

Työhyvinvointityöpajat Rovaniemen Validia-talon  
hoitohenkilökunnalle

Hotti Kristiina  
Kähkönen Minna

Opinnäytetyö  
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala  
Terveystyön ja hoitotyön koulutusohjelma  
Terveystyöntekijä (AMK) ja Sairaanhoidaja (AMK)

2018

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala  
Terveystieteiden ja hoitotyön  
koulutusohjelma  
Terveystieteen ja sairaanhoitajan

---

<b>Tekijä</b>	Kristiina Hotti	Vuosi	2018
	Minna Kähkönen	Vuosi	2018
<b>Ohjaaja</b>	Sirpa Kaukiainen		
<b>Toimeksiantaja</b>	Validia Asuminen		
	Rovaniemen Validia-talo		
<b>Työn nimi</b>	Työhyvinvointityöpajat	Rovaniemen	Validia-talon
	hoitohenkilökunnalle		
<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b>	37 + 9		

---

Opinnäytetyömme tavoitteena oli kehittää Rovaniemen Validia-talon hoitohenkilökunnan työhyvinvointia. Tarkoituksena oli työstää työhyvinvointiin liittyviä teemoja järjestämällä learning café -tilaisuuksia Rovaniemen Validia-talon hoitohenkilökunnalle.

Opinnäytetyömme on toiminnallinen. Sen teoreettisen osuuden tuotimme hyödyntäen luotettavia ja monipuolisia lähteitä. Keräsimme opinnäytetyön raporttiin tutkittua, näyttöön perustuvaa tietoa työhyvinvoinnista, hoitotyöstä, työhyvinvoinnista hoitotyössä, kollegiaalisuudesta ja työyhteisötaidoista hoitotyössä, huumorista sekä työn kuormittavuuden jakautumisesta hoitotyössä.

Hoitotyö koetaan henkisesti ja fyysisesti raskaaksi alaksi. Työilmapiiri heijastuu työn tulokseen ja hyvä työilmapiiri lisää vuorovaikutusta. Tutkimusten mukaan, kun hoitajat voivat hyvin, ovat asiakkaat tyytyväisempiä ja heidän hoitamisensa on silloin helpompaa. Tämä parantaa merkittävästi hoitajien työssäjaksamista. Vuorovaikutuksen laatu vaikuttaa myös työssäjaksamiseen sekä työssä viihtymiseen. Organisaatiossa negatiivisen ilmaston vaikutukset voidaan havaita tuloksen ja tuottavuuden alenemisena.

Johtopäätöksemme on, että aikaa työhyvinvoinnin kehittämiseen tulisi varata säännöllisesti ja antaa henkilöstön itse osallistua sen kehittämiseen. Kehittämisehdotuksia nousi tilaisuuksissa paljon ja käsittelemättä jääneitä ehdotuksia voisi jatkossa työstää osallistujien hyvänä kokeman learning café -menetelmän avulla.

**Avainsanat** työhyvinvointi, hoitotyö, huumori, kollegiaalisuus, työyhteisötaidot, kuormittavuus

School of Social Services, Health  
and Sports  
Degree Programme of Nursing and  
Health Care  
Bachelor of Health Care, Public  
Health Nurse

---

<b>Author</b>	Kristiina Hotti Minna Kähkönen	<b>Year</b>	2018
<b>Supervisor</b>	Sirpa Kaukiainen		
<b>Commissioned by</b>	Validia Asuminen Rovaniemen Validia-talo		
<b>Subject of thesis</b>	Workshop for Improving Occupational Wellbeing of Nursing Staff in Rovaniemi Validia-talo		
<b>Number of pages</b>	37 + 9		

---

The goal of this thesis was to improve occupational wellbeing in Rovaniemi Validia-talo (Validia housing). The themes related to work wellbeing were discussed in learning cafés which were organized to the employees of the Validia housing in Rovaniemi.

The theoretical background of this functional thesis is based on studies of occupational wellbeing, nursing, and work wellbeing in health care. In addition, the theoretical part includes information about collegial working and work community skills, even distribution of workload, and the use of humor in working life.

Nursing is considered to be a mentally and physically demanding profession. Atmosphere among the employees influences the quality of work and a positive atmosphere can increase the interaction during workdays. It is shown that the happiness of the nurses correlates with the happiness of the patients. As a result, it is easier to take care of a happy patient. In addition, positive atmosphere can help the nurses to better handle their workload. Besides the quantity of the interaction, the quality of the interaction is important. Negative atmosphere leads to a situation, where effects in organizational level can be measured in reduced productivity and smaller revenue.

As a conclusion, organizations should allocate more time to improve their work wellbeing. It is a continuous process and, therefore, it should be addressed and evaluated on a regular basis. Active participation of the employees is a key aspect when improving work wellbeing and creating a positive atmosphere. In this study, there were several new ideas raised during the discussions. It was not feasible to process them all during the course of this thesis. The authors of this thesis hope that the work shall continue with those ideas. Since learning cafés were well suited for this kind of purpose and the employees liked them, the use of learning cafés when further improving the work wellbeing in Validia Rovaniemi-talo can be recommended.

**Key words** work wellbeing, nursing, humor, collegiality, work community skills, workload

## Sisällys

1 JOHDANTO .....	5
2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS .....	7
3 TYÖHYVINVOINTI HOITOTYÖSSÄ.....	8
3.1 Työhyvinvointi, työilmapiiri ja työkyky.....	8
3.2 Hoitotyön työhyvinvointi ja kollegiaalisuus .....	12
3.2.1 Huumori hoitotyössä.....	16
3.2.2 Työn kuormittavuus ja työn imun vaikutus hoitotyöhön .....	17
3.2.3 Validia –talon toiminta, toimintaa ohjaava laki ja hoitajamitoitus ...	20
4 TOIMINNALLISEN OPINNÄYTETYÖN PROSESSI .....	21
4.1 Ideavaihe .....	21
4.2 Suunnittelu.....	22
4.3 Toteutus.....	25
4.4 Arviointi .....	29
5 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS.....	32
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA TOIMENPIDE-EHDOTUKSET .....	34
7 POHDINTA .....	35
7.1 Opinnäytetyön prosessin arviointi .....	35
7.2 Ammatillinen kasvu opinnäytetyö prosessin aikana .....	36
LÄHTEET.....	38
LIITTEET .....	42

## 1 JOHDANTO

Työhyvinvointi koostuu useista tekijöistä: työpaikka, työnteko, työyhteisö sekä työntekijän terveydentila, elintavat ja elämäntilanne (Virolainen 2012, 12). Työilmapiiri heijastuu työn tulokseen. On tutkittu, että kun hoitajat voivat hyvin, niin asiakkaat ovat tyytyväisempiä ja heidän hoitamisensa on silloin helpompaa, mikä parantaa merkittävästi työssä jaksamista. Hyvällä työilmapiirillä lisätään vuorovaikutusta ja vuorovaikutuksen laatu vaikuttaa merkittävästi työssä jaksamiseen ja työssä viihtymiseen. (Monthan 2011.) Työhyvinvointi vaikuttaa olennaisesti tuottavuuteen ja voittoon, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden pysyvyyteen työpaikassaan, sairauspoissaoloihin sekä tapaturmiin (Työterveyslaitos 2018a).

Toimeksiantajamme oli Validia Asuminen, Rovaniemen Validia-talo. Validia-talo tarjoaa vammaispalvelulain (1987/380) mukaista tehostettua palveluasumista, päivätoimintaa ja henkilökohtaista apua vaikeavammaisille ihmisille. Yksikössä on 34 vuokra-asuntoa. Yksikössä työskentelee hoitohenkilökunnan lisäksi päivätoiminnanohjaaja, henkilökohtaisen avun työntekijä, keittiötyöntekijät, palveluohjaaja ja yksikön palvelupäällikkö. Hoitajien työ on kolmivuorotyötä ja pääosin työskennellään yksin asiakkaiden asunnoissa sekä palvelutalon yhteisissä tiloissa. Asiakkaille on sovittuja käyntejä ja lisäksi he soittavat apua sitä tarvitessaan.

Valitsimme toiminnallisen opinnäytetyömme aiheeksi Rovaniemen Validia-talon hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin kehittämisen. Aiheen valintaan vaikutti paljon se, että toinen opiskelijoista on työskennellyt yrityksessä ja toinen työskentelee siellä edelleen. Lisäksi aiheen valintaan vaikutti toisen opiskelijan kiinnostus työskennellä tulevaisuudessa työterveyshuollossa ja toisen opiskelijan työkokemus työsuojeluvaltuutetun työstä. Työpaikkana Rovaniemen Validia-palvelut on monipuolinen, opettavainen ja antoisa. Työpaikan haasteena olemme kokeneet ajoittaisen huonon työilmapiirin, töiden kiertämisen ja väsymyksen uusien työntekijöiden perehdyttämiseen.

Opinnäytetyömme tavoitteena oli saada Rovaniemen Validia-talon hoitohenkilökunta osallistumaan työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tarkoituksena oli työstää

työhyvinvointiin liittyviä teemoja järjestämällä learning café -tilaisuuksia Rovaniemen Validia-talon hoitohenkilökunnalle.

Opinnäytetyöstämme rajasimme pois hoitohenkilökuntaan kuulumattomat työntekijät ja tarvittaessa töihin kutsuttavat työntekijät. Lisäksi rajasimme pois seuraavat työhyvinvointiin vaikuttavat asiat: työturvallisuus, työvälineet, henkilöstömitoitutus, työn fyysinen kuormittavuus ja terveyttä edistävät elämäntavat.

Toimeksiantajan toiveesta opinnäytetyöhömmme liittyy Henkilöstön fiilis –hanke (liite 4). Se on peräisin joensuulaiselta pitkäaikaiselta asiakkaalta, joka kaipasi entisajan yhteisöllisyyttä, mitä palvelutaloissa on aiemmin ollut paljon enemmän. Hankkeen pohjalta muutamassa yksikössä järjestettiin yhteisöllisiä tapahtumia vuoden 2017 syksyllä. Vuoden 2018 helmikuussa hanke jalkautettiin koskemaan kaikkia Invalidiliiton yksiköitä ja nimeksi tuli Henkilöstön fiilis -hanke. Hanke pitää sisällään työhyvinvointia edistäviä teemoja ja jokaiselle kuukaudelle on omat teemansa. Hankkeen tavoitteena on parantaa työntekijöiden työhyvinvointia ja hyvinvoivan työyhteisön kautta parantaa asiakkaiden saamaa palvelun laatua. Opinnäytetyöhömmme kuului learning café -tilaisuudet, joiden aiheiksi valittiin muutamia teemoja Henkilöstön fiilis -hankkeesta sekä henkilökunnan itse esiin tuomia aiheita.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS

Opinnäytetyömme tavoitteena oli kehittää Rovaniemen Validia-talon hoitohenkilökunnan työhyvinvointia ja tarkoituksena työstää työhyvinvointiin liittyviä teemoja järjestämällä learning café -tilaisuuksia.

Työ on fyysisesti ja henkisesti kuormittavaa. Henkistä kuormittavuutta lisäävät ja työilmapiiriin negatiivisesti vaikuttavat työyhteisön ristiriidat, selkeiden pelisääntöjen puuttuminen ja sovittujen toimintatapojen noudattamatta jättäminen. Ilmapiiiriä heikentää myös huono yhteistyö hoitohenkilökunnan välillä, joka ilmenee esimerkiksi työntekijöiden huonona käytöksenä toisia työntekijöitä kohtaan. Tämä vaikeuttaa mm. uusien työntekijöiden saamista ja pysymistä työpaikassa.

### 3 TYÖHYVINVOINTI HOITOTYÖSSÄ

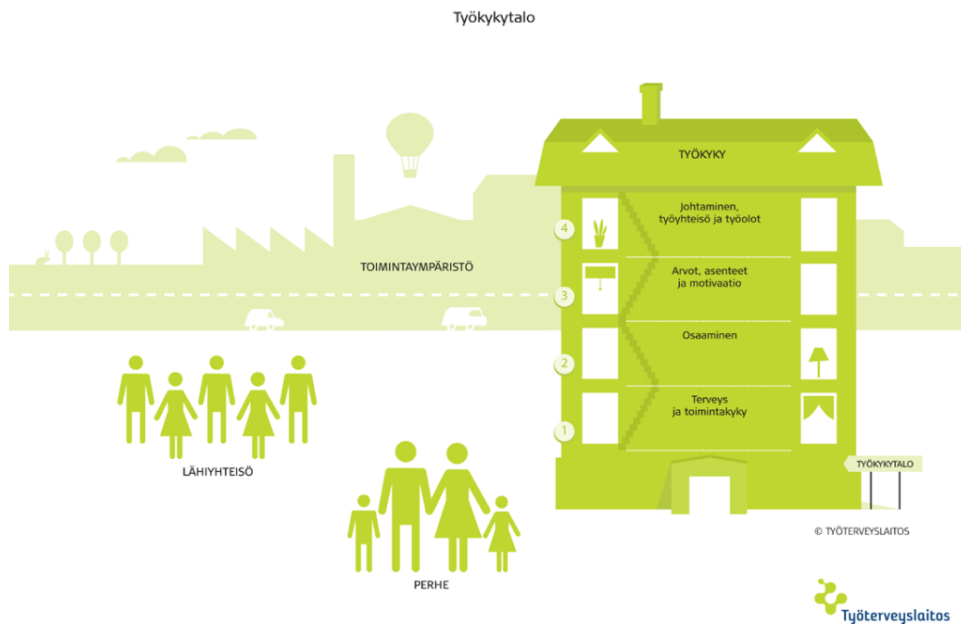
#### 3.1 Työhyvinvointi, työilmapiiri ja työkyky

Virolainen (2012, 12) kirjoittaa työhyvinvoinnin koostuvan useista tekijöistä: työpaikasta, työnteosta, työyhteisöstä sekä työntekijän terveydentilasta, elintavoista ja elämäntilanteesta. Luukkala (2011, 31) puolestaan kirjoittaa työhyvinvoinnin koostuvan erityisesti kolmesta seikasta: osaamisesta, vaatimuksista ja sosiaalisesta tuesta. Virolaisen kuvaus työhyvinvoinnista on laajempi ja näin ollen kattavampi, sillä se huomioi laajemmin työhyvinvointiin vaikuttavia seikkoja.

