

# HOITOTYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTI TYÖPÄIVÄN AIKANA

Infograafi työhyvinvoinnin edistämisen tueksi



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Sairaanhoitaja, Forssa

Kevät, 2021

Katri Kirjavainen

Mikaela Stenholm

Sairaanhoitaja

Tiivistelmä

Forssa

---

Tekijä	Katri Kirjavainen ja Mikaela Stenholm	Vuosi 2021
Työn nimi	Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi työpäivän aikana. Infograafi työhyvinvoinnin edistämisen tueksi	
Ohjaajat	Katri Pärssinen	

---

## TIIVISTELMÄ

Työhyvinvoinnin pohja koostuu työntekijän psyykkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista, mutta työhyvinvointiin vaikuttavat laajalti myös työympäristö, työyhteisö, työprosessit ja työn johtaminen. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä teoria- ja tutkimustietoon perustuva infograafi hoitotyöntekijöille työhyvinvoinnin edistämiseksi työpäivän aikana. Opinnäytetyön tavoitteena oli edistää hoitotyöntekijöiden tietoisuutta työhyvinvoinnista ja tuoda julki työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja konkreettisia keinoja sen edistämiseksi. Opinnäytetyön tilaajana toimi Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymä.

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Toiminnallisena osuutena syntyi infograafi, jonka tavoitteena on tukea ja motivoida hoitotyöntekijöitä huolehtimaan omasta työhyvinvoinnistaan työpäivän aikana. Infograafi on teos, joka on visuaalisesti huomiota herättävä ja se sisältää lyhyitä tekstiosioita. Infograafin tavoitteena on välittää tietoa nopeasti ja yksinkertaisesti.

Opinnäytetyön tuloksissa on ilmennyt, että hoitotyöntekijöiden hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat kiire, liiallinen työkuormitus, vaihtelevat työajat, työntekijän henkilökohtainen terveys, asenne työtä kohtaan, osaaminen ja itseluottamus, sekä työnjohtaminen. Omaa työhyvinvointia voi edistää työpäivän aikana asennoitumalla oikein, olemalla rohkea ja uskaltamalla jakaa tunteitaan, arvostamalla omaa ja muiden työtä, muistamalla että et tee työtä yksin, ottamalla työpäivän kerrallaan ja kehittämällä itseäsi sekä omaa osaamistasi.

Tilaaorganisaation toiveena oli tuotos, jonka avulla hoitotyöntekijät voivat vaikuttaa omaan työhyvinvointiin työpäivän aikana. Tämän perusteella infograafiin on kerätty konkreettisia keinoja edistää työhyvinvointia.

Avainsanat Työhyvinvointi, hoitotyö, infograafi, hoitotyöntekijä

Sivut 43 sivua ja liitteitä 1 sivu

Nurse

**Abstract**

Forssa

---

Author	Katri Kirjavainen ja Mikaela Stenholm	Year 2021
Subject	Well-being at work of nurses during the workday. Infograph to support the promotion of well-being at work	
Supervisors	Katri Pärssinen	

---

#### ABSTRACT

The basis of well-being at work consists of the employee's mental and physical well-being, but well-being at work is also widely influenced by the work environment, work community, work processes and work management. The purpose of this thesis was to make an infograph for nursing workers based on theoretical and researched data to promote well-being at work during the workday. The aim of this thesis was to promote awareness of nurses about well-being at work and also to reveal the factors that affect well-being at work and concrete ways to promote it. The thesis was commissioned by the Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymä.

The thesis was carried out as a practice-based thesis. The output of the practice-based part was an infograph, which aims to support and motivate nursing workers to take care of their own well-being at work during the workday. Infograph is a work that is visually eye-catching and contains short text sections. The aim of the infograph is to convey information quickly and simply.

The results of the thesis have shown that factors affecting nurses' well-being at work include hurry, excessive workload, variable working hours, the employee's personal health, attitude towards work, competence and self-confidence and work management. You can promote your own well-being at work during the workday by positioning yourself correctly, being brave and daring to share your feelings, appreciate your own and others' work, remembering that you are not working alone, taking a workday at a time and developing yourself and your skills.

The client organization's wish was an output that would allow nurses to influence their own well-being at work during the workday. Based on this, the infograph was created by collecting concrete ways to promote well-being at work.

Keywords Well-being at work, nursing, infograph, nursing worker

Pages 43 pages and appendices 1 page

## Sisälllys

1	Johdanto .....	1
2	Työhyvinvointi .....	3
2.1	Työhyvinvointiin liittyvät käsitteet.....	4
2.2	Työhyvinvoinnin portaat .....	6
2.2.1	Psyko-fysiologisuus .....	7
2.2.2	Turvallisuus.....	9
2.2.3	Liittyminen .....	10
2.2.4	Arvostus.....	10
2.2.5	Itsensä toteuttaminen.....	11
3	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät hoitotyössä .....	12
4	Työhyvinvoinnin edistäminen työpäivän aikana .....	17
5	Infograafi .....	22
6	Tarkoitus, tavoite ja opinnäytetyön kysymykset.....	22
7	Opinnäytetyön toteuttaminen .....	23
7.1	Suunnitteluvaihe .....	23
7.2	Tiedonhaku.....	24
7.3	Toteutusvaihe .....	25
7.4	Infograafin tekeminen .....	26
7.5	Viimeistelyvaihe .....	27
7.6	Eettisyys ja luotettavuus .....	28
8	Pohdinta .....	30
	Lähdeluettelo.....	34
	Kuvalähdeluettelo.....	39

## Kuvat, taulukot ja kaavat

Kuva 1 Työhyvinvoinnin portaat

Taulukko 1 Tiedonhaku

## Liitteet

Liite 1 Infograafi

## 1 Johdanto

Maailma muuttuu jatkuvasti ja sen mukana myös monet asiat sosiaali- ja terveysalan rakenteissa. Muutosvauhti kuormittaa ja huolettaa hoitajia, jonka takia onkin tärkeää huolehtia työhyvinvoinnistaan. Hoitoalalla on työntekijän panostettava terveellisiin, selkeisiin ja aivokuormitusta vähentäviin työoloihin ja työtehtäviin. Teknologian kehittyessä myös sosiaali- ja terveysalan työtehtävät jakautuvat yhä enemmän ja pirstaloituvat monelle työntekijälle. Hoitajalta vaaditaan, että hän on aina oikeassa paikassa oikeaan aikaan. Lisäksi hoitotyöntekijän tulee olla potilaan ja hänen omaistensa tukena sekä toimia osittain heidän toivomallaan tavalla. Työtä tulee tehdä eettisesti, tehokkaasti ja tutkittuun tietoon perustuen, jotta kaikki tämä voi toteutua on kehitettävä uusia keinoja hoitajien työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. (Holmberg, 2019)

Työhyvinvointiin liittyy paljon muutakin kuin fyysinen hyvinvointi ja siitä huolehtiminen. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös henkinen kuormitus, työn merkityksellisyys, palkitsevuus, työyhteisön ilmapiiri ja tuki, oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen johtaminen, sekä työntekijän oma kokemus työstä. Lisäksi työhyvinvoinnin kokonaisuuteen vaikuttaa yksilön oma asenne ja näkemykset. Kun näihin asioihin vaikutetaan, on mahdollista edistää kokonaisvaltaisesti työhyvinvointia. (Työturvallisuuskeskus, 2010)

Hoitoalalla on suuri tarve työntekijöille nyt ja tulevaisuudessakin. Hoitotyötä tekevien työhyvinvointi, työolot ja alan vetovoimaisuus aiheuttavat paljon keskustelua ja se ei saisi jäädä alan koulutuksissa huomioimatta. Hoitotyöntekijöiden terveyden edistäminen on yhtä tärkeä asia kuin koko väestön terveyden edistäminen. (Huskonen & Liinamo, 2020)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä teoria- ja tutkimustietoon perustuva infograafi hoitotyöntekijöille työhyvinvoinnin edistämiseksi työpäivän aikana. Työn tavoitteena on edistää hoitotyöntekijöiden tietoisuutta työhyvinvoinnista ja tuoda julki työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Infograafin tavoitteena on tukea ja motivoida hoitotyöntekijöitä vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa työpäivän aikana. Työn toimeksiantaja on Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymä (FSHKY). Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymään kuuluu

perusterveydenhuolto, ympäristöterveydenhuolto ja peruserikoissairaanhoidon palvelut. Kuntayhtymässä työskentelee noin 1200 työntekijää. (FSHKY, n.d.)

Opinnäytetyössä käsitellään työhyvinvointiin liittyviä käsitteitä, työhyvinvointia edistäviä ja heikentäviä tekijöitä. Opinnäytetyön toiminnallinen osuus on infograafin tekeminen. Infograafi on visuaalinen esitys, jossa on kuvia ja tekstiä. Infograafi antaa lukijalle helposti tulkittavan yhteenvedon asiasta, jota käsitellään. (Venngage, 2019) Infograafi tehdään Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymän hoitotyöntekijöille. Hoitotyöntekijällä tarkoitetaan tässä työssä hoiva-avustajia, lähihoitajia, sairaanhoitajia, laboratoriohoitajia, röntgenhoitajia, lastenhoitajia, kehitysvammahoitajia, mielenterveyshoitajia ja fysioterapeutteja.

