



KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Terveydenhoitajakoulutus

Sonja Kortelainen
Laura Mikkonen

YHTEISÖLLISYYDEN LISÄÄMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ
-Virkistyspäivä Lasten ja nuorten osaston hoitohenkilökunnalle

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2020

	<p>KEHITTÄMISTYÖ Huhtikuu 2020 Terveydenhoitajakoulutus Tikkarinne 9 80200 JOENSUU +358 13 260 600</p>
<p>Tekijät</p> <p>Sonja Kortelainen, Laura Mikkonen</p>	
<p>Nimeke</p> <p>Yhteisöllisyyden lisääminen työyhteisössä – Virkistyspäivä Lasten ja nuorten osaston hoitohenkilökunnalle</p> <p>Toimeksiantaja</p> <p>Siun Sote, Pohjois-Karjalan keskussairaala, Lasten ja nuorten osasto 10A</p>	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Nykypäivänä on tärkeää huolehtia niin työntekijän fyysisestä kuin psyykkisestä työhyvinvoinnista. Tutkimusten mukaan mieleinen työ suojaa stressiltä, edistää työhyvinvointia ja luo tasapainon yksityiselämän ja työn välille. Työn mielekkyys nousee, kun voi toteuttaa omia pyrkimyksiä ja arvostuksia niin työssä kuin yksityiselämässä. Yhteisöllisyys työyhteisössä sekä hyvä yhteishenki vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin. Työterveyshuollolla on tärkeä rooli työntekijän työhyvinvoinnin edistäjänä.</p> <p>Kehittämistyön tarkoituksena oli edistää työntekijöiden työhyvinvointia virkistyspäivän avulla. Tavoitteena oli lisätä yhteisöllisyyttä työyhteisössä ja sitä kautta vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin. Tehtävänä oli järjestää virkistyspäivä Pohjois-Karjalan keskussairaalan Lasten ja nuorten osaston hoitohenkilökunnalle. Virkistyspäivän toteutuksessa pohjana oli kehittämistyön kirjallinen osio. Virkistyspäivä pidettiin marraskuussa 2018. Teoriatieto kerättiin ajankohtaisista Internet- ja kirjallisuuslähteistä.</p> <p>Virkistyspäivä lisäsi yhteisöllisyyttä työyhteisössä ja tuki työntekijöiden hyvinvointia. Kehittämistyön tavoitteeseen päästiin. Kehittämistyötä voidaan jatkossa hyödyntää uusien virkistyspäivien suunnittelussa ja järjestämisessä. Jatkokehittämismahdollisuutena on tehdä tutkimusta, miten säännölliset virkistyspäivät vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen työyhteisössä.</p>	
<p>Kieli</p> <p>suomi</p>	<p>Sivuja 23 Liitteet 1 Liitesivumäärä 1</p>
<p>Asiasanat</p> <p>työhyvinvointi, yhteisöllisyys, työterveyshuolto</p>	

 <p>Karelia UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES</p>	<p>DEVELOPMENT ASSIGNMENT April 2020 Degree Programme in Public Health Nursing</p> <p>Tikkarinne 9 FI-80200 JOENSUU</p>
<p>Authors</p> <p>Sonja Kortelainen, Laura Mikkonen</p>	
<p>Title</p> <p>Increasing the Sense of Community in a Work Community – A Recreation Day for Paediatric Ward Nurses</p> <p>Commissioned by</p> <p>Siun Sote, North Karelia Central Hospital, Paediatric and Adolescent Ward 10A</p>	
<p>Abstract</p> <p>Nowadays it is important to take care of the employee’s physical and mental well-being at work. According to researches, an agreeable job protects against stress, promotes well-being at work and creates a balance between work and private life. The meaningfulness of work increases when one can achieve one’s own aspirations and values both at work and in private life. Sense of community and team spirit have a positive impact on well-being at work. In addition, occupational health care plays an important role in promoting the well-being of employees at work.</p> <p>The purpose of this development assignment was to promote the well-being of employees by organising them a recreation day. The aim was to increase the sense of community in the work community and thereby influence the well-being of employees. The assignment was to organize a recreation day for the nurses of the Paediatric and Adolescent Ward at North Karelia Central Hospital. The implementation of the recreation day was based on the written section of the thesis. The day was held in November 2018. Theoretical knowledge was collected from current Internet and literature sources.</p> <p>The recreation day increased the sense of community and supported the well-being of the employees. The aim was achieved. The development assignment can be used in the future to plan and organize new recreation days. Further research could focus on how regular recreation days affect well-being at work and sense of community in work communities.</p>	
<p>Language</p> <p>Finnish</p>	<p>Pages 23 Appendices 1</p> <p>Pages of Appendices 1</p>
<p>Keywords</p> <p>well-being at work, sense of community, occupational health care services</p>	

Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

1	Johdanto.....	4
2	Yhteisöllisyys osana työhyvinvointia.....	5
2.1	Yhteisöllisyys työyhteisössä.....	5
2.2	Työhyvinvointi.....	6
2.3	Yhteisöllisyyden vahvistaminen osana työhyvinvointia.....	8
3	Työterveyshuolto työntekijän terveyden edistäjänä.....	10
4	Kehittämistyön tarkoitus, tavoite ja tehtävä.....	12
5	Kehittämistyön toteutus.....	12
5.1	Toiminnallinen kehittämistyö.....	12
5.2	Kehittämistyön prosessi.....	13
5.3	Virkistyspäivän suunnittelu ja toteutus.....	14
5.4	Virkistyspäivän arviointi.....	16
6	Pohdinta.....	17
6.1	Virkistyspäivän tarkastelu.....	17
6.2	Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus.....	18
6.3	Ammatillinen kasvu.....	20
6.4	Kehittämistyön hyödynnettävyys ja jatkokehittämismahdollisuudet.....	21
	Lähteet.....	22

Liitteet

Liite 1 Virkistyspäivän esite ja ohjelma

1 Johdanto

Työhyvinvointi syntyy työn arjessa, ja se on monen eri tekijän summa. Siihen vaikuttavat työn mielekkyys ja palkitsevuus. Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut ja vastuuntuntoinen, kokee työssään riittävästi niin yhteenkuuluvuutta kuin itsenäisyyttä, innostuu ja onnistuu työssään, kokee itsensä tarpeelliseksi sekä pääsee hyödyntämään osaamistaan ja vahvuuksiaan. Hyvinvoiva työyhteisö on kannustava, innostava, avoin, luotettava ja säilyttää toimintakykynsä myös muutostilanteissa. (Työterveyslaitos. 2018a.)

Työterveyshuolto kuuluu jokaiselle työssä käyvälle työntekijälle riippumatta työsuhteen kestosta tai laadusta (Työsuojeluhallinto 2015-2020). Työterveyshuolto koostuu monen eri ammattilaisen yhteistyöstä (Työterveyslaitos 2018b.) Työterveyshuollon tehtävänä on edistää työyhteisön toimintaa, työntekijöiden työkykyä ja terveyttä, turvallista työn tekemistä sekä ehkäistä työhön liittyviä tapaturmia ja sairauksia (Työturvallisuuskeskus 2019).

Kehittämistyön tarkoituksena on edistää työntekijöiden työhyvinvointia virkistyspäivän avulla. Tavoitteena on lisätä yhteisöllisyyttä työyhteisössä ja sitä kautta vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin. Tehtävänä on järjestää virkistyspäivä Pohjois-Karjalan keskussairaalan Lasten ja nuorten osaston hoitohenkilökunnalle. Virkistyspäivän runkona käytettiin kehittämistyön tietoperustaa, jossa käsitellään työhyvinvointia, yhteisöllisyyttä työyhteisössä sekä työterveyshuollon merkitystä työntekijän työhyvinvointiin. Työyhteisö voi jatkossa käyttää kehittämistyön runkoa tulevien virkistyspäivien suunnittelussa.