Työkyky on yksilön oma arvio ja tulkinta hyvinvoinnistaan, joka muuttuu koko ajan. Arvioidessaan työkykyään yksilö arvioi omien voimavarojensa sekä työn asettamien vaatimusten välistä suhdetta. Yksilö säätelee itse tavoitteitaan työn suhteen sekä luo omanlaisensa suhteen työhönsä, työrooliinsa ja ammatti-identiteettiinsä. (Nummelin 2008, 29.) Työroolilla tarkoitetaan organisaation työntekijään kohdistamia odotuksia (Nummelin 2008, 53). Työkykyyn vaikuttaa yksilön, työn ja työyhteisön vuorovaikutus. Työn tulokseen puolestaan vaikuttaa se, millainen on työntekijän ja työn välinen vuorovaikutussuhde eli miten työntekijä koee työnsä ja työtehtävänsä sekä millä tavoin hän sitoutuu työrooliinsa. (Nummelin 2008, 29-30.)

Juhani Ilmarinen on kehittänyt työkykytalo –mallin (Kuvio 1), joka perustuu tutkimuksiin, joissa on selvitetty tekijöitä, jotka vaikuttavat työkykyyn. Mallissa työkykytalon kattona on työkyky ja talon perustana neljä eri kerrosta. Työkyky talon ensimmäinen kerros on terveys ja toimintakyky. Toinen kerros on osaaminen ja elinikäinen oppiminen. Kolmas kerros on arvot, asenteet ja motivaatio. Neljäs kerros on johtaminen, työyhteisö ja työolot. Tavoitteena talomallissa on se, että talon kaikkia kerroksia tulisi kehittää jatkuvasti työelämän aikana ja kerrosten yhteensopivuus turvataan ihmisen ja työn muuttuessa. Työkykytaloa ympäröi toimintaympäristöstä, perheestä ja lähiyhteisöstä koostuva verkosto. Talon neljännellä kerroksella on suuri merkitys yksilön työkykyyn, koska työyhteisön toimivuudella ja työyhteisötaidoilla rakennetaan työilmapiiriä. (Työterveyslaitos 2018b.)





Kuvio 1. (Työterveyslaitos 2018.)

Työhyvinvointiin kuuluu keskeisesti työturvallisuus, työn hallinta ja sujuvuus, henkilöstön terveyttä edistävät elämäntavat ja työyhteisön toimivuus. (Meriläinen & Kesti 2017.) Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on parannettava sekä työympäristöä että työolosuhteita, jolloin turvataan työkyky ja ylläpidetään sitä. Työnantajan on myös ennalta ehkäistävä työstä ja työympäristöstä aiheutuvia henkisiä haittoja. (Työturvallisuuslaki 738/2002 1:1 §.) Henkilöstön tarpeet koostuvat fyysisistä (kuten turvallisuus), sosiaalisista (esim. arvostus ja hyväksyntä) ja henkisistä (mm. uuden oppiminen) tarpeista ja arvoista (Luukkala 2011, 21). Hyvä työilmapiiri vaikuttaa myönteisesti työntekijän muihin elämänalueisiin (Työturvallisuuskeskus 2010, 52). On tutkittu, että harmonisessa ja ystävällisessä työyhteisössä työskentely sai hoitajat ryhmäytymään paremmin ja yhteistyö sujui paremmin. Hyvä työilmapiiri edesauttaa myös potilaan ja hoitajan välistä vuorovaikutusta. (Shangping, Ling & Hong 2015.) Ilmapiiri muodostaa yhteyden työntekijän ja organisaation välille. Työyhteisön ilmapiiri muodostuu organisaatioilmapiiristä, esimiehen johtamistyylistä ja työyhteisön muodostamasta kokonaisuudesta. Jokainen työntekijä vaikuttaa työilmapiiriin. (Työturvallisuuskeskus 2010, 62.)

Luukkala (2011, 215-216) esittää kirjassaan, että työilmapiiri on kolmiportaisen luokituksen mukaan joko romanttinen, asiallinen tai tulehtunut. Suositeltavin ilmapiiri on asiallinen: silloin asiat riitelevät, ei ihmiset. Asioista voidaan olla turvallisesti eri mieltä. Asioista pystytään keskustelemaan ja neuvottelemaan, mikä kertoo siitä, että työryhmän jäsenet ovat keskustelijoina joustavia ja paineensietokykyisiä. Romanttiselle ilmapiirille ominaista on ongelmien vähättely ja hyvien puolien liioittelu. Luukkalan mukaan tällainen ilmapiiri voi vallita vastaperustetussa työryhmässä, jossa eletään vielä kuherruskuukautta. Uutuuden viehätyksen vallitessa työryhmän jäsenet saattavat ujostella ja arastella toisiaan tai toimivat varovaisesti. Vastakohta romanttiselle ilmapiirille on tulehtunut ilmapiiri, jossa mennään jo henkilökohtaisuuksiin ja toisen persoonan kimppuun kielenkäytössä. Jokaisella työntekijällä on vastuu omasta käyttäytymisestään työpaikalla. Yksi peruslähtökohta on, että työyhteisössä käyttäytyään asiallisesti muita ihmisiä kohtaan. Tapoja käytännön toteutukseen ovat esimerkiksi kohteliaat tavat (tervehtiminen, kiittäminen, anteeksi pyytäminen ja kielenkäyttö).

Ihmissuhteiden toimivuus rakentaa työpaikan ilmapiiriin. Se vaikuttaa oleellisesti työtyytyväisyyteen. (Nummelin 2008, 54-56.) Asiat, jotka vaikuttavat työtyytyväisyyteen, ovat osittain eri asioita kuin tekijät, jotka vähentävät työtytyymättömyyttä. Kun työn tekemisen ulkoiset (taloudelliset, sosiaaliset ja fyysiset) tekijät ovat kunnossa, työtytyymättömyys vähenee ja puolestaan jos työhön liittyvät asiat ovat kunnossa, työtytyväisyys kasvaa. (Luukkala 2011, 26.) Samalla kun kehitetään työyhteisön muuta toimintaa, tulee kehittää myös yhteisön ilmapiiriä. Ilmapiiriin kehittämiseen vaaditaan henkilöstön sitoutumista ja aktiivista osallistumista. Organisaation sisällä voi olla useita erilaisia ilmapiirejä, joissa kuitenkin kaikissa on samoja ulottuvuuksia; rakenne, vastuu, haasteelliseksi koettu työ, palkitseminen, tuki ja kannustus sekä ristiriitojen nopea ratkaiseminen. On tärkeää, että työyhteisö pohtii oman työilmapiirinsä tavoitetilaa ja pohtii tavoitetilan keskeistä sisältöä. Se voi koostua esimerkiksi yhteisistä tavoitteista, avoimuudesta, hyvästä tiedon kulusta, työtehtävien ja vastualueiden selvydestä, yhteisistä säännöistä ja toimintatavoista, henkilöstön kykyjen, taitojen ja luovuuden käytöstä sekä sujuvasta yhteistyöstä. Yhteisöllä tulee olla myös riittävästi aikaa sosiaaliselle kanssakäymiselle. (Työturvallisuuskeskus 2010, 62-63.)

Työhyvinvoinnin yhtenä osana on toimiva ja kannustava työyhteisö. Toimivan työyhteisön tunnusmerkkejä ovat mm. riittävä tiedonkulku, perustehtävän selkeys, työn sujuvuus ja henkilöstön sitoutuneisuus. Toimiva työyhteisö ja henkilöstön hyvinvointi myös lisäävät yrityksen tuottavuutta. Toimivassa työyhteisössä johtaminen on selkeää ja oikeudenmukaista sekä antaa työntekijöille mahdollisuuden osallistua toiminnan kehittämiseen ja suunnitteluun. Ilmapiiriin vaikuttaa jokainen työyhteisön jäsen omalla käyttämisellään ja vuorovaikutustaidoillaan. Hyvä ilmapiiri on kannustava ja mahdollisista ongelmista puhutaan avoimesti ja ongelmat ratkaistaan rakentavasti. (Martimo, Uitti, Antti-Poika 2018, 98-99.)

Työyhteisökonfliktissa vähintään kahden osapuolen eriävät mielipiteet haittaavat työskentelyä. Ristiriitatilanteessakin eriäviä mielipiteitä on, mutta konfliktissa ne ovat selkeästi nousseet esiin ja vaikeuttavat yhteistyötä. Konflikti ja ristiriita ovat käsitteinä hyvin lähellä toisiaan, mutta niissä on kuitenkin eroavaisuuksia. Sivistyssanakirjassa ristiriita määritellään konfliktiksi, erimielisyydeksi tai kiistaksi. Konflikti puolestaan määritellään yhteenotoksi, selkkaukseksi tai ristiriidaksi. Tästä voidaan päätellä konfliktin olevan vakavampaa kuin ristiriita. Konfliktit eivät pysy muilta työyhteisön jäseniltä salassa, eli näin ollen ne vaikuttavat koko työyhteisön toimintaan. Ratkaisemattomat erimielisyydet aiheuttavat toisen työntekijän välttelyä, selän takana kritisoimista sekä viestinnän vähenemistä (Laine & Salonen 2014, 11-12.)

Työyhteisön ristiriidat syntyvät, kun jäsenten välinen yhteistoiminnallinen vuorovaikutus muuttuu yleensä alkuun kilpailevaksi ja myöhemmin taistelevaksi ja valankäytön välineeksi. Luukkalan (2011, 220) mukaan työpaikkakonfliktin prosessin lähtökohtia voivat olla yksilön menestys, juoruilu, kateus, kiusaaminen sekä hierarkkinen organisaatio. Viimeisenä mainittu on psyykkisesti kuormittava paikka työkennellä. Tällaisia työpaikkoja ovat esimerkiksi sairaalat. Yksilön menestys puolestaan aiheuttaa kateutta ja kateudesta aiheutuu juoruilua. Usein toivotaan, että tilanne rauhoittuisi itsestään. Kuitenkin esimiehen tulee puuttua näihin tilanteisiin mahdollisimman nopeasti, sillä vuorovaikutuksen ongelmat eivät ratkea itsestään. Henkilöstön tuleekin tuoda ongelmat avoimesti julki ja esimiehen tietoon. (Työturvallisuuskeskus 2010, 63.)

Jokaisella työyhteisöön kuuluvalla on velvollisuus tuoda esiin asiat, jotka hanka-loittavat työn tekemistä. Asioista selän takana puhumista tulee välttää, sillä se ei auta ketään. Asioiden avoimesta puhumisesta puolestaan hyötyvät kaikki yhteisön jäsenet. (Nummelin 2008, 65.) Ratkottaessa ongelmatilanteita, kaikkia osapuolia tulee kuulla. Mikäli organisaatio aikoo kehittyä, sen tulee kyetä käsitellä kriisejä ja ristiriitatilanteita. (Työturvallisuuskeskus 2010, 63.)

### 3.2 Hoitotyön työhyvinvointi ja kollegiaalisuus

Hoitotyö pohjautuu teoriapohjaan ja jatkuvaan tutkimukseen, asiantuntijuuteen ja siihen, että hoitotyön ammattilaiset asettavat työlleen standardeja. Hoitotyö kuvaa hoitajan roolia ja erilaisia hoidollisia tehtäviä. Hoitotyötä ohjaavat arvot, ihmiskäsitykset, eettiset ohjeet, hoitotyön periaatteet ja terveydenhuollon ammattihenkilöitä velvoittavat lait. Hoitotyön tarkoituksena on terveyden edistäminen, sairauksien ehkäisy, terveyden säilyttäminen ja ihmisten tukeminen ja auttaminen erilaisissa tilanteissa. (Rautava-Nurmi, Westergård, Henttonen, Ojala & Vuorinen 2016, 14-27.)

Hoitotyö on näyttöön perustuvaa toimintaa, joka nykyisin perustuu hoitotieteseen. Hoitotieteen keskeisiä käsitteitä ovat ihminen, ympäristö, terveys ja hoitotyö. Hoitotyössä ihminen ei ole pelkästään potilas tai asiakas vaan lisäksi myös ainutkertainen ihminen, jota kohdellaan yksilöllisesti. Ympäristöllä tarkoitetaan hoitotyössä ihmisen fyysistä ja muita ympäristöjä, hoitotyön ympäristöä ja sisäistä ympäristöä. Sisäiseen ympäristöön kuuluu elintoiminnot, emotionaaliset, henkiset ja hengelliset tekijät. Terveys on hyvinvoinnin tila, joka riippuu ihmisen omasta käsityksestä hänen terveydestään tai sairaudestaan. (Rautava-Nurmi, Westergård, Henttonen, Ojala & Vuorinen 2016, 14-27.)

Hoitotyössä hoidon tarpeeseen pyritään vastaamaan käyttämällä vaikuttavaksi tunnistettuja hoitokäytäntöjä ja hoitomenetelmiä. (Hoitotyön tutkimussäätiö 2018.) Tutkimusten mukaan hoitotyön perustuessa ajantasaisesti tutkittuun tietoon, hoidon laatu on korkeampaa ja käytännöt ovat yhdenmukaisemmat. Näyt-

töön perustuvan tutkimustiedon käytössä pitää ottaa huomioon, että kuinka korkeatasoinen ja kattava tutkimus on. (Melnik & Fineout-Overholt 2011, 3-5.) Näyttöön perustuvan tiedon käytölle on kolme päämäärää: potilaan paras mahdollinen hoito, hoitajan oman ymmärryksen lisääminen ja hoitokäytäntöjen muuttaminen kehittämistyön avulla. (Ahonen, Blek-Vehkaluoto, Ekola, Partamies, Sulosaari ja Uski-Tallqvist 2012, 16-18.)

