteluita. Normaalisti toimivan sydämen lyöntien välinen aika vaihtelee puolikin sekuntia. Jos sykevälivaihtelua ei ole, se kertoo pahaksi kehittyneestä stressistä. Vaihtelun kaatoaminen ennakoi myös sydänsairauksia ja jopa sydänperäistä kuolemaa.

### 3.3.2 Stressin ja työstressin oireet

Stressaantuneena ihmisen keskittymiskyky sekä tarkkaavaisuus heikkenevät. Näin käy myös oppimistoiminnoille ja muistille. Ihminen sietää yhtä huonommin häiritseviä teki-  
jöitä, sekä motorinen toiminta häiriintyy. Ihmisen mieleen tulee epäonnistumisen ja ky-  
kenemättömyyden ajatuksia. Keho jaksaa niin kauan, kuin mieli. Uhkatilanne laukaisee  
pako-reaktion. Koko elimistö siirtyy hälytystilaan ja taistelee stressiä vastaan. (Nykä-  
nen 2009, 49.)

Stressin aikana ihmisen biologinen puolustusjärjestelmä heikkenee, joka altistaa juuri  
hänelle tyypillisille oireille ja sairauksille, toisilla ne ovat psyykkisiä, toisilla fyysisiä.  
Stressaantuneen ihmisen ajatukset kiertävät kehää, eikä hän pysty keskittymään teke-  
määnsä työhön. Työmotivaatio laskee väsymyksen myötä ja stressaantunut lykkää pää-  
töksentekoa ja viivyttelää töiden aloittamisessa. Stressaantuneen havaintokenttä kapeu-  
tuu ja kokonaisuuksien hahmottaminen vaikeutuu. (Nummelin 2008, 75-76.)

Nummelinin (2008, 76) mukaan jokaisen on tärkeää oppia tunnistamaan itselle tyypilli-  
set stressioireet, jottei yllirasitus pääsisi kasvamaan liian suureksi. On myös tärkeää op-  
pia tasapainottamaan elämä niin, että aikaa jää myös lepoon ja rentoutumiseen, eikä  
tästä syystä liiallista stressiä pääse kertymään.

Itse stressikokemus on psykologinen, mutta sen monet vaikutukset yksilöön ovat fyysi-  
siä. Ihmisen oma arvio tilanteesta on ratkaiseva. (Terveyskirjaston www-sivut 2016.)  
Stressin oireita on fyysisiä, henkisiä sekä käytösoireita ja näistä kaikista johtuvia saira-  
uksia. (Aalto 2006, 29.) Fyysisiä oireita, jotka voivat kertoa stressitilasta, ovat muun  
muassa päänsärky, huimaus, sydämen tykytys, pahoinvointi sekä flunssakierre. Tavalli-  
simpia psyykkisiä oireita ovat jännittyneisyys, ärtymys, aggressiot, levottomuus, muis-  
tiongelmat, vaikeus tehdä päätöksiä sekä unen häiriöt. (Terveyskirjaston www-sivut  
2016.)

## 4 TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoituksena on toteuttaa osastotunnilla työhyvinvointitapahtuma käyttäen mindfulness-menetelmää. Opinnäytetyön tavoitteena on tarjota tietoa päivystyksessä työskenteleville erilaisista stressinhallinta- ja rentoutumismenetelmistä mindfulnessin avulla työn ohessa. Oma tavoitteemme oli oppia mindfulness-menetelmästä, sekä pitää sujuva ja käytännöllinen työhyvinvointitapahtuma.

## 5 PROJEKTIN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS

### 5.1 Projekti menetelmänä

”Projekti on joukko ihmisiä ja muita resursseja, jotka on tilapäisesti koottu yhteen suorittamaan tiettyä tehtävää” (Ruuska 2007, 19). Projekti on tehtäväkokonaisuus, jossa on selkeät alkamis- ja päättymisajankohdat. Elinkaarensa aikana se jakautuu useisiin eri vaiheisiin, jotka poikkeavat toisistaan ominaisuuksiltaan ja työskentelytavoiltaan. Kaikilla näillä vaiheilla on omat ongelmansa ja toimintamallinsa. (Ruuska 2007, 22.) Projektilla on aina selkeä tavoite tai useampia tavoitteita. Projekti päättyy, kun tavoitteet on saavutettu. Projektit ovat ainutkertaisia ja ne edustavat hyvin rajattua ja määriteltyä toimintaa. Hyvin toimivat projektit ovat hyvin suunniteltuja ja projektityöntekijät pitävät kiinni aika- ja budjettiresursseistaan. Projekteissa tarvitaan ryhmätoimintaa ja siihen sitoutumista. (Nikkilä, Paasivaara & Suhonen 2008, 8.)