Opinnäytetyön keskeiset käsitteet: työhyvinvointi, hoitotyö, infograafi, hoitotyöntekijä.

## 2 Työhyvinvointi

Työterveyslaitos (n.d.-a) määrittelee työhyvinvoinnin (work well-being) seuraavasti:

“Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.”

Työhyvinvoinnin pohja muodostuu työntekijän hyvästä psyykkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista, mutta työssä jaksaminen kokonaisuudessaan tarkoittaa työympäristön, työturvallisuuden ja työolojen kehittämistä sekä resurssien riittävyyden varmistamista. Työhyvinvointi on jokaisen kohdalla yksilöllinen kokemus, sen eteen tulee jokaisen työntekijän tehdä oma osuutensa, huolehtimalla omasta terveydestään. Jotta työssä voisi jaksaa hyvin, on olennaista huolehtia riittävän levon saannista, terveellisestä ruokavaliosta, sekä virkistäytymisestä vapaa-ajalla läheisten, ystävien ja harrastusten parissa. Lisäksi työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttaa työntekijän oma asenne, motivaatio ja arvot. Näiden asioiden lisäksi työhyvinvointi voidaan nähdä jokaisen henkilökohtaisena työ- ja toimintakyvyn, sekä työn vaatimusten ja osaamisen välisenä balanssina. Se tarkoittaa yksilön kokemusta työn merkityksellisyydestä ja mielekkyydestä, työilmapiiristä ja hyvästä johtamisesta. Hyvä työhyvinvointi näkyy henkilötasolla yhteistyön sujumuutena, työhön paneutumisena ja organisaatiotasolla toiminnan tuloksellisuutena ja hyvänä palvelujen laatuna. (Surakka, 2009, ss. 10—102)

Työhyvinvointiin vaikuttavat henkilöstö, työympäristö, työyhteisö, työprosessit ja työn johtaminen. Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut ja vastuuntuntoinen. Työntekijä pääsee työssään hyödyntämään omia vahvuuksiaan ja osaamistaan. Hänellä on tiedossa työn tavoitteet ja hän saa palautetta työstään, sekä kokee itsensä tarpeelliseksi työyhteisössä. Työssä tulee kokea riittävästi itsenäisyyttä, sekä yhteenkuuluvuutta ja saada onnistumisia. Näiden kautta työntekijä innostuu työstään ja on hyvinvoiva. (Työterveyslaitos, n.d.-a)

Työhyvinvointi koostuu työstä ja sen mielekkyydestä, turvallisuudesta ja omasta hyvinvoinnista. Työyhteisön ilmapiirillä, lähiesimiestyöllä ja johtamisella on vaikutusta työyhteisön työn sujumuuteen sekä kokemukseen aikaansaamisesta. (Pietarinen, 2012, s.

154) Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu niin työntekijälle kuin työnantajallekin. Yhteistyöllä johtajat, esimiehet, työntekijät, työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet voivat edistää työhyvinvointia. Työpaikkojen tärkein yhteistyötä tekevä taho työhyvinvointia koskien on työterveyshuolto. (Työterveyslaitos, n.d.-a)

## 2.1 Työhyvinvointiin liittyvät käsitteet

Työsitoutuneisuus ilmenee työntekijän vastuuntuntoisuutena omaa työpanosta kohtaan niin, että yksilö kokee oman työpanoksensa tärkeänä itselle, sekä organisaatiolle.

Työsitoutuneisuus ilmenee lisäksi niin, että työntekijä on valmis antamaan energiaa ja osaamista organisaation käyttöön. Myös työorganisaatioon voi tuntea kiintymystä, joka lisää sitoutuneisuutta yhteistyöhön. Työntekijän motivaatio ja sitoutuneisuus ovat vahvimmillaan silloin, kun hän on tietoinen omasta roolistaan ja oman työpanoksen vaikutuksesta työyksikön tavoitteiden toteutumisessa. (Surakka, 2009, s. 112)

Työmotivaation syntyyn vaikuttavia tekijöitä ovat työn luonne, työntekijän ominaisuudet, sekä yhteiskunnalliset tekijät. Työmotivaation kannalta tärkeitä tekijöitä työntekijässä ovat esimerkiksi omat mielenkiinnon kohteet, ammatillinen minäkuva, elämänhallinnallisuuden tunne, terve itseluottamus, oma asenne työtä kohtaan sekä elämäntilanne. Lisäksi sisäinen ja ulkoinen motivaatio vaikuttavat kokonaisuudessaan työmotivaatioon. Sisäinen työmotivaatio liittyy usein ihmisen omaan tahtoon, sekä työn mielekkyyteen, itsensä toteuttamisen mahdollisuuksiin, työn sisältöön sekä sen haastavuuteen. Sisäisesti motivoitunut ihminen tahtoo kehittyä omassa työssään ja oppia myös uutta, hän monesti myös kokee työnsä merkitykselliseksi. Ulkoista motivaatiota luo jokin muu kuin ihminen itse. Ulkoista motivaatiota voi tuottaa esimerkiksi palkka ja työstä saatu palaute. (Sinokki, 2017, ss. 772–773)

Työn imulla tarkoitetaan työntekijän sisäistä tunnetta työhön, mutta se näkyy työntekijästä ulospäin. Jos työntekijä on työn imussa, se näkyy ulospäin esimerkiksi aloitteellisuutena, innokkuutena, sinnikkyyttenä ja valmiutena kurkotella tavoitteita kohti. Työntekijä kykenee tällöin myös auttamaan muita ja keskittymään työhönsä sekä olemaan ylpeä tekemästään työstä. (Työturvallisuuskeskus, 2018) Työn imuun on yhdistetty kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta, jotka ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokas



työntekijä on energinen, haluaa panostaa työhönsä, on sinnikäs ja haluaa selvitä eteenpäin myös vastoinkäymisistä. Omistautunut työntekijä kokee itsensä merkitykselliseksi, innokkaaksi ja inspiroituneeksi. Näitä tuntemuksia lisäävät työnteon ylpeys ja haasteellisuus. Uppoutuessaan työntekijä keskittyy ja paneutuu tekemäänsä työhön ja saa siitä nautintoa. Tällöin työtä tehdessä aika kuluu huomaamatta ja työstä saattaa olla vaikea irrottautua. (Työterveyslaitos, n.d.-b)

Työstressiä syntyy, kun työntekijään kohdistuu liian paljon vaatimuksia työelämässä ja sopeutumiseen käytettävät voimavarat ovat äärirajoilla tai jo ylittyneet. Työstressiin voivat vaikuttaa työ yleisesti, työyhteisö ja työolosuhteet. Työntekijöitä rasittaa nopeasti muuttuvat tilanteet, yleinen kilpailu, suorituspaineeet, teknologian lisääntyvä käyttö, organisaatiomuutokset, henkilöstön supistukset ja työmäärän lisääntyminen. Kaikki nämä vaikuttavat työntekijään yksilöllisesti ja ne koetaan eri tavoin. (Kivimäki, Lindbohm & Reijula, 2019, ss. 433—438)

Työstressillä on yhteys somaattisiin sairauksiin sekä mielenterveyden häiriöihin. Stressin koetaan heikentävän elämänlaatua ja aiheuttavan myös psyykkisiä oireita. Stressi voi lopulta johtaa työuupumukseen, kun työntekijä on väsynyt, välinpitämätön työtään kohti ja hänen oma ammatillinen itsetuntonsa on laskenut. (Kivimäki, Lindbohm & Reijula, 2019, ss. 433—438)

Työuupumus aiheutuu pitkään jatkuneesta työstressistä. Työuupumuksesta puhuttaessa voidaan käyttää myös ilmaisua 'burnout'. Uupunut työntekijä epäilee oman työnsä merkityksellisyyttä eikä hän koe työtään enää mielekkääksi. Hoitotyöntekijä on jatkuvasti yhteistyössä ihmisten kanssa ja työuupumuksen seurauksena asiakkaiden ja potilaiden kohtaamisesta saattaa tulla mekaanista. Pitkään jatkunut tavoitteisiin pyrkiminen ilman riittäviä toimintaedellytyksiä johtaa lopulta siihen, että oma ammatillinen itsetunto laskee. Työntekijä kokee omat aikaansaamisensa vähäpätöisinä verrattuna aikaisempaan sekä muiden työntekijöiden suorituksiin. (Ahola, Tuisku & Rossi, 2018)

Työkyky tarkoittaa työn sekä ihmisen fyysisten ja psyykkisten voimavarojen tasapainoa. Työkykyä parantaa työ, joka on mieleistä sekä riittävän haasteellista. Työkykyä heikentää työ, joka tuntuu pakonomaiselta, eikä vastaa omia odotuksia. Työkyky voi heiketä, vaikei

ihmisen fyysisessä tai psyykkisessä tasapainossa tapahtuisikaan muutoksia. Työkyvyssä voi tapahtua ihmisen elinaikana useita muutoksia. (Työeläkevakuuttajat, n.d.)