Ahola ja Hakanen (2010, 2141-2142) toteavat, että hoitotyö vetää ainakin jossain määrin puoleensa ihmisiä, joilla on kutsumus hoivata muita. Tähän kutsumukseen voi Aholan ja Hakasen mukaan liittyä voimakas näkemys siitä, kuinka asioita tulee hoitaa ja mikä on oikein. Tällainen näkemys vahvistaa heidän mukaansa työntekijän sitoutumista ja omistautumista, mutta kuitenkin ylisitoutuminen ja voimakas velvollisuudentunto ovat kuormittumisen riskitekijöitä. Hoitotyön suurimmaksi kuormitustekijäksi Ahola ja Hakanen nimeävät hoitotyön sosiaalisen luonteen, sillä hoitotyötä tehdään muiden ihmisten kanssa omalla persoonalla tilanteissa, jotka ovat latautuneita. Lisäksi työn tarkoituksena on vaikuttaa muiden tulevaisuuteen. Hoitotyössä ovat läsnä myös 2000-luvun yleiset kuormitustekijät. Näitä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi epävarmuus, tietotulva, jatkuva muutos, tuottovelvoitteet, asiakkaiden kasvavat odotukset, palveluiden tuotteistaminen ja kollektiiviset suositukset. Edellä mainitut kuormitustekijät johtavat työn yksinäisyyden vähenemiseen. Jones-Berryn (2013) mukaan merkittäviä syitä pitkiin sairauspoissaoloihin ovat kasvaneen kiireen ja paineen aikaansaama työuupumus ja siitä johtuva masennus. Hoitajille sattuu enemmän virheitä työssään, heidän työskennellessään väsyneinä ja jatkuvan kiireen keskellä. Tutkimuksessa tultiin siihen lopputulokseen, että hoitajien työhyvinvointiin panostaminen vähentää sairauspoissaolojen määrää ja parantaa työn laatua.

Hoitotyö koetaan henkisesti ja fyysisesti raskaaksi alaksi (Monthan 2011). Työntekijöiltä odotetaan tietynlaista läsnäoloa, käytöstä sekä tunteiden ilmentämistä. Epäsuotuisat tunteet tulisi odotusten mukaan hallita. Kyseisen roolin mukaisesta ammatillisesta käyttäytymisestä voi olla seurauksena emotionaalinen dissonanssi eli eripuraa osoitettujen ja todellisten tunteiden välille. Mikäli emotionaalista dissonanssia esiintyy runsaasti, voi se aiheuttaa kuormitusta ja työuupumusta. Sen tekijöihin saatetaan kohdistaa myös mahdottomia odotuksia. Kaikki

potilaat eivät hoidoista huolimatta parane, ole tyytyväisiä hoitoonsa tai eivät noudata annettuja ohjeita. (Ahola & Hakanen 2010, 2142.) Työilmapiiri heijastuu työn tulokseen. On tutkittu, että kun hoitajat voivat hyvin, niin asiakkaat ovat tyytyväisempiä ja heidän hoitamisensa on silloin helpompaa, mikä parantaa merkittävästi työssä jaksamista. Hyvällä työilmapiirillä lisätään vuorovaikutusta ja vuorovaikutuksen laatu on vaikuttaa merkittävästi työssä jaksamiseen ja työssä viihtymiseen. (Monthan 2011.) Hoitohenkilöstön väliset ihmissuhteet heijastuvat työyhteisöön ja asiakkaisiin. Negatiiviset ihmissuhteet heikentävät hoitotyön laatua, sitoutumista työhön sekä työssä viihtyvyyttä. Organisaatiotasolla voidaan havaita negatiivisen ilmaston vaikutukset tuloksen ja tuottavuuden alenemisena. (Merkel 2011, 25.)

Suomen sairaanhoitajaliiton julkaisemassa Työhyvinvoinnin keinot - Hoitotyön vuosikirjassa (2014b, 12) sanotaan vastavuoroisuuden olevan hoitotyön työhyvinvoinnin keskeinen käsite. Vastavuoroisuudella tarkoitetaan tässä yhteydessä hoitaja- ja potilasvastavuoroisuutta sekä hoitajien työn asenneperustaa. Hoitaja-vastavuoroisuuden sanotaan koostuvan yhdessäolosta, parityöstä, vapaudesta, asemasta työssä, yhteisöllisyydestä, auttamisesta sekä työn mielekkyydestä. Potilasvastavuoroisuus koostuu potilastyytyväisyydestä, potilaiden kohtaamisesta ja auttamisesta sekä hoitotyöstä, joka on hyvin tehty. Ristiriita hoitotyön työhyvinvoinnissa syntyy, kun hoitotyötä joudutaan toteuttamaan huonosti resurssipulan ja vähäisen henkilöstömitoituksen vuoksi, vaikka hyvä hoitotyö koettaisiin tärkeäksi. Tämä onkin merkittävä henkinen kuormitustekijä hoitotyössä.

Kaikilla terveydenhuoltoalan työntekijöillä ei ole kirjattuna omia eettisiä periaatteita, mutta tässä käsittelemme niitä lähihoitajien eettisiä periaatteita, jotka ovat keskeisessä osassa työhyvinvointia. Lähihoitajan ammattieettisiä periaatteita otimme mukaan työhömmeksi, että teimme opinnäytetyömme paikkaan, jonka henkilökunta koostuu pääosin lähihoitajista. Sairaanhoitajaliitolla (2014a) on omat eettiset periaatteensa ja niistä keskeisessä osassa työmme kannalta on työkaverin tukeminen työssä jaksamisessa, päätöksenteossa potilaan hoidon suhteen ja ammatillisessa kehittämisessä. Sairaanhoitaja osaltaan valvoo, etteivät potilaiden hoitoon osallistuvat kohtelee potilasta epäeettisesti. Eettisiä periaatteita tarvitaan, koska terveydenhuoltoalalla ollaan jatkuvasti tekemässä elämän

ja kuoleman kanssa sekä sairauden ja terveyden kanssa. Etiikalla perustellaan hyviä ja oikeita tapoja toimia ja se koostuu ihanteista, periaatteista ja arvoista. Terveydenhuoltoalalla ammattiryhmien omat eettisten periaatteiden pohjana on yhteiset arvot, mutta ne painottuvat erillä lailla ammattiryhmien kesken. (Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta 2001.)

Superliitto (2014) on kirjannut yhdeksi lähihoitajan ammattieettiseksi periaatteeksi yhteisöllisyyden. Sillä tarkoitetaan lähihoitajan vastuuta huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan, kehittää työyhteisön hyvinvointia omalta osaltaan ja lisäksi rohkeutta tuoda esille asioita työyhteisön ja työn kehittämiseksi. Lähihoitaja käsittelee ja ottaa puheeksi vaikeitakin asioita ja eri yhteyksissä puhuu omasta työstään arvostavasti. Lähihoitajan ja sairaanhoitajan eettisissä periaatteissa on yhteistä se, että toimitaan yhteistyössä muiden ammattihenkilöiden ja omaisten kanssa asiakkaiden ja potilaiden parhaaksi. (Sairaanhoitajaliitto 2015.)

Sairaanhoitajille on lisäksi omat kollegiaalisuusohjeet, jotka ovat todella hyviä työhyvinvoinnin ja työilmapiirin kannalta. Kollegiaalisuusohjeiden idea on lähtöisin Sairaanhoitajaliiton jäsenistöltä ja ne julkaistiin vuonna 2014 Sairaanhoitajapäivillä. Valitsimme kollegiaalisuusohjeista: "Kommunikaatio on kollegiaalista" ja "Yhteistyö vahvistaa osaamista" osaksi työhyvinvointipajojen aiheita. Kollegiaallinen kommunikaatio tarkoittaa, että kommunikointi on arvostavaa ja kohteliasta. Kommunikaatio on luottamuksellista, avointa ja rehellistä. Palautetta annetaan rakentavassa hengessä ja palautetta myös osataan ottaa vastaan. Osaamista vahvistava yhteistyö on rohkeutta kysyä neuvoa työkaverilta tarvittaessa. Työtehtävät, päätösvalta ja vastuu jaetaan tasapuolisesti työkavereiden kanssa. Uskallusta tunnistaa ja tunnustaa sekä oma että työkaverin osaaminen. (Sairaanhoitajaliitto 2014a.)

Työyhteisötaitoihin kuuluu kohteliaat käytöstavat, ristiriitojen ratkaisutaidot, kyky asettua toisen asemaan, yhteisten pelisääntöjen merkityksen ymmärtäminen, hyvät vuorovaikutustaidot ja palautteen vastaanottamisen- ja antamisen taidot. Työyhteisötaidot ovat kaikkien opittavissa ja niiden kehittämisessä tärkeintä on osallistua erilaisiin sosiaalisiin tilanteisiin. Työelämässä menestyminen ilman riittäviä

sosiaalisia taitoja on vaikeaa. (Salminen 2015, 135-136.) Sairaanhoidajien kollegiaalisuusohjeissa on paljon samaa kuin Salmisen (2015) kirjoittamissa työyhteisötaidoissa. Salminen (2015) kirjoitti kirjassaan kohteliaista käytöstavoista ja palautteen antamisen- ja vastaanottamisen taidoista ja sairaanhoidajien kollegiaalisuusohjeisiin on myös kirjattu palautteen antamisesta ja vastaanottamisesta sekä arvostavasta ja kohteliaasta kommunikoinnista.

### 3.2.1 Huumori hoitotyössä

Huumorilla on hyvin henkilökohtaisia merkityksiä eri henkilöille. Huumorin käyttö voi lievittää ahdistavia tuntemuksia ja auttaa kohtaamaan vaikeita tilanteita. Huumori lievittää jännitystä, pelkoa ja vihaa. Vesa (2009) on tutkinut väitöskirjassaan hoitajien keskinäistä huumoria ja sen vaikutusta hoitotyöhön. Hän kirjoittaa myös terveydenhuollon asiakkaiden ja henkilöstön tyypittelevän hoitotieteellisissä tutkimuksissa huumoria muun muassa seuraavasti: *”huumori on naurua, iloisuutta, hauskoja kertomuksia, humoristisia kommentteja, kaskuja, pilailua, ennennäkemättömiä tapahtumia ja tilanteita, tilannekomiikkaa, älyllistä leikkiä, spontaania huumoria, fyysistä huumoria (tanssi), taidemuotoa, vitsejä, sanaleikkejä, sutkauksia, poliittista satiiria, mustaa huumoria, irvailua, naureskelua, naljailua ja vertauskuvia”*. Hyvään huumorin käyttöön kuuluu yhteinen ymmärrys tilanteesta, jonka myötä oleminen työpaikalla on rennompaa (Kallio & Kivistö 2013, 89).

Vesa (2009) toteaa väitöskirjassaan, että Suomessa tehdyt kollegiaalisuuteen liittyvät hoitotieteelliset pro gradu -tutkimukset tuovat esiin huumorin positiivisen käytön merkityksen. Hän toteaa kollegiaalisuuden olevan olennainen osa hoitajien työryhmätyöskentelyä. Huumori ja musta huumori auttavat hoitajia henkilökunnan keskinäisessä vuorovaikutuksessa, sekä auttaa hoitajia jaksamaan ja selviytymään vaikeissa tilanteissa, esimerkiksi potilaan kuollessa. Huumorin käyttöä hoitotyössä lisää mahdollisuus yhdessäoloon, kun taas puolestaan kiire ja tehtäväkeskeinen työskentely ovat esteitä huumorin käytölle. On todettu, että huumori tuo hoitajalle työtyytyväisyyttä ja lisää työntekijän työpaikkaan liittyvää hyvää oloa. Tutkimuksessa on ilmennyt, että hauskuus hoitajien keskuudessa lisää tuotteliaisuutta ja heijastuu potilaisiin tyytyväisyytenä. Tästä voidaan pää-



tellä, että henkilökunnan tyytyväisyys on suoraan yhteydessä asiakkaiden tyytyväisyyteen. (Vesa 2009, 28-29.) Virheiden myöntäminen on helpompaa, kun siihen suhtaudutaan huumorilla.

Huumorin moniulotteisia vaikutuksia kuvaavan mittarin mukaan huumorin käytölle on neljä pääulottuvuutta. (Kuvio 2.) Mittarilla selvitetään henkilön huumorin käyttöä, jolla on hänelle itselleen tai muille ihmisille positiivisia tai negatiivisia vaikutuksia. Itseä vahvistava huumori ylläpitää positiivista asennetta henkilökohtaisessa elämässä. Itseä toisiin liittävä huumori vahvistaa suhteita muihin ihmisiin. Tämä tapahtuu lisäämällä huumorilla ryhmän moraalia, hyvää oloa ja identiteettiä. Itseä väheksyvällä huumorilla pyritään pääsemään toisten ihmisten yhteyteen. Tällöin huumorilla on henkilökohtaisella tasolla itselle epäsuotuisia vaikutuksia. Toisiin ihmisiin vaikutetaan negatiivisesti aggressiivisella huumorin käytöllä, esimerkiksi toiselle nauraessa tai sarkastisella huumorin käytöllä. (Vesa 2009, 30.)



Kuvio 2. Huumorin eri muodot

### 3.2.2 Työn kuormittavuus ja työn imun vaikutus hoitotyöhön

Kuormitus koostuu useista tekijöistä: fyysinen ja psykososiaalinen kuormitus sekä vapaa-ajan ja työn yhteisvaikutus. Ihminen tarvitsee sopivasti kuormitusta. (Työturvallisuuskeskus 2010, 51.) Työn kuormittavuuteen vaikuttavat työn määrä ja laatu (Nummelin 2008, 69). Työn psykososiaalinen kuormittavuus koostuu työn

järjestelyihin, työn sisältöön ja työyhteisön sosiaalisuuteen toimivuuteen liittyvistä haitallisista kuormitustekijöistä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 7). Työturvallisuuslaki (738/2002 1:1 §) määrää, että työoloja ja -ympäristöä on tarkkailtava jatkuvasti. Tällä ehkäistään työntekijöiden haitallinen kuormittuminen. (Työturvallisuuskeskus 2010, 51.) Työntekijöiden liiallinen kuormittuminen näkyy työyhteisössä esimerkiksi sairauspoissaolojen ja työpaikan ihmissuhdeongelmien lisääntymisenä, työn laadun heikkenemisenä työmotivaation laskun seurauksena sekä töiden kasaantumisenä (Nummelin 2008, 107). Työstä palautuminen työpäivän aikana ja vapaa-ajalla ovat olennainen osa työn kuormittavuutta. Työ voi kuluttaa työntekijän voimavaroja, mutta myös innostaa työntekijää. (Työturvallisuuskeskus 2010, 62.) Yksilön voimavaroihin vaikuttavia tekijöitä ovat työn ja perheen yhteensovittaminen, elämään liittyvien kuormitustekijöiden määrä, ammattiura, elämän kokemukset, suhde itseensä, suhde työhön ja työyhteisöön, työpaikan sosiaaliset suhteet sekä organisaation kulttuuri (Nummelin 2008, 78). Myönteiset voimavaratekijät saavat aikaan työn imun ja niiden ansiosta työntekijän on helpompaa kohdata työn vaatimuksia. Myönteiset voimavaratekijät vaihtelevat riippuen ammatista, työyhteisöstä ja työpaikan innovatiivisesta ilmapiiristä. (Työturvallisuuskeskus 2010, 62.)