2 Yhteisöllisyys osana työhyvinvointia

2.1 Yhteisöllisyys työyhteisössä

Yhteisöllisyyttä on käytetty yleiskäsitteenä luonnehtimaan ihmisten välistä yhteistyötä ja monenlaisia yhteistyömuotoja (Paasivaara & Nikkilä 2010, 11). Työelämässä yhteisöllisyys määritellään yleensä yhdessä tekemiseksi ja toimimiseksi. Yhdessä tekemisen ja toimimisen avulla voidaan saavuttaa yhteisesti sovitun päämäärän saavuttaminen. (Pölkki 2015.)

Yhteisöt muodostuvat yksilöistä. Siihen kuuluvien yksilöiden asenteet ja motivaatio vaikuttavat siihen, kuinka valmiita yksilöt ovat yhteistyöhön tai kuinka paljon he sitoutuvat yhteisönsä tarpeisiin. Yksilö voi esimerkiksi päättää, kuinka paljon auttaa toisia ja kuinka paljon jakaa saamaansa tietoa toisille. Työyhteisöllä tarkoitetaan työpaikan henkilöiden muodostamaa kokonaisuutta. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 12.)

Työyhteisön työntekijöiden ei tarvitse olla samanlaisia keskenään, vaan erilaisuuden hyväksyminen on yhteisöllisyyden perusta. Hyvä työyhteisö auttaa jokaista työntekijää toteuttamaan yksilöllisyytensä ja tuomaan omat vahvuutensa muidenkin käytettäväksi. Jokaisen asiantuntijuus tunnustetaan ja sitä arvostetaan. Asiantuntijuutta myös käytetään tasapuolisesti ilman, että toisia työntekijöitä syrjitään jättämällä heidät ulkopuolelle. (Pölkki 2015.) Hyvän työyhteisön luoma yhteisöllisyys vähentää työntekijöiden vastakkainasettelua ja luo vähitellen tilanteen, jossa erilaisuus vakiintuu erilaisiksi työrooleiksi ja -tehtäviksi (Paasivaara & Nikkilä 2010, 152).

Hyvä ilmapiiri ja toimivat vuorovaikutussuhteet kuuluvat oleellisena osana yhteisöllisyyteen. Nämä ilmenevät monissa asioissa, kuten keskinäisenä luottamuksena ja tukena, avoimuutena, toisten huomioon ottamisena ja yhteishenkenä. Erityisesti luottamus on edellytys aidolle yhteistyölle. Luottamus syntyy yleensä yhteisesti kokemalla ja avoimesti osaamista jakamalla, ja luottamus liittyykin läheisesti yhteisöllisyyteen. Luottamuksen ilmapiirissä osaaminen ja tieto ovat yhteisiä, mikä mahdollistaa myös toisen onnistumisesta iloittamisen. (Pölkki 2015.)

Yhteisöllisyys edellyttää vastavuoroisuutta, jossa osapuolena on työntekijöiden eli alais-
ten lisäksi myös esimies (Manka & Manka 2016, 148). Hyvä esimiestyö parantaa yhteisöllisyyttä. Työyhteisön esimiehellä on keskeinen rooli siinä, miten hän pystyy ottamaan huomioon jokaisen työntekijän osaamisen sekä kohtelemaan kaikkia työntekijöitä oikeudenmukaisesti. Oikeudenmukaisuus onkin yksi esimiehen tärkeimmistä ominaisuuksista. Kun yhteisöllisyyttä pyritään käyttämään työyhteisön voimavarana, on huolehdittava siitä, että päätöksenteko on avointa, työntekijöitä arvostetaan ja samat säännöt pätevät johdonmukaisesti kaikille työntekijöille. (Pölkki 2015.)

2.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi koostuu työstä ja sen turvallisuudesta, hyvinvoinnista sekä mielekkyydestä. Se vaikuttaa työssä jaksamiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.) Työhyvinvointi on laaja-alainen käsite. Se syntyy työn arjessa ja siihen vaikuttaa moni asia. Työhyvinvointi kohdistuu työympäristöön, työprosesseihin, johtamiseen ja henkilöstöön. (Työterveyslaitos 2018a.) Työterveyslaitoksen ja WHO:n mukaan mielenterveys ja työhyvinvointi vaikuttavat niin yksilön kuin yrityksen taloudelliseen tuotettavuuteen ja kilpailukykyyn (Työterveyslaitos 2018a & WHO, 2010, 13). Huono mielenterveys ja työstressi aiheuttaa poissaoloja, työkyvyttömyyttä ja varhaiseläkkeelle hakevia työntekijöitä. Mielenterveysongelmista on tullut yksi johtavista syistä poissaoloihin työstä ja varhaiseläkkeelle siirtymiseen Euroopan alueella. (WHO, 2010, 3.) Työhyvinvoinnilla on merkittävä myönteinen yhteys yritysten tulostuloksiin, kuten asiakastyytyväisyyteen, voittoon, tuottavuuteen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin sekä työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen. (Työterveyslaitos 2018a.)

Työhyvinvointi on yhtä lailla työntekijän ja työnantajan vastuulla. Työntekijä ja työnantaja kehittävät ja ylläpitävät hyvinvointia yhdessä. Sen edistäminen tapahtuu yhteistyönä työntekijöiden, esimiesten ja johtajien kanssa. Luottamusmiehet ja työsuojeluhenkilöstö ovat myös mukana toiminnassa. Työterveyshuolto on tärkeänä osana työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. (Työterveyslaitos 2018a.) Tutkimusten mukaan esimieheltä kaivataan palautetta tehdystä työstä. Positiivinen palaute asiakkailta ja esimieheltä vaikuttaa työviihtyvyyteen ja sitä arvostetaan ja halutaan saada. (Lehtonen 2011, 94; Pauliina Hirvikoski 2011, 48.) Työntekijä on epävarma siitä, onko hänen työnsä kelvollista vai ei, jos palautetta ei saa. Hoiva-alalla työhyvinvointi on yhteisöllinen kysymys.

Työssä ollaan konkreettisia ja riippuvaisia koko tiimin ja kollegoiden panoksesta. (Lehtonen 2011, 94.)

Työhyvinvoinnin huonontuessa on tärkeää miettiä, mistä se johtuu, ja saada keinoja, miten jatkaa eteenpäin (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2018). Kehityskeskustelu on työntekijän ja esimiehen välinen tilaisuus, jossa keskustellaan tavoitteista ja työuraan liittyvistä asioista. Sen yhteydessä sekä työntekijä, että työnantaja voi antaa ja vastaanottaa palautetta. (Suomen lakimiesliitto – Finlands Juristförbund ry, 4.) Kehityskeskustelussa on hyvä kertoa esimiehelle työn tekemiseen kielteisesti vaikuttavista asioista, mikäli tilaisuutta keskusteluun ei aiemmin tule. Asioiden käsittelyssä ja eteenpäin viemisessä työsuojeluvalltuutettu voi toimia tukihenkilönä. Työterveyshuollon tulee olla apuna, kun työntekijän terveys on vaarassa tai työstä aiheutuneet ongelmat eivät hoidu sairauspoissaoloilla, vaan asiat pitää käsitellä työpaikalla. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2018.)

Työhyvinvointiin vaikuttavat niin kielteiset kuin positiiviset tunnetilat. Kielteisiä tunnetiloja ovat työuupumus, työholismi ja työssä tylsistyminen. Työuupumus syntyy pitkittyneen stressin seurauksena, jolloin työntekijän voimavarat ehtyvät. Työholismiin kuuluu kielteinen mieliala samalla tavalla kuin työuupumukseen, mutta siinä on poikkeavana tekijänä korkea virittäytyneisyys. Sitä kuvataan pakonomaiseksi työskentelyksi, suorituskeskeisyydeksi, ylisitoutuneisuudeksi, perfektionismin, kielteisen mielialan ja ylenpalttisen työskentelyn kautta. Työssä tylsistymisellä tarkoitetaan tunnetilaa, johon liittyvät heikko vireystaso ja epämiellyttävät tuntemukset. Siinä keskeisenä osana on vahva tyytymättömyys työhön. (Mäkikangas ym. 2017, 106, 108, 110.) Tutkimuksen mukaan merkittävin työviihtyvyyden heikentävin tekijä on tekemättömien töiden paljous ja työtehtävien suuri määrä. Työviihtyvyyttä heikentää myös kodin tekemättömät työt, kiireestä johtuvien tekemättömien töiden määrä ja stressaavuus (Hirvikoski 2011, 46-48.)