Projektin hallinta voidaan jakaa ohjaus- ja toteutusprosessiin. Ohjausprosessin avulla pyritään saavuttamaan lopputulos niin tehokkaasti kuin mahdollista ja samalla pidetään laatua tavoitteiden mukaisena. Toteutusprosessilla tarkoitetaan kaikkea toimintaa, joka tähtää suoraan projektin lopputuloksen saavuttamiseen. Toteutustyö vaatii kuitenkin ohjausta, jotta tulos olisi asetettujen vaatimuksien mukainen. (Ruuska 2007, 31.)

## 5.2 Suunnittelu

Idean projektityöstä saimme, kun halusimme tehdä työn parina ja halusimme työn olevan toiminnallinen. Päivystyksestä saimme toiveen, että järjestäisimme heille työhyvinvointitapahtuman, jossa keskeisenä aiheena olisi mindfulness-menetelmä. Kiinnostuimme aiheesta heti, sillä mindfulness-käsite oli meille vielä melko uusi. Kun tutustuimme aiheeseen, huomasimme, kuinka suosittu ilmiö mindfulness on tänäpäivänä.

Työ päivystyksessä on hektistä ja ajoittain se voi tuntua stressaavalta. Tarkoituksenamme oli erilaisien esimerkkien ja harjoitusten avulla antaa hoitohenkilökunnalle työkaluja lievittämään työstressiä ja parantamaan omaa työhyvinvointiaan. Projektin aloitimme hakemalla tutkimusluvan Satakunnan sairaanhoitopiiriltä, sekä kirjoittamalla sopimukset opinnäytetyöntekemisestä.

Työhyvinvointitapahtumaan osallistuisi koko hoitohenkilökunta, jonka vuoksi tapahtuma järjestettäisiin kahtena eri päivänä. Aikaa tapahtuman pitämiseen on varattu yksi tunti, sillä tapahtuma pidetään osastotunnilla keskellä päivää, johon osallistuvat vain sinä päivänä iltavuorossa olevat hoitajat. Myös tästä syystä työhyvinvointitapahtuma pidetään useampana päivänä, jotta mahdollisimman moni henkilökunnasta pääsisi osallistumaan.

Tapahtuman kesto on rajallinen, joten tulee huomioida ajankäyttöön liittyvät riskit. Mahdollisia riskejä onkin esimerkiksi osallistujien saapuminen myöhässä, joka viivästyttäisi aloitusta ja lyhentäisi tapahtuman kestoa. Huomioimme tämän varaamalla reilusti aikaa tapahtuman lopussa pidettävälle keskustelulle, jota sitten lyhennettäisiin, mikäli tarve vaatisi. Tapahtuman ajankohta sijoittuu kesään 2016.

Työhyvinvointitapahtuma koostuu PowerPoint-esityksestä (Liite 1), käytännön harjoituksesta (Liite 2) sekä vapaasta keskustelusta aiheeseen liittyen. Työhyvinvointitapahtuma aloitetaan PowerPoint-esityksellä, jossa on tietoa yleisesti mindfulnessista ja miten sitä voi harjoittaa niin työssä kuin arjessakin. PowerPoint-esityksessä esitellään myös erilaisia mindfulness-harjoituksia ja tilanteita, joissa niitä sopisi käyttää. Käytännön

harjoituksella pyrimme siihen että kohderyhmä pääsisi itse kokeilemaan, minkä tyyppiä mindfulness-harjoitukset ovat käytännössä.

Projektin mainostaminen tulisi tehdä hyvissä ajoin ennen työhyvinvointitapahtuman järjestämistä, jotta mahdollisimman moni halukas pääsisi osallistumaan ja suunnittelemaan työvuoronsa sen mukaisesti. Aikainen mainostaminen on tärkeää myös siksi, että moni henkilökunnasta on työhyvinvointitapahtuman aikana kesälomalla, eikä välttämättä muuten kuule tapahtumasta. Mainostaminen toteutetaan tekemällä paperinen mainos (Liite 3) henkilökunnan taukotilaan kaikkien nähtävälle, sekä sähköinen mainos henkilökunnan sähköpostiin.

Projektin ja oman onnistumisen arvioimme arviointilomakkeen avulla (Liite 4), jonka jaamme osallistujille tapahtuman lopussa. Arviointilomakkeen avulla toivomme saavan palautetta siitä, miten henkilökunta koki esityksen ja kokivatko he, että voisivat käyttää tulevaisuudessa mindfulness-menetelmää työhyvinvointinsa edistämiseen. Arviointilomakkeessa osallistujilla on mahdollisuus antaa myös vapaasti palautetta, mikäli eivät halua sitä antaa suullisesti ryhmän kuullen.

