

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala, Lappeenranta
Hoitotyön koulutusohjelma
Sairaanhoitaja

Saana Piira, Ella Takkinen ja Tanja Toura

Sairaanhoitajien työhyvinvoinnin edistäminen -Oppaan laatiminen

Opinnäytetyö 2019

Tiivistelmä

Saana Piira, Ella Takkinen ja Tanja Toura

Sairaanhoitajien työhyvinvoinnin edistäminen- oppaan laatiminen, 56 sivua, 3 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta

Hoitotyön koulutusohjelma

Opinnäytetyö 2019

Ohjaajat: Päivi Löfman, yliopettaja, TtT, FT, Saimaan ammattikorkeakoulu, Kirsi Tapiola-Huomo, vuodeosastojen palvelupäällikkö, Etelä-Karjalan Sosiaali- ja terveyspiiri, Eksote.

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tarkastella yksilön vaikutusta omaan työhyvinvointiinsa ja tämän pohjalta kehittää työhyvinvoinnin kirjallinen opas Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirin (Eksoten) sisätautien ja kirurgian vuodeosastojen sairaanhoitajille. Opinnäytetyössä lähestymistapana oli määrällinen tutkimus. Toeutumistapana oli oppaan laatiminen kehittämismenetelmänä.

Oppaan tavoitteena oli kehittää sairaanhoitajien työhyvinvointia sekä antaa heille tietoa siitä, kuinka he itse voivat vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Opas sisältää tietoa hyvästä ravitsemuksesta, hyvinvointia tukevasta liikunnasta, unen merkityksestä ja nukahtamisen helpottamisesta sekä työyhteisön ja johtajuuden vaikutuksista työhyvinvointiin. Hyvinvoinnin osa-alueista katsastettiin yleisiä suosituksia lähteinä käyttäen: liikunnan, ravitsemuksen, unen ja levon sekä psyykkisten kuormitustekijöiden merkitystä hyvinvoinnille. Opinnäytetyössä käsiteltiin myös vuorotyön riskejä ja haittoja työntekijän hyvinvoinnille. Aineisto hankittiin kirjallisuuskatsauksena. Opinnäytetyömme vaikuttavuutta ja palautetta kerättiin kvantitatiivisin menetelmin sähköisellä kyselyllä (Liite 1) Webropol-työkalun avulla.

Työssä jaksamisesta on tullut yhä tärkeämpää yksilön hyvinvoinnille kuin työn tuottavuudellekin eliniän ja työurien pidentyessä. Hypoteesina pidimme, että etenkin vuorotyössä työskentelevien sairaanhoitajien työhyvinvointi on epäsäännöllisen työajan vuoksi heikentynyt. Hypoteesi perustui myös opinnäytetyön tekijöiden omiin kokemuksiin vuorotyöstä ja työstä, jossa jopa päivittäin vaihtuvat potilaat ja laajat vastuu- ja osaamisalueet kuormittavat ja vaikuttavat heikentävästi työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön prosessin aikana selvisi, että sairaanhoitajat kokivat johtajuuden vaikutuksen työhyvinvointiin merkittävänä tekijänä. Sairaanhoitajista osa toi ilmi, etteivät he voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Jatkossa opastamme voi hyödyntää yksiköissä työhyvinvoinnin edistämässä yksilötasolla. Tavoitteena on, että opas antaa uusia näkökulmia ja eväitä työntekijän työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin.

Avainsanat: Työhyvinvointi, vuorotyö, työyhteisö, opas

Abstract

Saana Piira, Ella Takkinen and Tanja Toura

Encourage the nurses wellbeing at work- creating a guide, Number of Pages 56, Number of Appendices 3

Saimaa University of Applied Sciences

School of Social Services and Health Care/ Lappeenranta

Health Care Studies

Degree Program in Nursing

Bachelor's Thesis 2019

Instructors: Ms Päivi Löfman, Principal Lecturer, PhD (Nursing Science) PhD (Education), Saimaa University of Applied Sciences, Ms Kirsi Tapiola-Huomo, Service manager of internal medicine and surgical wards, Eksote.

The purpose of our thesis was to examine the impact of the individual on their own well-being at work, and on this basis to develop a written guide for nurses at Eksote's Internal Medicine and Surgical Wards. The thesis approach was quantitative research. The way to implement it was to create a guide as a development method. The aim of the guide was to develop the well-being of nurses and to provide them with information on how they can influence their own well-being at work. The purpose of the guide was to provide information on good nutrition, exercise for well-being, the importance of sleep and the ease of falling asleep, and the impact of the work community and leadership on well-being at work using general recommendations as sources. The thesis also discusses the risks and disadvantages of shift work for employee well-being. The material was acquired as a literature review and the impact of our thesis was investigated by quantitative methods as an electronic feedback questionnaire (Appendix 1), which was collected using the Webropol tool.

Coping at work has become increasingly important for the well-being of the individual as well as for the productivity of work as the life expectancy and the length of careers lengthen. The hypothesis was that the well-being of the nurses doing shift work has deteriorated due to irregular working hours. The hypothesis was also based on the authors own experiences of shift work and work, where even daily changing patients and wide range of responsibility and areas of expertise are burdening and impairing well-being at work.

During the thesis process it became clear that nurses felt the influence of leadership on well-being at work was a significant factor. Some of the nurses expressed that they cannot influence their own well-being at work. In the future, our guide can be used at different units to promote well-being at the individual level. Does the guide give new perspectives and insights into the worker's coping and well-being at work? Similarly, the impact of leadership on well-being at work could be explored further.

Keywords: Well-being at work, shift work, work community, guide.

Sisällys

1	Johdanto	5
2	Työhyvinvointi	6
3	Liikunnan merkitys työhyvinvoinnille	8
4	Hyvinvointia tukeva ravitsemus	11
5	Unen merkitys hyvinvoinnille	14
6	Vuorotyö ja terveys	15
7	Stressi	16
8	Työnimu	18
9	Työyhteisö	19
10	Hoitotyön johtaminen	20
11	Opinnäytetyön tarkoitus, tutkimustehtävät ja tavoitteet	21
12	Opinnäytetyön toteutus	21
12.1	<i>Lähestymistapa</i>	22
12.2	<i>Opinnäytetyön vaiheet</i>	23
12.3	<i>Aineiston analyysi</i>	25
13	Tuotos: Voi hyvin työssä! – Opas työhyvinvointiin	27
14	Pohdinta	28
14.1	<i>Työhyvinvointi</i>	30
14.2	<i>Opinnäytetyön prosessi</i>	31
14.3	<i>Eettisyys ja luotettavuus</i>	32
14.4	<i>Jatkotutkimukset ja tuotoksen hyödyntäminen</i>	34
Lähteet	35	
Liite 1	39	
Liite 2	41	
Liite 3	42	

1 Johdanto

Sairaanhoitajaliiton vuonna 2018 tekemän kyselytutkimuksen mukaan kaksi kolmesta sairaanhoitajasta arvioi työssäjaksamisensa huonoksi tai olonsa ajoittain kuormittuneeksi. Tutkimuksen johtopäätöksissä tuotiin esille, että organisaation muutokset ja riittämättömät henkilöstöresurssit uuvuttavat etenkin nuoret sairaanhoitajat.

Erityisesti vuorotyössä työskentelevien sairaanhoitajien työhyvinvointi on epä säännöllisen työajan vuoksi heikentynyt. Mediassa hoitajien työhyvinvointi on ollut paljon esillä, sillä jatkuvat muutokset sosiaali- ja terveysalalla kuormittavat sairaanhoitajia niin psyykkisesti kuin fyysisesti. Moniammatillinen työympäristö, erilaiset persoonat sekä johtamisen haasteet voivat vaikuttaa työntekijän psyykkiseen hyvinvointiin. (Sarkkinen 2017.) Sairaanhoitajan hyvinvointi vaikuttaa työn laatuun, mikä näkyy myös organisaation kannattavuudessa (Työterveyslaitos 2017 b).

Opinnäytetyön aiheena on sairaanhoitajien työhyvinvoinnin edistäminen. Aihe on ajankohtainen, sillä sairaanhoitajien työhyvinvointi on merkittävästi esillä julkisuudessa. Työhyvinvointia voidaan parantaa kehittämällä työoloja ja ammatillista osaamista, työkykyä ylläpitävällä toiminnalla sekä työterveyshuollon tuella (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016). Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työhyvinvoinnin parantamista vuorotyötä tekevien sairaanhoitajien työkyvyn ylläpitämisen näkökulmasta. Opinnäytetyössä vuorotyöllä tarkoitetaan kolmivuorotyötä (aamu-, ilta- ja yövuorot). Työhyvinvoinnin osa-alueita tarkastellaan yleisiä suosituksia ja luotettavia lähteitä käyttäen: liikunnan, ravitsemuksen, unen ja levon sekä psyykkisten kuormitustekijöiden merkitystä hyvinvoinnille. Opinnäytetyössä käsitellään myös vuorotyön riskejä ja haittoja työntekijän hyvinvoinnille, sekä työyhteisön, työnimun ja johtamisen merkitystä.

Opinnäytetyö on toiminnallinen ja sen tuotos on kirjallinen opas vuorotyötä tekeville sairaanhoitajille. Sairaanhoitajat saavat oppaasta tietoa ja vinkkejä työhyvinvoinnin kohentamiseen. Valmiit oppaat jaetaan Etelä-Karjalan keskussairaalan osastoille K2, K3, K5 ja K6 saatekirjeen (Liite 2) kanssa. Vuorotyö, ripeästi vaih-

tuvat potilaat, laaja työnkuva, resurssien väheneminen sekä sosiaali- ja terveystalouden uudistukset vaikuttavat vahvasti hoitajien hyvinvointiin töissä. Oppaan tarkoituksena on herätellä sairaanhoitajia pohtimaan omaa työhyvinvointiaan ja antamaan heille keinoja työhyvinvoinnin edistämiseen. Oppaasta halutaan tiivis tietopaketti, joka on helposti luettavissa esimerkiksi kahvitauolla.

Valmiista oppaasta kerätään palautetta valittujen osastojen sairaanhoitajilta Webropol- työkalun avulla. Kyselyn tavoitteena on selvittää, kuinka hyödyllisenä sairaanhoitajat kokivat oppaan ja herättääkö opas heitä miettimään omaa työhyvinvointiaan. Opinnäytetyön tavoitteena on edistää vuorotyötä tekevien sairaanhoitajien työhyvinvointia, sekä lisätä tekijöiden omaa tietämystä sairaanhoitajien työhyvinvoinnista vuorotyössä, sen merkityksestä ja ylläpitämisestä.

2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on määritelty työturvallisuuslaissa, jonka tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita. Laissa nostetaan esille työntekijän työkyvyn turvaaminen ja ylläpitäminen sekä työtapa- ja tapaturmien, ammattitautien, työstä ja työympäristöstä johtuvien fyysisten ja henkisten haittojen ennaltaehkäisyä ja torjuntaa. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Työhyvinvoinnin kokonaisuuden muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016). Työhyvinvoinnilla voidaan vaikuttaa positiivisesti organisaation tuotettavuuteen, asiakastyytyväisyyteen, vähempään työntekijöiden vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin. Työhyvinvointi ei ole saavutettavissa yksittäisillä tempauksilla, vaan pitkäjänteisyydellä. (Työterveyslaitos 2017a.) Työhyvinvointia lisäävät hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016).

Työhyvinvointi käsitteenä sisältää työntekijän selviytymisen työtehtävistään. Yksilön selviytymiseen vaikuttavat hänen fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kuntonsa. Työhyvinvointi sisältää käsitteenä myös työympäristön erilaiset tekijät sekä työyhteisön toimivuuden. Lisäksi työntekijän yksityisasiat, perheasiat, taloudellinen tilanne, elämänmuutokset, työsuhde, palkkaus ja työsopimus liittyvät työhyvinvointiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 3.) Sosiaali- ja terveystalouden tut-

kimus- ja kehittämiskeskuksen (Stakesin) vuonna 2005 tekemässä laajassa Lääkärien ja sairaanhoitajien hyvinvointi ja terveys – kohorttitutkimuksessa todettiin, että hoitohenkilökunnan yleisin sairauseläkkeelle jäämisen syy on tuki- ja liikuntaelin vaivat. Työttömyyttä tulevaisuudessa enteili myös se, jos hoitoalan työntekijä on mielenterveyden ongelmien vuoksi ollut hoitojaksolla. Stakesin tutkimustulokset osoittivat, että sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön hyvinvointiin tulisi panostaa voimakkaasti. (Heponiemi ym. 2008.) Työhyvinvointi vaikuttaa työsäjäksämiseen. Työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvavat sekä sairauspoissaolojen määrä laskee suhteessa työhyvinvoinnin kasvamiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.)

Työssä jaksamisesta on tullut yhä tärkeämpää niin yksilön hyvinvoinnille kuin työn tuottavuudellekin eliniän ja työurien pidentyessä. Parhaassa tilanteessa työ on kiinnostavaa ja sopivasti haasteita tarjoava, pahimmassa tilanteessa työ uuvuttaa aiheuttaen työkyvyttömyyttä ja sairauslomia. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu niin työntekijälle kuin työnantajallekin. Työnantajan tehtävä on huolehtia työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta sekä työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijä on vastuussa työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. Jokainen tahollaan voi vaikuttaa työpaikan positiiviseen ilmapiiriin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.) Kokemus työn rasittavuudesta riippuu monesta tekijästä, joista työssä koettu stressi lienee merkittävin tekijä. Työssä jaksamista tukevat yksilön positiivinen asenne, hyvät terveystottumukset; terveellinen ravinto, päihteettömyys ja liikunta, jotka lievittävät stressin aiheuttamia psyykkisiä ja fyysisiä oireita. (Hirvensalo ym. 2011, 69-78.)

Työssäjäksämisen tukemisessa ei ole kyse pelkästään työn määrästä, vaan myös epäkohtiin puuttumisesta. Sairaanhoitajan energiaa työssä vievät epäselvät tavoitteet, arvostuksen puute ja ihmissuhderistiriidat. Sairaanhoitajan perustehtävän rinnalle tulleet vastualueet ja lisätehtävät kuormittavat ja ajankäytön organisointi vaikeutuu. Ensimmäinen ajatus usein on, että kuormittavuudelle ei voi tehdä mitään ja sairaanhoitaja sokeutuu ongelmalle. Kuormittavuuden ehkäisyyn ja työhyvinvoinnin tukemiseksi voi tehdä kuitenkin paljon. (Sarkkinen 2017.) Työturvallisuuslaki 738/2002 kohdan 25§ määrittää työnantajalla olevan

velvollisuus ryhtyä selvittämään ja vähentämään kuormitustekijöitä, jos työntekijän todetaan kuormittuvan työssään terveyttä vaarantavalla tavalla.