Myönteisiä työhön liittyviä tunnetiloja ovat työn imu sekä työtyytyväisyys. Työn imua kuvaa korkea virittäytyneisyys ja mielihyvä. (Mäkikangas ym. 2017, 111.) Työn imuun liittyy myös työhön uppoutuminen, tarmokkuus ja omistautuminen työlle (Manka ym. 2007). Se koostuu työntekijän sitoutuneisuuden, pystyvyyden ja energisyyden kokemuksista. Työtyytyväisyys määritellään moniulotteiseksi työhön kohdistuvaksi myönteiseksi asenteeksi, jossa tunneperäiset elementit korostuvat. (Mäkikangas ym. 2017, 113.) Hirvikosken (2011, 48) tutkimuksen mukaan työviihtyvyyttä lisää työtehtävien sopiva määrä, toimivat ohjelmat sekä työtehtävien haasteellisuus. Positiivisesti työviih-

tyvyyteen vaikuttavat myös mahdollisuus päättää mitä työpäivän aikana tekee sekä se, että työtä on miellyttävä tehdä.

Erikssonin (2017, 75) tutkimuksen mukaan mieleinen työ edistää työhyvinvointia, suojaa stressiltä ja luo tasapainon yksityiselämän ja työn välille. Tutkimus oli suunnattu 45-64 -vuotiaiden työssäjaksamisen kokemuksista. Työn mielekkyys nousee, kun voi toteuttaa omia pyrkimyksiä ja arvostuksia työssä ja yksityiselämässä. Työmotivaatio heikkenee, jos organisaatio tai esimies ei kuuntele työntekijöitään. Luottamusta ja asioiden joustavuuden ohjautumista eteenpäin edistää neuvottelevat käytännöt ja keskustelu. Yhteisön tarjoamat tukitoimet ja ohjaukset vaikuttavat suuresti jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Autonominen, mieleinen ja arvopohjaltaan sopiva työ saa pysymään työssä ja sitoutumaan huomaamatta.

Työntekijä voi viitata työhyvinvoinnilla esimerkiksi omiin kokemuksiinsa terveysongelmista, työilmapiiristä ja työergonomiasta. Työlainsäädännössä puolestaan työhyvinvointi tarkoittaa turvallisen työn tekemistä asianmukaisissa työoloissa. (Mäkikangas ym. 2017, 104.) Työhyvinvoinnin edistämiseksi työntekijällä on vastuu ammatillisen osaamisensa ja työkykynsä ylläpitämisessä. Työnantajalla on tärkeä rooli vastata hyvästä johtamisesta, työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta sekä vastattava työympäristön turvallisuudesta. On tärkeää muistaa, että kaikki työntekijät työpaikalla voivat vaikuttaa myönteisesti ilmapiiriin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.)

Työyhteisössä, jossa voidaan hyvin, annetaan myönteistä palautetta, luotetaan ja ollaan avoimia, pidetään työmäärä aisoissa, säilytetään toimintakyky muutostilanteessa, uskalletaan kertoa ongelmista, pidetään yhtä työntekijöiden kanssa sekä kannustetaan ja innostetaan toisia. Hyvinvoiva työntekijä kokee itsensä tarpeelliseksi, tuntee työnsä tavoitteet, innostuu ja onnistuu työssään, saa hyödyntää osaamistaan ja vahvuuksiaan, on vastuuntuntoinen ja motivoitunut sekä saa palautetta työstään. (Työterveyslaitos 2018a.) Työhyvinvointiin vaikuttavat niin esimies, organisaatio, työ ja ryhmähenki (Manka ym. 2007).

2.3 Yhteisöllisyyden vahvistaminen osana työhyvinvointia

Työpaikan myönteisellä ilmapiirillä ja mukavilla työkavereilla on erittäin tärkeä merkitys myönteisten tunteiden ja työnilon lähteinä. Työpaikan myönteinen ilmapiiri näkyy

myös asiakastyytyväisyydessä. Työntekijöiden voidessa hyvin myös työn jälki paranee. Yhteisöllisyydestä löytyy voimaa, koska vastavuoroisuus, luottamus, yhteiset arvot ja aktiivinen toiminta kaikkien hyväksi lisäävät sosiaalista pääomaa. Työntekijöiden välinen luottamus vahvistuu, koska hyvässä vuorovaikutuksessa toisen osapuolen toiminta käy ennustettavaksi. Koko työyhteisön tavoittellessa yhteistä hyvää voimat eivät kulu muun muassa tietojen salailemiseen tai selän takana puhumiseen. (Manka & Larjovuori 2013.)

Yhteisöllisyys ja yhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus synnyttävät sosiaalista pääomaa. Sosiaalinen pääoma voidaan ymmärtää yhteisöllisiksi piirteiksi, jotka vahvistavat ja tukevat yhteisöä. Se on koko työyhteisön ja sen yksilöiden voimavara. Sosiaalinen pääoma auttaa yhteisten tavoitteiden saavuttamisessa, mutta sillä voi myös olla kielteisiä vaikutuksia. Jos yhteisö ei siedä erilaisuutta, sen vaikutus voi olla sulkevaa ja kaventavaa. Liian tiiviit sosiaaliset suhteet voivat aiheuttaa kuppikuntautumista, kiusaamista, syrjintää ja kateutta. (Manka & Manka 2016, 132.) Mikäli työyhteisössä sosiaalista pääomaa on vähän tai ei ollenkaan, tiedonkulku estyy, luovuus kaventuu ja sairastavuus nousee (Manka & Larjovuori 2013). Mankan ja Larjovuoren (2013) mukaan sosiaalisen pääoman puuttuessa organisaation toiminnasta tulee byrokraattista ja kankeaa, ja työntekijöiden motivoiminen hyviin suorituksiin voi olla sekä vaikeaa että kallista.

Lehtosen (2011, 92) tutkimuksen mukaan hoivatyössä työryhmän hyvä yhteishenki vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin. Työn suunnitteleminen ja toteuttaminen yhdessä lisäävät ryhmähenkeä. Palautteen antaminen toisille parantaa yhteistyötä. Yhteishenkeä lisäävänä asiana toimii työn suunnitteleminen ja toteuttaminen. Toisten huomioiminen, keskinäinen vastuunjako ja avunanto luovat paremman työilmapiirin. Tästä hyötyvät niin työnantaja ja työntekijä, kuin asiakkaat ja omaisetkin.

Työyhteisön yhteisöllisyyden edistäminen kannattaa, sillä korkean sosiaalisen pääoman työpaikoissa työntekijät sairastavat vähemmän ja jäävät myöhemmin eläkkeelle. Etenkin mielenterveysongelmien lisääntymisen on tutkittu liittyvän vähäiseen sosiaaliseen pääomaan ja yhteisöllisyyden vähyyteen työpaikalla. Hyvä työilmapiiri onkin tärkeä kannuste työpaikassa jatkamiseen ja työssä jaksamiseen, jopa merkittävämpi kuin mielekkäät työtehtävät tai palkitseminen. Myös hyvä ja oikeudenmukainen esimiestyö, joka on oleellinen osa yhteisöllisyyttä, voi ehkäistä ennen aikaista eläköitymistä. Työntekijät, jotka kokevat esimiestyön epätydyttäväksi, jäävät huomattavasti herkemmin ennenaikaisesti työstään pois, kuin he, jotka kokevat esimiestyön hyväksi. (Manka & Larjovuori

ri 2013.) Edellytys menestymiselle nykyisessä työelämässä on toimiva ja onnistunut yhteistyö, joka edellyttää yhteisöllisyyttä. Kukaan ei voi olla yksinään kaikissa tehtävissä toisia parempi, vaan paras lopputulos saavutetaan yhteistyön tuloksena. (Pölkki 2015.)