On todettu, että työn imu lisää työntekijän työhön sitoutumista, edesauttaa hyviä työsuorituksia ja työssäjaksamista. Työn imu on positiivinen käsite, joka tarkoittaa pysyvää, myönteistä hyvinvoinnin tilaa. Sillä on positiivisia vaikutuksia niin työntekijän terveyteen ja hyvinvointiin kuin myös organisaation hyvinvointiin. Sille ominaisia piirteitä ovat tarmokkuus, työhön uppoutuminen ja omistautuminen. Tarmokkuus koetaan energisyytenä ja sinnikkyyttenä, haluna panostaa työhön ja halukkuutena ponnistella myös vastoinkäymisiä kohdatessa. Uppoutuminen tarkoittaa syvää keskittymistä työhön ja työhön paneutumista sekä työstä saatavaa mielihyvää. Omistautumisen piirteitä ovat innokkuus, ylpeys, merkityksellisyys ja työn haasteellisuus. On tutkittu, että iällä ja sukupuolella on merkitystä työn imun kokemiseen: alle 36-vuotiaat ja yli 65-vuotiaat kokivat eniten työn imua. (Leivo 2011, 5.) Luukkala (2011,45) nimeää työn imua lisääviksi tekijöiksi riittävän toimintatilan ja itsenäisyyden.

Merkel (2011, 8) kirjoittaa pro gradu -tutkielmassaan työnjaon olevan osa sosiaalisen järjestyksen olennaisesta perustaa. Hän myös sanoo, että työnjakoa ohjaavat laki ja moraalit. Sääntöjensä avulla moraalit tekevät yhteisöt toimiviksi kokonaisuuksiksi. Yksilö sitoutuu yhteisöön erikoistumisensa myötä ja siten täydentää yhteiskunnan kokonaisuutta ja työyhteisöä. Yksilön ja työyhteisön pyrkimykset sekä työyhteisön päämäärä sulautuvat yhteen, joten sosiaalinen toiminta määrittelee työnjakoa. Yhteiskunnan toimivuus perustuu työnjakoon. Salminen (2015) käsittelee kirjassaan työntekijän vastuuta muita työntekijöitä kohtaan ja toteaa siinä, että ei tunne yhtään organisaatiota, jossa olisi budjetoitu ylimääräinen kullerä eräänlaisille työt tekemättömille työntekijöille, sellaisille, jotka tekevät selkeästi vähemmän töitä kuin muut. Ajatuksena siinä on se, että jokainen työntekijä tekee oman osuutensa töistä, eikä jätä omia työtehtäviään muiden tehtäväksi. On ymmärrettävää, että toisinaan työsuoritusten taso vaihtelee, mutta pitkäaikainen epätasapaino työtehtävien määrässä ei tee hyvää millekään työyhteisölle. Työyhteisössä voidaan joustaa tarvittaessa, eikä työkuorma jakaudu aina tasaisesti kaikille, mutta jokaisen pitäisi muistaa joustaa tarvittaessa ja auttaa työkaveriaan. (Salminen 2015, 51-53.)

Nykypäivänä työelämässä tapahtuu jatkuvasti muutoksia. Siksi on tärkeää, että toimintaa kehitetään, opetellaan antamaan ja vastaanottamaan palautetta sekä sopeudutaan muutoksiin. (Martimo ym. 2018, 98-99.) Mikäli halutaan saada aikaan muutoksia hoitotyöyhteisössä, edellyttää se hoitotyöntekijöiden sitoutumista organisaatioon ja omaan ammattiin ja tehtäväänsä. Kehitystä ja toiminnan muutosta varten tulee liittää yhteen hoitotyöntekijöiden yksilölliset kokemukset henkilökohtaisesta kehitymisestään koko työyhteisön kehittymisen kanssa. Tämä yksilön ja työyhteisön osaamisen jakaminen tapahtuu vuorovaikutuksen avulla. (Merkel 2011, 22.) Muutosten haasteet työssä koskevat työntekijöiden lisäksi myös organisaatiota. Niin työntekijöiden kuin myös organisaation tulee pystyä muuttumaan. Organisaatio pystyy vaikuttamaan hoitotyöyhteisön kulttuuriin, hoitotyön sisällöllisiin haasteisiin, ryhmädynamiikkaan sekä vuorovaikutukseen. (Merkel 2011, 21.)

### 3.2.3 Validia –talon toiminta, toimintaa ohjaava laki ja hoitajamitoitus

Validia Asuminen tuottaa vammaispalvelulain mukaisia palveluita. Hoitajamitoituksen laskemiseen käytetään asiakkaan tarvitseman avun keskimääräinen aika vuorokaudessa. Hoitajamitoitus on yksikössä laskettu siten, että asiakkaiden palveluiden tarve saadaan täytettyä laadukkaasti. Aamuvuorossa on seitsemän, iltavuorossa kuusi ja yövuorossa kolme hoitajaa. Asiakkaita yksikössä on tällä hetkellä 30 ja heidän avustamiseensa vuorokaudessa menee 1-24 tuntia. Kahdella asiakkaalla on hoitaja ympäri vuorokauden. Yksikössä tuotetaan palveluasumisen lisäksi vammaispalvelulain mukaista päivätoimintaa sekä henkilökohtaista apua. Tukipalveluina näiden lisäksi on ateriapalvelut, pyykkihuoltopalvelut ja siivouspalvelut.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (380/1987 2 §) määrittelee “vammaisiksi henkilön, jolla sairauden tai vamman johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista.” Vammaispalvelujen käsikirja määrittää vaikeavammaisen henkilön palveluasumisen tarpeen sillä, että hän tarvitsee sairautensa tai vammansa vuoksi toisen henkilön apua vuorokauden eri aikoina, jatkuvaluontoisesti tai tarvitsee toisen henkilön apua todella runsaasti. Ehtona palveluasumiselle on, ettei vaikeavammaisen hoitoa ja huolenpitoa kyetä järjestämään avopalveluiden avulla. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2018.) Kunnalla on velvollisuus järjestää tarpeen vaatimat tukitoimet ja palvelut asiakkaalle huomioiden yksilöllinen avun tarve (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 380/1987 3 §).

## 4 TOIMINNALLISEN OPINNÄYTETYÖN PROSESSI

### 4.1 Ideavaihe

Opinnäytetyömme menetelmänä oli toiminnallinen opinnäytetyö. Airaksisen (2010) mukaan toiminnallinen opinnäytetyöprosessi voidaan jakaa neljään vaiheeseen: ideavaihe, suunnitteluvaihe, toteutusvaihe sekä arviointivaihe. Vilkan ja Airaksisen (2003, 17) kokemus toiminnallisen opinnäytetyön ohjauksesta on, että toimeksiannettu opinnäytetyöaihe lisää opiskelijan vastuuntuntoa opinnäytetyöstä sekä opettaa projektinhallintaa. He kuvaavat projektinhallintaan kuuluviksi täsmällisen suunnitelman tekemisen, tietyt toimintaehdot ja tavoitteet toiminnalle, tiimityön sekä aikataulutetun toiminnan.

Vilkan ja Airaksisen (2003, 17) mukaan ideavaiheessa on tärkeää löytää opinnäytetyölle toimeksiantaja. Tämä mahdollistaa oman osaamisen näyttämisen laajemmin työelämälle ja antaa mahdollisuuden jopa työllistyä. Valitsimme opinnäytetyömme toimeksiantajaksi Validia Asumisen, kohderyhmäksi Rovaniemen Validia-talon hoitohenkilökunnan. 23.5.2018 allekirjoitimme toimeksiantosopimukset (liite 1, liite 2).

Toiminnallinen opinnäytetyö lähtee liikkeelle aiheanalyysistä eli aiheen ideoinnista. Tärkeintä ideoinnissa on se, että aihe motivoi opinnäytetyön tekijää. (Vilka & Airaksinen 2003, 23.) Päädyimme valitsemaan opinnäytetyömme aiheeksi työhyvinvointityöpajat Rovaniemen Validia-talon hoitohenkilökunnalle. Toimeksiantajan ja aiheen valintaa helpotti se, että olemme kumpikin työskennelleet hoitajina kyseisessä yrityksessä. Aiheen valintaan vaikutti myös toisen opiskelijan kiinnostus työskennellä tulevaisuudessa työterveyshoitajana ja toisen opiskelijan työkokemus työsuojeluvaltuutetun työstä. Opinnäytetyömme kohderyhmäksi valitsimme Validia Asumisen Rovaniemen Validia-talon hoitohenkilökunnan, joka koostuu pääosin lähihoitajista.

## 4.2 Suunnittelu

Ideavaiheesta siirrytään suunnitelmavaiheeseen, joka vastaa kysymyksiin ”mitä tehdään, miten tehdään ja miksi tehdään”. Vilka ja Airaksinen (2003, 26-27) kirjoittavat, että suunnitelman tekeminen aloitetaan lähtötilanteen kartoituksella. Siihen kuuluu idean kohderyhmä sekä idean tarpeellisuus kohderyhmässä, aiheeseen liittyvä lähdekirjallisuus, tutkimukset ja muut mahdolliset lähteet. Alkukartoituksen pohjalta voidaan täsmentää lopullisen opinnäytetyön idea ja sen tavoitteet. Pyysimme hoitajia kirjoittamaan paperille anonymisti heidän mielestään kolme keskeisintä positiivista ja negatiivista työilmapiiriin vaikuttavaa asiaa. Kävimme vastaukset läpi yhdessä yksikön esimiehen kanssa sekä tutkimme aiheita FIILIS-hankkeesta. Työntekijöiden vastauksista poimimme yhdessä esimiehen kanssa kolme eniten esille nousutta negatiivista sekä kolme eniten esille nousutta positiivista asiaa, joista osasta tuli learning café -tilaisuuden aiheita. Lisäksi tutkimme yhtiössä käynnissä olevan Henkilöstön fiilis –hankkeen (liite 3) ajankoh-  
taisia asioita ja valitsimme sieltä lisäksi aiheita tilaisuuksiin. Hoitajien tuottama aineisto (Taulukko 1.) hävitetään, kun opinnäytetyö on hyväksytty.

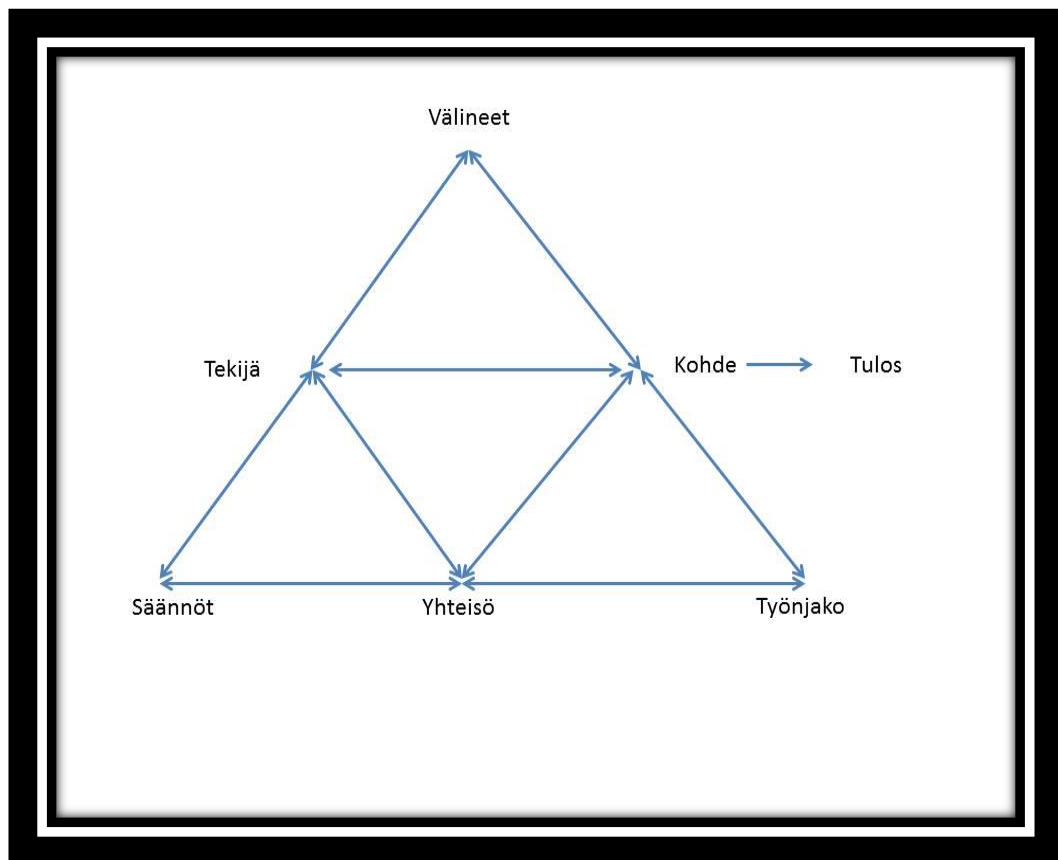
Suunnitelmaan kuuluu lisäksi opinnäytetyön aiheen rajaaminen (Vilka & Airaksinen 2002, 29). Kohderyhmästä rajasimme pois hoitohenkilökuntaan kuulumattomat työntekijät sekä tarvittaessa töihin kutsuttavat työntekijät. Rajasimme pois myös seuraavat työhyvinvointiin vaikuttavat asiat: työturvallisuus, työvälineet, henkilöstömitoitus, työn fyysinen kuormittavuus ja terveyttä edistävät elämäntavat. Suunnittelimme opinnäytetyön etenemistä ja toteutusta yhdessä toimeksiantajan kanssa.

Vilkan ja Airaksisen (2003, 26-27) mukaan tämän jälkeen tulee pohtia, millä keinoilla tavoitteet ovat saavutettavissa. Suunnitelmassa tulee huomioida opinnäytetyön aikataulu. Suunnitelmavaiheen tärkein merkitys on jäsentää tekijälle, mitä hän on tekemässä. Lisäksi suunnitelma osoittaa tekijän kykenevän johdonmukaiseen päättelyyn ideassaan ja tavoitteissaan. Suunnitelman tekeminen on lupaus siitä, mitä tekijä aikoo tehdä. Suunnitelmaan tulee sitoutua ainakin perustasolla eli aihetasolla, vaikka suunnitellut toteutustavat eivät olisikaan mahdollisia.