Vuorotyö vaikuttaa kokonaisvaltaisesti työntekijän kaikkiin elämän osa-alueisiin. Vuorotyö vaikuttaa työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen, perhe-elämään, sosiaaliseen elämään, vapaa-ajan viettoon sekä työhön osallistumiseen. (Työterveyslaitos 2018b.) Hirvosen (2018) pro gradu tutkielmassa on tutkittu hoitajien hyvinvointia vuorotyössä. Tutkimus on tehty kyselytutkimuksena perusterveydenhuollossa vuorotyötä tekeville hoitajille. Terveystieteiden tutkimuskeskuksella on paljon työtehtäviä, jotka ovat fyysisesti raskaita. Yleisimpiä fyysisiä vaivoja sairaanhoitajilla ovat niska-hartia seudun sekä alaselän kivut. Vuorotyön tekemiseen liittyy myös ruuansulatushäiriöitä, esimerkiksi ilmavaivoista kärsii moni vuorotyötä tekevä sairaanhoitaja. Stressiä työssä aiheuttavat epäselvät ja ristiriitaiset toimintaohjeet sekä kiire. Vuorotyössä työskentelevillä sairaanhoitajilla on alakuloa, masentuneisuutta, mielenkiinnon puutetta ja haluttomuutta. Vuorotyö heikentää myös työstä palautumista. Yksittäiset vapaapäivät sekä ilta-aamuvuoro-yhdistelmät on koettu suurimmiksi tekijöiksi palautumisen estymisessä. Suurin osa sairaanhoitajista on motivoituneita työhönsä ja kokee työn imua. Työyhteisön tuki koettiin Hirvosen (2018) pro-gradu tutkimuksessa työhyvinvointia voimaannuttavaksi. Työvuorojen järjestelyissä hoitajat kokivat ongelmia, lähinnä äkillisissä sairauspoissaolotilanteissa, joissa työtehtäviä pitää uudestaan priorisoida sekä äkillisesti muuttaa työvuoroja. Myös työntekijöiden epätasainen työnjako nousi tutkimuksessa esille. Hoitajat kokivat työympäristön olevan fyysisesti ja psyykkisesti rasittava. Aamuvuorot koettiin raskaimmiksi, mikä selittynee sillä, että aamuvuoroissa tehdään eniten fyysisesti kuormittavia hoitotoimenpiteitä. Psyykkistä kuormaa lisää lääkärintierot, jotka pääsääntöisesti tehdään aamuvuorojen aikana. (Hirvonen 2018, 46-53.)

3 Liikunnan merkitys työhyvinvoinnille

Liikunnalla, urheilulla sekä laajemminkin kaikella fyysisellä aktiivisuudella on myönteinen vaikutus terveyteen. Säännöllinen liikunta ennaltaehkäisee sairauksia, parantaa fyysistä kuntoa ja edistää työkykyä. Liikunnan harrastamisen voi-

daan katsoa olevan niin yksilön, yhteisön sekä yhteiskunnan etu. Liikunta on tehokas tapa ylläpitää terveyttä ja edistää toimintakykyä. (Borodulin ym. 2011, 55-56.) Liikunnalla voidaan vaikuttaa positiivisesti lähes kaikkiin elimistön toimintoihin, myös tiettyä oiretta tai sairautta voidaan ehkäistä tai hoitaa liikunnan avulla. Liikunta parantaa heikentyneitä sokeriaineenvaihduntaa, vahvistaa luustoa, alentaa kohonnutta verenpainetta ja korkeaa kolesterolia. Liikunnalla on tärkeä rooli painonhallinnassa, liikunnan on myös tutkittu ehkäisevän sydän- ja verisuonisairauksia, tyypin 2 diabetesta sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksia. (Huttunen 2018.)

Liikuntakäyttäytyminen on fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista joten liikunnalla voi olla fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia vaikutuksia. Fyysinen aktiivisuus määritellään usein lihastyöksi, joka lisää energian kulutusta, parantaa kuntoa, työkykyä ja ehkäisee väsymystä. Liikuntasuorituksen jälkeen ihmiset kokevat mielihyvää, joka vaikuttaa mielialaan laajalti. Onnistumisen kokemukset tukevat tervettä itsetuntoa ja myönteistä käsitystä itsestä. Liikunta vilkastuttaa endorfiinin tuotantoa, voimistaa aivojen aktivaatiotilaa ja lisää hormonituotantoa. Liikunnan myötä ihmiset kokevat yhteenkuuluvuuden tunnetta ja tarvetta kuulua ryhmään, mikä motivoi harrastamaan liikuntaa. (Hirvensalo ym. 2011, 75-77.)

Työterveyslaitos on laatinut Hyvinvointia vuorotyöhön- oppaan vuorotyön hallintaan työntekijöille. Oppaassa ohjataan vuorotyötä tekevä valitsemaan itselleen sopiva ja mieluisa liikuntamuoto, jota on mahdollista harrastaa epäsäännöllisestä työrytmistä huolimatta. Säännöllisen liikunnan on todettu parantavan unen laatua ja nukkumista, lisäävän vireyttä työssä ja vapaa-aikana. Liikunta auttaa ylläpitämään vireyttä yövuorojen aikana. Oppaassa kehoitetaan liikkumaan mieluiten aamu- ja päivävuorojen jälkeen, mutta jos liikkuu yövuorojen välissä, kannattaisi ottaa lyhyet nokoset ennen seuraavan yövuoron alkua. Oppaassa ohjeistetaan, että liikuntaa tulisi välttää ennen iltavuoroa sekä raskasta liikuntaa on syytä välttää 2-4 tuntia ennen nukkumaan menoa. (Härmä ym. 2017.)

Urho Kekkosen kuntoinstituutti (UKK-instituutti) on kiteyttänyt liikuntapiirakkaan viikoittaisen terveystuokkeen suosituksen 18-64-vuotiaille. Kestävyyskuntoa voi parantaa liikkumalla reippaasti useampana päivänä viikossa yhteensä 2 tuntia ja 30 minuuttia tai 1 tunnin ja 15 minuuttia rasittavasti. Lihaskuntoa ja liikehallintaa ke-

hotetaan harjoitettavaksi kaksi kertaa viikossa. Suosituksen mukaan kestävyyskuntoa voidaan parantaa valitsemalla oman peruskunnon ja tavoitteen mukainen kuormittavuus ja liikuntamuoto. Aloittelijalle riittää reipas liikkuminen yhteensä kaksi ja puoli tuntia viikossa. Sopivia liikuntamuotoja kestävyyskunnon parantamiseksi ovat esimerkiksi työ- ja asiointimatkojen kävely tai pyöräily, sauvakävely tai raskaat koti- ja pihatyöt. (UKK-instituutti 2009.)

Jos on jo tottunut liikkuja, kunnon kohentamiseksi tarvitaan rasittavampaa liikuntaa, jonka tulisi olla kestoaltaan vähintään tunnin ja 15 minuuttia viikossa. Hyviä lajeja ovat esimerkiksi ylämäki- ja porraskävely, juoksu, maastohiihto, nopea pyöräily, kuntouinti ja vesijuoksu. Myös maila- ja juoksupallopelit sekä aerobic ovat kestävyyttä parantavia, rasittavia ryhmäliikuntalajeja. (UKK-instituutti 2009.)

UKK-instituutin suosituksen mukaan liikkuminen olisi hyvä jakaa useammalle päivälle viikossa, kuitenkin sen olisi syytä kestää vähintään 10 minuuttia kerrallaan. Terveiden kannalta vähäinenkin säännöllinen liikkuminen on hyvästä, mutta muutaman minuutin arkiset askareet eivät riitä terveysliikunnaksi. Tutkimusten mukaan terveyshyödyt lisääntyvät, kun liikkuu pidemmän aikaa tai rasittavammin kuin minimisuosituksessa on suositeltu. (UKK-instituutti 2009.)

Lihassoiman parantamiseksi hyviä liikuntamuotoja ovat esimerkiksi kuntosaliharjoittelu ja kuntopiirit. Liikkeenhallinnan ja tasapainon parantamiseksi hyviä lajeja ovat esimerkiksi pallopelit, luistelu ja tanssiliikunta. Liikkuvuutta voi ylläpitää säännöllisellä venyttelyllä. Lihassoima ja liikkeenhallinta harjoitteita on suositeltavaa tehdä kestävyysliikunnan lisäksi vähintään kaksi kertaa viikossa. (UKK-instituutti 2009.)

Hirvensalo ym. (2011) tutkimuksen mukaan naiset kokevat työstressiä miehiä enemmän. Aktiivisesti liikuntaa harrastavat miehet sekä naiset kokivat vähemmän työstressiä kuin he, jotka eivät harrastaneet liikuntaa. Aktiiviliikkuajat kokivat pystyvänsä hallitsemaan työtään paremmin. (Hirvensalo ym. 2011, 71-72.)

Säännöllinen liikunta vaikuttaa suotuisasti mielenterveyteen ja henkiseen hyvinvointiin. Liikunta parantaa mielialaa ja ehkäisee masennusta. Liikunnan puute on usein yhteydessä unettomuuteen ja päiväaikaan väsymykseen. Säännöllistä liikuntaa harrastavat ihmiset hallitsevat stressiä paremmin kuin ihmiset, joiden liikuntaharrastus on epäsäännöllistä tai sitä ei ole ollenkaan. (Huttunen 2018.)

Krooninen työstressi voi lisätä masennusoireita. Tutkimusten mukaan intensiivisen liikunnan harrastaminen vähentää masennuksen riskiä niin istumatyötä tekevillä kuin liikkuvaa työtä tekevillä. Liikuntaharrastuksen vaikutusta työstressin ja masennusoireiden yhteyteen tutkittiin Hirvensalon ym. (2011) tutkimuksessa kyselylomakkein vuosina 2001 ja 2007. Tutkittavat jaettiin kahteen ryhmään liikuntatottumusten mukaisesti. Jatkuva liikuntaharrastus oli tutkimuksen mukaan yhteydessä vähäisiin masennusoireisiin työssäkävillä miehillä sekä naisilla. Naiset kuitenkin kokivat miehiä enemmän työstressiä ja masennusoireita. Liikunnalla todettiin olevan myönteinen vaikutus masennusoireisiin, mutta työstressin yhteys oireisiin oli selkeästi vahvempi. Tutkimuksessa erityisen kiinnostuksen kohteena oli se, voiko liikuntaharrastus vaikuttaa työstressin ja masennusoireiden suhteeseen. Tutkimuksessa kävi ilmi, että aktiivinen liikuntaharrastus suojasi voimakasta työstressiä kokevia masennukselta. (Hirvensalo ym. 2011, 71-75.)

Liikunta ei muuta itse työtä vaan sen vaikutukset kohdistuvat yksilön kykyyn ja voimiin tehdä työtä. Huonoja työoloja ei voida parantaa liikunnalla, mutta se on tärkeä osa työssä jaksamista ja työstressin aiheuttamia masennusoireita suojaava tekijä (Hirvensalo ym. 2011, 78.)

4 Hyvinvointia tukeva ravitseminen

Monipuolinen ruokavalio on hyvän ravitsemuksen avainsana. Elintarviketurvallisuusvirasto (Evira) on tehnyt vuonna 2014 suomalaisille ravitsemussuositukset, jotka perustuvat pohjoismaisiin ravitsemussuosituksiin. Suositukset on laadittu pohjoismaisen asiantuntijaryhmän avulla ja ne perustuvat tieteellisiin tutkimuksiin ja tuloksiin.

Ruokavaliolla on suuri merkitys terveyden edistämisessä ja tiettyjen sairauksien ehkäisyssä. Esimerkiksi joidenkin syöpien, verenpainetaudin, sepelvaltimotaudin, aivoverenkiertohäiriön, osteoporoosin, 2-tyyppin diabeteksen, hammaskarieksen sekä lihavuuden ehkäisyssä ravitsemuksella on suuri merkitys. Kun ruokavalio on monipuolinen ja kattava, ei ole tarvetta käyttää ravintolisiä tai vitamiinivalmisteita. Evira on koonnut ruokakolmion helpottamaan monipuolisen ja terveyttä edistävän ruokavalion hahmottamista. Myös lautasmallista on apua monipuolisen annoksen kokoamiseen. Lautasmalli tarkoittaa karkeasti sitä, että puolet

lautasesta täytetään kasviksilla, neljännes esimerkiksi perunalla tai täysjyväpastalla ja toinen neljännes esimerkiksi lihalla, kalalla, palkokasveilla tai pähkinöillä. Lisäksi annokseen kuuluu täysjyväleipä ja kasvirasvavevite. Jälkiruoaksi suositellaan marjoja tai hedelmiä. Ruokajuomaksi lautasmallissa suositellaan rasvattonta maitoa tai piimää. (Evira 2014.)

Kasviksia, hedelmiä ja marjoja suositellaan syötävän vähintään 500 grammaa päivässä, joista puolet pitäisi olla hedelmiä ja marjoja. Suositeltavaa olisi syödä osa kasviksista, hedelmistä ja marjoista kypsentämättömänä ja loput käyttää esimerkiksi ruokien raaka-aineina. Hedelmistä, kasviksista ja marjoista saadaan runsaasti muun muassa vitamiineja, kuituja ja kivennäisaineita. Huomioitavaa on, että palkokasvit voidaan käyttää korvaamaan esimerkiksi liha, sillä ne sisältävät runsaasti proteiineja. Viljavalmisteeissa suositus on että, vähintään puolet olevan täysjyvävalmisteeita ja mielellään sellaisia, joissa on mahdollisimman vähän suolaa. Päivittäinen suositeltava viljavalmisteeiden määrä on miehillä yhdeksän annosta ja naisilla kuusi annosta. Annos tarkoittaa yhtä leipäviipaletta tai yhtä desilitraa esimerkiksi täysjyväpastaa. Perunan annoskoko on sama ja peruna suositellaan kypsennettävän ilman kermaa tai tyydyttyneitä rasvoja. Perunalla ei ole todettu tutkimuksissa edistäviä tai heikentäviä vaikutuksia terveyteen. Perunassa on hiilihydraatteja ja kivennäisaineita kuten kaliumia ja magnesiumia sekä C-vitamiinia. (Evira 2014.)

Maitovalmisteeista suositellaan rasvattomia tai vähärasvaisia valmisteeita, sillä maidosta kaksi kolmasosaa on tyydyttynyttä rasvaa. Päivittäin suositellaan nautittavaksi nestemäisiä maitovalmisteeita viisi-kuusi desilitraa sekä kaksi-kolme viipaletta juustoa, jotta elimistön kalsiumin tarve täyttyy. Nestemäiset maitotuotteet voi tarpeen tullen korvata esimerkiksi D-vitamiinidulla kauramaidolla tai soijamaidolla. Maitovalmisteeet sisältävät hyvin kalsiumia, proteiinia, jodia sekä vitamiineja, joista erityisesti D-vitamiinia. Lihavalmisteeiden ja punaisen lihan viikoittaisen määrä saisi olla enintään 500 grammaa kypsää lihaa, eli 700-750 grammaa raakapainoltaan. Kalaa suositellaan syötävän kaksi-kolme kertaa viikossa. Yksi annos kypsää lihaa tai kalaa painaa noin 100-150 grammaa. Liha, kala ja kananmuna ovat hyviä proteiinin lähteitä, joista kala sisältää paljon hyviä moni-

tyyydyttymättömiä rasvoja sekä D-vitamiinia ja lihasta saa runsaasti hyvin imeytyvää rautaa. Siipikarjan liha on vähärasvaista ja terveellisempää kuin punainen liha. Huomioitavaa on olla polttamatta lihaa kypsennettäessä, sillä siitä muodostuu haitallisia yhdisteitä. (Evira 2014.) Prosessoituja lihavalmisteita ja elintarvikkeita kannattaisi käyttää mahdollisimman vähän, sillä ne kasvattavat hieman syöpäriskiä (Huttunen 2018).

Näkyvän rasvan lähteinä suositaan kasviöljyjä ja niistä valmistettuja kasvirasvalmisteita ja margariinia, sillä kasvirasvat sisältävät runsaasti tyydyttymätöntä rasvaa ja E-vitamiinia. Muun muassa rypsi- ja rapsiöljy sisältävät näiden lisäksi n-3-rasvahappoja (Evira 2014). On myös syytä huomioida piilorasvan määrää, jota kannattaa seurata elintarvikkeiden pakkausselosteista (Huttunen 2018). Myös sokeroimattomat ja suolattomat pähkinät ja siemenet ovat hyvä tyydyttymättömien rasvojen lähde. On kuitenkin muistettava, että kookospähkinät ja palmuöljyt sisältävät pääosin vain tyydyttynyttä rasvaa ja siksi niiden käyttöä ei suositella. (Evira 2014.) Suolaa suositellaan käytettäväksi mahdollisimman vähän ja tarpeen tullen vähentää käyttöä ruoissa, sillä makuaisti tottuu vähitellen vähäisempään suolan käyttöön. Nykyisin suurin osa suolasta saadaan piilosuolana esimerkiksi teollisista elintarvikkeista ja leivistä, siksi on tärkeää seurata pakkausselosteista suolan määrää. (Huttunen 2018.) Energiansaannista on laadittu viitearvot, jotka kuitenkin ovat melko teoreettiset sillä ne pohjautuvat sukupuoleen ja ikään sidottuun ravinnon saantitasoon eli toisin sanoen viitearvojen lähtökohdaksi on perusaineenvaihdunta (Evira 2014).