3 Työterveyshuolto työntekijän terveyden edistäjänä

Työterveyshuolto on toimintaa, jonka päämääränä on edistää työympäristön ja työn terveyttä ja turvallisuutta sekä toiminta- ja työkykyä työuran eri vaiheissa. Työterveyshuolto jaetaan sairaanhoitoon ja ennaltaehkäisevään toimintaan. Sen ammattihenkilöt ovat työterveyshoitajat ja työterveyslääkärit sekä he voivat käyttää toiminnassaan myös psykologeja, työhygieenikkoja, sosiaalialan asiantuntijoita sekä fysioterapeutteja. (Mäkkikangas ym. 2017, 195-196.)

Työterveyshuoltoa säätelee työterveyshuoltolaki. Sen tarkoituksena on työterveyshuollon, työntekijän sekä työnantajan yhteistoimin edistää työn ja työympäristön turvallisuutta ja terveellisuutta, työyhteisön toimintaa, työhön liittyvien tapaturmien ja sairauksien ehkäisyä sekä työntekijöiden työ- ja toimintakykyä sekä terveyttä työuran eri vaiheissa. Työnantajan velvollisuus on järjestää jokaiselle työntekijälle työterveyshuolto ja työntekijällä on velvollisuus osallistua työterveyshuollon terveystarkastukseen. (Finlex 2018.)

Työterveyslaitoksen mukaan (2018b) työterveyshoitajan tehtävänkuvaan kuuluu asiakasyritysten työterveyshuollon tarkoituksenmukainen ja taloudellinen kokonaissuunnittelu, toteuttamisen ja vaikuttavuuden seuranta, koordinointi sekä asiakasyritysten laadun kehittäminen tarpeiden mukaan. Työterveyshoitaja huolehtii oikeanlaisesta työterveyskäytännöstä yhteistyössä eri osapuolten ja asiantuntijoiden kanssa.

Työterveyshoitaja on terveydenedistämisen asiantuntija ja työterveyshuollon ammattihenkilö. Hän edistää psyykkistä, sosiaalista ja fyysistä terveyttä sekä työntekijöiden hyvinvointia. Työterveyshoitajan otettava työssään huomioon yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuvat muutokset sekä niiden vaikuttavuus työyhteisöjen ja työntekijöiden terveyteen. Työterveyshoitajan tehtäviin kuuluu niin terveysneuvonta, terveystarkastukset, työpaikkaselvitykset, työkyvyn seuranta ja edistäminen itsenäisesti ja yhteistyössä

työterveyslääkärin ja tarvittavien asiantuntijoiden kanssa, ensiapuvalmiuden suunnittelu sekä terveydenhoitotyöhön liittyvä koulutus ja työterveyshuoltopainotteinen sairaanhoito. (Työterveyslaitos 2018b.)

Työantaja on velvollinen järjestämään työterveyshuoltolain edellyttämät palvelut eli terveystarkastukset, työpaikkaselvitykset, työssä selviytymisen ja kuntoutumisen ohjaaminen, ensiavun järjestämiseen osallistuminen sekä tietojen antaminen, ohjaus ja neuvonta. (Työterveyslaitos 2018c.) Työntekijöiden terveydentilaa arvioidaan terveystarkastuksilla, jotka tekee pääsääntöisesti työterveyshoitaja. Terveystarkastuksissa annetaan tietoa riskeiltä suojautumiseksi ja kerätään tietoa työstä, arvioidaan kuntoutustarvetta, edistetään terveellisiä elämäntapoja sekä tuetaan ja arvioidaan työkykyä. Terveystarkastusten tavoitteena on tukea työntekijöiden terveyttä ja työssä selviytymistä. (Työterveyslaitos 2018d.)

Työpaikkaselvitykset sisältävät toimenpide-ehdotusten tekemisen työn turvallisuuden ja terveellisyyden parantamiseksi ja tarvittaessa työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin sekä työolosuhteiden ja työn turvallisuuden ja selvittäminen ja arviointi. Työssä selviytymisen ja kuntoutumisen ohjaamiseen kuuluu yhteistyön toteuttaminen muiden tahojen kanssa kuten terveydenhuolto, osatyökykyisen työntekijän työssä selviytymisen edistäminen ja seuranta sekä työkykyä ylläpitävät ja edistävät toimenpiteet. (Työterveyslaitos 2018c.)

Ensiavun järjestämiseen osallistuminen sisältää psyykkisten reaktioiden hallitsemiseksi tarvittava ohjaus ja neuvonta aloilla, joilla esiintyy väkivaltatilanteita tai on väkivallan uhkaa sekä työpaikkakohtaisen ensiapuvalmiuden suunnittelu ja arviointi. Tietojen antamiseen, ohjaukseen ja neuvontaan kuuluu työyhteisön toimivuuden edistäminen sekä tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus työn turvallisuutta ja terveellisyyttä sekä työntekijöiden terveyttä koskevissa asioissa. (Työterveyslaitos 2018c.) Työterveyshuoltoa ohjaa eettiset periaatteet, jotka ovat potilaan autonomian kunnioittaminen, riippumattomuus, hyvän tekeminen ja vahingon välttäminen sekä potilaiden tasapuolinen kohtelu. Työterveyshuollon toiminnassa on tärkeää, että toiminta ei kohdistu ainoastaan yksittäiseen potilaaseen, vaan potilaan työhön sekä työpaikan työyhteisöihin. Työterveyshuollon tulee aina pohtia asioita työpaikan näkökulmasta. (Martimo ym. 2018, 108.)

4 Kehittämistyön tarkoitus, tavoite ja tehtävä

Kehittämistyön tarkoituksena on edistää työntekijöiden työhyvinvointia virkistyspäivän avulla. Tavoitteena on lisätä yhteisöllisyyttä työyhteisössä ja sitä kautta vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin. Tehtävänä on järjestää virkistyspäivä Pohjois-Karjalan keskussairaalan Lasten ja nuorten osaston hoitohenkilökunnalle.

5 Kehittämistyön toteutus

5.1 Toiminnallinen kehittämistyö

Ammattikorkeakoulussa toiminnallinen opinnäytetyö on vaihtoehto tutkimukselliselle opinnäytetyölle. Toiminnallinen opinnäytetyö voi olla ohjeistamista, opastamista, toiminnan järjestämistä tai järjeistämistä. Se voi olla esimerkiksi ohje, ohjeistus tai opastus. Toiminnallisessa opinnäytetyössä on tärkeää, että siinä yhdistyy käytännön toteutus ja sen raportointi tutkimusviestinnän keinoin. (Vilka & Airaksinen 2003, 9.) On tärkeää, että toiminnallisessa työssä on toimeksiantaja. Toimeksiannetun opinnäytetyö avulla omaa osaamista voi näyttää laajemmin ja herättää kiinnostusta työelämään. Sen avulla voi harjoittaa omaa innovatiivisuutta työelämää kohtaan ja luoda suhteita. (Vilka & Airaksinen 2003, 16.) Tämän kehittämistyön toimeksiantajana toimi Joensuun keskussairaalan osasto 10A osastonhoitaja. Toimeksiantajan kanssa laadittiin toimeksiantosopimus.

On tärkeää tehdä toimintasuunnitelma toiminnallista opinnäytetyötä tehdessä. Siinä jäsentyvät asiat mitä tehdään, mitä olet tekemässä ja miksi tehdään. Toimintasuunnitelma on järkevää aloittaa lähtötilanteen kartoituksesta. On tärkeää selvittää, löytyykö aiheesta vastaavanlaisia ideoita ja ettei toista jo olemassa ollutta ideaa. On hyvä määrittää kohderyhmä ja idean tarpeellisuus kohderyhmässä sekä aiheeseen liittyvä tieto. Tämän jälkeen on helpompi määrittää toiminnallisen työn idea ja sen tavoitteet. Opinnäytetyö on ammatillisen ja persoonallisen kasvun väline sekä se kertoo ammatillisesti osaamisesta. (Vilka & Airaksinen 2003, 26-27, 65.)