Itsensä johtaminen tarkoittaa oman elämän hallintaa, itsensä tuntemista sekä kehittymistä. (Haaranen, 2020) Itsensä johtamisen perustana toimii itsetuntemus- ja luottamus. Jos ihminen ei pysty johtamaan ja ymmärtämään itseään, on vaikea ajatella, että hän voisi työtehtävissä johtaa muitakaan tai tuoda esiin johdettaviensa kykyjä tai motivoida heitä tehtävissään. (Salmimies & Ruutu, 2014) Itsensä johtaminen on myös enemmän kuin vain työelämätaito. Sitä vaaditaan myös elämän jokaisella osa-alueella ja se ilmenee kykynä pitää asiat hallinnassa myös työelämän ulkopuolella (Duunitori, 2018a)

Työssä jaksamisen muodostaa kunnolliset työolot, ihmisen työkyky ja yksityiselämä, sekä työssä edellytettävä osaaminen ja työn mielekkyys. Kun työolot ovat kunnossa, työn määrä on sopiva ja työjärjestelyt ovat kunnossa. Työn vaativuus ja vaihtelevuus mahdollistaa uuden oppimista ja se on liitettävissä osaamisen karttumiseen. Työn mielekkyyden kokeminen ja motivaation säilyttäminen vaatii työyhteisön keskeistä luottamusta, arvostuksen saamista työstä sekä oikeudenmukaista johtamista. Näiden tekijöiden lisäksi työssä jaksamiseen vaikuttaa myös yksityiselämässä tapahtuvat asiat. (JHL, n.d.)

## **2.2 Työhyvinvoinnin portaat**

Työhyvinvoinnin portailta kuvassa 1 kuvataan ihmisen perustarpeita suhteessa työhön ja näiden tarpeiden vaikutusta motivaation syntyyn. Kyseinen malli on kehitetty alun perin Maslowin tarvehierarkian mukaisesti, jota läpi käymällä on kehitetty portaat, jotka etenevät psyko-fysiologisista tarpeista turvallisuuden, liittymisen, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeisiin. Jokainen porras on määritelty erikseen ja tarpeeseen liittyen on pohdittu, kuinka sen tyydyttäminen ilmenee tai mitä seurauksia on tyydyttymisen puutteella tai taantumisella. Työhyvinvoinnin portaat -mallilla on tarkoitus kehittää yksilön työhyvinvointia, mutta myös työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia. (Rauramo, 2008, s. 34)

Kuva 1. Työhyvinvoinnin portaat. (Rauramo, 2009)



### 2.2.1 Psyko-fysiologisuus

Ensimmäinen porras liittyy ihmisen psyko-fysiologisiin perustarpeisiin. Elimistö tarvitsee kuormitusta, jotta se voi pysyä terveenä. Sopivanlainen työkuormitus edistää työkykyä ja terveyttä, mutta työ ei kuitenkaan saa olla liian raskasta eikä liian helppoa. Työntekijän kokonaiskuormitus syntyy vapaa-ajan ja työn yhdistelmästä. Mikäli työntekijä ehtii palautumaan työpäivästä pian sen päätyttyä sekä lisäksi viettämään virikkeellistä vapaa-aikaa, ovat palautuminen ja arjen ponnistelut tällöin tasapainossa. Jotta psyko-fysiologiset tarpeet täyttyvät, on edellä mainittujen asioiden lisäksi välttämätöntä huolehtia liikunnasta, riittävästä ravinnosta ja sairauksien ehkäistystä ja hoidosta. Tämän portaan kohdalla työterveyshuollon rooli on merkittävä. (Rauramo, 2008, ss. 35–38)

Työkuormitus jaetaan fyysiseen, psykososiaaliseen ja kognitiiviseen kuormitukseen. Työntekijät kokevat kuormituksen yksilöllisesti, jolloin toisen mielestä uudet haasteet ja muutokset töissä ovat innostavia, kun taas toinen kokee ne raskaiksi. Työelämässä tulee pohtia henkilökohtaisesti tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin aiheuttaen haitallista kuormitusta ja mistä taas saa työhön motivaatiota ja voimaa. Tekijöitä voi pohtia yhdessä esimiehen, asiantuntijan, työyhteisön tai ystävien kanssa, jolloin voi saada myös toisilta hyviä ideoita oman tilanteen parantamiseksi. (Rauramo, 2008, ss. 39–56)

Fyysinen kuormitus kohdistuu liikunta- ja verenkiertoelimistöön, joihin vaikuttavat työasennot, työliikkeet, liikkuminen ja työn fyysisuus. Fyysisesti kuormittavia tekijöitä pohdittaessa tulee kiinnittää huomiota hoitotyöntekijöiden työnkuvaan, työasentoihin, apuvälineisiin ja laitteisiin, nostotyöhön sekä tietokoneella työskentelyyn. Psykososiaalinen kuormitus kohdistuu työn johtamiseen ja organisointiin, yhteistyöhön, viestintään ja vuorovaikutukseen sekä yksilölliseen käyttäytymiseen työyhteisössä. Hoitotyöntekijöiden psykososiaaliset kuormitustekijät ovat lisääntyneet entisestään, jolloin korostuvat erityisesti työn ja kiireen hallinta, työn mielekkyys, vaikutusmahdollisuudet ja hyvä työilmapiiri. Kognitiivinen eli aivoihin kohdistuva kuormitus näkyy erityisesti osaamisvaatimusten ja teknologian kehittymisen myötä. Kognitiivinen kuormitus on tyypillistä hoitotyössä, jolloin työpäivän aikana aivot käsittelevät suuria tietomääriä ja työ on haasteellista sekä hoitotyöntekijän on kannettava suurta vastuuta. Hoitotyö vaatii työntekijältä kykyä työskennellä itsenäisesti, yhteistyötaitoja, sinnikkyyttä ja stressinsietokykyä. (Rauramo, 2008, ss. 39–56)

Rauramo (2008) on Työhyvinvoinnin portaat kirjassaan esittänyt, että hoitotyöntekijöiden kuormitusta aiheuttavat muun muassa:

- arvaamattomat tilanteet
- epäsäännölliset työajat
- hankalat ja vaikeat asiakkaat
- hektinen työtahti
- huonot vaikutusmahdollisuudet
- jatkuvat muutokset
- kiire ja resurssien puute

- raskaat nostot
- riittämättömyyden tunne
- taukojen puute
- tiedon suuri määrä
- nopeusvaatimukset päätöksenteossa
- virheettömyys

### 2.2.2 Turvallisuus

Toinen porras koostuu työn pysyvyydestä, riittävästä toimeentulosta, turvallisesta ja työympäristöstä sekä oikeudenmukaisesta, tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta työyhteisöstä, jotka yhdessä luovat työntekijälle turvallisuuden tunnetta. Työelämässä on jatkuvasti muutoksia, jotka edellyttävät jatkuvaa sopeutumista ja uudistumista. Työntekijä saattaa kokea turvattomuutta, jos muutoksia tapahtuu liikaa nopealla aikataululla ja usealla eri taholla. Turvattomuuden tunne aiheuttaa muutosvastarintaa, jonka on todettu heikentävän työhyvinvointia. Muutosvastarintaa voidaan ehkäistä siten, että työntekijällä on itsellään mahdollisuus olla mukana vaikuttamassa muutokseen. (Rauramo, 2008, ss. 85–89)

Työympäristön tulee olla turvallinen ja terveellinen työntekijälle. Työympäristö tukee työtä sekä mahdollistaa työntekijälle mahdollisuuden laadukkaaseen työntekoon, jolloin työympäristö on tarkoituksenmukainen, turvallinen, terveellinen ja viihtyisä. (Rauramo, 2008, s. 101) Tarkoitukseen sopivat työtilat edesauttavat työn tekemistä ja ehkäisevät tapaturmia. Työtiloja sekä siellä käytettäviä laitteita on huollettava säännöllisesti, havaitut puutteet ja viat on korjattava viipymättä. (Työsuojelu, n.d.)

Hoitotyöntekijät kuuluvat riskiammattiryhmään, jossa työväkivalta on lisääntynyt viime vuosina. Työväkivalta on ihmisen työssään kohtaamaa ja kokemaan fyysistä sekä henkistä väkivaltaa tai sen uhka. Ilmenemismuotoina on fyysinen väkivalta, uhkaava käytös, sanallinen ja kirjallinen uhkailu, ahdistelu ja häirintä sekä kaikki muu ei toivottu käytös, jonka koetaan halventavan, nolaavan, nöyryyttävän, pelottavan tai kiusaavan. Hoitotyöntekijän ammattitaitoon kuuluu hankalassa tilanteessa omien tuntemusten ja kiihtymyksen hallitseminen sekä asiakkaan rauhoittaminen ja määrätietoinen toiminta. Väkivalta tilanteet ovat usein äkillisiä, arvaamattomia ja pelottavia kokemuksia, jolloin jo pelkkä tietoisuus

mahdollisesta väkivallan uhasta saattaa aiheuttaa pelkoa, turvattomuuden tunnetta ja haitallista henkistä kuormitusta, minkä on todettu heikentävän työhyvinvointia. (Rauramo, 2008, ss. 111–112)