Nesteitä suositellaan juotavan yksi-puolitoista litraa ruoasta saadun nesteen lisäksi, mutta nesteen tarve on kaikilla yksilöllinen ja se myös vaihtelee ympäristön lämpötilan ja ihmisen aktiivisuuden mukaan. Paras janojuoma on hanavesi, eikä sokeroituja tai hiilihapotettuja juomia suositella käytettävän hyvän hammasterveyden takaamiseksi. Alkoholijuomien kulutussuosituksukset ovat naisille enintään yksi annos, esimerkiksi 12 senttilitraa viiniä tai neljä senttilitraa väkevää alkoholijuomaa ja miehille enintään kaksi annosta päivässä. Alkoholilla ei suositella nautittavan päivittäin. (Evira 2014.)

Vuorotyöt tuovat haasteita ravitsemuksen säännöllisyyteen. Suosituksissa ateriat pitäisi syödä tietyin väliajoin ja päivän aterioiden pitäisi koostua esimerkiksi aamupalasta, lounaasta ja päivällisestä sekä yhdestä-kahdesta välipalasta. Säännöllinen ateriarytmi vähentää houkutusta naposteluun ja ahmimiseen, pitää veren glukoosipitoisuuden tasaisena ja hillitsee näläntunnetta. Vuorotyöläisillä todetaan keskimääräistä enemmän useita terveyshaittoja kuten väsymystä, vatsaongelmia, lihavuutta sekä sydän- ja verisuonisairauksia. Yövuorojaksolle on oma ateriarytmi-suositus: aamupala syötäisiin herätessä yövuoron jälkeistä päiväunta ja lounas sijoittuisi iltaruonan ajankohtaan ja välipala syötäisiin ennen yövuoron alkamista. Puoliltaöin tai viimeistään kello yhdeltä voidaan syödä kevyt ateriala ja kolmen-neljän aikaan voidaan syödä välipala. Yöllä kannattaa syödä vähäenergisää ruokia, jotta välttyisi mahdollisilta vatsavaivoilta. Yövuoron jälkeen ennen nukkumaan käymistä syödään niin sanottu iltapala. Kofeiinipitoiset juomat kannattaa nauttia yövuoron alussa, jotteivat ne vaikuta yövuoron jälkeiseen nukkumiseen. (Evara 2014.)

5 Unen merkitys hyvinvoinnille

Vuorotyöhön liittyy monenlaisia terveysriskejä, joista ensimmäisiä oireita ovat usein unihäiriöt. Unihäiriöt ja vuorokausirytmihäiriöt lisääntyvät 40 ikävuoden jälkeen. Normaalin unen edellytyksiin kuuluu, että ihmisellä on todellinen unen tarve, nukkuminen ja uni ovat oikea-aikaisia. Elimistö pyrkii epätyypillisessä työssä siirtymään lepotilaan työntekijän ollessa vielä aktiivinen. (Miettinen 2008.)

Aivo-selkäydinneste huuhtoo unen aikana aivoissa soluja kuin vuorovesi ranta-viivaa. Niin luontaisen unen kuin nukutuksen aikaisen tajunnantilan aikana aivo-selkäydinneste pääsee huuhtelevaan soluvälitiloja syvemmältä kuin valvetilan aikana. Unitalan aikana aivo-selkäydinneste kuljettaa solujen aineenvaihdunnan kuona-aineet pois, joten voidaan sanoa, että uni puhdistaa aivot. Soluvauriot korjautuvat unen aikana ja hermosolujen väliset kytkennät vahvistuvat etenkin muistille tärkeillä aivoalueilla. (THL 2014.)

Uni-valverytmin häiriöt ilmenevät joko liikaunisuutena tai unettomuutena. Ristiriita syntyy uni-valverytmiin henkilön sisäisen kellon synnyttämän vuorokausirytmien ja

ympäristön noudattaman ulkoisen aikataulun välille. Niin lyhentynyt kuin pidentynytkin yöuni on epäterveellistä ja se lisää sydän- ja verisuonitautien sekä tyypin 2 diabeteksen riskiä (THL 2014.)

Vuorotyöaika lyhentää normaalia unta noin kaksi tuntia jolloin REM-unen osuus vähenee, minkä seurauksena uni koetaan lepoa antamattomaksi ja univajetta kertyy. 25% vuorotyötä tekevästä kärsii jatkuvasta väsymyksestä, käytännössä kaikilla vuorotyöntekijöillä on lyhytaikaista unettomuutta ja väsymystä. (National center for biotechnology information 2010.)

Mieli käsittelee unen aikana myös tunteita, jotka päivän askareissa jäävät usein vaille huomiota – unessa alitajunta saa tilaa työskennellä. Nukkuminen on mielikuvituksen ja luovuuden edellytys ja se auttaa ihmistä sopeutumaan muuttuvissa tilanteissa. (Suomen mielenterveysseura 2018.) Tapaturmariski vuorotyössä nousee: väsymys, vireystilan ja tarkkaavaisuuden lasku, suorituskyvyn epätasaisuus, arviointikyvyn heikkeneminen, motivoimattomuus ja aineenvaihdunnalliset syyt saavat riskin kohoamaan (Miettinen 2008).

6 Vuorotyö ja terveys

Vuorotyö lisää epänormaalien stressiaktivaation kautta riskiä sairastua sydän- ja verenkiertoelimistön sairauksiin ja sydämen kammioperäisiä lisälyönnejä havaitaan enemmän vuorotyötä tekeville ihmisillä. Päivätyötä tekevään verrattuna vuorotyöläisen riski sairastua sepelvaltimotautiin on jopa 40% korkeampi. Vuorotyö voidaan katsoa merkittäväksi itsenäiseksi riskitekijäksi 7 %:ssa sepelvaltimotautitapahtumista. Riski on varsin korkea, jos vuorotyöntekijällä on lisäksi diabetes, korkeat veren rasva-arvot, ylipainoa ja jos hän tupakoi. (Miettinen 2008.)

Epätyypilliseen aikaan työskenneltäessä, varsinkin öisin valvottaessa, vapaiden rasvahappojen määrä elimistössä lisääntyy, mikä lisää riskiä sairastua tyypin 2 diabetekseen ja se saattaa heikentää jo todetun diabeteksen hoitotasapainoa. Verensokeritasapainoon vaikuttavat myös vuorotyön aiheuttamat heittelyt stressihormonien, varsinkin kortisolin, erityksessä. Vuorotyötä tekevän on usein myös hankala noudattaa ja toteuttaa säännöllisiä ruokailuaikoja ja terveellistä ruokavaliota. (Miettinen 2008.)

Vuorotyön sopivuutta kannattaisi erityisesti arvioida, jos henkilö sairastaa uniapneaa tai kärsii hankalista unihäiriöistä. Myös narkolepsia ja erilaiset aivoverenkiertohäiriön jälkitilat on huomioitava. Suhteellisia psyykkisiä vasta-aiheita vuorotyölle ovat masennus ja ahdistuneisuus. Ehdottomia vasta-aiheita ovat psykoottinen oireilu, kaksisuuntainen mielialahäiriö, vaikeat persoonallisuushäiriöt, elimelliset aivo-oireyhtymät ja päihderiippuvuus. Monia näitä sairauksia kuitenkin voidaan hoitaa ja ennaltaehkäistä tehokkaasti, joten jokaisen työntekijän kohdalla tilannetta tulee harkita aina erikseen. Hyvät tukitoimenpiteet ja hoitokontakti ovat tarpeellisia, jotta ihminen säilyy työkykyisenä. (Miettinen 2008.)

Vuorotyötä tekevistä henkilöistä ruuansulatuskanavan oireista kärsii 25-75 % ja näistä oireista suurin osa on toiminnallisia vatsavaivoja. Vatsavaivojen syyt on aina selvitettävä, sillä suolistosyöpää esiintyy vuorotyötä tekevillä enemmän verrattuna päivävuoroa tekeviin. (National center for biotechnology information 2010.)

Vuorotyötä tekevillä naisilla rintasyöpäriski eri tutkimusten perusteella on jopa 50-63% korkeampi verrattuna päivätyötä tekeviin naisiin. Oletus perustuu siihen, että estrogeenin erityis lisääntyminen etenkin yöllä työskenneltäessä ja melatoniinin erityis laskee: melatoniinilla on syövän kasvua estäviä vaikutuksia. Lisääntymisterveyden häiriöitä on esiintynyt vuorotyötä tekevillä naisilla enemmän, kuin päivätyötä tekevillä: raskaana olevilla todetaan enemmän keskenmenoja, ennenaikaisia synnytyksiä ja pienipainoisia lapsia. Kuukautishäiriöitä esiintyy nuorilla naisilla ja hedelmällisyys häiriöt sen vuoksi ovat yleisempiä vuorotyötä tekevillä. Hedelmällisyshäiriöt ja lisääntymisterveyden riskit on todettu olevan suurempia kolmivuorotyössä kuin kaksivuorotyössä. (National center for biotechnology information 2010.)

7 Stressi

Työstressi määritellään työn psyykkisten vaatimusten ja työn vähäisen hallinnan suhteeksi. Työn vaatimuksia ovat esimerkiksi liiallinen työtaakka sekä aikataulusta aiheutuvat paineet. Työn hallintaan puolestaan kuuluvat työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työnsä sisältöön, työoloihin, osallistua päätöksen tekoon

sekä työn monipuolisuus (Hirvensalo ym. 2011, 69.) Kun ihmiseen kohdistuu paljon haasteita ja vaatimuksia, että käytettävissä olevat voimavarat tilanteeseen sopeutumiseen ovat tiukoilla tai ylittyvät, voidaan puhua stressitilasta. Miltei mikä tahansa myönteinen tai kielteinen muutos voi monien tutkijoiden mukaan vaikuttaa yksilöön stressaavasti. Yksittäinen ärsyke ei sinänsä stressaa, vaan yksilön reaktio riippuu paljon vastustus- ja sietokyvystä – erityisesti näkökulmista ja asenteista. Filosofin Epiktetosta lainaten: ”*Eivät asiat sinänsä vaivaa meitä, vaan meidän käsityksemme niistä.*” (Mattila 2010.)

Kaikki stressi ei ole haitallista, keskeisintä on, onko stressi tilapäistä vai jatkuvaa. Ihminen kestää määräaikaista stressiä paremmin eikä lyhytaikainen stressi yleensä aiheuta ongelmia – se saa ihmiset tekemään parhaansa. Pitkäaikainen stressi voi olla monin tavoin vaarallista. (Mattila 2010.)

Stressiä aiheuttavat muun muassa sopimaton työ tai työttömyys, alituinen kiire, liiallinen vastuu, melu, perhe- ja parisuhdeongelmat tai äkilliset elämänmuutokset. Harvinaisempia stressin aiheuttajia ovat äkilliset traumaattiset tapahtumat, kuten onnettomuudet ja läheisen kuolema. Traumaattiset tapahtumat voivat aiheuttaa akuutin stressihäiriön tai traumaperäisen stressihäiriön. Työelämässä stressin aiheuttajia voivat olla esimerkiksi työn hallinnan puute, kohtuuttomat vaatimukset, tuen puute, ihmissuhdeongelmat, kiusaaminen, epäoikeudenmukaisuus, epäreilu kohtelu, arvostuksen tai vastavuoroisuuden puute, epämääräinen työnjako ja syyllisyys tekemättömistä töistä. (Mattila 2010.) Stressi voi aiheuttaa organisaatiolle esimerkiksi kurinpito-ongelmia, tuottavuuden heikentymistä, työtapaturmia sekä organisaation kustannusten lisääntymistä terveydenhoidon kuluina (Peltomaa 2015, 53).

Monet stressikokemuksen vaikutukset yksilölle ovat fyysisiä, vaikka itse stressikokemus on psykologinen (Mattila 2010). Stressi tulee esiin yksilöllisesti, riippuen henkilön kehon heikoimmasta kohdasta. Esimerkiksi toiselle stressi voi aiheuttaa migreeniä ja hartia- tai niskakipuja, kun toiselle se voi aiheuttaa vatsahaavan tai sydämen rytmihäiriöitä. (Peltomaa 2015, 53-56.)

Tavallisimmista psyykkisistä stressioireista mainittakoon jännittyneisyys, ärtymys, levottomuus, ahdistuneisuus, masentuneisuus, muistiongelmia, päätöksen

teon vaikeus ja unen häiriöt. Vakava stressitila voi aiheuttaa pitkään jatkuessaan masennusta ja työuupumusta (burn-out), päihteiden väärinkäyttöä ja jopa itsetuhoisia ajatuksia. Stressi voi näkyä sosiaalisen elämän alueella perhe- ja parisuhdeongelmina tai eristäytymisenä sosiaalisista tilanteista ja kontakteista. (Mattila 2010.)

8 Työnimu

Työn imulla tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Työnimua kokeva työntekijä lähtee yleensä aamulla mielellään töihin, kokee työn mielekkääksi ja nauttii siitä. Työn imuun liittyy kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta: tarmokkuus, uppoutuminen ja omistautuminen. Tarmokkuus on kokemus energisyydestä, halusta panostaa työhön sekä sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisten edessä. Uppoutuminen on syvää keskittymistä ja paneutumista työhön ja siitä koetaan nautintoa. Irrottautuminen työstä tuntuu vaikealta, koska aika kuluu huomaamatta. Omistautuminen on kokemus merkityksellisyydestä, innokkuudesta ja inspiraatiosta sekä ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. (Työterveyslaitos 2017b.)

Työn imua ei määritellä sillä, että työnteko on pelkästään kivaa, eikä työnimun kokeminen ole myöskään harvinaista: sitä voi kokea kaikilla aloilla ja kaikissa ammateissa. Työterveyslaitoksen (2011) tutkimuksen mukaan ainakin kaksi kolmesta suomalaisesta työntekijästä kokee tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista vähintään kerran viikossa. (Työterveyslaitos 2017b.)

Työn imu on arvokas hyvinvoinnin kokemus, sillä on monia myönteisiä vaikutuksia työntekijälle itselleen, hänen muulle elämälle ja organisaatiolle, jossa hän työskentelee. Myönteiset seuraukset ovat nähtävissä vielä pitkään. Työn imun kokemuksella on myönteinen yhteys työntekijän terveyteen, hyvään suoritukseen työssä ja näin se parantaa yrityksen/organisaation taloudellista menestystä. Työntekijät, jotka kokevat työnimua ovat aloitteellisia ja uudistushakuisia: he tartuttavat työnimua työyhteisöön ja auttavat työkavereita sekä sitoutuvat työhönsä. Työn imun koetaan parantavan elämänlaatua ja sitä kokevat työntekijät ovat kaiken kaikkiaan onnellisempia verrattuna muihin työntekijöihin. (Työterveyslaitos 2017b.)