Ajatuksena olisi tehdä myös hoitohenkilökunnalle pieni tietopaketti mindfulnessista, mindfulness-harjoittelusta ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin. Tämän avulla hoitajat pystyisivät itsenäisesti hyödyntämään heille juuri annettua tietoa.

### 5.3 Toteutus

Otimme ensimmäiseksi yhteyttä Satakunnan keskussairaalan yhteispäivystyksen osastonhoitajaan, sillä halusimme toteuttaa projektin päivystyksen hoitohenkilökunnalle. Saimme aiheen, jonka jälkeen aloitimme työn. Tämän jälkeen varasimme osastotunnin, jolla työhyvinvointitapahtuma järjestettiin. Samalla varasimme myös tilat ja tarvittavat laitteet yhteispäivystyksen taukotiiloista. Kun ensimmäinen päivämäärä työhyvinvointitapahtumalle oli valittu, aloitettiin mainosten teko henkilökunnalle. Mainos laitettiin henkilökunnan taukotilaan, jossa se olisi kaikkien nähtävillä. Työhyvinvointitapahtuman mainostaminen tapahtui myös sähköisesti, joten lähetimme yhteistyössä osastonhoitajan kautta sähköisen mainoksen hoitohenkilökunnan sähköpostiin. Tällä tavoin saimme tiedon tapahtumasta varmasti kaikille. Henkilökunta ilmoitti osallistumisestaan

osastonhoitajalle, joka välitti tiedon meille. Osallistujien määrän mukaan tulostimme työhyvinvointitapahtuman lopussa jaettavat palautelomakkeet.

Valmistauduimme työhyvinvointitapahtumaan perehtymällä aiheeseen erilaisten lähteiden kautta, joiden pohjalta teimme PowerPoint-esityksen. Lähteinä käytimme kirjallisuutta, internetiä ja tutkimuksia. Perehdyimme erilaisiin mindfulness-harjoituksiin, joista valitsimme sopivimman konkretisoimaan PowerPointissa esitettyä teoriaa.

Projektin suunnitteluvaiheessa ajatuksena oli tehdä hoitohenkilökunnalle lisäksi pieni tietopaketti mindfulnessista. Ajan puutteen vuoksi jouduimme luopumaan suunnitelmasta. Tapahtuman PowerPoint ja käytännönharjoitus, sekä valmis opinnäytetyömme jäi kuitenkin heille.

#### 5.4 Työhyvinvointitapahtumat

Työhyvinvointitapahtumat pidettiin 27.7. ja 10.8.2016. Tapahtuman aloitimme klo. 14.00 päivystyksen kahvihuoneessa/kokoustilassa. Osallistujia oli ensimmäisellä kerralla 14 hoitajaa ja kaksi osastonhoitajaa sekä toisella kerralla 12 hoitajaa ja kaksi osastonhoitajaa. Aloitimme tapahtuman esittelemällä itsemme sekä taustamme. Tästä siirryimme heti PowerPoint-esitykseen, jonka alussa kerroimme työn olevan opinnäytetyömme.

##### 5.4.1 PowerPoint-esitys

Ensimmäisessä diassa kerroimme projektin tarkoituksia ja tavoitteita. Esimerkiksi tavoitteena oli antaa tietoa mindfulnessista, sekä miten sitä voi käyttää työhyvinvoinnin edistämiseksi etenkin paikassa, jossa työ voi olla fyysisesti raskasta ja stressaavaa. Halusimme antaa tietoa erilaisista stressinhallinta- ja rentoutusmenetelmistä työpäivän aikana ja arjessa muutenkin. Painotimme ryhmälle, että emme ole millään tavalla koulutettuja mindfulness-ohjaajia, mutta toivoimme heidän silti saavan tapahtumasta hyötyä. Kerroimme olemassa olevan myös mindfulness-ohjaajia, joita voi halutessaan pyytää esimerkiksi työpaikalle. Seuraavaksi kerroimme lyhyesti teoriaa mindfulnessista ja sen

taustasta. Listasimme myös mindfulness-harjoittelun hyötyjä, jotka pohjautuvat muun muassa tutkittuun tietoon.

Erittelimme keskeiset mindfulness-harjoitukset, joita ovat istumameditaatio, kävelymeditaatio, kehomeditaatio., tietoiset liikkeet sekä vapaamuotoiset harjoitukset. Selvitimme, mihin harjoitukset perustuvat, esimerkiksi hengityksen havainnointiin, sekä niiden peruseriaatteet. Meillä oli myös antaa jokaisesta harjoitusmuodosta lyhyt esimerkki, joita tarvittaessa voisi käyttää työpäivän aikana. Valitsimme esimerkeiksi sellaisia harjoituksia, joita hoitajat pystyisivät hyödyntämään työpäivän aikana työhyvinvoinnin edistämiseksi esimerkiksi kahvitauolla tai siihen itse kokemallaan hetkellä.