### **2.2.3 Liittyminen**

Kolmas porras on liittymisen tarve, jonka taustalla on työyhteisön yhteishenkeä tukevat toimet sekä tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen. Hyvän työyhteisön kriteerinä pidetään sitä, että yksilö ja hänen persoonallisuutensa pääsevät esille työssä. Yhteisö on yksilön tärkein voimalähde ja työntekijän itsetunto muodostuu suhteessa toisiin ihmisiin, jota edesauttaa positiivinen palaute. Työmotivaatio, työn tuloksellisuus ja työhyvinvointi ovat yhteydessä ihmissuhteisiin ja näin ollen työyhteisöön. Yhteistyökykyisessä työyhteisössä ollaan avoimia ja luotetaan toisiin, joka edistää työn tuloksellisuutta. (Rauramo, 2008, ss. 122–123)

Työyhteisön tulee sitoutua työolojen kehittämiseen yhdessä, jotta työilmapiiri säilyy hyvänä ja toimivana. Työelämässä nousee esiin ajoittain ongelmia, jotka vaihtelevat laajuudeltaan. Turvallisuuden ja luottamuksen tunnetta luo se, että pienet ongelmat käsitellään heti ja isompia ongelmia varten varataan aikaa enemmän sekä laaditaan suunnitelma ja sovitaan vastuuhenkilöt. Ongelmien ratkaisu parantaa työn sujuvuutta ja laatua. Työhön liittyvät myönteiset asiat jäävät peittoon, jos ongelmia vain vatvotaan eikä pyritä ratkaisemaan niitä. (Rauramo, 2008, ss. 124–126)

### **2.2.4 Arvostus**

Neljäs porras on arvostuksen tarve, johon kuuluu toisilta ihmisiltä saatu sosiaalinen arvostus sekä itsearvostus. Sosiaaliseen arvostukseen liitetään työelämässä status, kuuluisuus, kunnia, huomiointi, maine, kunnioitus, kunnollisuus ja jossain määrin myös hallitseva käytös. Itsearvostukseen liitetään itseluottamus, ammatillinen pätevyys, saavutukset, johtajuus, riippumattomuus ja vapaus. Itsearvostusta kutsutaan korkeamman asteen eli ylemmän tason tarpeeseen, koska sitä ei voida samalla tavalla tai yhtä helposti menettää kuin sosiaalisen arvostuksen. Oman itsensä ja työnsä arvostaminen vaikuttaa siihen, kuinka kokee työyhteisön, esimiehen, ystävien ja läheisten osoittaman arvostuksen. Arvostuksen

kokeminen ja saaminen kehittävät omaa itsetuntoa ja edesauttavat sen säilymistä. (Rauramo, 2008, ss. 143–144)

Työntekijän ajatus oman työn merkityksestä vaikuttaa työhyvinvointiin. Osa työntekijöistä ajattelee työn olevan vain keikkaluonteinen välttämättömyys ja se koetaan häiritsevänä tekijänä muussa elämässä, tarkoituksena on vain saada tuloja eikä sillä ole väliä niinkään mitä työtä se on. Osalle työ on ammatti, jolloin työntekijä kokee tyydytystä omien taitojensa harjoittamisesta, joihin hänet on koulutettu ja hänellä on mielenkiintoa työtään kohtaan, jolloin hän myös arvostaa työtään. Osa kokee työn kutsumuksena, jolloin tärkeimpänä on itsensä toteuttaminen ja toisten palveleminen. On olemassa myös työntekijöitä, jotka kokevat työnsä urana. Tällöin työntekijä haluaa jatkuvasti kehittää työtään, edetä mahdollisuuksien mukaan ja ottaa vastuuta. (Rauramo, 2008, ss. 144–145)

### **2.2.5 Itsensä toteuttaminen**

Viides ja viimeinen porras on itsensä toteuttamisen tarve, jota edistää yksilön sekä työyhteisön oppimisen ja osaamisen tukeminen. Tarpeen tyydyttämisen tavoitteena on itseään aktiivisesti kehittävä työyhteisö, joka osaamisen kehittämällä tukee organisaation näkemyksiä ja tavoitteita. (Rauramo, 2008, ss. 160–169)

Omaa osaamistaan on tärkeää ylläpitää, jotta työntekijä pysyy kilpailukykyisenä työmarkkinoilla, hallitsee työtään ja jaksaa itse paremmin sekä edistää omaa työhyvinvointiaan. Maailma muuttuu jatkuvasti, joten oppiminen on elinikäistä. Elinikäinen oppiminen antaa työntekijälle valmiudet sopeutua muuttuvaan työyhteisöön ja hallita mahdollisia muutoksia. Työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta on huomioitava, että työntekijä osaa itse suunnitella ja kehittää työtään, työympäristöään, työtapojaan ja hallitsee työssään tarvittavien koneiden, laitteiden ja työvälineiden käytön. (Rauramo, 2008, ss. 160–169)

Hoitoalalla käydään usein työntekijöiden ja esimiesten välillä kehityskeskusteluja, joiden tavoitteena on tukea työntekijän sekä organisaation kasvua ja kehitystä. Työyhteisön kehittymisen ja työhyvinvoinnin edistämisen kannalta on kiinnitettävä huomiota erityisesti yksilöiden kasvuun ja kehittymiseen omissa työtehtävissään. Kehityskeskustelun ei tulisi olla

asioiden läpikäyntiä esimiesjohtoisesti vaan vuoropuhelua työntekijän ja esimiehen välillä. Keskustelussa käydään läpi työsuorituksia ja tulevia työtehtäviä, tavoitteita, tuloksia ja niiden saavuttamista, sekä mitä niistä on voitu oppia tai mitä se edellyttää, jotta ne saavutetaan. Kehityskeskustelussa tulee myös pohtia työyhteisön toimivuutta ja ilmapiiriä sekä kuinka työyhteisön toimintaedellytyksiä voidaan entisestään kehittää. Työntekijä voi myös kehityskeskustelussa tuoda esiin omia kiinnostuksen kohteitaan tai halukkuuttaan oman osaamisen kehittämiseen ja toiveitaan liittyen esimiestyön kehittämiseen. (MCS, 2020)

### **3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät hoitotyössä**

Työntekijän pitää itse voida hyvin, jotta jaksaa nykypäivän hektistä ja vaativaa työelämää. Työpäivien jälkeen on tärkeä osata palautua, mutta työpäivien aikanakin tulee olla taito palauttaa kehoa kesken kiireen. Työhyvinvoinnin edistämiseksi tulee osata kuunnella ja ymmärtää omaa kehoa. Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhyvinvointiin omalla asenteella, valinnoillaan ja aktiivisella sekä tekevällä työtoteella. Työntekijän tulee kokea, että hän osaa työnsä ja olla halukas aktiivisesti kehittämään omaa osaamistaan. (Latomäki, 2019, s. 66)

Liika työkuormitus on työhyvinvointia heikentävä tekijä, josta aiheutuu työntekijälle stressiä. Työntekijää saattavat stressata työn vaatimusten ja niistä selviytymisen välinen ristiriita, yksinkertainen työ, fyysinen kuormitus ja hankalat työajat. Stressi on työntekijälle kuitenkin myös positiivinen asia, sillä paineen alla työskentely antaa vireyttä ja mahdollistaa oppimisen. Kuormituksen ollessa sopiva työntekijän suorituskyky paranee, elintoiminnot virkistyvät ja toimintakyky kehittyy. Työstressin oireet ovat yksilölliset ja vaihtelevat riippuen työnkuvasta sekä työntekijästä. (Manka ym., n.d, ss. 16–18)

Työaikojen vaikutus työntekijän työhyvinvointiin sekä työkykyyn ovat merkittäviä. Etenkin yö- ja vuorotyön on koettu olevan niin fyysisesti, sosiaalisesti ja psyykkisestikin kuormittavaa. Työvuorosuunnittelun ja vuorotyön haittoihin vaikuttaminen on tärkeää hoitoalalla. Työaikatarkaisuihin vaikuttaminen on kehitystyötä, josta sekä työntekijä ja työnantaja hyötyvät. Työaikatarkaisuihin vaikuttavat onnistuneet päätökset tekevät työstä miellyttävämpää, turvallisempaa, sekä taloudellista. Sairauspoissaolot ja työn kuormitus vähenevät, sekä työntekijän työhyvinvointi kohenee. (Työterveyslaitos, n.d.-c)



Suosituksia, joita vuorotyöntekijöiden työvuoroissa tulisi huomioida, on muun muassa se, että jokaisella työntekijällä olisi mahdollisuus riittävän pitkiin yöuniin ja lepoaikaan työvuorojen välillä. Lisäksi jaksamisen kannalta tärkeää on riittävät päivittäiset palauttavat hetket ja työvuorojen aikaiset tauot. Riittävän levon ja palautumisen takaamiseksi tulisi huomioida myös riittävän pitkä lepoaika viikoittain tai viikonloppuvapaiden avulla. Piirteitä, joita hyvässä työvuorosuunnittelussa tulisi huomioida, ovat esimerkiksi se, että työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin ja työvuorolista tehtäisiin yhteistyössä. Myös säännöllisyys ja ennakoitavuus tulisi huomioida listoja tehdessä, eli suotavaa olisi suunnitella työvuorot jo mahdollisimman pitkälle ajalle. Yhtenäiset vapaapäivät ovat suositeltavia, myös viikonloppuisin ja yksittäisten työvuorojen välillä tulisi olla aikaväliä vähintään 11 tuntia, mutta mieluummin 12–16 tuntia. Työvuorojen peräkkäisyyteen olisi myös hyvä kiinnittää huomiota niin, ettei esimerkiksi yövuoroja tulisi peräkkäin kuin muutamia, maksimissaan 4. Lisäksi työvuorojen pituus on turvallisuuden kannalta huomioitava, suositus työvuoron pituudelle on 8–10 tuntia. (Työterveyslaitos, n.d.-d)