9 Työyhteisö

Työilmapiiri kertoo jotain tärkeää yhteisössä vallitsevasta yleisestä luottamuksesta ja perusasenteesta työtä ja työpaikkaa kohtaan. Yleinen työilmapiiri välittyy helposti lyhyenkin vierailun aikana asiakaspalvelussa ja toiminnassa muiden sidosryhmien kanssa. Työilmapiirin parantaminen olisi syytä olla päämäärä, jonka eteen kaikki työyhteisön jäsenet ovat sitoutuneet. (Aro 2018, 40-41.) Toimivassa työyhteisössä vallitsee tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, tukea-antava ja myönteinen ilmapiiri, hyvä vuorovaikutus sekä sopivasti kuormittava työ. Turvallisuus ja terveellisyys ovat tärkeitä toimivassa työyhteisössä: jokainen tuntee olevansa yksi työyhteisön jäsenistä ja kaikki tukevat toinen toisiaan. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

Perusasia hyvän työilmapiirin muodostamisessa on työyhteisön jäsenten käytös työpaikalla. Jos ihmiset käyttäytyvät työssä toisiaan kohtaan huonosti, ei voida yleisesti puhua muista työhyvinvointiin vaikuttavista asioista. Huono käytös on erittäin tuhoisaa, se aiheuttaa stressiä, pahaa mieltä ja haittaa yksilön ja yhteisön terveydelle. Huonon käytöksen hyväksyminen luo vihamielisen ilmapiirin työyhteisöön. (Aro 2018, 50.) Kielteisessä työilmapiirissä tiedonkulku kärsii ja ”ei väliä”-asenne on yleistä. Syyttely, avoimet riidat, yleinen valitus, toivottomuus ja kielteisyys ovat yleistä kielteisessä työilmapiirissä. Erimielisyydet työyhteisössä kannattaa ratkaista viipymättä asianomaisten kesken. Yhteiset pelisäännöt edistävät työyhteisön yhteisöllisyyttä. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

Keinoja edistää työyhteisön ilmapiiriä ja toimivuutta on kehittää ja keskustella yhdessä selkeät käytännöt ja vastualueet. Toimivassa työyhteisössä niin sanotusti puhalletaan yhteen hiileen, annetaan myönteistä palautetta, ollaan avoimia ja luotetaan toisiin. Hyvässä työilmapiirissä uskalletaan puhua myös ongelmista (Työterveyslaitos 2017a.)

Johtamisella on suuri merkitys työilmapiiriin, mutta hyvä johtaminen ei yksin ratkaise työilmapiirin ongelmia. Esimiehet ja työntekijät ovat yhteisellä asialla ja kaikkien työyhteisön jäsenien panosta tarvitaan hyvän työilmapiirin luomiseen. (Aro 2018, 23.)

10 Hoitotyön johtaminen

Hoitotyön johtajan toiminta tähtää hyviin hoitotuloksiin ja johtajan tehtävä on suunnitella ja järjestää hoitohenkilöstön työt mahdollisimman tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti – hoitajia ei voi johtaa tuntematta hoitotyötä. Mitä lähempänä esimies on perustyötä tekeviä, sitä enemmän esimies joutuu ottamaan kantaa työssä ilmeneviin ongelmiin. Moni hoitotyön esimies ottaa vastuuta heille kuulumattomista asioista ja kokee olevansa vastuussa muiden yksiköiden tai jopa koko työpaikan asioista. (Hankonen 2015.) Työyhteisö ei toimi ilman johtajaa, sillä johtaja huolehtii työn perusedellytyksistä ja motivoi työntekijöitä saavuttamaan tavoitteet. Perustehtävän ollessa epäselvä työntekijät toimivat tunteiden, mielikuvien ja asenteiden mukaan. Tällainen toiminta on tehotonta, ja työyhteisö on huonovointinen. Hyvin suunnitellut työt ja työnjako ovat perusedellytys toimivalle ja hyvävointiselle työyhteisölle. (Laaksonen & Ollila 2017, 258-262.) Työterveyslaitos on listannut hyvän johtajuuden kriteerit seuraavalla tavalla: Toiminnan tavoitteet ovat yhteisiä ja kaikki ovat niistä tietoisia, toiminta on avointa ja kaikille annetaan sekä valtuuksia että vastuuta, toiminta on eettistä ja johtaminen oikeudenmukaista, keskustelut ovat avoimia ja jokaista arvostetaan työpaikalla (Työterveyslaitos 2018a).

Esimieheksi hakeutuvan kannattaa selvittää itselleen, haluaako hän johtaa ihmisiä, sillä esimies joutuu väistämättä uuvuttaviin tilanteisiin, johtaminen vaatii halua ja taitoa tukea työntekijöiden kehittymistä ja onnistumista työssään. Rivityöntekijästä esimieheksi nouseminen voi olla hankalaa, koska esimies ei ole enää yksi muiden joukossa: hän joutuu hakemaan yhteisöllisyyttä muualta. Oman roolin löytämisen avaimet ovat omassa työyhteisössä, jonka voi haastaa toimimaan yhteiseksi hyväksi. Esimies on työyhteisönsä esimerkki: omalla käytöksellään esimies voi osoittaa huolehtivansa itsestään ja hyvinvoinnistaan. Esimies voi omalla esimerkillään tuoda ilmi, että elämässä on muutakin kuin työ – vastuullinen esimies on tavoitettavissa vain työaikana. (Hankonen 2015.)

Esimiehen tehtäviin kuuluu puuttua myös konflikti- ja ristiriitatilanteisiin, jotta ongelma ei laajene ja vaikuta työmoraaliin, työpaikan tuottavuuteen ja motivaatioon. On kuitenkin muistettava, että jotkin konfliktit on työntekijöiden hoidettava keskenään ilman esimiehen puuttumista. Hyvinvoivassa työyhteisössä ilmapiiri on

avoin ja toimintaan on selkeät pelisäännöt. Lisäksi on tärkeää, että esimies antaa motivoivaa palautetta ja tunnustusta hyvin tehdystä työstä. Tällöin työntekijän itseluottamus ja oma arvostus kasvavat. Esimiehen on osattava myös johtaa itseään. Tämä tarkoittaa kykyä mukautua työn vaatimuksiin ja muutoksiin, sekä tunnistaa oman työssä jaksamisen tilanne. Esimiehen pitää tunnistaa omat kasvualueensa ja tuntea omat vahvuutensa ja heikkoutensa, jotta hän pystyy johtamaan työyhteisöä. (Laaksonen & Ollila 2017, 267-275.)

11 Opinnäytetyön tarkoitus, tutkimustehtävät ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena on perehtyä sairaanhoitajan omiin henkilökohtaisiin keinoihin ja mahdollisuuksiin parantaa omaa työhyvinvointiaan ja tuottaa kirjallinen opas työhyvinvoinnin edistämisestä Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden, Eksoten sisätautien- ja kirurgian vuodeosastojen vuorotyötä tekeville sairaanhoitajille. Aineisto opinnäytetyöhön kerätään kirjallisuuskatsauksena sekä suosituksen mukaisten tietojen pohjalta. Oppaan ulkoasun luovat tekijät itse. Opas sisältää tietoa hyvästä ravitsemuksesta, hyvinvointia tukevasta liikunnasta, unen merkityksestä ja nukahtamisen helpottamisesta sekä työyhteisön ja johtajuuden vaikutuksista työhyvinvointiin. Oppaan tavoitteena on antaa sairaanhoitajille työkaluja, kuinka parantaa omaa työhyvinvointiaan henkilökohtaisella tasolla. Opasta voidaan hyödyntää jatkuvana, saatavilla olevana tietopakettina. Oppaan hyödyllisyyttä sairaanhoitajien työhyvinvoinnin parantamisen näkökulmasta mitataan kvantitatiivisin menetelmin Webropol-työkalun avulla.

Opinnäytetyön tutkimustehtävät ovat:

1. kuvata elintapojen ja vuorotyön vaikutusta työhyvinvointiin
2. kuvata oppaan sisältöä
3. tuottaa opas tukemaan vuorotyötä tekevien sairaanhoitajien työhyvinvointia

12 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyön kehittämistehtävänä on tuottaa kirjallinen opas Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden, Eksoten sisätauti- ja kirurgian vuodeosastojen sairaanhoi-

tajille ja tutkia sen hyödyllisyyttä kvantitatiivisin menetelmin. Toiminnallinen opinnäytetyö valittiin, koska Eksotella ei ole omaa opasta, jossa käsitellään työhyvinvointia ja sen osa-alueita sekä niiden tukemista. Opinnäytetyön haluttiin olevan hyödyksi sairaanhoitajien työhyvinvoinnin tukena, sekä osana opinnäytetyön tekijöiden oman ammatillisen kasvun kehittymistä. Oppaan tuottamista varten perehdyttiin yleisiin suosituksiin, kirjallisuuteen ja tutkimuksiin työhyvinvointia tukevista elämäntavoista sekä työyhteisötaidoista ja johtamisesta.

Idea opinnäytetyön aiheesta ja oppaan tuottamisesta syntyi tekijöiden henkilökohtaisista kokemuksista vuorotyön vaikutuksesta hyvinvointiin ja elämänhallintaan. Vuorotyön vaikutukset yksilön fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttavat myös työyhteisön hyvinvointiin. Sairaanhoitajan työssä kirurgian- ja sisätautien vuodeosastolla muutokset, itsenäinen päätöksenteko, resurssien puute ja äkillisesti vaihtuvat tilanteet ovat päivittäisiä. Syventymällä eri työhyvinvoinnin osa-alueisiin ja niiden edistämiseen, syventyy myös opinnäytetyön tekijöiden ammatillinen osaaminen. Työyhteisön ja potilaat pystyy kohtaamaan paremmin, kun voi itse hyvin niin fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti.

12.1 Lähestymistapa

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tuotetaan konkreettisesti jokin tuotos, kuten kirja, ohjeistus, tietopaketti, portfolio tai tapahtuma. Ammattikorkeakoulun toiminnallisessa opinnäytetyössä lähtökohtana on yhdistää käytännön toteutus ja tutkimuksellinen raportointi. Toiminnallisen opinnäytetyön kokonaisilmeestä on tunnistettavissa tavoiteltu päämäärä. Toiminnallisen osuuden sisältäessä tekstiä on tärkeää suunnitella se kohderyhmälle sopivaksi. Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on palvella kohderyhmäänsä. Tuotoksen koolla, luettavuudella, tekstikoolla, paperin laadulla ja kuvituksella on merkityksensä sille, millaisia mielikuvia tuotoksella viestitetään kohderyhmälle. Tuotoksen tulee erottua edukseen muista vastaavista tuotoksista. Sen tulee olla persoonallinen ja yksilöllinen. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9, 51-53.)

Hyvässä oppaassa juonirakenne on selkeä, pää- ja väliotsikot kertovat mitä tekstissä käsitellään. Kappaleet ovat lyhyehköjä ja tekstin rakenne selkeää ja yleis-

kielistä. Asianmukainen ulkoasu sekä selkeä asioiden esittämisjärjestys helpottavat tiedon ymmärtämistä. Otsikot selkeyttävät oppaassa läpikäytäviä aiheita ja keventävät luettavuutta. Oppaan sisällön täytyy olla napakka kokonaisuus, jossa oikeinkirjoitus on huomioitu ja asiat on esitetty selkeästi ilman. (Hyvärinen 2005.)

Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä tarkoittaa määrällistä tutkimusta, jossa käytetään aineiston keruuseen standardoituja kysymyksiä kysymyslomakkeen avulla. Tutkimuksen tulokset kuvataan numeerisesti, ja tärkeää olisi saada tutkimukseen tarpeeksi suuri otanta. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa saadaan vastaus esimerkiksi kysymyksiin miksi, kuinka paljon ja miksi. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla ei saada selvitettyä syitä, vaan ainoastaan kartoittamaan tämän hetkinen tilanne. (Heikkilä 2014a.)

Webropol on kyselytutkimustyökalu, joka toimii internetin välityksellä. Kyselylomakkeelle voidaan valita kysymystyyppiä esimerkiksi monivalintakysymys, avoin kysymys tai matriisi. Kyselyn tulokset ovat reaaliaikaisesti nähtävissä, ja strukturoitujen kysymysten vastaukset ohjelmisto kuvaa automaattisesti kuvioiden tai taulukoiden avulla. Webropol-kysely voidaan julkaista julkisena linkkinä esimerkiksi internetsivustolla tai Facebookissa, tai yksityisenä linkkinä sähköpostin välityksellä. (Heikkilä 2014b.)

Likertin asteikko on yksi kyselyissä käytettävä vastausasteikko, jonka tarkoituksena on kerätä ihmisten mielipiteitä tutkimukseen liittyen. Kyselyyn vastaajalle annetaan erilaisia väittämiä ja niistä vastausvaihtoehdot, kuinka samaa tai erimielistä vastaajat ovat väittämien kanssa. Likertin asteikko on viisi- tai seitsemänpportainen, esimerkiksi 1. Täysin eri mieltä, 2. Jokseenkin eri mieltä, 3. En osaa sanoa, 4. Jokseenkin samaa mieltä, 5. Täysin samaa mieltä. (McLeod 2008.)

12.2 Opinnäytetyön vaiheet

Toiminnallisen opinnäytetyön ensimmäinen vaihe on aiheen valinta ja sen pohjalta aiheanalyysin teko. Aiheen valintaa helpottaa, jos idea saadaan työelämästä, mutta tärkeintä on kuitenkin tekijän oma kiinnostus ja motivaatio aiheeseen. Aiheanalyysin tarkoituksena on suunnitella toteutus, valita kohderyhmä ja rajata aihepiiri. Opinnäytetyön suunnitelma tehdään ennen toteutuksen aloitusta. Suunnitelman tarkoituksena on käydä läpi toimintasuunnitelma, aikataulukko ja

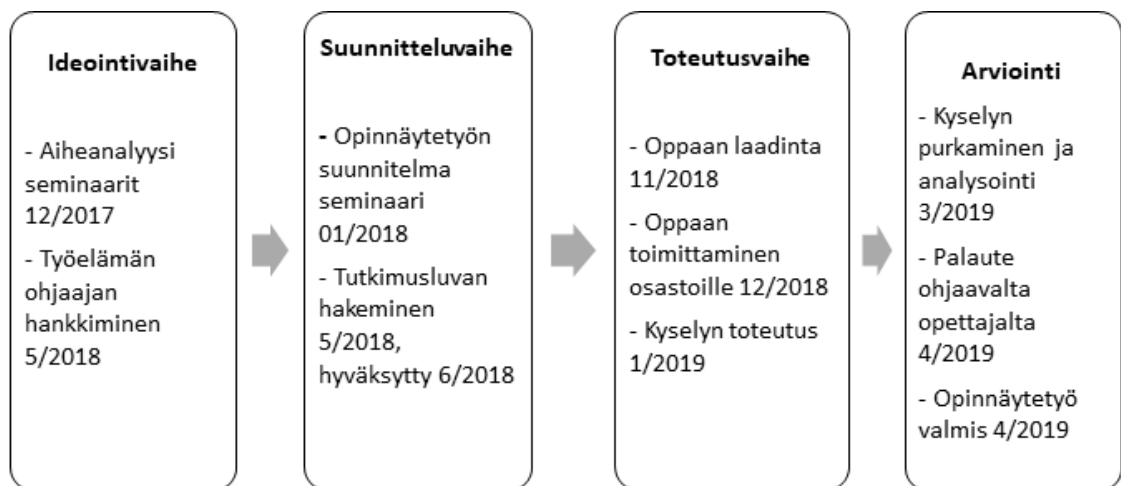
tavoitteet, sekä näyttää tekijän kyky johdonmukaiseen toimintaan. Toiminnallisen opinnäytetyön ollessa esimerkiksi opas on myös selvitettävä kuka tai ketkä suunnittelevat ja toteuttavat oppaan visuaalisen puolen ja kuka kustantaa painatuksen. (Vilkka & Airaksinen 2003, 26-44.)