Toiminnallinen opinnäytetyö voi olla projektityyppinen. Projekti on tavoitteellinen prosessi ja kestää tietyn ajan. Se voi olla rajattu tiettyyn kertaluontoiseen tuotokseen tai voi olla osa isompaa hanketta. Projektin onnistumisen kannalta sitä täytyy suunnitella, organisoida, seurata, toteuttaa, arvioida ja valvoa. (Vilka & Airaksinen 2003, 47-48.) Tässä kehittämistyössä toiminnallinen osuus toteutettiin virkistyspäivän muodossa. Virkistyspäivän tarkoitus oli lisätä yhteisöllisyyttä työyhteisössä ja sitä kautta vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä on tärkeää määrittää kohderyhmä. Toiminnallisen opinnäytetyön kokonaisarvioinnissa pystytään myös hyödyntämään kohderyhmää. Kohderyhmältä voi pyytää palautetta esimerkiksi tuotteen käytettävyydestä. (Vilka & Airaksinen 2003, 40.) Kehittämistyön tuotos eli virkistyspäivä pidettiin Lasten ja nuorten osaston hoitohenkilökunnalle, joka toimii kohderyhmänä tälle kehittämistyölle. Palautetta päivästä kysyttiin kohderyhmältä suullisesti.

5.2 Kehittämistyön prosessi

Kehittämistyön prosessi käynnistyi elokuussa 2018. Toimeksiantoa kysyttiin Joensuun keskussairaalan Lasten ja nuorten osaston osastonhoitajalta. Osastonhoitajaan oltiin yhteydessä sähköpostin välityksellä, ja hän lupautui kehittämistyön toimeksiantajaksi. Toimeksiantajan kanssa keskusteltiin kasvotusten, jolloin käytiin läpi käytännön toteutusta ja ehdotettiin virkistyspäivää hoitohenkilökunnalle.

Osastonhoitaja innostui asiasta, koska hoitohenkilökunta oli jo aiemmin tuonut ilmi halukkuutensa virkistyspäivään osallistumiseen. Esimiehillä ei ollut sillä hetkellä aikaa suunnitella virkistyspäivää itse. Toimeksiantajan puolelta ei tullut ehdotuksia tai rajoituksia koskien päivän kulkua, vaan saatiin suunnitella se itse. Toimeksiantajan kanssa sovittiin, että he tarjoavat retkievät päivään.

Elokuun lopulla osallistuttiin kehittämistyön pienryhmäohjauksiin, minne laadittiin aihe-suunnitelma. Ohjauksissa kuunneltiin muiden kehittämistöiden aihe-suunnitelmia, mistä saatiin vinkkejä omankin kehittämistyön toteutukseen. Aiheelle saatiin hyväksyntä ohjaajilta, minkä jälkeen aloitettiin kirjoittamaan tietoperustaa kehittämistyölle. Läheteitä etsittiin ja tietoperustaa kirjoitettiin elokuun lopusta lokakuun loppuun saakka. Kehittämistyön aihe rajattiin tiiviiksi kokonaisuudeksi, sillä haluttiin, että siinä tulisi esiin

vain tietyt aihealueet. Vilkan ja Airaksisen mukaan (2003, 56) aineiston ja tiedon kerääminen tulee harkita huolella toiminnallisessa työssä. Tähän myös pyrittiin.

Virkistyspäivän toteuttamisen jälkeen jaettiin mielipiteet päivästä yhdessä työparin kanssa ja jatkettiin raportin kirjoittamisella. Toimeksiantajaan oltiin yhteydessä onnistuneesta virkistyspäivästä ja hyvästä palautteesta. Virkistyspäivän jälkeen jatkettiin raportin kirjoittamista. Raportin kirjoittamisen ohessa osallistuttiin pienryhmäohjauksiin, mistä saatiin lisää vinkkejä kehittämistyössä etenemiseen.

5.3 Virkistyspäivän suunnittelu ja toteutus

Kehittämistyön toiminnallisen osuuden eli virkistyspäivän suunnittelu alkoi tietoperustan hahmottamisen jälkeen. Toiminnallista osuutta mietittiin ja haluttiin järjestää työntekijöille virkistystä arkeen ja yhdessä tekemistä kiireisen työelämän keskelle. Toimeksianto saatiin Pohjois-Karjalan keskussairaalan Lasten ja nuorten osaston osastonhoitajalta.

Tämän kehittämistyön toiminnallisen osuuden eli virkistyspäivän tarkoituksena on edistää työntekijöiden työhyvinvointia. Kohteeksi valittiin luonto, koska luonnossa liikkumisen on huomattu edistävän mielenterveyttä ja hyvinvointia. Tutkimusten mukaan luonnon läheisyys elinympäristössämme lisää onnellisuutta ja vähentää sairastavuutta. Ihmisen hyvinvointia lisäävät luonnon näkeminen, kokeminen ja aktiivinen luonnossa tekeminen. Luonnossa liikkuminen vähentää stressiä, kohentaa mielialaa, saa aikaan positiivisia ajatuksia, sosiaalinen hyvinvointi lisääntyy, verenpaine alenee, fyysiset oireet vähenevät (jännittyneisyys, päänsärky) sekä fyysinen aktiivisuus lisääntyy (houkuttaa liikkumaan uudestaan). (Mielenterveystalo 2018.)

Virkistyspäivän ajankohta mietittiin yhdessä työparin kanssa tarkasti ja sitä ehdotettiin toimeksiantajalle. Sovittu ajankohta auttoi kehittämistyön toiminnallisen osuuden suunnittelussa ja tuottamisessa. Ajankohdaksi valikoitui aamupäivä, jotta ilta- ja yövuorojen työntekijät saivat mahdollisuuden osallistua päivään. Näin myös maksimoitiin osallistujamäärä, sillä pelkästään aamuvuorolaiset eivät päässeet osallistumaan. Osastonhoitajan ansiosta virkistyspäivä saatiin työntekijöille työajaksi, jolloin osallistujamäärä kasvoi entisestään. Aamuvuoroon jäi sellaiset työntekijät, jotka eivät ilmaisseet halukkuuttaan osallistua päivään.

Esite virkistyspäivästä kirjoitettiin syyskuun lopulla A4-kokoiselle Word-tiedostolle, mikä vietiin osaston ilmoitustaululle työntekijöiden nähtäville (Liite 1). Haluttiin, että esitteestä tulisi selkeä ja se herättäisi mielenkiinnon päivää kohtaan. Esitteessä kerrottiin mitä aiomme tehdä, milloin ja missä. Esitteeseen laadittiin myös suuntaa antava aikataulu helpottamaan päivän kulkua. Esitteen avulla kerättiin osallistujalista päivään. Tarkoituksena oli järjestää patikointipäivä Kalliojärvelle, jossa matkan varrella pysähdyttäisiin laavulle syömään eväitä ja keskustelemaan vapaamuotoisesti sekä tietoperustaa hyödyntäen työhyvinvoinnista, yhteisöllisyydestä työyhteisössä ja työterveyshuollon merkityksestä työntekijän hyvinvointiin.

Suunnitteluvaiheessa virkistyspäivälle laadittiin myös varasuunnitelma, jos sää olisi sateinen tai myrskyinen. Mikäli näin olisi ollut, suunnitelmana olisi ollut Kuhasalon laavu, jossa olisi voitu toteuttaa pääpiirteittäin sama ohjelma, mutta sisätiloissa. Virkistyspäivää ajatellen luotiin Whatsapp -ryhmä, johon lisättiin työntekijät, jotka olivat ilmoittaneet osallistuvansa päivään. Ryhmän avulla pystyttiin jakamaan tietoa päivästä ja mahdollisista siihen liittyvistä muutoksista ajallaan. Ryhmän tarkoitus oli mahdollistaa työntekijöiden mielipiteet virkistyspäivään liittyen. Ryhmän tarkoituksena oli myös toimia jatkossa yhteisöllisyyden edistäjänä työyhteisössä.