Taulukko 1. Aiheiden valinta learning café -tilaisuuksiin.

<b>TILAISUUKSIEN AI-HEET:</b>	<b>Alkukartoituksenpositiiviset asiat</b>	<b>Alkukartoituksen negatiiviset asiat</b>	<b>Henkilöstön FILLIS-hanke</b>
<b>HUUMORI</b>	huumori	töiden valikointi	positiivinen asenne
<b>TYÖKAVERIN KOHTELU + HUOMIOINTI/ KOLLEGIAALISUUS</b>	toisten auttaminen	hällä väliä - asenne	hyvät käytöstavat
<b>HÄLLÄ VÄLIÄ - ASENNE</b>	ihanat työkaverit	kiire	vuorovaikutus
<b>PALAUTTEEN ANTAMINEN</b>	avoin ilmapiiri	perehtymätön henkilökunta	työkaverien huomiointi
<b>TYÖKAVERIN AUTTAMINEN</b>	hyvä esimies	työntekijöiden eriarvoisuus	työn tuunaaminen
<b>JOUSTAVUUS</b>	toimintatapojen kehittäminen	työntekijöiden negatiivisuus	tervehdi ja kiitä
	iloiset asiakkaat	kuppikunnat	anna hyvän kiertää
	yhteinen tekeminen	työn kuormittavuus	
	vastuun ottaminen	Vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen	
	oma asenne	henkilökunnan vaihtuvuus	
	hyvä palaute	puutteellinen kommunikointi	

Jorma Mäkitalon toimittamassa oppaassa Työtoimintalähtöisten menetelmien menetelmäopas työterveyshuoltoon (2014, 3-4) Airi Tolonen viittaa Engeströmin (1987) toimintajärjestelmän malliin (Kuvio 2.). Se kuvaa työtoiminnassa olevaa yksilön ja yhteisön välistä toimintaa. Työn vaatimukset ei kohdistu pelkästään yhdelle työntekijälle vaan koko työyhteisölle. Työntekoa säätelevät yhteisössä sovittu työnjako, työpaikalla sovitut säännöt ja työtä säätelevät lait. Työn tekemiseen käytetään työpaikalla käytettävissä olevaa välineistöä. (Työterveyslaitos 2014a.)



Kuvio 3. Toimintajärjestelmän malli (Engeström 2004, 10).

Tarkastelimme Engeströmin mallin mukaisesti (Kuvio 3.) Validia Asuminen Rovaniemen Validia-talon toimintaa. Yksikössä noudatetaan toimintaa ohjaavia lakeja ja säännöksiä sekä lisäksi noudatetaan yhtiön omia toimintaohjeita. Yksikössä on työntekijöitä, jotka muodostavat työyhteisön, joka työskentelee yksikössä käytössä olevilla työvälineillä. Yksikössä on aamuvuoroissa käytössä hyvin toimiva työnjako, joka jakaa työtehtävien kuormittavuutta tasaisesti työntekijöiden



kesken. Työn kohteena ovat yksikön asiakkaat, joille on tavoitteena tuottaa heidän tarvitsemansa ympärivuorokautinen hoito ja avustaminen laadukkaasti. Learning café -tilaisuuksien suunnittelussa käytimme mallia, jotta huomasimme itse, kuinka monet eri asiat vaikuttavat työn tulokseen. Sääntöihin ja välineisiin emme pystyneet vaikuttamaan, mutta halusimme kehittää tekijän ja yhteisön väliä paremmaksi yhteistyössä osallistujien kanssa. Vuorovaikutustaitojen, kohteliaan ja arvostavan käytöksen sekä työyhteisötaitojen kohenemisella saadaan tulostakin paremmaksi. Lisäksi tekijöiden työhyvinvointi ja työilmapiiri paranevat.

### 4.3 Toteutus

Toiminnallinen opinnäytetyö koostuu toiminnallisesta osuudesta eli produktista sekä opinnäytetyöraportista. Toiminnallisella opinnäytetyöllä tavoitellaan käytännön työssä opastamista, toiminnan ohjeistamista, järjestämistä tai järjeistämistä. Toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena voi syntyä käytäntöön suunnattu ohje, opastus tai ohjeistus. Tavoitteena voi olla myös jonkin tapahtuman toteuttaminen. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9.) Päätimme järjestää osana opinnäytetyötämme learning café -tilaisuudet Rovaniemen Validia-talon hoitohenkilökunnalle. Learning café on suomennettuna oppimiskahvila. Se on yhteistoimintamenetelmä, joka on tarkoitettu yli 12 hengen ryhmille. Siinä on tarkoitus keskustella ja perustella omia mielipiteitään sekä jakaa tietoa. Asioista ei tarvitse olla samaa mieltä, mutta tavoitteena on yhteisen menetelmän löytyminen. (Innokylä 2018.) Oppimiskahvilan ohjaajat valitsevat oppimiskahvilan aiheet ja tavoitteet. Oppimiskahvilassa osallistujat jaetaan pöytiin, joissa jokaisessa on puheenjohtaja. Puheenjohtajan tehtävä on esitellä pienryhmälle pöydässä käsiteltävä aihe, osallistua aiheen käsittelyyn ja tehdä kooste syntyneistä ajatuksista. Pienryhmät kiertävät jokaisessa pöydässä, mutta puheenjohtaja ei kierrä. Uuden pienryhmän saapuessa pöytään, puheenjohtaja esittelee pöydän teeman ja aiemmin syntyneet ajatukset. Ohjaajan tehtävä on kierrellä ryhmiä ja tarvittaessa ohjaa keskustelun käyntiin. Tilaisuuden lopussa puheenjohtajat esittelevät lyhyesti omassa pöydässään syntyneet ajatukset ja niistä keskustellaan yhdessä. (Haukijärvi, Kangas, Knuutila, Leino-Richert & Teirasvuori 2014, 37-38.)

Vilkka & Airaksinen (2003, 51) ovat sitä mieltä, että kaikissa toiminnallisissa opinnäytetöissä on yksi yhteinen piirre, tavoiteltiin työllä mitä tahansa; visuaalisin ja viestinnällisin keinoin pyritään luomaan kokonaisilme, josta voidaan tunnistaa tavoitellut päämäärät. Toiminnallinen menetelmä on dialoginen eli toimii vuorovaikutuksessa työelämän toimijoiden kanssa. Toiminnallisen opinnäytetyön etenemismalleja on useita; lineaarinen, spiraali, spagetti sekä konstruktivistinen malli. Aloittaessa toiminnallista opinnäytetyötä tulee selvittää, mikä on kehittämistarve ja kehittämistehtävä sekä ketkä ovat toimijoita. Dialogi toimijoiden kesken kestää läpi opinnäytetyöprosessin. (Jääskeläinen 2017.) Valittaessa toteutustapaa tekijän tulisi pohtia, millainen toiminnallisen opinnäytetyön toteutustapa palvelisi kohderyhmää parhaiten (Vilkka & Airaksinen 2003, 51).

Taulukko 2. Toiminnallisen osuuden eteneminen kronologisessa järjestyksessä.

<b>Vaihe 1</b>	<b>Vaihe 2</b>	<b>Vaihe 3</b>	<b>Vaihe 4</b>
Anonyymit kyselyt hoitohenkilökunnalle + FIILIS-hanke	Aiheiden valinta yhdessä toimeksiantajan kanssa	Learning café – tilaisuudet 8.6.18 & 20.6.18	Nousseiden kehittämiseksi esittely toimeksiantajalle ja niiden työstäminen jatkossa

Learning café-tilaisuudet pidettiin 8.6. ja 20.6.2018 klo 13.30-15 Rovaniemen Validia-talon ruokasalissa. Tilaisuuksista informoitiin henkilökuntaa Validia-talon ilmoitustaululla noin kahta viikkoa aiemmin. Valitsimme tilaisuuksien aiheet yhdessä toimeksiantajan kanssa yhdistämällä hoitajien eniten esille tuomia asioita sekä Henkilöstön fiilis-hankkeen (liite 4) teemoja. Aiheiksi nousivat toisten auttaminen, joustavuus, huumori, työkaverin kohtelu ja huomiointi, palautteen antaminen, hällä väliä-asenne ja töiden valikointi.

Learning café - tilaisuuksiin järjestimme ruokasaliin kolme pöytää ja jokaiseen pöytään laitoimme valmiiksi ison paperin, jossa luki kyseisessä pöydässä käsiteltävät asiat. Jokaisessa pöydässä oli yksi positiivinen asia ja yksi negatiivinen asia. Tilaisuuden aluksi avasimme osallistujille learning café- tilaisuuksien idean ja mitä tulemme tekemään sekä kerroimme aikataulusta (20 minuuttia/työpiste). Engeströmin (2004) toimintamallia kävimme tilaisuuden alussa osallistujien kanssa läpi. Kerroimme, että olemme rajanneet työstämme pois välineet ja säännöt, jotka ovat jo olemassa ja joihin meillä ei ole tarkoitustakaan opinnäytetyöllemme vaikuttaa. Yksikössä on olemassa valmiina jo tekijät ja yhteisö ja ainoa mihin meillä on tarkoitus ja mahdollisuus vaikuttaa, on eri asioiden keskinäisten suhteiden muuttuminen paremmaksi, jolloin työn tulos eli palvelun laatu paranee. Tilaisuuksien aikana oli tarjolla virvokkeita, joita sai vapaasti nauttia tilaisuuden aikana. Virvokkeiden tarjoilulla pyrimme saamaan tilaisuuden ilmapiiristä rennon. Kiersimme itse pöydissä tilaisuuksien aikana, tarvittaessa veimme keskustelua eteenpäin. Engeströmin toimintamallin ymmärtäminen auttoi learning café -tilaisuuksien pitämisessä. Ohjatessamme osallistujien keskustelua eteenpäin, oli helpompi johdatella keskustelua siten, että osallistujat itse huomasivat, kuinka moni asia vaikuttaa lopputulokseen.

Osallistujilta nousi hyvin kehittämisideoita kaikista aiheista. Kehittämisideoiden lisäksi tilaisuuksissa nostettiin esille tyytyväisyys esimiehen toimintaan. Esimies koettiin helposti lähestyttävänä, ymmärtävänä ja hän uskaltaa rohkeasti puuttua työssä havaittuihin epäkohtiin. Lisäksi esimiehellä on hoitotyön koulutus ja työkokemus, joten häneltä saa tarvittaessa neuvoja ja apua hoidolliseen työhön.

Toisten työntekijöiden auttamisesta, joustavuudesta ja töiden valikoinnista nousi esiin monta kehittämisideaa. Toisten työntekijöiden auttamisessa heräsi ajatuksia siitä, että kun on mahdollisuus tehdä parityöskentelyä joidenkin asiakkaiden luona, niin työparina olisi silloin uusi (mahdollisesti vastavalmistunut) ja kokenempi työntekijä. Tällä tavalla uudella työntekijällä on mahdollisuus perehtyä työhön lisää ilman perehdytyspäiviä. Esiin nousi myös se, että kokeneiden työntekijöiden tulisi huomioida, että uuden oppiminen ja asioiden sisäistäminen ei tapahdu hetkessä. Uudet työntekijät siis kaipaavat ymmärrystä ja apua. Parityöskentelyn lomassa uusi työntekijä voisi kertoa koulussa vasta oppimiaan uusia,

ajantasaisia asioita jo kokeneemmalle hoitajalle. Aamuvuorolaisille on tehty janat, joissa määritellään, kenen kaikkien asiakkaiden aamutoimet ym. kenellekin kuuluvat. Janat toimivat nykyisellään hyvin, mutta kehittämisideaksi nousi, että ei tehtäisi pelkästään oman janan töitä, vaan mahdollisuuksien mukaan mentäisiin auttamaan työkaveria, kun oman janan työt on tehty. Lisäksi mietittiin janojen käyttöönottoa myös iltavuorossa, jotta iltatoimet, suihkut ja saunotukset jakautuisivat tasaisemmin vuorossa olevien työntekijöiden kesken.

Työkaverin kohtelusta ja huomioinnista puhuttiin paljon ja kehittämistä vielä vaatisi kaikkien tervehtiminen ja kiittäminen. Kaikki eivät aina muista/huomaa tervehtiä työkavereita töihin tullessaan tai töistä lähtiessään. Tervehtimättä jättämisestä oli joillekin tullut tunne, että ei kuulu samalla tavoin työyhteisöön kuin ne, joita tervehditään. Kiittäminen unohtui monesti töiden lomassa ja sitä haluttiin kehittää. Esimerkkeinä oli, että kiitetään kun työkaveri auttaa ja kiitetään työkavereita päivän lopuksi yhteisestä työpäivästä. Työkaverin huomiointia haluttiin kehittää siten, että kysellään ja ollaan kiinnostuneita työkaverin jaksamisesta ja voinnista. Työkaverin kohtelusta nousi osallistujien keskuudesta esiin huoli siitä, että osa työntekijöistä kertoo toisten työntekijöiden asioita asiakkaille. Kehittämisideaksi siitä nousi, että viikkopalaverissa/viikkopalavereissa keskusteltaisiin siitä, että jokainen voi itse kertoa omia asioitaan asiakkaille, mutta muiden asioista ei saa puhua. Tämä on ammatillisuutta. Viikkopalaverissa on hyvä muistuttaa siitä, että asiakkailta ei ole vaitiolovelvollisuutta, he voivat kertoa kuulemiaan asioita muille asiakkaille ja työntekijöille.

Palautteen antamisen tärkeydestä ja oikealla tavalla antamisesta tuli tilaisuuksissa paljon keskustelua. Osallistujat halusivat nostaa niistä tärkeimmäksi kehittämiskohteeksi palautteen antamisen kahden kesken, ei koskaan asiakkaan kuullen ja palaute annetaan asiallisesti, ei koskaan huutamalla eikä alentavasti. Osa osallistujista koki palautteen antamisen kokeneemmille hoitajille haastavaksi ja ehkä vähän pelottavaksikin, mutta siihen he keksivät, että pyytävät esimieheltä apua/tukea palautteenantoon.