Viimeiseksi tehdään toiminnallisen opinnäytetyön prosessista opinnäytetyön raportti, jossa työprosessi puretaan kirjalliseksi tuotokseksi. Opinnäytetyön tarkoitus on näyttää tekijän ammatillinen osaaminen ja kasvu. Toiminnalliseen opinnäytetyöhön tarvitaan tietoperustaa sekä teoreettista viitekehystä, sillä pelkkä opas tai ohjeistus eivät riitä. Opinnäytetyön raportissa käydään läpi mitä, miksi ja miten on tehty, ja millaisiin tuloksiin ja johtopäätöksiin on päädytty. Tärkeää on muistaa arvioida myös omaa oppimista, prosessin kulkua ja tuotosta. (Vilkka & Airaksinen 2003, 65-69.)

Opinnäytetyön aiheeksi haluttiin ajankohtainen aihe, josta olisi hyötyä myös opinnäytetyön tekijöiden tulevalle työuralle. Ensimmäisenä aiheena oli aggressiivisen potilaan kohtaaminen, mutta sen pohjalta lähti ajatus käsitellä aihetta laajemmin. Lopulta päädyttiin valitsemaan aiheeksi sairaanhoitajien työhyvinvointi ja sitä kautta opas, joka tukisi sairaanhoitajien työhyvinvointia vuorotyön haasteissa. Aiheanalyysissä rajattiin aihepiiri ja kohderyhmä. Aiheanalyysin seminaari pidettiin joulukuussa 2017. Heti aiheanalyysin jälkeen aloitettiin kirjoittamaan opinnäytetyön suunnitelmaa ja kokoamaan teorian tietoa työhyvinvointiin liittyen. Teorian tietoa haettiin internetistä luotettavista lähteistä (THL, Terveysportti, Evira, Sosiaali- ja terveysministeriö sekä työterveyslaitos). Lisäksi hyödynnettiin kirjallisuutta, jota löydettiin Lappeenrannan kaupungin kirjastosta sekä Lappeenrannan teknillisen yliopiston tiedekirjastosta.

Opinnäytetyön suunnitelma saatiin valmiiksi ja hyväksytyksi tammikuussa 2018. Heti hyväksymisen jälkeen aloitettiin etsimään yhteyshenkilöä Eksoten puolelta. Samaan aikaan laitettiin myös tutkimusluvan hakemus vireille Eksoten kirjaimoon. Tutkimuslupa hyväksyttiin kesäkuussa 2018. Yhteyshenkilön saaminen osoittautui vaikeaksi, koska aiheen idea ei tullut työelämän puolelta. Useita yhteydenottoopyyntöjä lähetettiin sähköpostitse muun muassa sisätautien ja kirurgian vuodeosastojen esimiehille. Lopulta yhteyshenkilöksi saatiin Eksoten vuodeosastojen palvelupäällikkö Kirsi Tapiola-Huomo.

Seuraavana vaiheena teoriatiedosta tiivistettiin oppaan sisältö ja suunniteltiin selkeä ulkoasu oppaalle. Painomahdollisuutta sekä oppaan painamisen kustannuksia selvitettiin muutamista paikallisista yrityksistä. Oppaan painaminen toteutettiin omakustanteisesti, koska aiheen idea ei tullut työelämän puolelta. Oppaan kuvituksen tekivät opinnäytetyön tekijät, jotta tekijänoikeusasioiden selvitykseen ei menisi aikaa. Lopulta päädyttiin hylkäämään ajatus oppaan painattamisesta ja opas tulostettiin itse. Valmiit oppaat toimitettiin Etelä-Karjan sosiaali- ja terveyspiirin valituille sisätautien- ja kirurgian vuodeosastoille saatekirjeiden kanssa joulukuussa 2018. Webropol-kyselyn linkki lähetettiin sähköpostitse Kirsi Tapiola-Huomolle, joka toimitti sen eteenpäin vuodeosastoilla työskenteleville sairaanhoitajille. Opinnäytetyön prosessin vaiheet on kuvattu kuviossa 1.



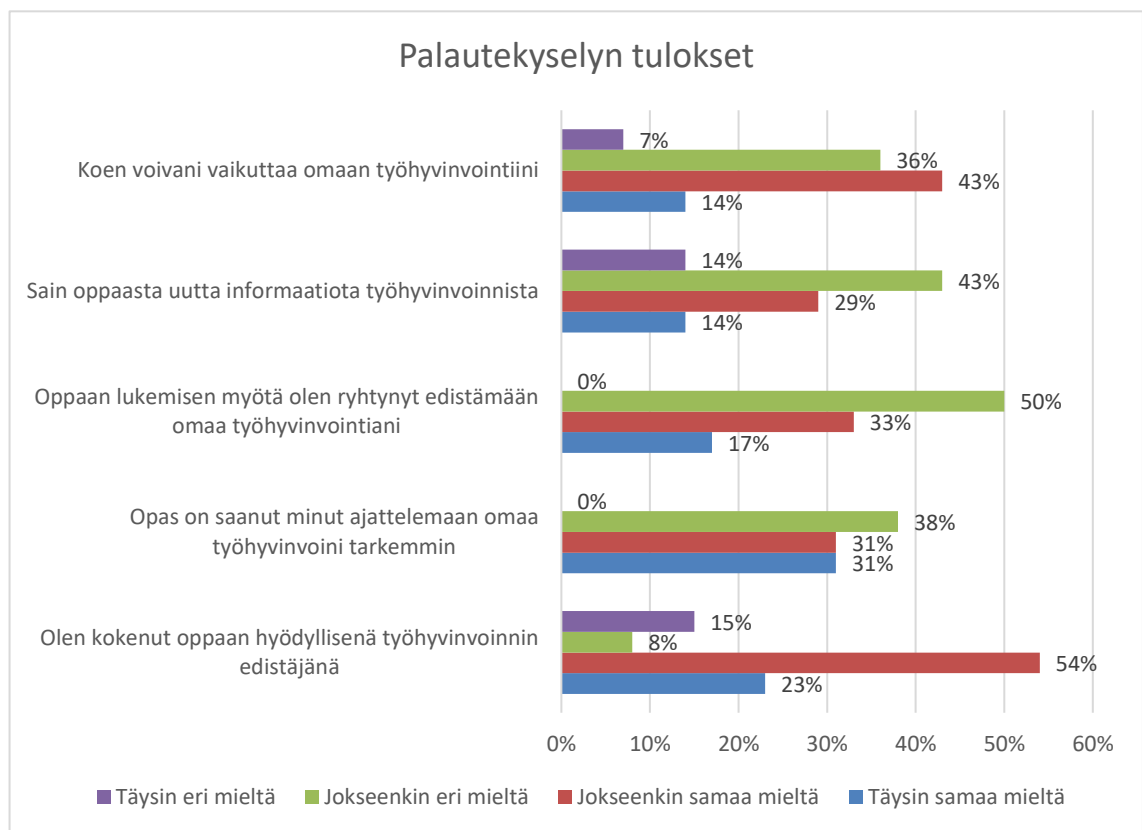
Kuvio 1. Kuvaus opinnäytetyön prosessista

12.3 Aineiston analyysi

Palaute oppaan hyödyllisyydestä kerättiin Webropol-työkalun avulla. Linkki Webropol-kyselyyn lähetettiin Eksoten yhteyshenkilön kautta 132:lle sairaanhoitajalle, jotka työskentelevät sisätauti- ja kirurgian vuodeosastoilla K2, K3, K5 ja K6. Kyselyn tavoitteena oli saada tietoa oppaan hyödyllisyydestä, ja kokivatko sairaanhoitajat sen edistävän työhyvinvointiaan. Oppaat toimitettiin osastoille niin, että sairaanhoitajilla oli neljä viikkoa aikaa tutustua oppaan sisältöön ennen kyselylinkin lähettämistä. Vastaamisaika kyselyyn oli kokonaisuudessaan kolme viikkoa. Kyselyssä oli yhteensä kuusi kysymystä, joista yhteen oli mahdollisuus

kirjoittaa vapaasti palautetta oppaasta risuja, ruusuja ja kommentteja. Kysely toteutettiin ja analysoitiin kvantitatiivisin menetelmin. Likertin asteikkoa käytettiin viidessä väittämässä.

Kyselyyn vastasi 14 sairaanhoitajaa neljältä sisätautien- ja kirurgian vuodeosastoilta. Osastoilla työskentelee yhteensä 132 sairaanhoitajaa, joten vastausprosentti kyselyyn oli 10,6%. Taustatietoja ei koettu tarpeelliseksi määritellä, sillä koettiin ettei sukupuolella tai iällä ole tämän kyselyn kannalta merkitystä. Kyselyn tulokset esitellään pylväsdiagrammia käyttäen (Kuvio 2), mikä havainnollistaa selkeämmin vastausprosentit kyselyn väittämiin.



Kuvio 2. Palautekyselyn tulokset

Vastaajista suurin osa (57%) koki voivansa jossain määrin vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa, kun 43% vastaajista koki, etteivät he jollain tasolla voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Kolme vastaajaa kirjoitti avoimeen kysymykseen työnantajan ja muutosten vaikutuksesta työhyvinvointiin.

Työnantajalla myös suurivastuu työhyvinvoinnista. Ei liikaa muutoksia ja työmäärää! Esimiehen pitäisi olla kannustava, tasapuolinen. Sitä ei tällähetkellä ole.

Työhyvinvointiin voi jonkin verran vaikuttaa itse sekä melko paljon työnantaja.

Työhyvinvointi taitaa K-sairaalan myötä olla toistaiseksi hyllyllä oleva asia.

Suurin osa vastaajista (57%) ei saanut oppaasta uutta informaatiota, mutta 43% koki saaneensa jonkin verran lisää tietoa aiheesta. Puolet vastaajista oli oppaan lukemisen myötä ryhtynyt edistämään omaa työhyvinvointiaan. Opas sai suurimman osan vastaajista (62%) ajattelemaan jollain tasolla työhyvinvointiaan tarkemmin, kun 38% vastaajista vastasi, ettei opas antanut uutta tietoa työhyvinvoinnista. Vastaajista 77% koki jollain tasolla oppaan hyödyllisenä työhyvinvoinnin edistäjänä, kun 23% vastaajista oli tästä jokseenkin tai täysin eri mieltä. Viisi vastaajista toi esille avoimessa kysymyksessä oppaan hyödyllisyyden ja aiheen tärkeyden.

Hyödyllinen opas, sai miettimään. Kiitos!

Hyvä, ytimekäs opas.

Tärkeä asia, kiitos

Hyvä opas ja tarpeellinen.

Hyödyllinen opas, tärkeällä asialla liikkeellä.

13 Tuotos: Voi hyvin työssä! – Opas työhyvinvointiin

Oppaan (Liite 3) sisältö on koottu tämän opinnäytetyön teoretiedon pohjalta. Oppaan kuvitus ja painatus tehtiin itse, koska oppaasta haluttiin persoonallisen näköinen sekä mahdollisuus käyttää sitä myös muissa sairaanhoitopiireissä tai organisaatioissa, kuin Eksotessa. Koimme, että pystyimme itse vaikuttamaan oppaan sisältöön paremmin, kun opasta ei luotu minkään sairaanhoitopiiriin tai organisaation kanssa yhteistyönä.

Kooltaan opas on A5 mallinen paperituloste, sivuja on yhdeksän lähteineen. Halusimme konkreettisen oppaan sähköisen version sijasta, sillä nykypäivänä sairaanhoitajat viettävät paljon aikaa tietokoneen ääressä. Oppaasta tehtiin selkeä ja helppolukuinen tiivis paketti, johon lukija pystyi perehtymään töissä esimerkiksi kahvitauon yhteydessä. Oppaalla haluttiin tuoda työhyvinvointi esille rennolla ja helposti lähestyttävällä tavalla, jotta vältyttiin raskaslukuisuudelta ja sairaanhoitajien kuormitukselta.

Opinnäytetyöntekijät kuvittivat oppaan. Kuvat tukevat jokaisen aihealueen teemaa ja tuovat oppaaseen väriä sekä tekevät siitä miellyttävämmän lukijan silmälle. Kuvitus tuo konkreettisesti esille esimerkiksi hyvän ruokarytmin yövuoroon, ja muutamilla aforismeilla pyrittiin tehostamaan sanomaa.

Opas sisältää tiivistetysti teoretietoa ja vinkkejä työhyvinvoinnin edistämiseksi ravitsemuksen, liikunnan, unen, psyykkisen hyvinvoinnin, työyhteisön ja johtamisen näkökulmasta. Oppaan alussa selvitettiin mitä työhyvinvointi tarkoittaa käytännössä ja mitä haasteita vuorotyö asettaa tekijälleen. Oppaan sisältö koottiin niin, että ensin kerrottiin aiheesta teoriaa ja sen jälkeen vinkkejä, joita voi käytännössä soveltaa omaan hyvinvointiin. Oppaassa mainitaan lyhyesti myös työhyvinvointiin liittyvästä lainsäädännöstä.

Oppaassa käytetty teoretieto perustuu yleisiin suosituksiin sekä terveydenhuollon kirjallisuuteen ja artikkeleihin. Lähteitä haluttiin hyödyntää monipuolisesti, kuitenkin lähdekritiikki silmällä pitäen. Oppaan teoreettinen viitekehys koostuu terveydenhuollon kirjallisuudesta, koska kohderyhmä koostuu nimenomaan terveydenhuollon ammattilaisista.

14 Pohdinta

Opinnäytetyömme aihe valikoitui opinnäytetyön tekijöiden omasta mielenkiinnosta työhyvinvointia kohtaan. Koemme työhyvinvoinnin tärkeäksi tekijäksi niin sairaanhoitajan ammatillisuuden sekä työssä jaksamisen kannalta. Oman työkokemuksemme sekä ammatillisten työharjoitteluiden kautta olemme huomanneet vuorotyön kuormittavan sairaanhoitajia merkittävästi. Kuormittavuuden vuoksi

työilmapiiri on usein heikentynyt eikä opiskelijoiden ohjaaminen ja vastaanottaminen työyhteisön jäseniksi ei ole luontevaa. Halusimme lähteä tarkastelemaan nimenomaan vuorotyön vaikutusta yksilön työhyvinvointiin ja keinoja, joilla työntekijä voi itse omaan hyvinvointiinsa vaikuttaa. Olemme itse kiinnostuneita oman työhyvinvoinnin edistämisestä tulevana sairaanhoitajina, jotta pysymme itse hyvinvoivina ja vaikutamme positiivisesti työyhteisöön tulevalla urallamme.

Valitsimme lähestymistavaksi toiminnallisen opinnäytetyön, sillä halusimme opinnäytetyömme olevan konkreettinen sekä hyödynnettävissä myös tulevaisuudessa. Halusimme opinnäytetyömme olevan kehittävä ja tutkia sen vaikutusta ja hyödyllisyyttä. Tuotoksena kirjallinen opas tuntui luontevalta vaihtoehdolta.

Kohderyhmäksi valikoituivat sisätauti- ja kirurgian vuodeosastot, koska näissä sairaanhoitajat tekevät työtä kolmessa vuorossa. Osastoilla potilasvaihtuvuus on suuri ja työtehtävät sekä osaamisalueet ovat laajat. Ammatillisten työharjoittelujen myötä olemme kokeneet kyseisillä osastoilla sairaanhoitajien olevan kuormittuneita ja työilmapiirin olevan negatiivinen. Koimme opiskelijoiden ohjauksen lisäävän kuormittavuutta ja tuntui, ettei sairaanhoitajilla ollut motivaatiota laadukkaaseen opiskelijaohjaukseen. Tämän opinnäytetyön avulla halusimme herätellä sairaanhoitajia panostamaan omaan työhyvinvointiinsa.