Ihminen tarvitsee hyvän perustan fyysiselle hyvinvoinnille, jotta hänellä on mahdollisuus viihtyä ja voida hyvin työssä. Työpaikalla esiintyviin fyysisiin tekijöihin työnantajalla voi olla vaikutusmahdollisuuksia, mutta esimerkiksi liikunnan määrään ei työnantaja pysty vaikuttamaan, muuta kuin kannustamalla ja tukemalla työntekijää käyttämään erilaisia liikuntapalveluita. Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia tutkittaessa heikentävänä tekijänä on liian vähäinen lepo. Työntekijöiden olisi tärkeää tiedostaa, kuinka tärkeää on riittävä lepo ja kuinka sen puuttuminen vaikuttaa omaan työntekoon, työviihtyvyyteen ja käyttäytymiseen. (Hirvikoski, 2011, s. 45)

Vuorotyön koetaan vaikuttavan nukahtamiseen, unen kestoon ja laatuun. Useimmilla hoitajilla on vaikeuksia herätä aamuvuoroon ja he myös kokevat vaikeutta nukahtaa iltavuorojen jälkeen. Yövuorojen jälkeen hoitajilla on vaikeutta saada uudelleen unta kerran herättyään. Hoitajat kokevat olevansa enemmän väsyneitä aamuvuoroissa, kun taas ilta- ja yövuoroissa väsymys koetaan lähes samaksi. (Hirvonen, 2018, ss. 33–34) Osa vuorotyötä tekevistä hoitajista kärsii unettomuudesta tai liiallisesta uneliaisuudesta. Nämä oireet ovat vahvasti liitoksissa työvuoroihin. Lisäksi vuorotyön koetaan aiheuttavan keskittymisvaikeuksia, energian puutetta ja päänsärkyä, jotka taas aiheuttavat huonon tasapainon työ- ja yksityiselämän välille. (Nena ym., 2018)

Kun työhyvinvointi ei ole kohdallaan työntekijä alkaa unohdella käytännön asioita. Työnteko tuntuu lähinnä urakalta ja työt jäävät toistuvasti tekemättä, työt myöhästyvät tai niitä ei tehdä kunnolla. Liiallinen työkuorma aiheuttaa sen, että töihin ei pysty keskittymään, muttei myöskään voi lopettaa työntekoa ja rauhoittua. Huono työhyvinvointi näkyy myös työntekijän ulkopuolisessa elämässä, jolloin energiaa ei ole mihinkään muuhun kuin töihin eikä mikään tunnu kiinnostavan. Työntekijä saattaa myös heräillä keskellä yötä, eikä unen saanti ole enää mahdollista, aamulla töihin lähtö tuntuu vastenmieliseltä. (Manka ym., n.d, ss. 16–18)

Heikentäviä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä hoitotyössä on uupumus, kiire, vähäiset vaikutusmahdollisuudet työmäärään ja lisäksi työpaikoilla saattaa esiintyä kiusaamista ja fyysistä väkivaltaa. Työn kuormittavuuden takia heikentävät tekijät ovat niin psyykkisiä kuin fyysisiäkin. (Utriainen, Ala-Mursula & Virokangas, 2011, ss. 29–34)

Työhyvinvointi on osittain kohteeseen sidottua, eikä sitä aina voida miettiä vain varsinaisen työn kannalta, vaan huomioon on otettava myös toimipaikka ja toimialakohtainen työhyvinvointi. Työelämä on jatkuvassa muutoksessa ja erityisen vahvoja työhyvinvoinnin tuottajia ovat yhteisöllisyys, luottamus ja vastavuoroisuus. Työhyvinvoinnin edistämiseksi on tärkeä keskittyä myös työn kehittämiseen ja työn sujuvuuteen. (Utriainen, Ala-Mursula & Virokangas, 2011, ss. 29–34)

Hoitajat nostavat esiin tärkeimpinä työtehtävinään työvuoron aikana asiakastyön ja perushoidon, lääkehoidon, kuntoutuksen, asiakkaan voimien seurannan, hoidon suunnittelun ja järjestämisen, kirjaamisen sekä hallinnolliset tehtävät. Hoitajat eivät koe vuorotyön vaikuttavan suuresti elämäntilanteeseen, vaan ajattelevat puolison ja perheenjäsenten suhtautuvan myönteisesti vuorotyön tekemiseen. Monesti myös työasioiden koetaan tulevan työpäivän päättyessä mukaan kotiin joko konkreettisesti tai ajatuksissa. Kotiasioiden ei koeta tulevan mukaan töihin, eikä niillä ole haitallista vaikutusta työntekoon. (Hirvonen, 2018 ss. 27–31)

Yleisesti hoitajat kokevat terveytensä hyväksi ja useimmat ajattelevat kykenevänsä tekemään samaa työtä kahden vuoden kuluttua. Yleisimpiä fyysisiä oireita hoitajilla aiheuttavat niska-hartiaseudun kivut, toiseksi yleisin oire on ilmavaivat ja kolmanneksi

yleisimpänä oireena koetaan silmien kuivuus ja väsymys. Psykkisenä oireena hoitajat kokevat kärsivänsä usein stressistä, eniten stressiä työelämässä aiheuttavat epäselvät tai ristiriitaiset toimintaohjeet ja kiire. Hoitajat saattavat kokea alakuloisuutta, masennusta tai toivottomuutta, jolloin heidän mielenkiintonsa työtä kohtaan ei ole kohdillaan eikä työntekoon ole halukkuutta. (Hirvonen, 2018, ss. 30–32)

Työhyvinvointi edellyttää innostavaa ja johdonmukaista johtamista, mutta siihen vaikuttaa myös laajalti työntekijätaidot. Työyhteisössä esimiehellä, kollegoilla ja työtiimillä on vaikutusta työhyvinvointiin. Hyvä esimies tukee työntekijöitään ja antaa heille tilaa kokea innostumista työssään. Työntekijät voivat vaikuttaa toisiinsa olemalla positiivisia yhdessä. (Latomäki, 2019, s. 66) Innostava, yhteistyökykyinen ja oikeudenmukainen esimies luo ja ylläpitää työhyvinvointia. Esimiehen tehtävä on tukea ja auttaa työntekijöitä onnistumisessa ja lisäksi hänen tulisi osoittaa työntekijöille arvostusta. Arvostus on helppo ja edullinen keino parantaa koko työyhteisön hyvinvointia huomattavasti. Arvostuksen kokeminen saa jokaisen ihmisen tekemään töitä tavoitteidensa eteen. (Virtanen & Sinokki, 2014, s. 148)

Työstä innostuminen on tärkeää ja merkittävä osa työhyvinvointia. Innostus tarttuu myös muihin työyhteisössä, jolloin työ tuntuu helpolta ja tuloksia saavutetaan paremmin. Innostusta syntyy muun muassa uusista innovaatioista, työn tuottavuudesta ja laadukkuudesta. (Latomäki, 2019, s. 66) Työntekoon tulee asennoitua heti sen vaatimalla asenteella. Työntekijän asenteet vaikuttavat siihen, kuinka hän kohtaa potilaat, asiakkaat, omaiset ja työkaverit. Työssä tulee kohdata ajoittain myös haasteita, jotta motivaatio pysyy yllä. Motivaatiota tukee onnistumiskokemukset, omat ja työyhteisön luomat tavoitteet ja saatu palaute. (Pietarinen, 2012, s. 154)

Useimmat hoitajat kokevat ristiriitoja oman eettisen ajattelun ja toimintansa välillä. Työtä ei voida tehdä halutun tavoitetason mukaisesti vaan kiireestä ja muista tekijöistä johtuen omat arvot ja ammattietiikka joudutaan usein sivuuttamaan. (Utriainen, Ala-Mursula & Virokangas, 2011, ss. 29–34) Hoitajat pyrkivät siihen, että potilaat ja omaiset ovat tyytyväisiä, mutta kiireen takia joudutaan laskemaan haluttua tyytyväisyystasoa. Osittain kiireen aiheuttaa resurssipula, josta kertoo työntekijävaje, ammattitaitoisten sijaisten saannin vaikeus sekä epäkäytännölliset ja täysin puuttuvat työtilat, -tarvikkeet ja -välineet. (Kivimäki, 2011, s. 39)