Hällä väliä - asenne herätti monen osallistujan huomaamaan, että kyse ei niinkään ole siitä, että työntekijät eivät halua tehdä asioita hyvin loppuun asti, vaan

enemmänkin siitä, että uusille työntekijöille on jäänyt perehdyttämisessä kertomatta ja näyttämättä, mitä kaikkea pitäisi tehdä. Kyse ei siis ollutkaan siitä, että työntekijöillä olisi ollut hällä väliä -asenne työtään kohtaan, vaan siitä, että kaikkea oleellista ei ole muistettu perehdytyksen aikana kertoa. Kehittämiseksi aiheesta tuli, että perehdytyksen aikana uusille työntekijöille muistetaan kertoa, että esimerkiksi aamutoimien aikana huolehditaan myös asiakkaan asunnon yleisestä siisteydestä. Huolehditaan pyykit pesulaan, roskat ulos jätekatokseen, haetaan lisää hoitotarvikkeita, mikäli ne ovat loppumassa. Hoitotarvikkeiden käytössä vähiin hoitotarvikevarastossa laitetaan listaan ylös, mitä asiakas tarvitsee, jotta niitä tilaava työntekijä huomaa tilata tarvittavat tarvikkeet.

Huumorin koettiin auttavan keventämään välillä raskaita työpäiviä ja huumorin avulla saa laukaistua kiusallisia tilanteita. Huumorin käytöstä keskustelua herätti se, että huumori pitää osaa kohdentaa oikein. Eri ihmiset pitävät eri asioita hauskoina ja huvittavina. Huumori pitää työilmapiirin rennompana ja tekee työkavereista helpommin lähestyttäviä. Huumorin käytössä pitää muistaa kuitenkin huomioida, että se ei saa koskaan olla loukkaavaa.

Lopuksi pyysimme kirjallista palautetta tilaisuuksista. Ensimmäisen tilaisuuden aikana tuli yhdeltä osallistujalta toive, että lopuksi käytäisiin läpi kaikki paperit, että mitä asioilla on tarkoitettu. Lopuksi siis puheenjohtajat esittelivät tuotokset kaikille osallistujille ja se koettiin hyväksi asiaksi; se toimi yhteenvedona tilaisuudelle ja se herätti vielä lisää keskustelua.

#### 4.4 Arviointi

Toiminnallisesta opinnäytetyön menetelmästä ei ole vielä muodostunut ammattikorkeakouluissa traditiota. Tämän vuoksi tekijä joutuu tekemään hyvin yksilöllisiä ratkaisuja sekä pohtimaan, onko hänen opinnäytetyönsä riittävän laaja korkeakoulututkinnon vaatimukseen nähden. Toiminnallinen opinnäytetyö tehdään tutkivalla asenteella, vaikkei siihen sisältyisikään selvitystä. Tutkiva asenne toiminnallisessa opinnäytetyössä tarkoittaa valintoja, niiden tarkastelua sekä valintojen

perustelua nojaten aihetta koskevaan tietoperustaan. (Vilkka & Airaksinen 2003, 154.) Vilkka & Airaksinen (2003, 159) määrittävät opinnäytetyön tarkoituksen olevan osoittaa kykyä käytännöllisen ammatillisen taidon sekä teoreettisen tiedon yhdistämiseen siten, että alan ihmiset saavat siitä hyödyn. Opinnäytetyön tekeminen harjoittaa tekijää ajanhallintaan, kokonaisuuksien hallintaan ja yhteistyöhön sekä työelämän innovatiiviseen kehittämiseen. Lisäksi tekijä harjaantuu ilmaisemaan osaamisensa sekä kirjallisesti että suullisesti.

Vilkka & Airaksinen (2003, 154) mukaan oman opinnäytetyön kokonaisuuden arviointi kuuluu oppimisprosessiin ja sekin voidaan toteuttaa kriittisesti tutkivalla asenteella. He mainitsevat teoksessaan kolme arvioinnin kohdetta; työn idea, toteutustapa ja prosessin raportointi sekä raportin kieliasu. Työn ideaan voidaan lukea aihepiirin, ongelman tai idean kuvaus, tavoitteet, teoreettinen viitekehys ja tietoperusta sekä valittu kohderyhmä. Arvioinnissa tulee pohtia myös niitä tavoitteita, joita ei saavutettu ja syitä, miksi niitä ei saavutettu. Mikäli tavoitteet muuttuivat prosessin aikana, tulee pohtia sekä syitä muuttumiselle. (Vilkka & Airaksinen 2003, 154-155.) Arvio omasta ammatillisesta kasvusta sekä suunnitelma siitä, miten ammatillista kasvua olisi hyvä kehittää jatkossa, on hyvä sisällyttää opinnäytetyön raporttiin (Vilkka & Airaksinen 2003, 160).

Työn toteutustavan arviointiin kuuluvat keinot tavoitteiden saavuttamiseksi sekä aineiston kerääminen. Mikäli toteutukseen on sisältynyt tapahtuman järjestäminen, kuvaillaan käytettyjä keinoja, joiden avulla päädyttiin tapahtuman muotoon. Toiminnallisen opinnäytetyön ensisijainen tavoite on saavuttaa idealle asetetut tavoitteet. Tämän vuoksi arvioinnissa on syytä pohtia kriittisesti onnistumista, mielekkyyttä ja muita keinoja, joita olisi voitu käyttää päästäkseen tavoitteeseen. Toteutustapaa arvioitaessa tulee huomioida tapahtuman järjestämisessä käytännön järjestelyn onnistuminen sekä kaikkien sisällön tuottamiseen käytettyjen materiaalien arviointi. Lähdekirjallisuuden valinnan onnistuminen sekä sisältömateriaalin puuttuminen tulee arvioida myös. (Vilkka & Airaksinen 2003, 157-159.)

Kuten aiemmin mainitsimme, opinnäytetyön raportoinnin ja raportin kieliasun arviointi on yksi kolmesta arvioinnin kohteesta. Suomen kielen opettaja antaa lausuntonsa raportin tekstistä. Tekijä voi pohtia omaa otettaan raportoinnissa; onko

saavutettu ote kriittinen tai pohtiva, onko raportti vakuuttava ja johdonmukainen?  
Vilkan & Airaksisen (2003, 159) mukaan kohderyhmältä voi pyytää palautetta tekstistä, sen luettavuudesta ja ymmärrettävyydestä.

## 5 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Tutkimuseettinen neuvottelukunta on laatinut ohjeet, kuinka tieteellisiä menettelytapoja tulee noudattaa. Ensimmäisen eettisen valinnan eteen tutkija joutuu valitessaan tutkimusaihetta. Tutkimuksen lähtökohtana on aina ihmisarvon kunnioittaminen. Tutkijan tulee tuntea eettiset periaatteet sekä toimia niiden mukaisesti. Kyseisiä eettisiä periaatteita ovat itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, yksityisyys ja tietosuoja sekä vahingoittamisen välttäminen (Arene 2018, 8). Eettisten periaatteiden mukaan toisen ja omien tutkimusten plagiointi sekä vilppi tulosten esittämisessä on kiellettyä. Raportoinnin tulee olla totuudenmukaista, myös puutteet tulee tuoda julki. Toisten tutkijoiden osuutta ei saa vähätellä eikä tutkimukseen myönnettyjä määrärahoja tule käyttää väärin tarkoituksiin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 23-27.)

Opinnäytetyömme asetti haasteita juuri eettisyydelle, sillä toinen tekijöistä kuuluu edelleen kyseisen työyksikön hoitohenkilökuntaan. Pohdimme suunnitelmavaiheessa yhdessä yksikön esimiehen kanssa, miten menettelemme, mikäli kaikki eivät halua osallistua opinnäytetyömme toteutukseen. Lähtökohtana oli, että kaikki halukkaat saavat mahdollisuuden osallistua, mutta osallistuminen on vapaaehtoista. Kaikki eivät täyttäneet lomaketta positiivisista ja negatiivisista työilmapiiriin vaikuttavista asioista, mutta kukaan työvuorossa olevista ei kieltäytynyt osallistumasta learning café -tilaisuuksiin.

Opinnäytetyömme luotettavuutta mittaa se, että työmme perustuu työyhteisön tarpeisiin, jotka määrittelevät työntekijät itse. Käsiteltävät aiheet olivat osin työntekijöiden esiin tuomia ja ne valittiin yhdessä yksikön esimiehen kanssa. Täten varmistimme, että työntekijöiden mielipiteet tulivat esiin sellaisina kuin he olivat ne ilmaisseet. Lähdeaineistoksi valitsimme tutkittua, näyttöön perustuvaa ajankohtaista tietoa. Vilkan ja Airaksisen (2003, 73) mukaan esitetyn tiedon varmuuden aste on pääteltävissä siitä, kuinka esittäjä suhtautuu esittämäänsä asiaan; esittääkö hän asian mielipiteenä ja kommentoiko hän asiaa jotenkin, vai esittääkö tiedon faktana.



Vilka ja Airaksinen (2003, 76) toteavat myös, että käytännönläheisen opinnäytetyön arvoa ei määritellä käytettyjen lähteiden lukumäärän perusteella, vaan käytettyjen lähteiden laatu ja soveltuvuus ovat oleellisempia seikkoja.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

Opinnäytetyöprosessin aikana on vahvistunut ajatuksemme työhyvinvoinnin kehittämisen tärkeydestä. Saimme hyvin työntekijät osallistumaan itse oman työhyvinvointinsa kehittämiseen ja heiltä tuli paljon ajatuksia siitä, miten sitä voi kehittää. Opinnäytetyöprosessin aikana tulimme siihen johtopäätökseen, että aikaa työhyvinvoinnin kehittämiseen tulisi varata säännöllisesti ja antaa työntekijöille itselleen mahdollisuus osallistua siihen. Learning café -menetelmän osallistujat kokivat hyväksi tavaksi käydä läpi asioita yhdessä muiden kanssa.

Työntekijöiden esille tuomat asiat alkukartoituksessa yhdistettyinä hankkeen teemoihin olivat osallistujien mielestä tärkeitä ja ajankohtaisia asioita. Näihin asioihin olisi hyvä jatkossakin kiinnittää huomiota ja aina välillä nostaa niitä esiin esimerkiksi palaverissa tai kehittämispäivien yhteydessä. Osallistujat toivoivat, että voisimme jatkossakin tulla pitämään heille tämäntyyppisiä tilaisuuksia työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Osallistujien mielestä learning café oli parempi tapa käsitellä työyhteisön ongelmia kuin työnohjaus, koska työnohjauksessa osallistujille ei jää samalla lailla työkaluja epäkohtien parantamiseen niin kuin tässä jäi.

Toimeksiantajalle olemme antaneet tiedon työntekijöiden toiveista tällaisten tilaisuuksien järjestämiseen jatkossakin. Toimeksiantajan olisi hyvä käsitellä hoitohenkilökunnan kanssa myös muut alkukartoituksessa (taulukko 1) esille nousseet asiat, esimerkiksi learning cafén muodossa. Useita kehittämisideoita on yksikössä jo käsiteltykin ja mm. perehdytykseen on sisällytetty aiheita, jotka learning café -tilaisuuksissa nousivat esille. Toimeksiantaja aikoi lähiaikoina ottaa käyttöön muutamia kehittämisideoita mitä tilaisuuksissa tuli osallistujilta.

## 7 POHDINTA

### 7.1 Opinnäytetyön prosessin arviointi

Aloitimme opinnäytetyön ideoinnin pohtimalla molemmille mielenkiintoisia aiheita. Heti alussa oli selvää, että menetelmämme tulee olemaan toiminnallinen. Aiheen, toimeksiantajan ja kohderyhmän valinta ei ollut hankalaa, sillä toinen opiskelijoista on työskennellyt kyseisessä yksikössä ja kohderyhmässä ja toinen työskentelee siellä edelleen. Aiheen tiesimme olevan ajankohtainen ja tärkeä kyseisessä työyhteisössä. Opinnäytetyömme tavoitteena oli työilmapiiriä parantamalla auttaa Validia Asumisen Rovaniemen Validia-talon hoitohenkilökuntaa jakamaan ja viihtymään työssään paremmin. Tavoitteena oli myös, että opinnäytetyömme myötä työn kuormittavuus ja työtehtävät jakautuisivat hoitohenkilökunnan välillä nykyistä paremmin. Totesimme, että valitsemamme aiheen soveltaminen käytäntöön ei tulisi olemaan helppo ja olemmekin realisteja: muutokset lähtevät aina työyhteisöstä itsestään ja ajan myötä.

Alun perin tarkoituksemme oli järjestää paneelikeskustelut toukokuun aikana, mutta keskustelimme asiasta opinnäytetyömme ohjaajan kanssa ja päädyimme pitämään learning café -tilaisuudet. Tämä toteutustapa toimikin käytännössä varmasti paremmin kuin alun perin suunnittelemamme paneelikeskustelut. Ilmapiiri tilaisuuksissa oli iloinen ja avoin, paneelikeskusteluissa olisi tullut vastakkainasettelua (positiivinen/negatiivinen), jolloin ilmapiiri olisi mahdollisesti voinut olla kireä ja vaikuttaa jatkossa työilmapiiriinkin negatiivisesti. Ajankohtakin muuttui alkupe raisestä, kun opinnäytetyön suunnitelma hyväksyttiin vasta toukokuussa, niin emme ehtineet järjestää tilaisuuksia vielä toukokuulle. Toimeksiantajan kanssa päädyttiin siihen, että tilaisuudet voidaan järjestää kesäkuussa, vaikka silloin onkin kesälomakausi meneillään, koska osa työntekijöistä on lomalla myös lomakauden ulkopuolella ja tilaisuuksia ei pysty järjestämään minään aikana niin, että kaikki työntekijät pääsisivät mukaan. Työstimme opinnäytetyön raporttia kesän aikana ja alkusyksystä. Aikataulumme ei missään vaiheessa muuttunut radikaalisti suunnitellusta. Toimeksiantajan kanssa oli helppo sopia aikatauluista ja ne pitivät.

Käytännön järjestelyt onnistuivat hyvin. Tilaisuudet järjestettiin yksikön ruokasalissa ja kokki keitti osallistujille kahvit ja huolehti tiskeistä. Veimme itse tilaisuuksiin muut tarjottavat. Tilaisuuksien ajaksi oli palkattu ylimääräistä hoitohenkilökuntaa ja esimies itse osallistui hoitotyöhön, jotta mahdollisimman moni kohde-ryhmään kuuluva pääsi osallistumaan tilaisuuksiin. Toimeksiantaja järjesti käyttömme tarvittavan määrän paperia ja kyniä molempiin tilaisuuksiin.