Esittelimme henkilökunnalle älypuhelimille olevia sovelluksia, Calm ja Headspace, joihin olimme jo aiemmin itse perehtyneet. Sovellukset ovat englanninkielisiä ja niissä on erilaisia harjoitusteemoja. Sovelluksessa pääsee etenemään tekemällä eli kuuntelemalla harjoituksia. Harjoitukset kestävät vähintään 10 minuuttia. Taustalle saa halutesaan valita mielekästä taustaaäntä, esimerkiksi merenkäynti tai kesäniitty. Kerroimme, että harjoituksia voi tehdä myös äänitteiden avulla, joita saa myös suomeksi esimerkiksi tilattuna osoitteesta [www.mindfulness.fi](http://www.mindfulness.fi). (Wihuri 2014, 288.)

#### 5.4.2 Käytännön harjoitus

Diaesityksen jälkeen pidimme hoitajille noin 10 minuutin pituisen käytännön mindfulness-harjoituksen, joka pohjautui kehomeditaatioon. Kuten Wihuri (2014, 84) kirjoittaa, kehomeditaatioharjoitus tehdään yleensä selinmakuulla, mutta on mahdollista tehdä myös istuen, kehotimme hoitajia asettumaan tilassa niin, että he tunsivat olonsa mukavaksi ja rentoutuneeksi. Itse asetuimme huoneen etuosaan kaikkien näkyville istumaan. Toinen opiskelijoista luki harjoituksen ääneen ja toinen teki harjoituksen muiden hoitajien kanssa.

Harjoituksen alussa huomio tuotiin hengitykseen ja sen tuntemuksiin kehossa. Kehotimme tunnustelemaan jonkin aikaa rintakehän liikettä ja antaa huomion levätä hengityksessä. Tämän jälkeen siirryttiin kehon muihin tuntemuksiin ja annettiin huomion valokeilan levätä jonkin aikaa laajana koko kehossa.

Seuraavaksi kävimme läpi koko kehon varpaista pääläelle asti yksi alue kerrallaan. Kehotimme havainnoimaan, miltä juuri tuolla alueella tuntuu. Kytkimme myös hengityksen valokeilan liikkeeseen. Uloshengityksen myötä päästettiin irti edellisestä alueesta. Muistutimme, että mikäli huomasi mielensä vaeltaneen muualle, toisi huomion lempeästi ja määrätietoisesti takaisin kehon havainnointiin.

Jos tunnisti harjoituksen aikana tunteista kertovia aistimuksia, voi pysähtyä hetkeksi niiden äärelle ja tunnustella yksityiskohtaisesti. Lopuksi tietoisuuden annettiin laajentua kattamaan keho yhtenä kokonaisuutena, avoimena kaikille sen tuntemuksille. Aivan kuin huomion valokeila olisi vielä kerran laajentunut koko kehon laajuiseksi. Kehotimme vielä kertaamaan mitä kukin havaitsi tunteistaan harjoituksen aikana.

Käytännön onnistumisesta teki haasteellisen se, että tila oli koko päivystyksen henkilökunnan käytössä, eikä sitä saanut harjoituksen ajaksi täysin rauhalliseksi. Tästä aiheutui helposti pientä taustahälyä ja huomion karkaamista keskittymisestä häiriötekijöihin.

#### 5.4.3 Keskustelu aiheesta

Ensimmäisellä tapahtumakerralla keskustelua syntyi yllättävän paljon. Henkilökunta oli avoin ja vastaanottavainen, sekä kiinnostunut aiheesta. Keskustelua syntyi muun muassa siitä, miten paljon mindfulnessia näkyy arjessa, esimerkiksi suositut aikuisten väriystykirjat tai bodybalance-jumppatunnit.

Keskustelun edetessä hoitajat huomasivat jo huomaamatta käyttäneensä mindfulnessia päivän aikana. Eräs hoitajista sanoi esimerkkinä odottaessaan pikanäytteen tuloksia käyttävän tämän ajan itsensä rauhoittamiseen ja tilanteen nollaamiseen. Tämän tapahtuman myötä hän oivalsi tämänkin olevan jonkinlainen stressinhallinta-/rentoutusmenetelmä kiireisen työpäivän aikana.