Hoitotyössä käytetään paljon erilaisia tietojärjestelmiä, joiden käyttö ja väliaikainen toimimattomuus aiheuttavat runsaasti stressiä ja näin ollen heikentävät työhyvinvointia. Käyttökatkoja järjestelmissä on harvoin, mutta niiden ilmenemiset jäävät mieleen sekä aiheuttavat epävarmuutta järjestelmien luotettavuudesta. Päivän aikana joutuu kirjautumaan moniin eri palveluihin ja niihin on jokaiseen eri salasana tai tavat kirjautua. Tähän käytetty aika koetaan usein epäammattimaiseksi ajankäytöksi esimerkiksi potilaan tai asiakkaan ollessa läsnä. (Vehko ym. 2018, ss. 149–150) Hoitajille tulee järjestää perehdytyksiä enemmän liittyen tietojärjestelmiin ja hoitajilla tulee olla mahdollisuus keskustella työhönsä liittyvistä asioista ammattimaisesti tukiryhmissä (Molina-Praena ym., 2018)

Potilastyössä kirjaaminen on tärkeää, mutta kirjatessa joutuu vaihtamaan selainikkunaa useasti, jolloin hoitajalla jää usein huoli ja epävarmuus siitä, että onko kaikki muistettu kirjata. Puuttuvat ja puutteelliset kirjaukset rasittavat hoitotyöntekijöitä. Huolta aiheuttaa se, että kykeneekö itse hoitajana kirjaamaan riittävästi ja takaamaan potilaan hyvän hoidon jatkuvuuden. Kirjaaminen tapahtuu usein kansliassa, jossa saattaa olla samaan aikaan useita hoitajia. Ympäristössä on paljon häiriötekijöitä, jolloin kirjaamisen aikaiset keskeytykset koetaan kuormittavana ja stressaavana. (Vehko, ym. 2018, ss. 151–155) Kirjaaminen ja tietokoneella tehtävät muut työtehtävät vievät aikaa pois potilastyöstä. Hoitajat kokevat, että he eivät voi tarjota henkilökohtaista hoitoa kiireen takia. (Molina-Praena ym., 2018)

Yksi merkittävä työiihtyvyyteen vaikuttava tekijä on työntekijän oma mahdollisuus vaikuttaa siihen, mitä työtehtäviä tekee sekä missä järjestyksessä toteuttaa tehtävät. Hoitotyössä on kuitenkin vahvasti käynyt ilmi, kuinka aikataulutettua organisaatioissa tehtävä työ normaalisti on ja kuinka vaikeaa kyseisen tarpeen toteuttaminen voi olla. Samaan aikaan kun työntekijät tahtovat päättää itse työtehtävien kulusta ja työpäivien sisällöstä, heillä on kuitenkin halu kuulua työryhmään ja myös kollegoiden olemassaoloa pidetään tärkeänä. (Hirvikoski, 2011, s. 53)

Työnohjaus on olennainen osa työhyvinvointia ja sen edistämistä. Työnohjaukseen kuuluu oman työn tutkiminen, sen arvioiminen ja kehittäminen. Koulutettu työnohjaaja johtaa tapaamisia ja yhdessä hänen kanssaan määrittellään yhteisön toimintaa tukeva tavoite. Työnohjauksessa tulee voida keskustella avoimesti ja luottamuksellisesti kaikesta työhön ja

työyhteisöön liittyvästä sekä jakaa omia kokemuksiaan. Tapaamisissa mahdollistuu ratkaisujen löytyminen työn sujuvuuden parantamiseksi sekä oppimisen edistämiseksi ja näin ollen työhyvinvoinnin paranemiseksi. Tutkimusten mukaan työnohjaus parantaa työn laatua ja tehokkuutta, työntekijän ammatillinen identiteetti vahvistuu sekä työssä jaksaminen paranee jakamalla omia kokemuksiaan, joka vahvistaa sisäistä voimantunnetta. Työnohjaus myös mahdollistaa oppimisen kollegoilta sekä työyhteisön ilmapiiri paranemisen ja poissaolot vähenemisen. (Suomen Työnohjaajat ry, n.d.)

#### **4 Työhyvinvoinnin edistäminen työpäivän aikana**

Työhyvinvoinnin edistämiseksi mahdollisuuden antavat työyhteisön yhteisöllisyys ja yhteiset palaverit. Työntekijät kaipaavat enemmän vaikutusvaltaa ja mahdollisuuksia osallistua oman työnsä suunnitteluun. Työyhteisön hyvinvointia voidaan edistää osaston yhteisillä säännöillä, työkuvien selkeyttämisellä ja vastuualueiden jakamisella. (Kivimäki, 2011, s. 39) Sujuva arki työpaikalla on edellytys työstä innostumiselle ja työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Työyhteisössä tulee olla mahdollisuus innostavan työn ja ilmapiirin luomiselle, tunnistamalla voimavarat ja niitä vahvistamalla päästään kohti työhyvinvointia. (Lerssi-Uskelin, Vanhala & Vähätiitto, 2011, ss. 7–10)

Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijät ovat avoimia ja luottavat toisiinsa. He kannustavat ja innostavat muita, joka mahdollistaa yhteistyön tekemisen työelämässä. Tärkeää on antaa myönteistä palautetta, mutta kuitenkin on oltava uskallusta puhua myös ongelmista.

Hyvinvoivassa työyhteisössä työmäärä pysyy rajattuna, joka edesauttaa toimintakyvyn säilymistä myös muuttuvissa tilanteissa. (Työterveyslaitos, n.d.-a) Työmäärä saattaa kertyä liian suureksi tai muilta tahoilta tulevat työtehtävät tuntua turhilta, tällöin on tärkeää työntekijän saada sanottua asiasta kollegoille tai johdolle. Jos työntekijälle annetaan jatkuvasti uusia tehtäviä vaikkei vanhat vielä ole valmiita tai tehtäviä, joita ketään muu ei halua, ei työntekijä tunne itseään arvostetuksi. Työntekijän on usein vaikea sanoa ei, koska se tuntuu epämukavalta. Joskus kuitenkin on uskallettava myös kieltäytyä työtehtävistä, jos oma työmäärä tuntuu liian suurelta tai haastavalta, tällöin on mahdollisuus ehkäistä loppuun palamista. (Duunitori, 2020)

Työntekijä voi valita olla työssään positiivinen ja jättää negatiiviset asiat pois. Positiivisuus tarttuu ja pienetkin teot ja eleet vaikuttavat paljon koettuun työhyvinvointiin. Pieniä tekoja ovat esimerkiksi kiittäminen, hymyileminen, nauraminen, tarinoiden kertominen, silmiin katsominen ja kehuminen. On kuitenkin oltava aito, sillä teeskentelyn huomaa eikä se silloin tuota toivottua tulosta. (Latomäki, 2019, s. 66) Työntekijän ollessa kuormittunut, voi hän alkaa vältellä ikäviä tunteita ja syyttää itseään herkästi pienistäkin vastoinkäymisistä. Tunteita ei kuitenkaan täydy pakoilla, koska on täysin luonnollista, että joskus työpäivänakin ärsyttää, surettaa tai suututtaa. Negatiiviset tunteet tuntuvat epämiellyttäviltä, mutta niiden kohtaaminen ja hyväksyminen edistää työhyvinvointia. (Perttula, 2016) Positiivinen elämänasenne ja hyvä mieli edistävät työhyvinvointia työpäivän aikana. Työntekijän tulee hyväksyä työelämä sellaisena kuin se on tällä hetkellä. Hyväntuulisuuudella, positiivisella asenteella ja muiden huomioon ottamisella voidaan edesauttaa henkilökohtaista jaksamista. Työntekijän tulee kokea oma työnsä merkitykselliseksi ja etuoikeutetuksi. Jos aina töihin lähtiessään jo ajattelee, että taas on mentävä töihin niin työssä jaksaminen on mahdotonta. Töihin lähtiessä tulee ajatella, että sinne meno ei ole mikään pakko vaan, että se on mahdollisuus ja sinne saa mennä. (Lehtonen, 2011, s. 97)

Ihmisen asenne perustuu hänen omiin tunteisiinsa, ajatuksiin ja henkilökohtaisiin kokemuksiin. Oma asennetta on mahdollista kehittää, kun itse tietää mihin asioihin pitää kiinnittää huomiota omassa toiminnassa ja ajatuksissa. Konkreettisia keinoja oman asenteen parantamiseksi ovat mieleisten asioiden tekeminen päivittäin ja asennoituminen siihen, että kaikki asiat eivät voi olla niin kuin itse haluaisi. Ajanviettäminen myönteisen asenteen omaavien ihmisten kanssa vaikuttaa myös omaan asenteeseen, joten huomiota kannattaa kiinnittää siihen, että kenen kanssa viettää aikaansa. Elämänsä aikana jokainen kohtaa haasteita, mutta jos oppii kohtaamaan ongelmat niin, että ne ovat tulleet auttamaan sinua parantamaan itseäsi ja elämääsi, on niistä helpompi selvitä. Työssä moni ihminen kokee ajoittain stressiä. Kun stressitaso nousee ja koet, ettet pysty jatkamaan päivää loppuun asti kunnialla, niin on suotavaa pitää täysin ansaittu tauko. Kun itselleen antaa lepo hetken, niin mieli, sekä energiataso palautuu ja työnteko on taas mielekkäämpää. (Mielenihmeet, 2016)