Tilaisuuksien osallistujilta pyydettiin kirjallinen palaute. Saamamme palautteet olivat positiivisia. Ohjausta ennen tilaisuuden alkua pidettiin hyvänä ja tilaisuuksia pidettiin rentoina ja ajatuksia herättävinä. Aiheet olivat osallistujien mielestä hyviä. Tilaisuuksien aiheita pidettiin ajankohtaisena ja tämäntyyppisiä tilaisuuksia toivottiin järjestettävän jatkossa useamminkin. Tilaisuuden aiheet laittoivat osallistujat miettimään ongelmakohtia ja auttoi avaamaan asioita. Samalla löytyi uusia näkökulmia asioihin, kun niistä keskusteltiin muiden osallistujien kanssa. Positiivisena pidettiin sitä, että asioita pohdittiin yhdessä, mutta jokaisella oli henkilökohtainen mahdollisuus kertoa mielipiteensä. Osallistujat kokivat, että tilaisuudet auttoivat ymmärtämään paremmin vanhojen ja uusien työntekijöiden ajatuksia ja tilaisuudet antava eväitä työhön. Olisimme kaivanneet myös rakentavaa palautetta ja kehittämissuhteita positiivisen palautteen lisäksi. Tässä kohdassa herää kysymys, olisiko mahdollisesti rakentavaa palautetta annettu herkemmin, mikäli kummallakaan opiskelijalla ei olisi työhistoriaa kyseisessä yksikössä.

## 7.2 Ammatillinen kasvu opinnäytetyö prosessin aikana

Pääsimme tekemään moniammatillista yhteistyötä koko opinnäytetyöprosessin ajan, koska toinen tekijöistä on terveydenhoitajaopiskelija ja toinen sairaanhoitajaopiskelija. Opinnäytetyön toiminnallinen osuus oli terveyttä edistävää ja toimintakykyä tukevaa työtä työyhteisön hyväksi. Tilaisuuksien järjestäminen vahvisti osaamistamme opetus- ja ohjaustilanteissa. Terveystoimittaja ja sairaanhoitaja tarvitsevat opetus- ja ohjausosaamista kaikissa sosiaali- ja terveysalan toimintaympäristöissä toimiessaan. Sairaanhoitajakoulutuksen tulevaisuus – hank-

keessa (2015) on julkaistu luettelo valmistuneen sairaanhoitajan vähimmäisosaamisvaatimuksista. Diakonia ammattikorkeakoulun (2018) mukaan samat vähittäisvaatimukset koskevat myös valmistuneita terveydenhoitajia. Opetus- ja ohjausosaaminen on yksi julkaistun hankkeen kompetensseista. Opinnäytetyö edisti yhteisön hyvinvointia sekä kehitti vuorovaikutusosaamistamme sekä kumppanuutta.

Opinnäytetyötä tehdessämme harjaannuimme tutkimusosaamisen osalta, kun jouduimme etsimään ja käyttämään ajankohtaista näyttöön perustuvaa tietoa. Sitä taitoa tulemme tarvitsemaan myös tulevaisuudessa työssämme. Tämän opinnäytetyön tekemisen aikana olemme oppineet arvioimaan kriittisesti eri lähteiden luotettavuutta, käytettävyyttä ja ajantasaisuutta. Näyttöön perustuva toiminta ja päätöksenteko ovat myös yhtenä valmistuneen sairaanhoitajan ja terveydenhoitajan vähimmäisosaamisvaatimuksista. (Erikson, Korhonen, Merasto, Moisio 2015.)

## LÄHTEET

Ahola, K. & Hakanen, J. 2010. Terveysammattilaisten työuupumus: erityisenä haasteena vuorovaikutus auttamistyössä. Duodecim lääketieteellinen aikakauskirja. Viitattu 7.8.2018

[https://www.researchgate.net/publication/47788420\\_Burnout\\_among\\_health\\_care\\_professionals?\\_esc=publicationCoverPdf&el=1\\_x\\_3&enrichId=rgreq-a2d04ddc7c523650fa150bf20ac0d21e-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzQ3Nzg4NDIwO0FTOjk5MjlyNDg5NjY1NTYwQDE0MDA2Njc4OTQwNTA%3D](https://www.researchgate.net/publication/47788420_Burnout_among_health_care_professionals?_esc=publicationCoverPdf&el=1_x_3&enrichId=rgreq-a2d04ddc7c523650fa150bf20ac0d21e-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzQ3Nzg4NDIwO0FTOjk5MjlyNDg5NjY1NTYwQDE0MDA2Njc4OTQwNTA%3D)

Ahonen, O., Blek-Vehkaluoto, M., Ekola, S., Partamies, S., Sulosaari, V. & Uski-Tallqvist, T. 2012. Kliininen hoitotyö. Helsinki: Sanoma Pro Oy

Airaksinen, T. 2010. Toiminnallisen opinnäytetyön kirjoittaminen. Viitattu 27.4.2018

[https://www.slideshare.net/TiinaMarjatta/toiminnallinen-ont-tekstina-2010?next\\_slideshow=1](https://www.slideshare.net/TiinaMarjatta/toiminnallinen-ont-tekstina-2010?next_slideshow=1)

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene Oy. 2018. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 25.9.2018

[http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene\\_ammattikorkeakoulujen-opinnaytetoiden-eettiset-suositukset.pdf?\\_t=1526903222](http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_ammattikorkeakoulujen-opinnaytetoiden-eettiset-suositukset.pdf?_t=1526903222)

Diakonia-ammattikorkeakoulu. Terveystenhoitaja (AMK) -koulutuksesta valmistuneen osaamisvaatimukset eli kompetenssit. Viitattu 31.8.2018

<https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-terveydenhoitaja-amk/>

Engeström, Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Tampere: Vastapaino.

Erikson, E., Korhonen, T., Merasto, M. & Moisiö, E-L. 2015. Sairaanhoidajan ammatillinen osaaminen, sairaanhoidajakoulutuksen tulevaisuus – hanke. Viitattu 31.8.2018

<https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2015/09/Sairaanhoitajan-ammattillinen-osaaminen.pdf>

Haukijärvi, N., Kangas, A., Knuutila, H., Leino-Richert, E. & Teirasvuo, N. 2014. Tavoitteena aktiivinen ja työelämälähtöinen oppiminen. Viitattu 18.6.2018

<http://docplayer.fi/10833021-Tavoitteena-aktiivinen-ja-tyoelamalahtoinen-oppiminen.html>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Jones-Berry, Stephanie 2013. Too much pressure: NhS employers must invest in nurses' wellbeing. Nursing standard. Viitattu 23.8.2018 <http://web.a.ebsco-host.com.ez.lapinamk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=7658e6f3-a7d7-489c-aed2-e9e042694956%40sessionmgr4007>

Jääskeläinen, A. 2017. Toiminnallinen opinnäytetyö. Lapin AMK. Viitattu 13.6.2018

[https://moodle.eoppimispalvelut.fi/pluginfile.php/1057891/mod\\_resource/content/1/Toiminnallinen%20opinn%C3%A4ytety%C3%B6.pdf](https://moodle.eoppimispalvelut.fi/pluginfile.php/1057891/mod_resource/content/1/Toiminnallinen%20opinn%C3%A4ytety%C3%B6.pdf)

Kallio, E. & Kivistö, S. 2013. Mieli työssä. Tampere: Työterveyslaitos.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380.

Lapin AMK opiskelijakunta Rotko. 2018. Opinnäytetöiden kansitus. Viitattu 14.2.2018.

<http://www.lapinrotko.fi/fi/palvelut/Opinnaytetoiden-kansitus>

Lavander, P. 2017. Hoitohenkilökunnan työnjako toimivaksi. Oulun yliopisto. Terveystieteet. Väitöskirja. Viitattu 18.6.2018

<http://urn.fi/urn:isbn:9789526216683>

Learning café eli oppimiskahvila 2018. Innokylä. Viitattu 27.5.2018

<https://www.innokyla.fi/web/malli2825539>

Leivo, P. 2011. Työn imu, työn voimavaratekijät ja tuloksellisuuskokemukset sairaalaorganisaatiossa. Tampereen yliopisto. Psykologia. Lisensiaatintutkimus (erikoispsykologikoulutus). Viitattu 7.8.2018

<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/76566/lisuri00137.pdf?sequence=1>

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... Hämeenlinna: Tammi.

Lähihoitajan eettiset periaatteet 2015. Superliitto. Viitattu 20.6.2018

[https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4599/lahihoitajan\\_eettiset\\_ohjeet\\_148x148\\_12s.pdf](https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4599/lahihoitajan_eettiset_ohjeet_148x148_12s.pdf)

Martimo, K-P., Uitti, J. & Antti-Poika, M. 2018. Työstä terveyttä. Duodecim.

Melnyk, B. & Fineout-Overholt, E. 2011. Evidenced-based practise. Viitattu 7.8.2018

<http://file.zums.ac.ir/ebook/208-Evidence-Based%20Practice%20in%20Nursing%20&%20Healthcare%20-%20A%20Guide%20to%20Best%20Practice,%20Second%20Edition-Be.pdf>

Meriläinen, M. & Kesti, U. 2012. 2017. Työhyvinvoinnin tukeminen. Kustannus Oy Duodecim. Viitattu 10.6.2018

[http://ez.lapinamk.fi:2052/dtk/shk/koti?p\\_haku=ty%C3%B6hyvinvointi](http://ez.lapinamk.fi:2052/dtk/shk/koti?p_haku=ty%C3%B6hyvinvointi)

Merkel, T. 2011. Hoitotyöntekijöiden työnjako ja työn sisältö Helsingin terveystieteiden keskuksen sairaaloiden vuodeosastoilla. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 18.6.2018  
[http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20120011/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20120011.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20120011/urn_nbn_fi_uef-20120011.pdf)

Monthan, M. 2011. Hoidon laatu ja hoitohenkilökunnan työhyvinvointi tehostetun palveluasumisen yksiköissä. Jyväskylän yliopisto. Terveystiede. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 10.6.2018 <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/36865/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-2011102611596.pdf?sequence=1>

Mäkitalo, J. 2014. Työtoimintalähtöisten menetelmien menetelmäopas työterveyshuoltoon. Työterveyslaitos. Viitattu 8.8.2018 [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131614/Tyotoimintalahtoinen\\_menetelmaopas.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131614/Tyotoimintalahtoinen_menetelmaopas.pdf?sequence=1)

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Juva: WSOY.

Näyttöön perustuva toiminta 2018. Hoitotyön tutkimussäätiö. Viitattu 7.8.2018  
<http://www.hotus.fi/hotus-fi/nayttoon-perustuva-toiminta>

Rautava-Nurmi, H., Westergård, A., Henttonen, T., Ojala, M. Vuorinen, S. 2015. Hoitotyön taidot ja toiminnot. Helsinki: Sanoma Pro Oy

Sairaanhoitajaliitto 2015. Sairaanhoitajien eettiset ohjeet. Viitattu 20.6.2018  
<https://sairaanhoitajat.fi/jasenpalvelut/ammattillinen-kehittyminen/sairaanhoitajan-eettiset-ohjeet/>

Sairaanhoitajaliitto 2014a. Sairaanhoitajan kollegiaalisuusohjeet. Viitattu 20.6.2018  
<https://sairaanhoitajat.fi/jasenpalvelut/ammattillinen-kehittyminen/sairaanhoitajan-kollegiaalisuusohjeet/>

Sairaanhoitajaliitto 2014b. Työhyvinvoinnin keinot - Hoitotyön vuosikirja 2014. Porvoo: Fioca Oy.

Salminen, J. 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. J-Impact Oy.

Shangping, Z., Ling, L. & Hong, Z. 2015. Factors influencing the occupational well-being of experienced nurses. Science Direct. Viitattu 10.6.2018  
[https://ez.lapinamk.fi:2902/S2352013215000885/1-s2.0-S2352013215000885-main.pdf?\\_tid=855dd8aa-0663-11e8-a3ec-0000aacb361&acdnat=1517388694\\_02603323e1e692bc0b4950e040fdbbb6](https://ez.lapinamk.fi:2902/S2352013215000885/1-s2.0-S2352013215000885-main.pdf?_tid=855dd8aa-0663-11e8-a3ec-0000aacb361&acdnat=1517388694_02603323e1e692bc0b4950e040fdbbb6)

Sosiaali- ja terveysministeriö 2018. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2018. Psykososiaalisen työkuormituksen valvonta. Viitattu 10.2.2018 [http://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/198601/Psykososiaalisen\\_tyokuormituksen\\_valvonta-ohje/](http://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/198601/Psykososiaalisen_tyokuormituksen_valvonta-ohje/)



Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2018. Vammaispalvelujen käsikirja. Viitattu 10.6.2018.

<https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja>

Työterveyslaitos 2018a. Työhyvinvointi. Viitattu 19.6.2018

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos 2018b. Työkykytalo. Viitattu 2.11.2018

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Työturvallisuuskeskus 2010. Työturvallisuus ja työterveys työpaikalla.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta (ETENE). 2011. Terveidenhuollon yhteinen arvopohja, yhteiset tavoitteet ja periaatteet. Sosiaali ja terveysministeriö. Viitattu 20.6.2018 <https://etene.fi/documents/1429646/1559098/ETENE-julkaisu+1+Terveidenhuollon+yhteinen+arvopohja%2C+yhteiset+tavoitteet+ja+periaatteet.pdf/4de20e99-c65a-4002-9e98-79a4941b4468/ETENE-julkaisu+1+Terveidenhuollon+yhteinen+arvopohja%2C+yhteiset+tavoitteet+ja+periaatteet.pdf.pdf>

Vesa, P. 2009. Aineistolähtöinen teoria hyvää oloa ja työhyvinvointia edistävästä huumorista hoitajien keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Väitöskirja. Viitattu 15.6.2018 <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66537/978-951-44-7895-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand GmbH.