Keskustelussa todettiin aiheen olevan hyödyllinen sekä työhyvinvoinnin edistämässä että muuallakin arjessa. Esimerkiksi syntyi ajatus siitä, miten tätä voisi soveltaa myös haasteellisten potilaiden hoidossa.



## 5.5 Palaute

Sekä osastonhoitaja että työntekijät kokivat tapahtuman hyödylliseksi ja ajankohtaiseksi. Osastonhoitaja sanoi työhyvinvointitapahtuman toteutuksen olleen juuri sellainen mitä toivoikin. Hoitajat olivat hyvin vastaanottavaisia sekä meitä että työtämme kohtaan.

Palautelomakkeita jaettiin käytännönharjoituksen jälkeen kaikille työntekijöille. Takaisin saimme kummastakin tapahtumakerrasta yhteensä 19 palautelomaketta. Ensimmäiseksi kysyimme lomakkeessa, kokivatko työntekijät saaneensa riittävästi tietoa mindfulnessista. Kaksi vastanneista koki aiheen niin mielenkiintoiseksi ja laajaksi, ettei se aivan täysin auennut pelkän esitelmän avulla. He myös toivoivat lisää tietoa kokemusten kautta. Loput vastanneista taas kokivat saaneensa riittävästi tietoa.

Toisena kysyimme, kokivatko he työhyvinvointitapahtuman hyödylliseksi ja kaikki vastasivat kyllä. Seuraavaksi kysyimme, kokivatko työntekijät, että voisivat hyödyntää mindfulness-harjoitusta oman työhyvinvointinsa edistämisessä. Kaikki vastasivat kyllä, vaikka osa koki tämän osaltaan myös haasteelliseksi, sillä työvuoron aikana ei välttämättä ole aikaa rauhoittumiseen. Myös tämä asia tuli esille suullisessa palautteessa, johon koitimme painottaa sitä, että läsnäolon tiedostaminen ei vaadi montaa minuuttia.

Viimeiseksi lomakkeessa oli tilaa antaa vapaasti palautetta. Monesta palautteesta kävi ilmi, että esitys oli hyvä, selkeä ja sopivan mittainen. Työntekijät kokivat, että esityksessä tuli tarpeelliset ja olennaiset asiat esille. Myös itse saimme hyvää palautetta esiintymisestä. Mitään negatiivista palautetta ei ainakaan kukaan uskaltanut antaa ei lomakkeissa eikä suullisesti. Näistä asioista koimme työhyvinvointitapahtumien olleen onnistuneita.

*”Jokainen tekee tätä tietämättään päivittäin. Laskee stix-laitteen sekunteja, plärää puhelinta, tuijottaa kahvinkeitin tiputtelua. Tiedostaminen asian tapahtumisesta ei välttämättä tapahdu. Kiitos pimum!”* Työntekijän palaute.

## 6 ARVIOINTI JA POHDINTA

Arvioinnilla tarkoitetaan projektin onnistumisen selvittämistä. Arviointi ei perustu satumanvaraisuuteen, vaan on systemaattista toimintaa, joten mitä tahansa toimintaa, selvitystä tai raporttia ei voida kutsua projektiarvioinniksi. Arvioinnin synonyymeinä on pidetty esimerkiksi seuranta, laadunarviointia ja tulostamista. Arviointi on arvon antamista eli arvottamista. Arvioinnin avulla saadaan arvokasta tietoa projektin toteutumisesta, ongelmista ja hyvistä puolista. (Paasivaara ym. 2008, 140.)

### 6.1 Tavoitteiden arviointi

Saavutimme työmme tavoitteet. Työhyvinvointitapahtumat olivat onnistuneita. Työntekijät kokivat esityksen olevan kattava ja mielenkiintoinen sekä onnistunut. Tavoitteemme mukaisesti tarjosimme henkilökunnalle tietoa mindfulnessista ja sen harjoittamisen vaikutuksista työhyvinvointiin.

### 6.2 Tapahtuman arviointi

Tapahtumakertoja oli kaksi, joka oli mielestämme sopiva. Osallistujia oli hyvin, ensimmäisellä kerralla 14, toisella 12 hoitajaa. Tilat riittivät hyvin näille määrille. Mainostaminen tapahtumasta oli mielestämme sopivaa. Mainos tapahtumasta oli ajoissa henkilökunnan tilojen seinällä sekä sama mainos lähetettiin hoitohenkilökunnan sähköpostiin. Tällä tavoin meillä oli mahdollisuus tavoittaa jokainen halukas osallistuja.