Oppaan hyödyllisyydestä kerättiin palautetta sähköisenä kyselynä. Vastaajamäärä kyselyyn oli vähäinen. Pohdimme, mikä vaikutti vähäiseen vastaajamäärään henkilökuntamäärän ollessa kuitenkin melko suuri. Vastausten vähäisyyteen voi vaikuttaa osastojen muutto uuteen K-sairaalaan kesällä 2018. Muuton myötä sisätauti- ja kirurgian vuodeosastoja yhdistyi, ja sairaanhoitajien osaamisalueet laajenivat entisestään. Ovatko sairaanhoitajat niin kuormittuneita, että kaikki ylimääräiset, varsinaiseen työhön liittymättömät asiat (kyselyyn vastaaminen) ovat mahdottomia huomioida? Pohdimme myös, onko kyselymme tavoittanut kaikki osastojen sairaanhoitajat, ja minkä takia vastaajamäärä on jäänyt vähäiseksi.

Kyselyssä nousi esille sairaanhoitajien kokemus johtajuuden merkityksestä työhyvinvointiin asiana, johon he eivät voineet vaikuttaa. Lähiesimiehillä on suuri

henkilöstömäärä johdettavana ja työntekijöille voi herkästi syntyä tunne, ettei esimies ole saatavilla ja läsnä. Lähiesimiestä ei välttämättä koeta yhdeksi työyhteisön jäseneksi. Jos lähiesimies johtaisi pienempää henkilöstöä, olisiko hänelle paremmat mahdollisuudet olla läsnä ja edellytykset johtaa hyvinvoivaa henkilökuntaa?

Kyselyyn vastanneet sairaanhoitajat kokivat oppaan hyödylliseksi ja työhyvinvoinnin aiheena tärkeäksi. Positiivista oli, että oppaaseen tutustumisen myötä yli puolet vastaajista oli ryhtynyt ajattelemaan omaa työhyvinvointiaan tarkemmin ja puolet heistä toimenpiteisiin työhyvinvointinsa edistämiseksi.

Vuorotyötä tekevien sairaanhoitajien haastattelut olisivat tuoneet opinnäytetyöhön henkilökohtaisempaa, kokemuspohjaista tietoa. Vuorotyön vaikutukset työhyvinvointiin ja kokemukset työn kuormittavuudesta ovat kuitenkin hyvin yksilöllisiä. Keinot edistää ja ylläpitää omaa työhyvinvointia ovat yksilöiden välillä hyvin erilaiset. Yksi tapa sopii yhdelle ja toinen toiselle.

14.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin kokonaisuuden muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016). Työhyvinvointi käsitteenä sisältää työntekijän selviytymisen työtehtävistään. Yksilön selviytymiseen vaikuttavat hänen fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kuntonsa. Työhyvinvointi sisältää käsitteenä myös työympäristön erilaiset tekijät sekä työyhteisön toimivuuden. Lisäksi myös työntekijän yksityisasiat, perheasiat, taloudellinen tilanne, elämänmuutokset, työsuhde, palkkaus ja työsopimus liittyvät työhyvinvointiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 3.)

Vaikuttaako työhyvinvointiin ihmisen oma henkilökohtainen motivaatio omaa terveyttä ja hyvinvointia kohtaan? Miten ihmisen mahdolliset fyysiset ja psyykkiset sairaudet vaikuttavat kokemukseen omasta hyvinvoinnista ja motivaatiosta edistää sitä? Jos ihmisellä on jokin fyysinen tai psyykinen sairaus, kokeeko hän silloin työhyvinvointinsa hyväksi ja onko ihmisellä motivaatiota kiinnittää huomiota omaan terveyteensä, jotta se kohentaisi myös jaksamista työssä? Kun sanotaan, että suutarin lapsilla ei ole kenkiä, onko sairaanhoitajilla tietoa terveyttä edistävästä keinoista tarpeeksi, jotta hyvinvointi työssä parantuisi. Vastaajista suurin

osa ei kuitenkaan kokenut saavansa uutta tietoa oppaasta. Tietoa näyttää siis olevan, mutta onko konkreettisia keinoja ja motivaatiota toteuttaa niitä?

Liikunta, ravitsemus, uni ja stressi aihealueina valikoituivat siksi, että nämä elämän osa-alueet vaikuttavat vahvasti ihmisen fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen ja hyvinvointiin. Työnimu, työyhteisö ja johtaminen vaikuttavat suuresti ihmisen kokemukseen työhyvinvoinnista. Näiden aihealueiden käsittely vaikuttaa työntekijään kokonaisvaltaisesti ja kaikki nämä aiheet tukevat toisiaan. Oma kokemus esimerkiksi liikunnan vaikutuksesta hyvinvointiin on vahva: kun liikkuu mieluisalla tavalla, vaikuttaa se positiivisesti ravinnon valintaan, nukkumiseen ja tapaan kohdata työtoverit työyhteisössä.

Ihminen viettää elämästään suuren osan ajastaan töissä, miksei sitä viettäisi fyysisesti ja psyykkisesti hyvinvoivana, mukavassa ja positiivisessa ilmapiirissä, jossa kannustetaan ja tuetaan toinen toistaan? Ihmisellä on vain yksi elämä, miksi kuluttaa se negatiivisessa työyhteisössä, jossa ei itse voi hyvin?

14.2 Opinnäytetyön prosessi

Saatuamme opinnäytetyöhön aiheen ja lähestymistavan rajattua, aloitimme suunnitteluvaiheen. Opinnäytetyön suunnitelman halusimme tehdä tarkasti ja tuoda jo siihen teoreettisen viitekehyksen esille, jotta itse opinnäytetyöraportti olisi sujuvampi tehdä. Ohjaavalta opettajalta, yliopettaja Päivi Löfmanilta saimme tukea opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa sekä hyviä vinkkejä siihen, miten aihetta voi rajata ja miten käytännössä kehittävää toiminnallinen opinnäytetyö tehdään. Yliopettaja Päivi Löfman toi esille paljon ideoita oppaan toteutukseen, mutta kunnioitti myös omaa näkemystämme siitä, millaisen oppaan halusimme tuottaa.

Opinnäytetyön suunnitelmaan kirjattu alkuperäinen aikataulu ei toteutunut, koska muut opinnot ja ammatilliset harjoittelut veivät oletettua enemmän aikaa ja energiaa. Aikataulumuutokset eivät kuitenkaan vaikuttaneet prosessiin negatiivisesti, ja opinnäytetyön teko eteni sujuvasti vaihe vaiheelta. Kolmen tekijän työpanos oli miellyttävää ja saimme jaettua tehtäviä tasaisesti, eikä opinnäytetyön tekeminen tuntunut toivottomalta puurtamiselta missään vaiheessa. Jaoimme tekijöiden kesken aihealueita, joihin kukin meistä perehtyi enemmän ja kirjasi opinnäytetyöhön.

Kokoonnuimme monta kertaa yhdessä käymään kaikki osa-alueet läpi. Tekijöiden työpanos opinnäytetyöhön oli tasavertainen ja kollegiaalinen. Opinnäytetyön teon sujuvuutta edesauttoi tekijöiden opintojen yhdenaikaisuus, olimme kaikki samassa vaiheessa opintoja, joten tietoa ja taitoa löytyi yhtenevästi ja aikataulut oli helppo sopia.

Opinnäytetyön haasteena oli aiheen moniulotteisuus, koska työhyvinvointi koostuu monesta eri osa-alueesta ja tekijästä. Rajasimme aiheen sillä perusteella, mihin hyvinvoinnin osa-alueisiin ihminen voi yksilötasolla vaikuttaa. Haasteena koimme opinnäytetyön prosessin yhdistämisen muiden opintojen ja harjoitteluiden kanssa. Hyvinvointi on meille tärkeä asia, josta muistimme myös pitää itse huolta opinnäytetyötä tehdessä.

Opinnäytetyö prosessia viivytti hieman se, että yhteyshenkilöä Eksotelta ei aluksi tahtonut löytyä. Yhteyshenkilön löytyminen vei opinnäytetyötä eteenpäin ja kommunikointi yhteyshenkilön kanssa sujui luontevasti sähköpostitse. Yhteyshenkilö antoi kehittämisideoita oppaan koostamisesta ja toimi sähköisen palautekyselyn välittäjänä osastojen sairaanhoitajille.

Oppaan tavoitteena oli kehittää sairaanhoitajien työhyvinvointia sekä antaa heille tietoa siitä, kuinka he itse voivat vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Koemme että olemme savuttaneet tavoitteen ja vastanneet tutkimuskysymyksiin kiittävästi. Lopullinen tuotos oli laaja ja mielestämme vastaa täysin alkuperäistä suunnitelmaa ja oletustamme valmiista opinnäytetyöstä.

14.3 Eettisyys ja luotettavuus

Yksi sairaanhoitajan tehtävistä on vastata ammattikuntana jäsentensä hyvinvoinnista. Sairaanhoitajat tukevat toisiaan työssä jaksamisessa ja ammatillisessa kehittämisessä sekä kunnioittavat eri ammattiryhmien edustajien asiantuntemusta. Sairaanhoitajat pyrkivät hyvään yhteistyöhön muiden potilaan hoitoon osallistuvien työntekijöiden kanssa. (Sairaanhoitajaliitto 2014.) Koko opinnäytetyön prosessin ajan huomioitiin sairaanhoitajan eettiset ohjeet ja niitä noudatettiin opinnäytetyötä tehdessä. Eettisten ohjeiden noudattaminen oli opinnäytetyön tekijöille tärkeää, koska omalla esimerkillä ja käytöksellä voimme vaikuttaa muiden hyvinvointiin.

Tutkimukselle haettiin lupa Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden tiedekunnalta, koska tutkimus kohdentui Eksoten työntekijöihin. Kyselyyn vastaajille toimitettiin saatekirje oppaan yhteydessä. Vastaajille tiedotettiin, että oppaaseen tutustuminen ja kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista eikä se velvoittanut vastaajia mihinkään. Vastaajilla oli oikeus saada tietoon mitä tutkitaan ja miksi. Palautekysely kerättiin nimettömänä niin, että vastaaja ei ollut tunnistettavissa (Leino-Kilpi & Välimäki 2009, 367). Taustatietoja vastaajista ei kerätty, mikä lisäsi kyselyyn vastaajien tunnistamattomuutta. Palautekysely kerättiin Webropol-työkalua apuna käyttäen, niin että vastaajalla oli mahdollisuus vastata kyselyyn työpäivän aikana. Linkki kyselyyn lähetettiin yhteyshenkilön sähköpostiin ja yhteyshenkilö jakoi sen sähköpostitse vastaajille. Muistutukset kyselyyn vastaamisesta menivät vastaajille yhteyshenkilön kautta. Opinnäytetyön tekijät eivät missään vaiheessa nähneet vastaajien sähköpostiosoitteita tai nimiä. Henkilökohtaisesti lähetetyn linkin avulla luotettavuus kasvoi, koska kyselyyn vastanneiden vastaukset eivät jääneet muille nähtäviksi. Ainoastaan opinnäytetyön tekijät näkivät kyselyn tulokset ja tulokset analysoitiin tekijöiden kesken rauhallisessa työtilassa. Analyysi tehtiin luotettavasti huomioimalla koko kerätty aineisto jättämättä mitään tuloksia huomioimatta. Opinnäytetyössämme toteutettiin hyviä tieteellisiä käytäntöjä, jotka tarkoittavat rehellisyyttä, avoimuutta, tarkkuutta ja huolellisuutta sekä sitä, että tutkimus-, tiedonhankinta- ja arviointimenetelmät ovat tieteellisesti ja eettisesti kestäviä. (Leino-Kilpi ym. 2009, 364-365, 369.)

Opinnäytetyössä huomioitiin lähteiden luotettavuus ja ajantasaisuus. Opinnäytetyössä käytettiin mahdollisimman uusia tieteellisiä julkaisuja, yleisiä terveystieteellisiä sekä terveydenhuollon asiantuntijoiden kirjoittamia artikkeleita. Lisäksi pyrittiin lähdekriittisyyteen ja arvioitiin lähteiden luotettavuutta työskentelyssä. Luotettavuutta lisää niin suomenkielisten kuin englannin kielisten lähteiden käyttäminen. Opinnäytetyöraportti on kirjoitettu Saimaan ammattikorkeakoulun kirjallisen raportin sääntöjen mukaisesti.

Opinnäytetyö tehtiin kolmen hengen ryhmässä, mikä lisää luotettavuutta. Tutkija sokeutuu helposti yksin työskennellessään omalle tutkimukselleen. (Kankkunen

& Vehviläinen-Julkunen 2009, 159). Opinnäytetyön prosessin aikana pyrittiin pitämään tiiviisti yhteyttä opinnäytetyötä ohjaavan opettajan kanssa sekä palautekyselyn keräämisen aikana Eksoten yhteyshenkilöön.

14.4 Jatkotutkimukset ja tuotoksen hyödyntäminen

Jatkotutkimusaiheina voisi olla tarkemmin johtamisen vaikutukset työhyvinvointiin, koska muutama vastaajista toi esille johtamisen merkityksen. Kvalitatiivisella lähestymistavalla, esimerkiksi haastattelulla, olisi voinut saada tarkempaa käsitystä työhyvinvoinnista ja yksityiskohtaisemman selvityksen sairaanhoitajien hyvinvoinnin tilasta vuorotyössä. Tutkimusta voisi jatkaa myös muihin vuorotyössä oleviin työyksiköihin tai toiseen ammattikuntaan, esimerkiksi sosionomeille. Mielenkiintoisena jatkotutkimuksena voisi vertailla vuorotyötä ja päivätyötä tekevien työhyvinvointia keskenään.

Tekemämme oppaat jäivät sisätauti- ja kirurgian vuodeosastoille, jatkotutkimuksena voisi selvittää miten työntekijät omin keinoin ylläpitävät työhyvinvointiaan.

Lähteet

Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Liettua: Balto print.

Borodulin, K., Kestilä, L., Mäkinen, T., Prättälä, R., Sipilä, N. & Valkeinen, H. 2011. Liikunnan sosioekonomiset erot- faktaa vai fiktiota? s.55-56. Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.) Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Tallinna: Raamatutrükikoda.

Evira 2014. Elintarviketurvallisuusvirasto. Suomalaisten ravitsemussuositukset. https://www.evira.fi/globalassets/vrn/pdf/ravitsemussuositukset_terveytta-ruo-asta_2014_fi_web_v4.pdf. Luettu 27.1.2018.

Hankonen, R. 2015. Hyvä johtaja auttaa alaisiaan. Tehy-lehti. <https://www.tehy-lehti.fi/fi/tyoelama/hyva-johtaja-auttaa-alaisiaan>. Luettu 27.9.2018.

Heikkilä, T. 2014a. Kvantitatiivinen tutkimus. www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf. Luettu 16.3.2019.

Heikkilä, T. 2014b. Webropol-kysely-Tilastollinen tutkimus. www.tilastollinentutkimus.fi/6.WEBROPOL/Webropol-kysely.pdf. Luettu 16.3.2019.

Heponiemi, T., Sinervo, T., Räsänen, K., Vänskä, J., Halila, H. & Elovainio, M. 2008. Lääkärien ja sairaanhoitajien hyvinvointi ja terveys- Laaja kohorttitutkimushankkeen loppuraportti. Stakes, Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämislaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75385/R35-2008-VERKKO.pdf?sequence=1>. Luettu 25.1.2018.

Hirvensalo, M., Telama, R. & Yang, X. 2011. Liikkeestä energiaa- työssä jakaminen ja liikunta. Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.) Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Tallinna: Raamatutrükikoda.

Hirvonen, T. 2018. Hoitajien työhyvinvointi vuorotyössä. Itä- Suomen yliopisto. Pro gradu-tutkielma. Hoitotiede laitos. http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20180148/urn_nbn_fi_uef-20180148.pdf. Luettu 2.3.2019.

Huttunen, J. 2018. Terveellinen ruoka. http://www.terveyskirjasto.fi/kotisivut/tk.koti?p_artikkeli=dlk00935. Luettu 27.1.2018.

Hyvärinen, R. 2005. Millainen on toimiva potilasohje. Lääketieteellinen aikakausikirja Duodecim. <http://www.ebm-guidelines.com/xmedia/duo/duo95167.pdf>. Luettu 16.3.2019.