## LIITTEET

Liite 1: Toimeksiantosopimus / Minna Kähkönen

Liite 2: Toimeksiantosopimus / Kristiina Hotti

Liite 3: Lomake Rovaniemen Validia-talon hoitohenkilökunnalle

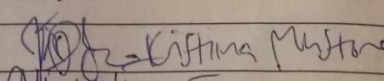
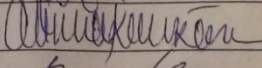
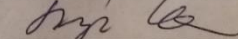
Liite 4: Henkilöstön fiilis- hanke

## Liite 1: Toimeksiantosopimus / Minna Kähkönen

**LAPIN AMK**  
Lapland University of Applied Sciences

**OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTOSOPIMUS**

Tämä sopimus soveltuu käytettäväksi ainoastaan sellaisten opinnäytetöiden yhteydessä, joita ei toteuteta ammattikorkeakoulun ulkopuolisen rahoituksen hankkeessa.

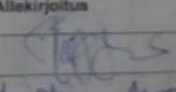
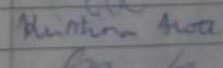

<b>Toimeksiantaja</b>	Nimi (esim. yritys) Validia Asuminen, Rovaniemen Validia-talo Yhteystiedot (yhteyshenkilö, puhelin, sähköposti) Palveluesimies Kristiina Mustonen, 044-3421405, kristiina.mustonen@validia.fi	
	Työn aihe Työhyvinvoinnin kehittäminen -työilmapiiriä parantamalla	
<b>Tekijä</b>	Nimi Kähkönen Minna	Opiskelijanumero [ ]
	Katuosoite Lumikkotie 24	Postinumero 96900
	Puhelin 044-2506887	Postitoimipaikka Saarenkylä
	Suoritettava tutkinto Sairaanhoitaja AMK	Sähköpostiosoite minna.kahkonen2@edu.lapinamk.fi
<b>Lapin AMK</b>	Yhteyshenkilön nimi (ohjaaja) Sirpa Kaukiainen	Ryhmätunnus Ra72H17KB
	Toimipaikka ja osoite Jokiväylä 11C, 96300 Rovaniemi	Tehtävänimike lehtori
	Puhelin 0400526897	Sähköpostiosoite sirpa.kaukiainen@lapinamk.fi
<b>Toimeksiantosopimuksen ehdot</b>		
<b>Ohjaus</b>	Ohjaava opettaja valvoo työtä ammattikorkeakoulun puolesta ja antaa työn edellyttämiä ohjeita ja neuvoja. Ammattikorkeakoulu ja opettaja eivät ole konsulttivastuussa työstä.	
<b>Dokumentointi</b>	Ammattikorkeakoulun opinnäytetyöt ovat julkisia. Työstä laaditaan ammattikorkeakoulun opinnäyteohjeen mukainen kirjallinen esitys, josta toimitetaan yksi kansitettu kappale ammattikorkeakoulun kirjastoon tai julkaistaan sähköisessä muodossa Theseus-verkkokirjastossa. Työ arkistoidaan oppilaitoksella sekä tulostettuna että sähköisessä muodossa.	
<b>Oikeudet</b>	Opinnäytetyön tekijänoikeudet kuuluvat tekijälle. Toimeksiantaja saa rinnakkaisen käyttöoikeuden opinnäytetyön tuloksiin opinnäytetyön valmistuttua. Ammattikorkeakoululla on jatkuvasti voimassa oleva oikeus käyttää tuloksia omassa opetus- ja TKI-toiminnassaan. Sopijapuolilla on mahdollisuus sopia muista opinnäytetyön tuloksista koskevista oikeuksista kuitenkin niin, että tämän sopimuskohdan nojalla ammattikorkeakoulun saamat oikeudet säilyvät voimassa.	
<b>Keksinnöt</b>	Jos tekijä on osallisena keksintöön, joka patentoidaan, mainitaan hänet yhtenä keksijöistä. Mahdollisesta keksintökorvauksesta sovitaan erikseen noudattaen ammattikorkeakoulun tai toimeksiantajan keksintöohjeen linjauksia. Opinnäytetyön tai sen osan julkaiseminen tai hyödyntäminen ei saa vaarantaa sen tai sen osan suojaamista patentilla tai hyödyllisyyssmallilla.	
<b>Vastuut</b>	Opinnäytetyön tulos toimitetaan sellaisena kuin se on. Tekijä tai ammattikorkeakoulu eivät anna tulokselle takuuta eivätkä vastaa sen soveltuvuudesta toimeksiantajan tarpeisiin. Sopijapuolet ovat vastuussa toisilleen sopimusrikkomuksen aiheuttamista välittömistä vahingoista. Vastuun syntyminen edellyttää tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella aiheutettua sopimusrikkomusta.	
<b>Lisäksi sovitaan</b>		
<b>Salassapito</b>	Ohjaavilla opettajilla ja opinnäytetyön tekijöillä on salassapitovelvollisuus työn aikana esille tulleisiin luottamuksellisiin asioihin. Toimeksiantajan tulee tarkistaa, että julkaistava opinnäytetyö ei sisällä salassa pidettävää aineistoa. Tarvittaessa käytetään toimeksiantajan erillistä salassapitosopimusta.	
	Tätä sopimusta on laadittu kolme (3) samansisältöistä kappaletta, yksi (1) kullekin sopimuksen osapuolelle. Sopimus perustuu ammattikorkeakoulun hyväksymään opinnäytetyösuunnitelmaan ja se astuu voimaan allekirjoitushetkellä.	
	<b>Paikka ja päivämäärä</b>	<b>Allekirjoitus</b>
<b>Toimeksiantaja</b>	23.5.2018 Rovaniemi	
<b>Tekijä</b>	23.5.2018 Rovaniemi	
<b>Lapin AMK</b>	30.8.2018 Rovaniemi	

## Liite 2: Toimeksiantosopimus / Kristiina Hotti

**LAPIN AMK**  
Lapland University of Applied Sciences

**OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIAOTOSOPIMUS**

Tämä sopimus soveltuu käytettäväksi ainoastaan sellisten opinnäytetöiden yhteydessä, joita ei toteuteta ammattikorkeakoulun ulkopuolisen rahoituksen hankkeessa.

<b>Toimeksiantaja</b>	Nimi (esim. yritys) Validia Asuminen, Rovaniemen Validia-talo Yhteystiedot (yhteyshenkilö, puhelin, sähköposti) Palveluasiemies Kristiina Mustonen, 044-3421405, kristiina.mustonen@validia.fi	
<b>Tekijä</b>	Työn aihe Työhyvinvoinnin kehittäminen -työilmapiiriä parantamalla	Opiskelijanumero
	Nimi Kristiina Hotti	Postinumero 96910
	Katuosoite Saarenrinne 1	Postitoimipaikka Rovaniemi
	Puhelin 040-4138917	Sähköpostiosoite
	Suoritettava tutkinto Terveystieteiden AMK	Ryhmätunnus RA72T16K
<b>Lapin AMK</b>	Yhteyshenkilön nimi (ohjaaja) Sirpa Kaukiainen	Tehtävänimike lehtori
	Toimipaikka ja osoite Jokiväylä 11C, 96300 Rovaniemi	
	Puhelin 0400526897	Sähköpostiosoite sirpa.kaukiainen@lapinamk.fi
	<b>Toimeksiantosopimuksen ehdot</b>	
<b>Ohjaus</b>	Ohjaava opettaja valvoo työtä ammattikorkeakoulun puolesta ja antaa työn edellyttämiä ohjeita ja neuvoja. Ammattikorkeakoulu ja opettaja eivät ole konsulttivastuussa työstä.	
<b>Dokumentointi</b>	Ammattikorkeakoulun opinnäytetyöt ovat julkisia. Työstä laaditaan ammattikorkeakoulun opinnäyteohjeen mukainen kirjallinen esitys, josta toimitetaan yksi kansitettu kappale ammattikorkeakoulun kirjastoon tai julkaistaan sähköisessä muodossa Theseus-verkkokirjastossa. Työ arkistoidaan oppilaitoksella sekä tulostettuna että sähköisessä muodossa.	
<b>Oikeudet</b>	Opinnäytetyön tekijänoikeudet kuuluvat tekijälle. Toimeksiantaja saa rinnakkaisen käyttöoikeuden opinnäytetyön tuloksiin opinnäytetyön valmistuttua. Ammattikorkeakoululla on jatkuvasti voimassa oleva oikeus käyttää tuloksia omassa opetus- ja TKI-toiminnassaan. Sopijapuolilla on mahdollisuus sopia muista opinnäytetyön tuloksista koskevista oikeuksista kuitenkin niin, että tämän sopimuksen nojalla ammattikorkeakoulun saamat oikeudet säilyvät voimassa.	
<b>Keksinnöt</b>	Jos tekijä on osallisena keksintöön, joka patentoidaan, mainitaan hänet yhtenä keksijöistä. Mahdollisesta keksintökorvauksesta sovitaan erikseen noudattaen ammattikorkeakoulun tai toimeksiantajan keksintöohjeen linjauksia. Opinnäytetyön tai sen osan julkaiseminen tai hyödyntäminen ei saa vaarantaa sen tai sen osan suojaamista patentilla tai hyödyllisyysmallilla.	
<b>Vastuut</b>	Opinnäytetyön tulos toimitetaan sellaisena kuin se on. Tekijä tai ammattikorkeakoulu eivät anna tulokselle takuuta eivätkä vastaa sen soveltuvuudesta toimeksiantajan tarpeisiin. Sopijapuolet ovat vastuussa toisilleen sopimusrikkomuksen aiheuttamista välittömistä vahingoista. Vastuun syntyminen edellyttää tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella aiheutettua sopimusrikkomusta.	
<b>Lisäksi sovitaan</b>		
<b>Salassapito</b>	Ohjaavilla opettajilla ja opinnäytetyön tekijöillä on salassapitovelvollisuus työn aikana esille tuleisiin luottamuksellisiin asioihin. Toimeksiantajan tulee tarkistaa, että julkaistava opinnäytetyö ei sisällä salassa pidettävää aineistoa. Tarvittaessa käytetään toimeksiantajan erillistä salassapitosopimusta.	
	Tätä sopimusta on laadittu kolme (3) samansisältöistä kappaletta, yksi (1) kullekin sopimuksen osapuolelle. Sopimus perustuu ammattikorkeakoulun hyväksymään opinnäytetyösuunnitelmaan ja se astuu voimaan allekirjoitushetkellä.	
	<b>Paikka ja päivämäärä</b>	<b>Allekirjoitus</b>
<b>Toimeksiantaja</b>	23.5.2018 Rovaniemi	
<b>Tekijä</b>	23.5.2018 Rovaniemi	
<b>Lapin AMK</b>	30.8.2018 Rovaniemi	

Liite 3: Lomake Rovaniemen Validia-talon hoitohenkilökunnalle

Opiskelemme Lapin ammattikorkeakoulussa terveydenhoitajaksi ja sairaanhoitajaksi. Olemme tekemässä opinnäytetyötä Validia-talolle. Aiheena on työhyvinvoinnin kehittäminen - työilmapiiriä parantamalla. Kohderyhmäksi olemme valinneet hoitohenkilökuntaan kuuluvat työntekijät, pois lukien tuntityöntekijät. Opinnäytetyöstä on rajattu pois: henkilöstömitoitus, työvälineet, työn fyysinen kuormittavuus ja terveyttä edistävät elämäntavat.

Toivomme teidän kirjoittavan tälle lomakkeelle 3 asiaa, jotka tällä hetkellä ylläpitävät hyvää työilmapiiriä ja 3 asiaa, jotka heikentävät työilmapiiriä.

Esille nousseista asioista tulemme pitämään ennen kesälomia paneelikeskustelut, joissa käydään läpi tällä hetkellä positiivisesti ja negatiivisesti työilmapiiriin vaikuttavat asiat. Paneeleita on kaksi/ryhmä (10 hlö/ryhmä) ja yhden paneelikeskustelun kesto on noin tunti. Aloituspaneelissa keskustellaan yhdessä eniten esille nousseista asioista ja jälkimmäisessä paneelissa kerätään asioita yhteen ja toivottavasti siitä saa työkaluja paremman työilmapiirin luomiseen.

Kyselyyn vastataan täysin nimettömänä ja vastaukset kerätään 23.5.2018 mennessä. Kyselylomakkeet tuhoetaan asianmukaisesti, kun opinnäytetyö on valmis.

Kevätterveisin,

Kristiina Hotti & Minna Kähkönen

## Liite 4: Henkilöstön fiilis- hanke

### Validia Asumisen Henkilöstön FIILIS – hanke

Toimeksiantajan pyynnöstä liitimme opinnäytetyöhömme Validia Asumisessa käynnissä olevan Henkilöstön fiilis - hankkeen. Hankkeen tavoitteena on lisätä työssä viihtymistä ja työssä jaksamista. Kesä- ja heinäkuuta lukuun ottamatta jokaiselle kuukaudelle on määritelty omat teemat ja joka kuukausi on yksi teemaviikko, jolloin yksiköissä voidaan järjestää erilaisia tempauksia ja tapahtumia kyseisen teeman mukaisesti. Opinnäytetyössämme käytämme helmi-toukokuun teemoja, jotka saimme tietoomme toimeksiantajalta. Teemojen aiheet julkaistaan työntekijöille Invalidiliiton intranet Ilarissa.

Helmikuun teemoina hankkeessa olivat työkavereiden tervehtiminen ja kiittäminen. Helmikuussa tavoitteena oli kiinnittää työntekijöiden huomio perusasioihin, kuten tervehtimiseen ja kiittämiseen. Ystävällisyys, hyvät käytöstavat ja positiivinen asenne vahvistavat toinen toisiaan ja tarttuvat työpaikalla. Lisäksi ystävällisyys työpaikalla on yhteydessä vähäisempään työstressiin ja korkeampaan työnimiuun. Maaliskuun teema oli ”anna hyvän kiertää”. Maaliskuussa jatkettiin helmikuun teemalla huomioimalla työkavereita, sanomalla positiivisia asioita työkavereista suoraan heille itselleen. Huhtikuun teemana oli ”tuunaamalla tarmoa”. Huhtikuun teemaviikon aiheena oli tuunata paras työvinkki. Tavoitteena tuunaamisella oli, että muokataan työn sisältöä tai työtapoja, työhön liittyvää vuorovaiikutusta tai oman näkökulman muokkaus. Toukokuun teemana oli ”ota hetkestä kiinni”. Tavoitteena oli vähentää kiireen tunteen vähentämistä, kiireestä puhumista, hyvinvoinnin ja aidon läsnäolon lisäämistä