Työhyvinvointitapahtuman kesto oli kummallakin kerralla noin 45 minuuttia. Tämä aika koettiin sekä meidän että henkilökunnan toimesta sopivaksi, sillä esitys ei ollut liian pitkä. Myös käytännönharjoitus oli henkilökunnan mielestä hyvä ja havainnollisesti hyvin aikaisemmin saatua teoriaa. Keskustelua aiheesta syntyi hyvin, ensimmäisessä

ryhmässä vielä enemmän, kuin toisessa. Palautteen annolle oli varattu hyvin aikaa, jotta jokainen ehti hyvin antaa sekä suullista että kirjallista palautetta. Ruuskan (2007, 275) mukaan tavallisesti sanotaan, että onnistuneessa projektissa saavutetaan lopputuotteelle asetetut tavoitteet suunnitellun aikataulun mukaisesti ja sovituilla kustannuksilla. Kustannuksia projektimme ei tuottanut kenellekään.

### 6.3 Palautelomakkeen arviointi

Palautelomake oli selkeä ja toimiva. Kyllä/Ei -kysymysten perässä oli mahdollisuus perustella vastausta ja moni niihin myös laitto perusteluja. Palautelomake oli hyvän mittainen, sillä sen täyttäminen ei vienyt liikaa aikaa. Kysymysten jälkeen melkein jokainen oli kirjoittanut vapaata palautetta, josta oli meille hyötyä oman onnistumisemme arvioinnissa.

### 6.4 Oman oppimisen arviointi

Opimme mindfulnessista paljon mielenkiintoisia asioita työn edetessä. Huomasimme sen, kuinka laaja käsite mindfulness on. Erityisen mielenkiintoista työn tekemisessä oli huomata, kuinka paljon ja kuinka erilaisia vaikutuksia mindfulness-harjoittelulla on.

Opimme, millaista on projektin tekeminen ja minkälaisia vaiheita siihen sisältyy. Projektiimme sisältyi tapahtuman järjestäminen, joka oli meille uutta. Tapahtuman järjestäminen onnistui suunnitelmien mukaan.

### 6.5 Kehittämisen- ja tutkimusehdotukset

Kehittämisehdotuksena olisi käyttää mindfulnessia enemmän tiedostetusti potilastyössä. Esimerkiksi mielikuvaharjoitusten avulla kroonisen kivun hoidossa, johon se on alun perinkin kehitetty.

Tulevaisuudessa päivystyksessä voisi tutkia mindfulness- harjoittelun vaikutuksia hoitohenkilökunnalla. Projektissamme annoimme hoitohenkilökunnalle tietoa mindfulnessista, sen harjoittamisesta sekä niiden hyödyistä. Tutkimusehdotuksena meillä on, että mindfulness-harjoittelun vaikutuksia ja hyötyjä työhyvinvointiin tutkittaisiin. Toivomme, että projektimme toimisi hyvänä pohjana tällaiselle tutkimukselle.

## LÄHTEET

Aalto, R. 2006. Käytännön ohjeita työhyvinvointiin: Työelämän selviytymisopas. WSOY.

Hall, L. 2015. Mindfulness: HR Network Paper 113, 1-11. Viitattu 25.10.2016. [www.employment-studies.co.uk/system/files/recources/files/mp113\\_0.pdf](http://www.employment-studies.co.uk/system/files/recources/files/mp113_0.pdf)

Keltikangas-Järvinen, L. 2008. Temperamentti, stressi ja elämänhallinta. Helsinki: WSOY.

Kortelainen, I., Saari, A. & Väänänen, M. 2014. Mindfulness ja tieteet. Tampere University Press.

Laine, P., Hahtela, N., Jokiniemi, K., Pietilä, A-M., Kangasniemi, M., Haatainen, K., Meretoja, R., Flinkman, M., Leino-Kilpi, H., Salanterä, S., Ensio, A., Suomalinen, S., Lammintakanen, J., Kinnunen, J., Suomala, T., Manka, M-L., Mäkisalo-Ropponen, M., Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIpress.

Laine, S. 2015. Tunteen ja älyn liitto: Miten saavutan kehon ja mielen tasapainon. Helsinki: Basam Books Oy.

Nikkilä, J., Paasivaara, P. & Suhonen, M. 2008. Innostavat projektit. Sipoo: Silverprint.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn - varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.

Nykänen, E. 2009. Eroon työstressistä. WSOYpro Oy.

Pennanen, L. 2006. Center of mindfulness. Viitattu 11.2.2016. [www.mindfulness.fi](http://www.mindfulness.fi)

Ruuska, K. 2007. Pidä projekti hallinnassa: suunnittelu, menetelmät, vuorovaikutus. Helsinki: Talentum.

Satakunnan sairaanhoitopiirin ensihoidon ja päivystyksen toimialueen perehdytysopas 10.4.2015. Viitattu 15.5.2016.