Virkistyspäivä pidettiin sovitusti perjantaina 2.11.2018 klo 09:00–14:00 Kalliojärvellä. Heti aamulla Whatsapp-ryhmässä osallistujille ilmoitettiin aiemmin ilmoitetun suunnitelman pitävän. Kuljetukset Kalliojärvelle oli sovittu etukäteen ja reitti oli neuvottu niille osallistujille, joille paikka oli ennestään tuntematon. Virkistyspäivän aamuna retkievääät haettiin Joensuun keskussairaalan Ravintokeskukselta virkistyspäivän pitäjien toimesta. Tämän jälkeen lähdettiin ajamaan kohti määränpäättä. Ensimmäiseksi kokoonnuttiin yhdessä Kalliojärvellä ja kerrottiin päivän etenemisestä sekä jaettiin retkievääät kunkin osallistujan reppuihin. Tämän jälkeen lähdettiin yhdessä kävelemään merkattua reittiä, josta toinen meistä työpareista poikkesi reitiltä suoraan laavulle tekemään nuotiota makkaran paistoa varten ja valmistelemaan eväshetkeä. Toinen meistä työpareista kiersi pidemmän reitin yhdessä työntekijöiden kanssa, mikä päättyi laavulle.

Ryhmän tultua laavulle alkoi makkaran paisto ja eväiden syönti. Samalla keskusteltiin vapaamuotoisesti työntekijöiden työhyvinvoinnista ja yhteisöllisyydestä sekä työterveyshuollon merkityksestä osana työhyvinvointia. Kaikki työntekijät osallistuivat vapaamuotoiseen keskusteluun. Usealle työntekijälle virkistyspäivä oli ensimmäinen, missä oli koskaan ollut, ja pieni osa oli osallistunut virkistyspäivään useampi vuosi sitten.

Evästuokion jälkeen lähdimme kävelemään takaisin parkkipaikalle päin. Sovittiin, että halukkaat voivat kävellä pidemmän reitin takaisin parkkipaikalle ja ne, jotka eivät halua patikoida enää niin pitkää matkaa, lähtevät suoraan lyhintä reittiä parkkipaikalle pelailemaan loppuryhmää odotellessa. Tässä kohtaa jakauduttiin puoliksi. Toinen meistä työpareista lähti toisen ryhmän mukaan ja toinen otti haltuunsa toisen ryhmän. Ensin paikalla olleen ryhmän kanssa pelattiin erä Mөлkkyä. Pelin pelaaminen oli hauskaa ja oli ilo huomata, kuinka työntekijät heittäytyivät peliin ja pitivät hauskaa. Toinen ryhmä pysähteli patikoinnin varrella ottamaan kuvia ja nauttimaan luonnosta. Saapuessamme parkkipaikalle ja osallistujia kiitettiin päivään osallistumisesta. Päivään osallistuneista neljä työntekijää lähti töihin iltavuoroon ja loput lähtivät kotiin. Iltavuorolaiset eivät kokeneet kertomansa mukaan päivää liian raskaaksi, koska aamupäivä oli ollut energiaa antava ja virkistävä. Iltavuoro oli suunniteltu alkavaksi kello 14:30, joten työntekijät ehtivät hyvin paikalle.

5.4 Virkistyspäivän arviointi

Virkistyspäivään osallistuneilta kysyttiin suullista palautetta päivästä. Kaikki olivat sitä mieltä, että päivä oli onnistunut ja tarpeellinen. Suurin osa virkistyspäivään osallistuneista toi ilmi, että päivässä mieluisinta oli luonnossa liikkuminen ja yhdessä olo. Työntekijät kokivat hyödylliseksi teoretiedon, mitä kävimme päivän aikana läpi työntekijöiden työhyvinvoinnista, yhteisöllisyydestä työyhteisössä sekä työterveyshuollon merkityksestä.

Kehitettävänä asiana esiin nousi virkistyspäivän ajankohta. Työntekijät olisivat toivoneet, että virkistyspäivä olisi ollut jo aiemmin syksyllä, jotta sää olisi ollut miellyttävämpi luonnossa liikkumiseen. Virkistyspäivää ei ollut mahdollista järjestää aiemmin, koska kehittämistyön prosessi käynnistyi vasta elokuussa, ja tietoperustaa tuli kirjoittaa ennen päivän toteuttamista. Seuraavaa virkistyspäivää suunnitellessa työntekijät pyrkivät ottamaan ajankohdan huomioon paremmin. Eräs työntekijä toi esille turvallisuuden ja ehdotti ensiapuvälineiden mukaan varaamista seuraavaa virkistyspäivää pidettäessä.

Päivä eteni hyvin pieniä poikkeuksia lukuun ottamatta. Poikkeukset liittyivät lähinnä päivän aikataulutukseen. Reitin kiertämiseen kului vähemmän aikaa, kuin mitä oli suunniteltu. Lisäksi nuotiolla aikaa kului suunniteltua vähemmän ja ajan runsauden

vuoksi täytyi improvisoida. Alkuperäinen suunnitelma oli, että laavulta patikoidaan suoraan takaisin autoille. Kuitenkin aikaa jäi oletettua enemmän, joten halukkaat pystyivät lähtemään kiertämään pidempää reittiä takaisin. Ne, jotka eivät halunneet enää vaeltaa niin pitkää reittiä, lähtivät suunniteltua lyhyempää reittiä pitkin takaisin. Lyhyen reitin kiertäneille jäi vielä aikaa pelailta yhdessä Mөлkkyä, joka oli varattu mukaan juuri tällaisia tilanteita mielessä pitäen. Haastetta toi myös eväiden epäkäytännöllinen pakkaaminen ja kuljettaminen laavulle. Eväät oli pakattu isoihin astioihin, mitkä meidän piti erikseen pussittaa ja jakaa tasaisesti kaikkien osallistujien reppuihin. Tähän kului ylimääräistä aikaa. Kuitenkaan nämä asiat eivät sotkeneet päivän aikataulua tai kulkua.

6 Pohdinta

6.1 Virkistyspäivän tarkastelu

Kehittämistyön tarkoituksena oli edistää työntekijöiden työhyvinvointia virkistyspäivän avulla. Tavoitteena oli lisätä yhteisöllisyyttä työyhteisössä ja sitä kautta vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin. Tehtävänä oli järjestää virkistyspäivä Pohjois-Karjalan keskussairaalan Lasten ja nuorten osaston hoitohenkilökunnalle. Virkistyspäivästä oli hyötyä työntekijöille ja sen pitäminen auttoi osaston esimiestä muistamaan virkistyspäivien tärkeyden osana työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä lisäävänä tekijänä.

Kehittämistyössä päästiin tavoitteeseen. Virkistyspäivän aikana oli hienoa huomata, kuinka työntekijät rentoutuivat ja keskustelivat muustakin kuin työasioista. Ilmapiiri oli iloinen ja naurua riitti. Kaikki osallistujat tekivät yhteistyötä keskenään niin nuotiopaikalla kuin pelienkin lomassa. Lisäksi osallistujat kokivat erittäin mieluisana viettää aikaa yhdessä muuallakin, kuin työpaikalla. Koirien mukana ololla oli positiivista vaikutusta ilmapiiriin. Ihmiset seurasivat eläinten touhuamista ja koirat toimivat niin sanottuina terapiakoirina. Niin ihmiset kuin koiratkin viihtyivät luonnossa.