Tietotekniikan kehittymisen myötä on ilmennyt, että työtehtävistä on tullut rutiininomaisia ja epämielikkäitä. Sosiaalinen kanssakäyminen työkavereiden kanssa on myös vähentynyt töiden siirtyessä yhä enemmän teknisiksi. Hoitajien tulisi jakaa tehtäviään, jotta kaikki

tietokoneella tehtävät työt eivät kasaantuisi yhdelle henkilölle tai samalle ajankohdalle. Tämä mahdollistaa sen, että hoitaja kykenee viettämään enemmän aikaa potilastyössä ja kokee oman työnsä arvokkaaksi, jolloin hän saa itselleen enemmän tyydytystä tekemästään työstä. (Molina-Praena ym., 2018 ; Vepsäläinen, 2013, ss. 97–103) Työsähköposti on yllättäen vaikutuksessa työhyvinvointiin. Joissakin työtehtävissä merkittävä osa työpäivästä kuluu myös sähköpostien lukemiseen ja kirjoittamiseen. Aina kun tulee uusi sähköposti, sitä tulee ainakin ohimennen katsottua, jolloin työnteko häiriintyy. Jos mahdollista on hyvä ottaa sähköpostista taukoa ja määritellä työpäivään esimerkiksi kolme hetkeä, jolloin on lupa katsoa sähköpostia. Tyypillistä on, että kiireiset asiat hoidetaan puhelimitse tai kasvotusten eikä sähköpostin välityksellä, jolloin sähköpostia voi lukea, vaikka ensimmäisenä aamulla töihin tullessa, lounaan jälkeen ja vielä ennen lähtöä töistä. (Duunitori, 2020)

Itseluottamuksen kehittämällä voi parantaa omaa työhyvinvointiaan. Työntekijä voi kehittää itseluottamustaan itsenäisesti, mutta siihen vaikuttavat myös toisten arviot. Työkavereiden uskoessa työntekijään, hän alkaa itsekkin luottaa itseensä. Oma itseluottamustaan voi kerryttää hankkimalla kokemuksia hallinnan tunteesta ja ottamalla pieniä riskejä työpäivien aikana. (Manka & Manka, 2016, ss. 161–162) Esimerkki työpäivän aikana otettavasta riskistä voi olla vaikka erilaisten toimintatapojen kokeileminen, jotka rikkovat normaalia kaavaa, johon on totuttu. Kokeilemalla uusia ja erilaisia asioita työntekijä näkee, mitkä ovat ominaista hänelle ja mikä hänen toiminnassaan on tottumisen kautta opittua. (Duunitori, 2017) Toisten työntekijöiden työtavoista kannattaa ottaa mallia ja pyytää palautetta omasta toiminnastaan. (Manka & Manka, 2016, ss. 161–162)

Toiveikkuus liitetään työelämässä usein haluun asettaa tavoitteita, saavuttaa niitä ja tarvittaessa löytää vaihtoehtoiset polut niiden saavuttamiseksi. Tavoitteiden saavuttamisesta syntyy mielihyvää ja työ on mielekkäämpää. Tavoitteiksi kannattaa asettaa sellaisia asioita, joiden onnistumiseen voi itse vaikuttaa. Tavoitteiden tulee olla haastavia, mutta kuitenkin realistisesti saavutettavissa. Tavoitteiden saavuttamista edistää niiden pilkkominen osiin, jolloin tavoite tuntuu helpommin saavutettavalta. (Manka & Manka, 2016, ss. 162–163)

Hoitotyöntekijöiden olisi suositeltavaa noudattaa terveyttä edistävää ja ruokasuositukseen perustuvaa ruokavaliota. Siinä on huomioitu muun muassa viljojen, rasvojen, sokereiden ja

marjojen sekä hedelmien käyttö. Etenkin yötyötä tekevien tulisi välttää liian rasvaisten ruokien käyttöä, koska ne voivat lisätä väsymystä ja aiheuttaa vatsavaivoja. Kofeiinipitoisten juomien käyttö on yleistä, kun tahdotaan piristystä väsymyksen keskelle.

Hoitotyöntekijöiden kohdalla on todettu, että kofeiinin käyttö lisää tarkkaavaisuutta, mutta liiallisesti käytettynä se voi heikentää unen laatua, lyhentää yöunta ja vaikeuttaa nukahtamista. Lisäksi sokeripitoiset välipalat suositellaan vaihtamaan kuitu- ja suojaravintoaineita sisältäväksi, sillä niillä on suotuisampi vaikutus vireyteen ja verensokerinsäätelyyn, sekä painonhallintaan. (Sallinen, 2020)

Hoitotyöntekijät kokevat helposti riittämättömyyden tunnetta, joka voi johtaa työuupumukseen. Työuupumuksen ehkäisyksi tulisi vahvistaa omaa ammatillisuuttaan, koska ammattitaito ja osaaminen ovat työnteon perusteet. Oma riittävyys tunnetta on mahdollista vahvistaa ja harjoitella. Työpäivän loputtua tulee ajatella muutaman minuutin ajan mitä sai aikaiseksi ja mihin on itse tyytyväinen, eikä vain sitä mikä jäi tekemättä tai kesken. Työpäivät voivat tuntua kiireisiltä, vaikeivat ne sitä todellisuudessa olisikaan. Jos työntekijä hokee itselleen ja muille koko ajan, kuinka on kiireinen niin kiireen tuntu vain voimistuu. Tärkeää olisi keskittää oma tarkkaavaisuus siihen mitä on tekemässä juuri sillä hetkellä, jolloin työntekijä saa aikaan paljon enemmän. (Perttula, 2016)

Osaamisen kehittäminen on kaikille työssäkäyville ihmisille olennaista. Osaamisen kehittäminen tarkoittaa niiden taitojen ja valmiuksien kehittämistä, jotka vievät sinua urallasi ja henkilökohtaisessa elämässäsi eteenpäin. Usein osaamisen kehittäminen tarkoittaa täydennyskoulutuksen käymistä, jolla tähdätään työyhteisön ja organisaation toiminnan ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Oman osaamisen kehittäminen käytännössä on itseopiskelua, erilaisten kurssien ja koulutusten käymistä, työpaikan sisäistä koulutusta, työnohjausta ja perehdyttämistä, työnkiertoa, eli eri työyksiköissä työskentelyä, organisaation sisäisten koulutus- ja kehittämisohjelmien käymistä, muiden ammattilaisten konsultointia, työryhmässä tapahtuvaa mentorointia ja yhdessä kehittymistä. (Koulutus, 2019)

Työyhteisön me-henki muodostuu avoimuuden, oikeudenmukaisuuden ja yhdessä tekemisen tuloksena. Luottamus ja vuorovaikutus ovat myös osana me-hengen kehittymistä. Yhteiset tavoitteet ja yhdessä tekeminen, työtyytyväisyys, työyhteisön ammatillinen



osaaminen, työn arvostaminen ja yhteiset hetket ja tilaisuudet vievät työyhteisöä kohti parempaa yhteishenkeä. Mitä parempi yhteishenki työyhteisössä on, sitä paremmin työntekijät myös voivat. (Lerssi-Uskelin, Vanhala & Vähätiitto, 2011, s. 20)

Työhyvinvoinnin edistämisen voi asettaa koko organisaation tavoitteeksi, jolloin työpäivän aikaisista tauoista tulee huolehtia ja tiimityöhön sekä yhteisöllisyyteen tulee panostaa. On myös kiinnitettävä huomiota vapaa-ajan arvostamiseen ja työjärjestelyihin, sekä positiivisen palautteen antamiseen. Jotta työhyvinvointia voitaisiin edistää, on hyvä luoda organisaation kehittäminen työhyvinvoinnin ympärille. Tärkeää on keskustella työhyvinvointiin liittyvistä asioista työntekijöiden kanssa. On selvitettävä, mistä asioista työhyvinvointi heidän näkökulmastaan rakentuu, jotta voidaan lähteä tekemään muutoksia pienistäkin asioista alkaen. (Edenred, n.d.)

Taukojen pitäminen työpäivän aikana on tärkeää, tauon aikana voi viettää kollegoiden kanssa yhteistä aikaa vaihtaen kuulumisia ja samalla myös mieli virkistyy ja palautuu hetkeksi työasioista. Työhyvinvointia edistävä tekijä on myös se, että työntekijä tietää, että hänen työpanoksellaan on merkitystä. Työtaakka tuntuu kevyemmältä, kun omaa työtään arvostaa ja saa siitä myös muilta arvostusta. Tämän takia halutuimpia työpaikkoja ovatkin ne, jotka kokevat henkilöstön heidän tärkeimpänä voimavaranaan. Työhyvinvoinnin kannalta on olennaista saada ajatukset pois työstä säännöllisesti. Erilaiset virikkeet, kuten kulttuuritapahtumat ja liikunta ovat oivia keinoja rentouttaa mieli ja keho työpäivän jälkeen. Tässä asiassa myös työnantaja voi osoittaa tukensa tarjoamalla esimerkiksi liikunta- ja kulttuuriseteleitä, jotta voi osallistua erilaisiin tapahtumiin tai tutustua uuteen liikuntamuotoon. Kaikkien näiden tekijöiden lisäksi myös työnjärjestelyllä on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Positiivisten asioiden löytäminen ja ylimääräisten rutiinien poistaminen helpottavat työntekoa ja myös se, miten asiat hoidetaan työpaikalla päivittäin ja minkälaista palautetta työstään saa, vaikuttavat merkittävästi jaksamiseen ja työhyvinvointiin. (Edenred, n.d.)