Satakunnan sairaanhoitopiirin www-sivut. Viitattu 31.8.2016. <http://www.satshp.fi/paivystys/Sivut/hyva-tietaa.aspx>

Seuri, M. & Suominen, R. 2009. Työpaikan sairauspoissaolojen hallinta. Helsinki: Tietosanoma.

Silverton, S. 2013. Mindfulness: Tietoisen läsnäolon läpimurto. Helsinki: Schildts & Söderströms.

Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut. Työhyvinvointi. Viitattu 12.4.2016  
<http://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suomen mielenterveysseuran www-sivut. Mitä ovat mindfulness-tietoisuustaidot? Viitattu 11.2.2016

<http://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/mit%C3%A4-ovat-mindfulness-tietoisuustaidot>

Terveyskirjaston www-sivut. Stressi. 2016. Viitattu 17.02.2016.

[http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00976](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976)

Vesterinen., P-L., Häggman-Laitila, A., Heiskanen, A. & Mäkipää, S. 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Fioca Oy.

Wihuri, A.-J. 2014. Mindfulness työssä: Tietoinen läsnäolo vapauttaa onnistumaan. Helsinki: Talentum Media Oy

# TYÖHYVINVOINTITAPAHTUMA YHTEISPÄIVYSTYKSEN HOITOHENKILÖKUNNALLE 27.7.2016

Fanni Jokinen ja Riikka Viinikainen

## Tarkoitus ja tavoitteet

- Tarkoituksenamme on antaa tietoa siitä, miten mindfulnessia voi käyttää työhyvinvoinnin edistämiseksi
- Tavoitteena on antaa tietoa erilaisista stressinhallinta- ja rentoutusmenetelmistä mindfulnessin avulla
- Pyrimme siihen, että harjoituksen avulla pystyisitte hallitsemaan raskaita päiviä ja tiedostamaan henkisen läsnäolon
- Tavoitteenamme on, että mahdollisimman moni kokisi tämän hyödylliseksi ja oppisi myös käyttämään sitä

# MINDFULNESS

- = Tietoinen läsnäolo
- Menetelmän kehitti amerikkalainen Jon Kabat-Zinn yli 30 vuotta sitten
- Alun perin kroonisesti sairaiden hoitoon
- Harjoittelun vaikutuksia fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen on tutkittu ja on havaittu esim. stressiperäisten oireiden vähenemistä
  - Lontoossa tehty tutkimus Transport for Londonin työntekijöille
- MBSR (Mindfulness-Based Stress Reduction)
- MBCT (Mindfulness-Based Cognitive Therapy)

## Mindfulness-harjoittelun hyödyt

- Vaikuttaa ihmissuhteisiin myöntävästi ja parantaa tunne-älytaitoja
- Vähentää pitkäkestoisen stressin oireita, kuten jännittyneisyyttä ja levottomuutta
- Tuo onnellisuuden ja tyytyväisyyden tunnetta
- Parantaa muistia ja keskittymiskykyä
- Vähentää riippuvuutta alkoholista ja huumeista
- On todettu lievittävän vakavien sairauksien, kuten kroonisen kivun ja syövän vaikutuksia
- Vahvistaa immuunijärjestelmää ja antaa vastustuskykyä
- On todettu muuttavan aivojen fyysistä rakennetta
  - Tutkimus



# Keskeiset mindfulness-harjoitukset

- Istumameditaatio
- Kävely meditaatio
- Kehomeditaatio (Body Scan)
- Tietoiset liikkeet
  
- Vapaamuotoiset harjoitukset

## Esimerkit harjoituksista

- Harjoitus 1
- Harjoitus 2 (Mielekäs minuutti)
- Harjoitus 3 (Kehomeditaatio)
  
- Sovellukset älypuhelimille
  - Calm
  - Headspace

Harjoitukset Antti-Juhani Wihurin teoksesta Mindfulness työssä (2014, Talentum Media Oy)

Hyperlinkki PowerPoint-esitykseen, jossa myös muistiinpanot työstä:

[Diaesitys 27.7.-1.pptx](#)