Härmä, M., Kandolin, I., Sallinen, M., Laitinen, J. & Hakola, T. 2017. Hyvinvointia vuorotyöhön- työntekijän opas vuorotyön hallintaan. Työterveyslaitos. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135639/Hyvinvointia%20vuorotyohon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 23.11.2018.

Kankkunen, P & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: SanomaPro Oy.

Laaksonen, H. & Ollila, S. 2017. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Helsinki: Edita.

Leino-Kilpi, H., Välimäki, M. 2009. Etiikka hoitotyössä. Helsinki: WSOY.

Mattila, A. 2010. Stressi. Lääketieteellinen aikakausikirja Duodecim. https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976. Luettu 30.01.2018.

McLeod, S. 2008. Likert scale. Simply psychological. <https://www.simplypsychology.org/likert-scale.html>. Luettu 16.3.2019.

Miettinen, J. 2008. Vuorotyö ja terveys. Suomen työterveyslääkäriyhdistys ry. 26(2):113-116. http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00526. Luettu 13.11.2018.

National center for biotechnology information. 2010. Shift Work and Health: Current Problems and Preventive Actions. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3430894/>. Luettu 17.3.2019.

Peltomaa, H. 2015. Stressi, palautuminen ja hyvinvointi: Ihmisen mahdollisuudet vaikuttaa kehon- ja mielentilaan. Vantaa: Hansaprint.

Sairaanhoitajaliitto. 2014. Sairaanhoitajien eettiset ohjeet. <https://sairaanhoitajat.fi/jasenpalvelut/ammattillinen-kehittyminen/sairaanhoitajan-eettiset-ohjeet/>. Luettu 12.3.2019.

Sairaanhoitajaliitto 2018. Kysely: Jatkuvat muutokset murentavat sairaanhoitajien työn mielekkyyttä. <https://sairaanhoitajat.fi/2018/kysely-jatkuvat-muutokset-murentavat-sairaanhoitajien-tyon-mielekkyytta/>. Luettu 22.3.2019.

Sarkkinen, M., 2017. Työuupumuksen torjumiseksi voi tehdä vaikka mitä. Työterveyslaitos Työpiste- verkkolehti. <https://www.ttl.fi/tyopiste/tyouupumuksen-torjumiseksi-voi-tehda-vaikka-mita/>. Luettu 13.11.2017.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25. http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20180148/urn_nbn_fi_uef-20180148.pdf. Luettu 8.3.2019.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2016. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu 8.3.2019.

Suomen mielenterveysseura 2018. Unen merkitys. <https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/unen-merkitys>. Luettu 30.1.2018.

Työturvallisuuskeskus 2018. Toimiva työyhteisö. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso. Luettu 23.8.2018.

THL. 2014. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Uni. <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/uni>. Luettu 30.1.2018.

Työterveyslaitos 2017a. Toimiva työyhteisö, työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu 13.11.2017.

Työterveyslaitos 2017b. Työn imu. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>. Luettu 13.11.2017.

Työterveyslaitos 2018a. Hyvän johtamisen kriteerit. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/hyvan-johtamisen-kriteerit/>. Luettu 23.8.2018.

Työterveyslaitos 2018b. Vuorotyö. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuorotyö>. Luettu 23.8.2018.

Työturvallisuuslaki 738/2002, uudistettu 453/2016.

UKK-instituutti 2009. Urho Kekkosen Kuntoinstituuttisäätiö. 2009. Liikuntapiirakka aikuisille. <http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka/liikuntapiirakka-aikuisille>. Luettu 27.1.2018.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Palautekysely

1. Olen kokenut oppaan hyödyllisenä työhyvinvoinnin edistäjänä.
 - 1 Täysin samaa mieltä
 - 2 Jokseenkin samaa mieltä
 - 3 Jokseenkin eri mieltä
 - 4 Täysin eri mieltä

2. Opas on saanut minut ajattelemaan omaa työhyvinvointiasi tarkemmin.
 - 1 Täysin samaa mieltä
 - 2 Jokseenkin samaa mieltä
 - 3 Jokseenkin eri mieltä
 - 4 Täysin eri mieltä

3. Olen oppaan lukemisen myötä ryhtynyt edistämään omaa työhyvinvointiani.
 - 1 Täysin samaa mieltä
 - 2 Jokseenkin samaa mieltä
 - 3 Jokseenkin eri mieltä
 - 4 Täysin eri mieltä

4. Sain oppaasta uutta informaatiota työhyvinvoinnista.
 - 1 Täysin samaa mieltä
 - 2 Jokseenkin samaa mieltä
 - 3 Jokseenkin eri mieltä
 - 4 Täysin eri mieltä

5. Koen voivani vaikuttaa omaan työhyvinvointiini
 - 1 Täysin samaa mieltä
 - 2 Jokseenkin samaa mieltä
 - 3 Jokseenkin eri mieltä
 - 4 Täysin eri mieltä

6. Risuja, ruusuja, kommentteja

Liite 2



Saatekirje

Sosiaali- ja terveysala

Arvoisa sairaanhoitaja,

Olemme Saimaan ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoita. Teemme opinnäytetyönä kirjallisen oppaan sairaanhoitajille työhyvinvoinnin tukemiseksi. Opinnäytetyömme tarkoituksena on kehittää Eksoten sisätautien- ja kirurgian vuodeosastojen sairaanhoitajien työhyvinvointia.

Opinnäytetyömme toteutetaan syksyllä 2018. Opas sisältää tietoa hyvästä ravitsemuksesta, hyvinvointia tukevasta liikunnasta, unen merkityksestä ja nukahtamisen helpottamisesta sekä työyhteisön ja johtajuuden vaikutuksista työhyvinvointiin. Aikaa oppaaseen tutustumiseen on neljä viikkoa, jonka jälkeen lähettämme sähköpostitse palautekyselyn oppaan hyödyllisyydestä. Kyselyyn vastaamiseen on kaksi viikkoa aikaa. Kyselyyn osallistuminen tulee tapahtumaan nimettömänä ja siihen vastaaminen on vapaaehtoista eikä se velvoita mihinkään.

Valitsimme opinnäytetyömme kohderyhmäksi sisätautien- ja kirurgian osastojen sairaanhoitajat, koska työhyvinvointi on aina ajankohtainen aihe sairaanhoitajan uralla. Vuorotyö, ripeästi vaihtuvat potilaat, laaja työnkuva, resurssien vähentyminen ja sosiaali- ja terveysalan uudistukset vaikuttavat vahvasti hoitajien hyvinvointiin töissä.

Pyydämme Sinua osallistumaan tutkimukseen tutustumalla oppaaseen ja vastaamalla sähköiseen kyselyyn, jotta saamme tietoa oppaan hyödyllisyydestä ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Kysely on lyhyt ja vie vain muutaman minuutin. Kyselyn tulokset käydään läpi luottamuksellisesti ja ne tullaan hävittämään asianmukaisesti. Tuloksia käsittelevät ainoastaan opinnäytetyön tekijät. Kyselyn tulokset tullaan purkamaan tilastoksi, joka liitetään opinnäytetyömme tuloksiin.

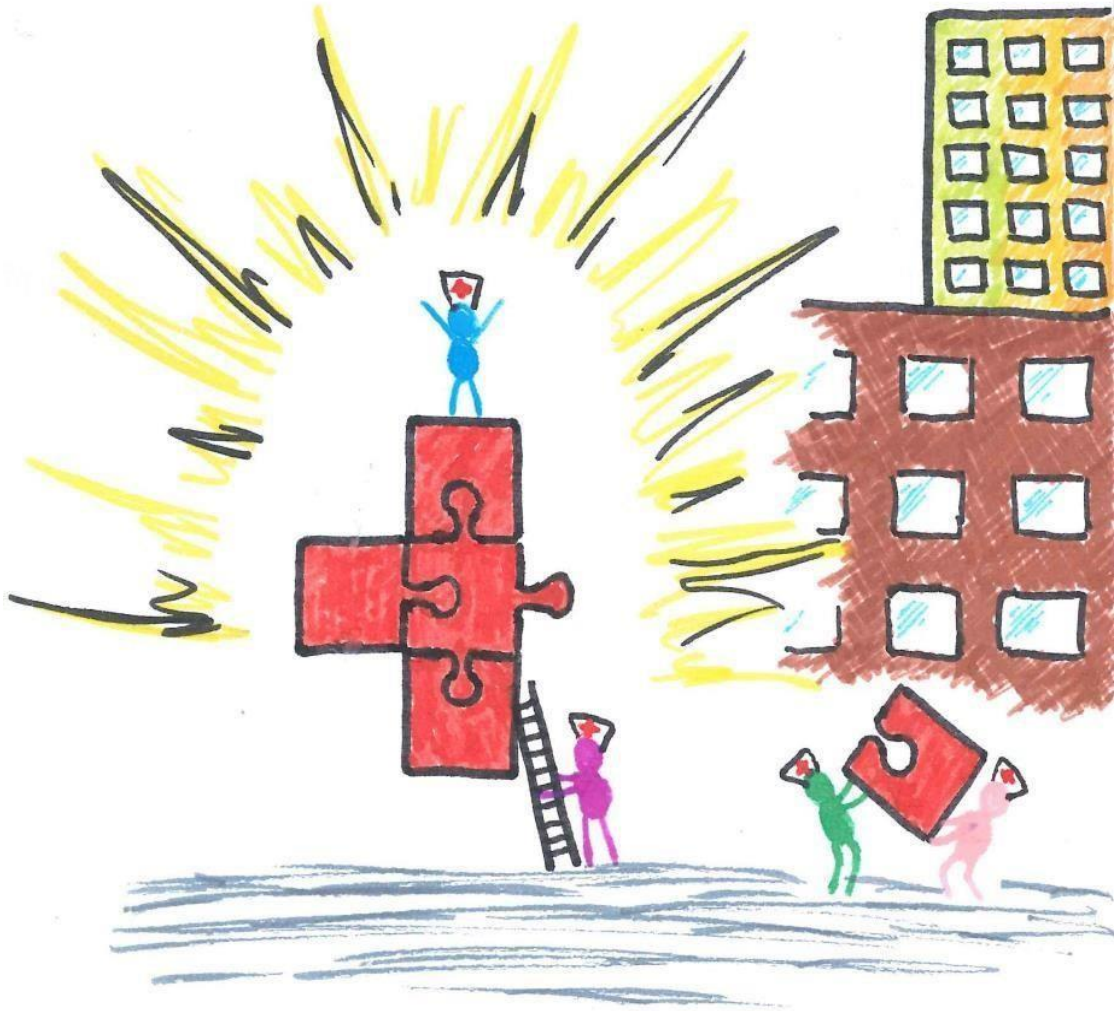
Kiittäen yhteistyöstä

Sairanhoitajaopiskelijat

Saana Piira
saana.piira@student.saimia.fi

Ella Takkinen
ella.takkinen@student.saimia.fi

Tanja Toura
tanja.toura@student.saimia.fi



Voi hyvin töissä!

- Opas työhyvinvointiin

JOHDANTO

Oman hoitoalan kokemuksen myötä, olemme huomanneet vuorotyön kuormittavan kokonaisvaltaisesti työntekijän terveyttä ja hyvinvointia. Tutkittu tieto osoittaa, että vuorotyötä tekevien sairaanhoitajien työhyvinvointi on heikentynyt epäsäännöllisen työajan vuoksi. Olemme kiinnostuneita siitä, kuinka työntekijä voi edistää omaa hyvinvointia ja terveyttä, sekä miten se vaikuttaa myös työyhteisön hyvinvointiin.

Olemme tehneet tämän oppaan tarkoituksena edistää sairaanhoitajien työhyvinvointia. Oppaan tavoitteena on tukea vuorotyötä tekevien sairaanhoitajien työhyvinvointia ja antaa keinoja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistämiseen.

Oppaan hyödyllisyyttä arvioimme palautekyselyn pohjalta, jonka teemme vuorotyötä tekeville sairaanhoitajille. Oppaan lähteinä on käytetty tutkittua tietoa ja luotettavia lähteitä.

Saana Piira, Ella Takkinen, Tanja Toura

SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO	43
SISÄLLYSLUETTELO	44
TYÖHYVINVOINTI.....	45
VUOROTYÖN HAASTEET	46
RAVITSEMUS.....	47
LIIKUNTA 49	
UNI 51	
PSYKKINEN HYVINVOINTI	53
TYÖYHTEISÖ.....	55
JOHTAMINEN.....	56
LÄHTEET 57	

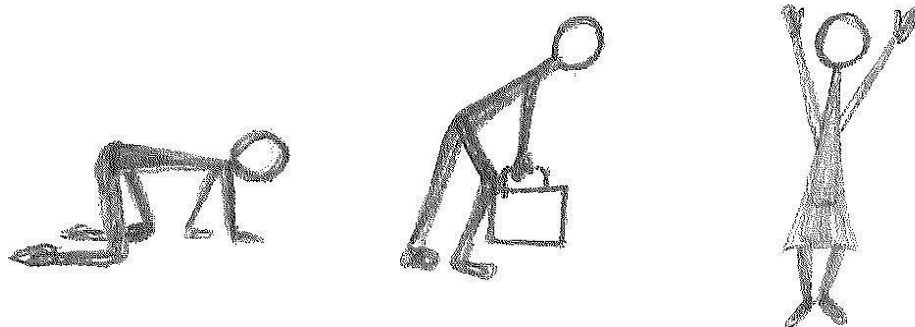
TYÖHYVINVOINTI

”Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi.” –Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus

Työhyvinvoinnilla on myönteinen yhteys organisaatioiden tuotettavuuteen, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen sekä sairauspoissaoloihin ja työtapaturmiin.

Sairaanhoitajan energiaa työssä syövät epäselvät tavoitteet, arvostuksen puute ja ihmissuhderistiriidat.

Työturvallisuuslain (2002) kohdan 25§ mukaan työnantajalla on velvollisuus ryhtyä selvittämään ja vähentämään kuormitustekijöitä, jos työntekijän todetaan kuormittuvan työssään terveyttä vaarantavalla tavalla.



VUOROTYÖN HAASTEET

Vuorotyö lisää epänormaalin stressiaktivaation kautta riskiä sairastua sydän- ja verenkiertoelimistön sairauksiin.

Öisin valvottaessa vapaiden rasvahappojen määrä elimistössä lisääntyy, mikä lisää riskiä sairastua tyypin 2 diabetekseen. Verensokeritasapainoon vaikuttaa vuorotyön aiheuttamat heittelyt stressihormonien, varsinkin kortisolin, erityksessä.

Vuorotyötä tekevän on usein hankala noudattaa ja toteuttaa säännöllisiä ruokailuaikoja ja terveellistä ruokavaliota.

Vuorotyöaika lyhentää normaalia unta noin kaksi tuntia. Uni koetaan lepoa antamattomaksi ja univajetta kertyy.

Vuorotyötä tekevillä on usein toiminnallisia vatsavaivoja, ruoansulatuskanavan oireista kärsii 25-75%. Vatsavaivojen syyt tulee aina selvittää, sillä suolistosyövän riski kasvaa vuorotyötä tekevillä.

Rintasyöpäriski on eri tutkimusten perusteella jopa 50-63 % korkeampi, sillä estrogeenin erityys lisääntyy ja melatoniin erityys laskee yöllä työskennellessä.