Virkistyspäivän aikana työntekijöiden kanssa keskusteltiin erilaisista toiveista ja ajatuksista virkistyspäiviä koskien. Työntekijöiltä kysyttiin muun muassa ”Millaiset virkistyspäivät olisivat mieluisia?” ja ”Miten usein virkistyspäiviä olisi hyvä pitää?”. Useat

työntekijöistä ehdottivat retkeilyä luonnossa sekä virkistäytymistä jonkin toiminnon, kuten esimerkiksi melomisen lomassa. Kaikki osallistujat olivat sitä mieltä, että virkistyspäiviä olisi hyvä järjestää 1-2 kertaa vuodessa. Tämä kysymys saikin työntekijät pohtimaan jo uutta virkistyspäivää ensi keväälle.

Työterveyshuollolla on tärkeä rooli työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämässä ja työyhteisön parantamisessa. Työhyvinvointikyselyissä kartoitetaan työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Työterveyshuollon olisi tärkeää keskustella esimiesten kanssa virkistyspäivien järjestämisen tärkeydestä ja sitä kautta työterveyshuolto voisi olla kehittämässä virkistyspäiviä yhdessä työntekijöiden ja esimiesten kanssa.

Työhyvinvointiin vaikuttavat vuorovaikutussuhteet, työolosuhteet sekä työntekijään itseensä liittyvät asiat, kuten perhe ja elämäntilanne. Kuormittava elämäntilanne ja voimavarojen väheneminen kuormittavat työhyvinvointia. (Tuula Lehtonen 2011, 95-99.) Virkistyspäivän huomattiin parantavan yhteisöllisyyttä. Työntekijät olivat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja unohtivat hetkeksi työt. Yhteisöllisyyden parantuminen näkyi myös Whatsapp -ryhmän jatkamisena. Alun perin virkistyspäivälle tarkoitettu ryhmä muuttui koko osaston yhteiseksi yhteydenpitoryhmäksi, missä työntekijät kertovat kuulumisistaan ja vaihtavat ajatuksiaan myös vapaa-ajalla. Whatsapp -ryhmään lisättiin työntekijät, jotka eivät päässeet osallistumaan virkistyspäivään. Virkistyspäivästä kiiteltiin kovasti päivän päätteeksi ja jälkikäteen. Osastonhoitajalle kerrottiin esille nousseet palautteet virkistyspäivästä suullisesti. Osastonhoitaja oli myönteinen ajatukselle, että virkistyspäiviä toteutettaisiin jatkossa.

6.2 Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus

Luotettavuutta voidaan arvioida laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen arviointikriteerein. Kvalitatiivisella tutkimuksella on useita merkityksiä hoitotieteelle ja -työlle. Terveystieteiden ja hoitotyössä hyödynnetään eri menetelmin kerättyä tietoa sairauksien ja terveyden kokemuksista ja hoitokokemuksista ja niiden merkityksistä ihmisille. Kvalitatiivinen tutkimus on lisännyt kriittistä ja uutta näkökulmaa näyttöön perustuvan toiminnan arviointiin. Yksi keskeinen merkitys kvalitatiivisessa tutkimuksessa on sen keino lisätä ymmärrystä tutkittavasta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015, 74.)

Lähdeluettelon avulla lukija voi katsoa, minkä tyyppisiä lähteitä tekijä on käyttänyt. Lähdeluettelosta voidaan osoittaa muun muassa alan tuntemuksen ajantasaisuuden, kotimaiset ja kansainväliset yhteydet sekä tutkimusperinteen tuntemuksen. (Hirsjärvi ym. 2008, 350.) Tuoreita lähteitä käyttäessä tutkittu tieto on ajantasaista ja luotettavaa. Monilla aloilla tutkimustieto muuttuu nopeasti ja aiemman tiedon katsotaan kumuloituvan uuteen tutkimustietoon. Oppi- tai käsikirjoja ei tule mielellään käyttää, koska niiden tieto on voinut kulkeutua monen käden kautta. (Hirsjärvi ym. 2008, 109.)

Tässä kehittämistyössä käytettiin pääasiassa alle kymmenen vuotta vanhoja lähteitä, jotta tieto on ajankohtaista. Lähdeluettelossa esiintyy muutama yli kymmenen vuotta vanha lähde, koska tutkittavasta aiheesta ei löytynyt tuoreempaa tietoa. Vanhempia lähteitä käyttäessä oltiin kriittisiä tiedon suhteen sekä kirjailijat ja kirjoittajat ovat olleet tunnettuja. Lähteinä käytettiin niin kirjoja kuin internet-sivustoja, esimerkiksi Työterveyslaitoksen -sivuja sekä erilaisia tutkimuksia ja artikkeleita lisäämään tiedon luotettavuutta. Oppikirjoja tässä kehittämistyössä on käytetty harkiten. Oppikirjat, jotka valittiin olivat alamme kurssikirjoista ja oppikirjojen lähteet ovat luotettavista lähteistä.

Luotettavuuden kriteereitä ovat vahvistettavuus, riippuvuus, uskottavuus ja siirrettävyys. Uskottavuus kuvaa sitä, että tulokset on kerrottu selkeästi, jotta lukija ymmärtää lukemansa. Tärkeänä luotettavuuskysymyksenä pidetään aineiston ja tulosten kuvausta. Tutkittu tieto on pitänyt kirjoittaa mahdollisimman tarkasti. Siirrettävyys taas kuvaa sitä, miten tulokset voisi siirtää muuhun tutkimusympäristöön, eli kontekstiin. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015, 197-198.) Tässä kehittämistyössä siirrettävyys on toteutettu virkistyspäivän järjestämisenä, jonka suunnittelussa on käytetty kehittämistyömme tietoperustaa. Luotettavuutta antaa hyvä tietoperusta ja kehittämistyön etenemisestä pidetty päiväkirja. Uskottavuutta lisää kriittisesti valitut lähteet ja ajantasaiset tutkimukset. Vahvistettavuus näkyy tarkkana kirjaamisena kehittämistyön prosessista.

Tutkimuspäiväkirja on hyvä apuväline tutkimuksen seuraamisessa ja edistämisessä. Havainnot, mietteet, ideat ja kysymykset sekä suunnitelmat on hyvä kirjata ylös esimerkiksi vihkoon. (Hirsjärvi ym. 2008, 45.) Tässä kehittämistyössä pidettiin päiväkirjaa työn etenemisestä, jotta asiat eivät unohtuisi sekä kehittämistyön rakenne pysyisi kronologisessa järjestyksessä. Tieto on luotettavaa, koska asiat on jo kertaalleen kirjoitettu ylös.

Plagiointi eli luvaton lainaaminen on jonkun toisen julkituoman käsikirjoituksen, artikkelin, tutkimussuunnitelman tai käännöksen esittämistä omana. Plagiointia on niin suora kuin mukailleen tehty kopiointi. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 9.) Kehittämistyössä oleva tieto kirjoitettiin tiivistäen ja omin sanoin, jotta suoraa lainausta ei tullut. Kehittämistyö kirjoitettiin Karelia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyön ohjeistuksen mukaisesti.

Eettisyyden osalta kehittämistyöhön aiheeseen paneuduttiin yhdessä ja aiheesta otettiin selvää etukäteen. Kehittämistyössä yksityisyydensuoja ja vaitiolovelvollisuus toteutuivat. Kehittämistyön palautteiden keruu suoritettiin anonyymisti. Toimeksiantosopimusta ei liitetty kehittämistyöhön, jotta yksityisyydensuoja säilyy.

6.3 Ammatillinen kasvu

Kehittämistyön tekeminen koskien työntekijän työhyvinvointia, yhteisöllisyyttä työyhteisössä sekä työterveyshuoltoa osana työntekijän terveyden edistämistä oli mielenkiintoinen ja ajankohtainen aihe. Virkistyspäivän toteutuminen antoi uutta näkökulmaa osana työhyvinvointia ja muistutti toiminnan tärkeydestä. Virkistyspäivien pitäminen koetaan tärkeäksi ja sillä on runsaasti positiivisia vaikutuksia työyhteisöön. Aihe oli meille molemmille tärkeä. Aiheesta kirjoittaminen ja päivän toteuttaminen toimi vahvana osana ammatillista kasvuamme.