## Mindfulness-harjoitus päivystyksen hoitohenkilökunnalle

1. Asetu asentoon, jossa voit tuntea olevasi riittävän rentoutunut ja samalla valpas. Voit antaa silmiesi sulkeutua. (pidä tauko)
2. Tuo huomiosi hengitykseesi ja sen tuntemuksiin kehossa. Anna hengityksen virrata juuri sellaisena kuin se on. Tunne jonkin aikaa erityisesti vatsan nouseva ja laskeva liike. Anna huomiosi levätä hengityksessä ponnistelemattomasti. (tauko)
3. Anna huomiosi laajentua muihin kehosi tuntemuksiin. Tunne kohdat, jossa lattia, tuoli tai alusta kannattelee kehoasi. Mitä muuta voit tuntea kehossasi? Anna huomiosi valokeilan levätä jonkin aikaa laajana koko kehon tuntemuksissa. Voitko tuntea jonkin alueen kaipaavan erityisesti huomiotasi? (tauko)
4. Käy sitten koko keho lävitse varpaista pääläelle asti suuntaamalla utelias, hyväksyvä ja tarkkaavainen huomiosi yhdelle alueelle kerrallaan. Havainnoi kiinnostuneena, miltä juuri tuolla alueella tuntuu. Ellet tunne mitään erityistä, voit panna senkin merkille. Voit ajatella huomiosi olevan kuin valokeila, jonka liikkuesa tietoisuutesi etenee kuin verkkainen aalto kehossasi. Voit käydä jalat lävitse joko yhdessä tai erikseen. Säätelämällä valokeilan suuruutta voit vaikuttaa harjoituksen vaatimaan aikaan.
5. Voit kytkeä myös hengityksen valokeilan liikkeeseen. Voit hengittää hetken aikaa kunkin alueen kanssa, aivan kuin hengityksesi virtaisi tuolle alueelle. Uloshengityksen myötä voit päästää irti edellisestä alueesta antaen valokeilan siirtyä eteenpäin.
6. Jos huomaat mielesi vaeltaneen muualle harjoituksen aikana, pane lyhyesti merkille, mikä on vienyt huomiosi, ja tuo sitten huomiosi lempeästi ja määrätietoisesti takaisin kehon havainnointiin.
7. Mikäli tunnistat harjoituksen aikana kehossasi tunteista kertovia aistimuksia, voit pysähtyä hetkeksi niiden äärelle. Miltä tuo tuntemus tarkalleen ottaen tuntuu? (tauko) Miten se muuttuu hetkestä toiseen? (tauko) Kuinka laaja se on ja miltä sen ympärillä tuntuu? (tauko) Voitko antaa tuntemusten olla juuri sellaisia kuin ne ovat tällä hetkellä, pyrkimättä muuttamaan niitä tai toivomatta, että ne olisivat toisin juuri nyt?  
Suuntaamalla tietoisuutesi tuntemuksiin saatat huomata niiden vähittäin muuttuvan. Jos tunnistat tietyn tunteen, voit myös nimetä sen. Hetken tunnetta tarkkailtuasi voit päästää siitä irti ja siirtyä seuraavalle kehon alueelle.
8. Anna sitten tietoisuutesi vielä laajentua kattamaan kehosi yhtenä kokonaisuutena, avoimena kaikille sen tuntemuksille. Aivan kuin huomiosi valokeila olisi vielä kerran laajentunut koko kehosi laajuiseksi.

9. Kertaa mielessäsi, mitä havaitsit tunteistasi harjoituksen aikana. (tauko) Vaikka et olisi havainnut mitään merkittävää, voit huomata kehotietoisuuden tuoneen sinut keskittyneesti tähän hetkeen avoimena niin sisäisille kuin ulkoisillekin havainnoille ja valmiina antamaan parhaan itsestäsi tilanteeseen, jossa olet.

**TYÖHYVINVOINTITAPAHTUMA HOITOHENKILÖKUNNALLE 27.7.2016 KLO 14.00-15.00!**

**Olemme sairaanhoitajaopiskelijoita SAMK:sta ja tulemme pitämään teille opinnäytetyönämme työhyvinvointitapahtuman 27.7. klo 14.00-15.00. Tapahduma käsittelee mindfulnessmenetelmän käyttämistä työelämässä ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin.**

**Työhyvinvointitapahtuma järjestetään henkilökunnan kahvihuoneessa. Toivomme että mahdollisimman moni teistä pääsee osallistumaan!**

# Tervetuloa!

LIITE 4

## Työhyvinvointitapahtuman palautelomake

1. Koitko saavasi riittävästi tietoa mindfulnessista?

Kyllä \_\_\_\_\_ En, miksi?

---

---

2. Koitko työhyvinvointitapahtuman hyödylliseksi?

Kyllä \_\_\_\_\_ En, miksi?

---

---

---

3. Koetko että voisit hyödyntää mindfulness-harjoitusta/-harjoituksia työhyvinvointisi edistämässä?

Kyllä \_\_\_\_\_ En, miksi?

---

---

---

4. Vapaa palaute 😊

---

---

  

---

---

  

---

---

  

---

---

  

---

---

  

---

---

  

---

---

  

---

---