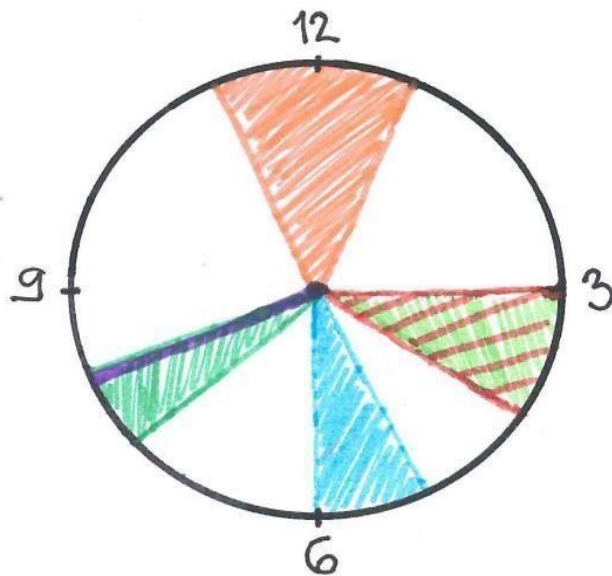
Hedelmällisyshäiriöt ja lisääntymisterveyden riskit ovat kolmivuorotyössä suuremmat.

RAVITSEMUS

Monipuolinen ruokavalio on hyvän ravitsemuksen avainsana. Ruokavaliolla on suuri merkitys terveyden edistämisessä, esimerkiksi sepelvaltimotaudin, verenpainetaudin ja 2-tyyppin diabeteksen ehkäisyssä. Vuorotyöläisillä esiintyy enemmän useita terveystahaittoja kuten väsymystä, vatsa-ongelmia, lihavuutta sekä sydän- ja verisuonisairauksia. Suosituksia on monia, mutta löydä itsellesi se sopivin ravitsemus ja ateriarytmi!

- ✦ Syö säännöllisesti 2-4 tunnin välein, tämä vähentää houkutusta naposteluun ja pitää veren glukoosipitoisuuden tasaisena.
- ✦ Juo nesteitä, mieluiten vettä, vähintään 1-1,5 litraa/vrk. Nesteen tarve on yksilöllinen, joka vaihtelee lämpötilan ja aktiivisuuden mukaan.
- ✦ Rajoita kofeiinin, alkoholin ja nikotiinin käyttöä ✦ Suosi ruokavaliossa monipuolisuutta:
- ✦ Kasviksia, hedelmiä ja marjoja 500g/vrk
- ✦ Suosi täysjyvätuotteita hiilihydraattien lähteenä

- ✦ Suosi proteiininlähteenä siipikarjaa, kalaa ja kananmunia.
Käytä punaista lihaa kohtuudella.
- ✦ Suosi rasvan lähteenä kasviöljyjä. Myös pähkinät ja siemenet ovat hyviä rasvan lähteitä.
- ✦ Käytä suolaa kohtuudella
- ✦ Suosi maitovalmisteissa rasvattomia tai vähärasvaisia valmisteita. Maitovalmisteet sisältävät hyvin kalsiumia, proteiinia, jodia sekä vitamiineja kuten D-vitamiinia.



- Klo 15-16 aamupala
- Klo 17-18 päivällinen
- Klo 20 välipala
- Klo 23-01 kevyt ateria
- Klo 03-04 välipala
- Klo 7.30-8 kevyt iltapala

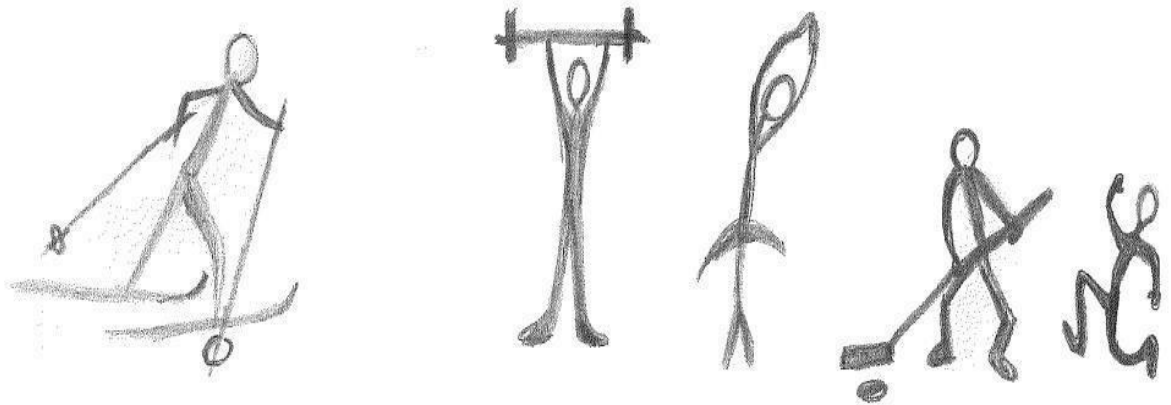
LIIKUNTA

Liikunta on tehokas tapa ylläpitää terveyttä ja edistää toimintakykyä. Liikunnalla voidaan vaikuttaa positiivisesti lähes kaikkiin elimistön toimintoihin.

Liikunta parantaa heikentyneitä sokeriaineenvaihduntaa, vahvistaa luustoa, alentaa kohonnutta verenpainetta ja korkeaa kolesterolia.

Säännöllinen liikunta vaikuttaa suotuisasti mielenterveyteen ja henkiseen hyvinvointiin. Liikunta parantaa mielialaa ja ehkäisee masennusta.

Liikunnan puute on usein yhteydessä unettomuuteen ja päiväaikaiseen väsymykseen. Säännöllistä liikuntaa harrastavat ihmiset hallitsevat stressiä paremmin.

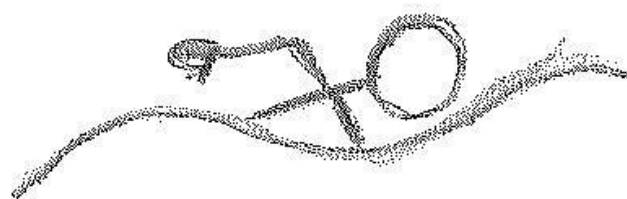


Millaista liikuntaa?

- ✦ Valitse itsellesi sopivin ja mieluisin liikuntamuoto
- ✦ Kehitä kestävyyskuntoa liikkumalla useampana päivänä viikossa yhteensä reippaasti 2h 30min tai rasittavasti 1h 15min.
- ✦ Liikkuminen olisi hyvä jakaa useammalle päivälle viikossa, kuitenkin sen tulisi kestää vähintään 10 minuuttia kerrallaan
- ✦ Muista lihaskunto ja liikeharjoittelu 2 kertaa viikossa

Vuorotyöläisen liikunta

- ✦ Liiku mieluiten aamuvuorojen jälkeen.
- ✦ Vältä liikkumista ennen iltavuoroa ja raskasta liikuntaa 2-4 tuntia ennen nukkumaan menoa
- ✦ Jos liikut yövuorojen välissä, ota lyhyet nokoset ennen työvuoron alkua



UNI

Uni puhdistaa aivot, sillä unitilan aikana aivo-selkäydinneste kuljettaa solujen aineenvaihdunnan kuona-aineet pois.

Uni-valverytmin häiriöt ilmenevät joko liikaunisuutena tai unettomuutena. Ristiriita uni-valverytmin välillä syntyy henkilön sisäisen kellon synnyttämän vuorokausirytmien ja ympäristön noudattaman ulkoisen aikataulun välillä.

Niin lyhentynyt kuin pidentynytkin yöuni on epäterveellistä ja lisää sydän- ja verisuonitautien sekä tyypin 2 diabeteksen riskiä.

Kaikilla vuorotyöntekijöillä esiintyy lyhytaikaista unettomuutta ja väsymystä jossain elämän vaiheessa. Tapaturmariski vuorotyössä nousee muun muassa väsymyksen, vireystilan ja tarkkaavaisuuden laskiessa.

Vuorotyön haittoja unirytmien voi ehkäistä ergonomisella työvuoro suunnittelulla. Vuoro kiertona aamu- ilta- yö tukee luonnollista vuorokausirytmien. Peräkkäisiä työvuoroja mieluiten enintään 5-7, joista yövuoroja 2-3. Ergonominen työvuoro suunnittelu tukee työstä palautumista, riittävää vapaa-aikaa ja unta.

Vuorotyöläisen unirythmi

- ✦ Pyri mahdollisuuksien mukaan ergonomiseen työvuoro suunnitteluun
- ✦ Unen tarve on yksilöllistä, yritä löytää juuri itsellesi sopiva uni-valverythmi
- ✦ Jos kärsit unettomuudesta, joka heikentää elämänlaatuasi, hakeudu työterveyteen

Keinoja parempaan uneen

- ✦ Huomioi nukkumisolosuhteiden mukavuus
- ✦ Vältä sinistä valoa ennen nukkumaanmenoa
- ✦ Rauhoitu 1-2 tuntia ennen nukkumaanmenoa
- ✦ Mene vuoteeseen vasta kun olet unelias



PSYYKKINEN HYVINVOINTI

Epäsäännöllisiä työaikoja tekevillä ei ole merkittävää riskiä sairastua mielenterveyden häiriöihin, mutta heillä on todettu olevan enemmän stressiä ja hermostuneisuutta.

Voidaan puhua stressitilasta, kun ihmiseen kohdistuu haasteita ja vaatimuksia niin, että käytettävissä olevat voimavarat ovat tiukoilla tai ylittyvät. Ihmisen reaktio stressiin riippuu paljon yksilön stressin vastustus- ja sietokyvystä.

Pitkäaikainen stressi voi olla monin tavoin vaarallista. Monet stressikokemuksen vaikutukset yksilölle ovat fyysisiä, vaikka itse stressikokemus on psykologinen. Vakava stressitila voi aiheuttaa pitkään jatkueksaan masennusta ja työuupumusta (burn-out), päihteiden väärinkäyttöä ja jopa itsetuhoisia ajatuksia.

Työelämässä stressin aiheuttajia voivat olla työn hallinnan puute, kohtuuttomat vaatimukset, tuen puute, ihmissuhdeongelmat, kiusaaminen, epäoikeidenmukaisuus, epäreilu kohtelu, arvostuksen tai vastavuoroisuuden puute, epämääräinen työnjako ja syyllisyys teemmättömistä töistä.

Esimerkkejä stressin fyysisistä oireista

Päänsärky, huimaus, sydämentykytys, pahoinvointi, vatsavaivat, tihentynyt virtsaamisen tarve, hikoilu, flunssakierre ja selkävaivat.

Esimerkkejä stressin psyykkisistä oireista

Jännittyneisyys, ärtymys, levottomuus, ahdistuneisuus, masentuneisuus, muistiongelmia, päätöksien teon vaikeus ja unen häiriöt.

Keinot stressin hallintaan

- ✦ Säännöllinen liikunta, ateriarytmi ja lepo
- ✦ Rentoudu ja ole välillä tekemättä mitään
- ✦ Hemmottele itseäsi, virkistäydy, hulluttele ja käytä luovuutta!
- ✦ Pidä huolta sosiaalisista suhteista
- ✦ Tunnista omat rajat ja tartu rohkeasti epäkohtiin työyksikössäsi
- ✦ Pyri ylläpitämään myönteistä ajattelutapaa

” Eivät asiat sinänsä vaivaa meitä, vaan meidän käsityksemme niistä.” – Filosofi Epiktetos

TYÖYHTEISÖ

Hyvän työyhteisön piirteitä ovat tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, sopivasti kuormittavat työtehtävät, toimiva vuorovaikutus ja kannustava ilmapiiri: Toimiva työyhteisö on sekä turvallinen että terveellinen.

Kielteisessä työilmapiirissä tieto ei kulje, työyhteisö on klikkiytynyt ja vallitsee ”ei kuulu meille”-asenne sekä yleinen valitus ja kielteisyys.

Keinot hyvinvoivaan työyhteisöön

- ✦ Puhaltakaa yhteen hiileen, kannustakaa ja innostakaa toisianne
- ✦ Sopikaa yhdessä selkeät pelisäännöt ja toimintatavat
- ✦ Anna työkaverille myönteistä palautetta, kehittykää ja oppikaa työyhteisönä
- ✦ Ole avoin ja luottamuksen arvoinen, uskalla puhua ongelmistakin
- ✦ Muista hyvät käytöstavat, tervehdi ja kiitä

”mein vene ei mee eteepäi jos myö kaikki souvetaa omiin suuntiin”

JOHTAMINEN

Esimies on työyhteisön jäsen ja myös hänellä on vastuu työyhteisön toimivuudesta. Työhyvinvoinnin edistäminen on johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyötä.

Esimiehen panos työhyvinvoinnin edistämiseen vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen.

Esimies voi omalla esimerkillään tuoda ilmi, että elämässä on muutakin kuin työ – vastuullinen esimies on tavoitettavissa vain työaikana. Omalla toiminnallaan esimies osoittaa huolehtivansa itsestään ja hyvinvoinnistaan.

Johtajan tehtävä on suunnitella ja järjestää hoitohenkilöstön työt mahdollisimman tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti – hoitajia ei voi johtaa tuntematta hoitotyötä.

Esimiehen tulee johtaa oikeudenmukaisesti, ottaa vastuuta ja valvoa sovittujen toimintatapojen noudattamista. Myös avoin tiedonvälitys ja arvostava vuorovaikutus ovat tärkeitä.

Työntekijän tulee tuntea itsensä nähdyksi ja kuulluksi!

LÄHTEET

- Evira. 2014. Suomalaisten ravitsemussuositukset. [https://www.evira.fi/globalassets/vrn/pdf/ravitsemussuositukset _terveytta-ruoasta_2014_fi_web_v4.pdf](https://www.evira.fi/globalassets/vrn/pdf/ravitsemussuositukset_terveytta-ruoasta_2014_fi_web_v4.pdf). Luettu 27.1.2018.
- Hankonen, R. 2015. Hyvä johtaja auttaa alaisiaan. Tehy-lehti. 7/2012.
- Huttunen, J. 2018. Terveellinen ruoka. http://www.terveyskirjasto.fi/kotisivut/tk.koti?p_artikkeli=dlk00935. Luettu 27.1.2018.
- Härmä, M., Kandolin, I., Sallinen, M., Laitinen, J. & Hakola, T. 2017. Hyvinvointia vuorotyöhön- työntekijän opas vuorotyön hallintaan. Työterveyslaitos.
- Mattila, A. 2010. Stressi. Lääkärikirja Duodecim. https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976. Luettu 20.1.2018.
- Miettinen, J. 2008. Vuorotyö ja terveys. Suomen Työterveyslääkäriyhdistys ry. 26(2):113-116. http://www.ebmguidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00526. Luettu 13.11.2018.
- Sarkkinen, M., 2017. Työuupumuksen torjumiseksi voi tehdä vaikka mitä. Työterveyslaitos, työpiste verkkolehti. <https://www.ttl.fi/tyopiste/tyouupumuksen-torjumiseksi-voitehdavaikka-mita/>. Luettu 13.11.2018.
- Suomen mielenterveysseura. Unen merkitys. <https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/unen-merkitys>. Luettu 30.1.2018.
- Super. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto. Ergonominen työaikajärjestelmä. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyoajat/ergonominentyoaikarjestelma/>. Luettu 13.11.2018.
- Työterveyslaitos. 2012. Työikäisten unettomuuden hoito. Tammerprint Oy. s. 144-145.
- Työturvallisuuskeskus. Toimiva työyhteisö. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso. Luettu 23.8.2018.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2014. Uni. Elintavat ja ravitsemus <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/uni>. Luettu 30.1.2018.
- Työterveyslaitos. Toimiva työyhteisö. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu 13.11.2018.
- Työterveyslaitos. Vuorotyö. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuorotyö>. Luettu 23.8.2018.

Työterveyslaitos. Hyvän johtamisen kriteerit. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/hyvan-johtamisen-kriteerit/>. Luettu 23.8.2018.

Työturvallisuuslaki 738/2002, uudistettu 453/2016.

Ukk-instituutti. Liikuntapiirakka aikuisille. 2009. [http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka/liikuntapiirakka aikuisille](http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka/liikuntapiirakka_aikuisille). Luettu 27.1.2018.