Tulevina terveydenhoitajina haluamme olla ammattilaisia, jotka kykenevät edistämään eri-ikäisten ihmisten terveyttä. Kehittämistyötä tehdessä huomattiin, kuinka suuri merkitys työterveyshuollolla voi olla työntekijän hyvinvointiin. Nykypäivänä työterveyshuollon on tärkeää osallistua ja olla tietoinen työyhteisöstä ja sen toimintamalleista. Mielestämme työterveyshuolto voisi paneutua vielä enemmän työntekijöiden hyvinvointiin ja tulla kuulluksi työpaikoilla. Tulevina terveydenhoitajina haluamme viedä tätä asiaa eteenpäin.

Kehittämistyön kirjoittaminen antoi uutta näkökulmaa aiheesta. Se antoi teoretietoa eri aihealueista, mitä pystyttiin hyödyntämään ja jakamaan virkistyspäivän avulla työntekijöille. Virkistyspäivän pitäminen auttoi ymmärtämään, kuinka tärkeää työntekijöille on saada viettää aikaa yhdessä myös muualla, kuin työpaikalla.

6.4 Kehittämistyön hyödynnettävyys ja jatkokehittämismahdollisuudet

Kehittämistyötä voidaan jatkossa hyödyntää siten, että työyhteisö järjestää säännöllisesti virkistyspäiviä työntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi ja yhteisöllisyyden lisäämiseksi. Virkistyspäivän runkoa voidaan hyödyntää seuraavien virkistyspäivien suunnittelussa. Virkistyspäivillä on myönteisiä vaikutuksia työssä jaksamiseen ja yhteisöllisyyden määrän lisääntymiseen työyhteisössä.

Jatkokehittämismahdollisuutena kehittämistyölle voidaan tehdä tutkimusta, miten säännölliset virkistyspäivät vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen työyhteisössä. Virkistyspäiviä voitaisiin järjestää kaksi kertaa vuodessa vähintään kahden vuoden ajan. Tämän jälkeen työntekijöiltä kysyttäisiin kokemuksia säännöllisten virkistyspäivien vaikutuksista. Palautteessa otettaisiin huomioon positiiviset ja negatiiviset asiat. Toisena kehittämismahdollisuutena työterveyshuolto voisi ottaa käytäntöön huolehtia siitä, että työpaikoilla järjestettäisiin säännöllisesti virkistyspäiviä.

Toinen tämän kehittämistyön tekijöistä oli järjestämässä toista virkistyspäivää Lasten ja nuorten osastolle. Toinen virkistyspäivä osaston hoitohenkilökunnalle toteutui jo keväällä 2019. Virkistyspäiviä pyritään pitämään myös jatkossa säännöllisin väliajoin.

Lähteet

- Eriksson, T. 2017. Ikääntyvät ja työhyvinvointi – 45–64-vuotiaiden työssäjaksamiskokemuksia. University of Jyväskylä.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7096-3>, 30.01.2020
- Hirsjärvi, S., Remes, P & Sajavaara, P. 2008. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Hirvikoski, P. 2011. Kokemuksia työhyvinvoinnista – Työhyvinvointiin ja työviihtyvyyteen vaikuttavien tekijöiden tarkastelua. Sosiaalipsykologian pro gradu - tutkielma. Tampereen yliopisto.
<http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-21881>, 19.12.2018.
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. 2018. Työssä jaksaminen.
<https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuojelu-ja-hyvivointi/tyossajaksaminen/>, 22.09.2018.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2015. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Lehtonen, T. 2011. Työhyvinvoinnin määrittäminen hoivatyöntekijöiden tarinoissa. Sosiaalityön lisensiaatintutkimus. Tampereen yliopisto.
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/76570/lisuri00141.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, 14.12.2018.
- Manka., M-L, Kaikkonen., M-L & Nuutinen., S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön - Eväitä kehittämistyön avuksi.
<https://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>, 22.09.2018.
- Manka, M-L & Larjovuori, R-L. 2013. Yhteisöllisyydellä menestykseen – opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen.
<http://docendum.fi/wp-content/uploads/2013/03/SosCap-opas-1.pdf>, 30.1.2020.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Martimo, K-P., Uitti, J. & Antti-Poika, M. (toim.) Työstä terveyttä. 2018. Helsinki: Duodecim.
- Mielenterveystalo. 2018. Luonnon vaikutus hyvinvointiin.
https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-opaat/opaat/tietoa_luonnon_hyvinvointivaikutuksista/Pages/luonnon_vaikutus_hyvinvointiin.aspx#fyysinen_aktiivisuus, 22.09.2018.
- Mäkikangas, A., Mauno, S., & Feldt, T. (toim.) 2017. Tykkää työstä – työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: Ps-kustannus.
- Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.
- Pölkki, P. 2015. Miten yhteisöllisyys näyttäytyy voimavarana työyhteisössä?
<https://sairaanhoitajat.fi/lehti/jutut/miten-yhteisollisyys-nayttaytyy-voimavarana-tyoyhteisoissa/>, 28.09.2018.
- Suomen lakimiesliitto – Finlands Juristförbund ry. Kehityskeskustelu –opas. Star-Offset Oy, Helsinki 2010.
https://www.lakimiesliitto.fi/site/assets/files/19727/kehityskeskusteluopas_nettiin.pdf, 1.4.2020.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. 2018. Työhyvinvointi.
<https://stm.fi/tyohyvinvointi>, 22.09.2018.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012.
 Hyvä tieteellinen käytöntä ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa.
https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf, 17.01.2020.
- Työsuojeluhallinto 2015-2020. Työterveyshuolto.

- <https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto>,
5.3.2020
- Työterveyshuoltolaki. Finlex. 2018.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>, 02.10.2018.
- Työterveyslaitos. 2018a. Työhyvinvointi.
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>, 22.09.2018.
- Työterveyslaitos. 2018b. Työterveyshenkilöstö.
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/tyoterveyshenkilosto/>,
14.12.2018.
- Työterveyslaitos. 2018c. Palvelujen järjestäminen.
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/palvelujen-jarjestaminen/>,
02.10.2018.
- Työterveyslaitos. 2018d. Terveystarkastukset.
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/terveystarkastukset/>,
02.10.2018.
- Työturvallisuuskeskus. 2019. Työterveyshuolto.
https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyoterveyshuolto, 06.01.2019.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Tammi.
- World Health Organization, 2010, Mental health and well-being at the workplace – protection and inclusion in challenging times.
http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0018/124047/e94345.pdf,
17.02.2020.

VIRKISTYSTÄ PÄIVÄÄN PE 2.11.2018

Tervetuloa ulkoilemaan yhdessä Kalliojärven kierrokselle!

Ohjelmassa Kalliojärven kierroksen patikointia (pituus n. 4km, korkeuserojen vuoksi matkassa menee n. 1h), jonka jälkeen evästellään ja jutustellaan yhteisöllisyydestä työyhteisössä sekä työhyvinvoinnista.

Aikataulu:

-Lähtö autolla klo. 9:00 keskussairaualta

-Patikointi klo. 09:30-11:00

-Nuotiolla evästellään ja jutustellaan klo. 11:00-12:30

-Patikointi takaisin parkkipaikalle ja Molkyn pelaamista klo. 12:30-13:45

-Lähtö takaisin viimeistään klo. 13:45

Aikataulu on suuntaa antava, mutta mahdollistaa sen, että ilta- ja yövuoroon menevät pääsevät myös mukaan!

Ota mukaasi hyvät ulkoiluvaatteet ja iloista mieltä!

Siun soten ravintokeskus tarjoaa retkievää kuumia juomia lukuun ottamatta.



Lisätietoa (<http://www.joensuu.fi/kalliojarvi>)

Osallistujat