## 5 Infograafi

Infograafi tulee englanninkielisestä ‘information graphic’ sanasta, josta käytetään lyhennettä ‘info graphic’. Information sana tarkoittaa tietoa ja graphic sanana tarkoittaa grafiikkaa. Infograafissa grafiikka koostuu kuvista, kuvituksista sekä esimerkiksi diagrammeista. (Arkko, 2018, s. 18)

Infograafi on teos, joka sisältää tietoa visuaalisessa muodossa. Infograafi koostuu kuvista ja lyhyistä teksteistä, joiden avulla lukija saa helposti ymmärrettävän yhteenvedon aiheesta. Infograafin avulla tietoa voidaan välittää nopeasti, mutta myös helposti ja houkuttelevasti grafiikan avulla. Grafiikalla on iso osuus, koska sen avulla herätetään lukijan kiinnostus ja pidetään hänet kiinnostuneena. Kuvien päätarkoitus on kuitenkin auttaa katsojaa ymmärtämään ja muistamaan infograafin sisältö. (Venngage, 2019)

Infograafit voidaan luokitella pääpiirteittäin staattisiin, liikkuviin sekä interaktiivisiin. Tämän lisäksi on käytössä vielä muutamia alaluokkia, kuten zoomattavat, klikattavat ja animoidut infograafit. Valitsimme staattisen infograafin, koska tavoitteena on luoda helppokäyttöinen ja tiivis tietopaketti hoitotyöntekijöille, jota voi lukea työpäivän aikana. Staattisen infograafin tarkastelu ei vaadi teknologian käyttöä, joten tämä mahdollistaa sen hyödyntämisen tasapuolisesti kaikille hoitotyöntekijöille. Infograafi on myös tulostettava staattisen muotonsa puolesta, joten sen jakaminen on helppoa eri työyksiköihin. (Arkko, 2018, s. 21)

## 6 Tarkoitus, tavoite ja opinnäytetyön kysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä teoria- ja tutkimustietoon perustuva infograafi hoitotyöntekijöille työhyvinvoinnin edistämiseksi työpäivän aikana. Työn tavoitteena oli edistää hoitotyöntekijöiden tietoisuutta työhyvinvoinnista ja tuoda julki työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Infograafin tavoitteena on tukea ja motivoida hoitotyöntekijöitä vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa työpäivän aikana. Infograafin on tarkoitus tulla käyttöön kaikille Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymässä toimiville palvelualueille.

Tarkoituksen, tavoitteen ja aiheen rajaamiseksi luotiin kolme keskeistä kysymystä:

1. Millainen on toimiva ja hyödyllinen sekä selkeä ja erottuva infograafi?
2. Mitkä tekijät koetaan hoitotyössä työhyvinvointia heikentäviksi tai edistäviksi?
3. Millä keinoilla hoitotyöntekijät voivat vaikuttaa työhyvinvointiinsa työpäivän aikana?

## 7 Opinnäytetyön toteuttaminen

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Opinnäytetyöhön liittyen tehtiin infograafi hoitohenkilökunnalle, josta ilmenee keinoja, kuinka edistää työhyvinvointia.

Opinnäytetyön aihe oli toimeksianto tilaajaorganisaation puolelta, jonka takia opinnäytetyö lisäsi vastuuntuntoa liittyen työn toteuttamiseen ja opetti projektinhallintaa, koska siihen liittyi suunnitelman tekeminen, tietyt tavoitteet, aikataulut ja tiimityö.

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on käytännön toiminnan ohjeistaminen, opastaminen, toiminnan järjestäminen tai järjeistäminen. Tuotoksena syntyy ammatilliseen käytäntöön tarkoitettu ohje, ohjeistus tai opastus. Erilaisia toteutustapoja ovat esimerkiksi kirja, kansio, vihko, opas tai portfolio kohderyhmän mukaan. Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on olla työelämälähtöinen, käytännönläheinen, tutkimuksellisella asenteella toteutettu ja osoittaa riittävä taso alan tietojen ja taitojen hallinnasta. (Vilka & Airaksinen, 2003, ss. 9–10)

### 7.1 Suunnitteluvaihe

Opinnäytetyön prosessi alkoi aihevalinnalla, joka tehtiin marraskuussa 2019. Aiheen valintaan osaltamme vaikutti molempien kiinnostus terveyden edistämiseen ja mahdollinen jatkokouluttautuminen. Aihe valikoitui valmiista opinnäytetyöaiheista, joita Hämeen ammattikorkeakoulu esitteli tilaajaorganisaatio FSHKY:n puolesta. Aiheen valinnan jälkeen aloitimme aiheen rajauksen, josta alkoi varsinainen opinnäytetyön suunnitteluvaiheen työstäminen. Tässä vaiheessa saimme myös selvyyttä opinnäytetyön tavoitteeseen ja tarkoitukseen. (Kamk, n.d.) Suunnitelmaseminaari pidettiin siinä vaiheessa, kun tietoperustaa oli jo jonkun verran kirjoitettuna ja työn raamit selvillä. Suunnitelmasta ilmeni

alustava sisällysluettelo sekä työn sisältää ja käytettävät menetelmät infograafin aikaan saamiseksi. Opinnäytetyön suunnitelma hyväksyttiin maaliskuussa 2020. (Hämeen ammattikorkeakoulu, 2020)

## 7.2 Tiedonhaku

Opinnäytetyön taustaksi on tehty tiedonhakuja, johon aineistoa haettiin opinnäytetyön keskeisillä käsitteillä, joita ovat työhyvinvointi, hoitotyö, hoitotyöntekijä ja infograafi. Tietoperustan tueksi etsittiin tietoa kirjoista, internetistä, lehdistä ja eri tietokannoista. Tiedonhaussa käytettiin Medic ja Pubmed tietokantoja, lisäksi käytimme kirjastojen hakukoneita teorialähteiden etsimiseen. Haussa käytetyt tietokannat, hakusanat ja tehdyt rajaukset näkyvät taulukossa 1.

Lähteinä käytettiin muun muassa työterveyslaitoksen, työturvallisuuskeskuksen, Tehyn ja toimeksiantajan internetsivuja. Tiedonhaun kautta löytyneet tutkimukset käsittelivät työhyvinvointia yleisesti sekä työviihtyvyyttä ja niihin vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksissa käsiteltiin hoitajien työhyvinvointia vuorotyössä sekä erityisesti unta, terveyttä ja elämänlaatua. Eräs tutkimus käsitteli myös tietotekniikan vaikutusta hoitotyöntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimuksissa tieteenaloina nousi esiin kasvatustieteet, terveystieteet, sosiaalipsykologia ja yhteisösosiaalityö.

Rajauksena tiedonhaussa käytettiin 10 vuoden aikarajaa sekä englannin ja suomen kieltä. Lähteitä on laajalti koko 10 vuoden aikarajauksen sisältä, vanhin rajauksen ulkopuolelle menevä teos on vuodelta 2003, joka käsittelee toiminnallista opinnäytetyötä. Osa painetuista teoksista, kuten kirjoista ja lehdistä on yli 10 vuotta vanhoja, mutta niiden asiasisältö on edelleen ajankohtaista ja paikkaansa pitävää. Englannin kielellä olevat lähteet ovat alun perin Suomesta, Kreikasta ja Espanjasta.

Taulukko 1. Tiedonhaku.

Tietokanta	Käytetyt hakusanat	Osumat	Rajaukset	Mukaan otetut
Medic	työhyvinvoin*, care worker, työhyvinvointi, hoitaja, työhyvinvointi hoitajil*	79	2010-2020	5
Pubmed	promoting wellbeing at work, work day, care worker	13	2010-2020, free full text	0
Pubmed	careworker AND wellbeing at work	442	2015-2020, free full text	2
Medic	Hoitotyöntekijöiden työterveys	25	2010-2020, alkuperäistutkimus	0
<b>Summa</b>		<b>559</b>		<b>7</b>

### 7.3 Toteutusvaihe

Kun opinnäytetyön suunnitelma saatiin hyväksytysti läpi, aloitettiin toteutusvaiheen työstäminen. Toteutusvaiheen aikana aloitettiin keräämään lisää aineistoa sekä analysoimaan aiheeseen liittyviä tutkimuksia. Tietoperustan pohjalta aloitettiin kirjoittamaan opinnäytetyötä ja tekemään toiminnallista osuutta, eli infograafia. Opinnäytetyön toteutusvaiheeseen kuuluu myös väliseminaarin pitäminen, väliseminaari vaiheessa työn tulee olla pitkällä, sekä pääsisällön tulisi olla jo kirjoitettu. Väliseminaari pidettiin tammikuussa 2021, jolloin opinnäytetyön raportti oli lähes valmis ja infograafi mahdollisia muokkauksia vaille valmis. Väliseminaari järjestettiin verkossa vallitsevan poikkeustilanteen vuoksi. (Hämeen ammattikorkeakoulu, 2020)

## 7.4 Infograafin tekeminen

Infograafin tekeminen aloitettiin kartuttamalla työhyvinvointia edistäviä ja heikentäviä tekijöitä etsimällä teoreettista tietoa. Teoreettisen tiedon löydyttyä, etsittiin sopiva työkalu, jolla infograafi luotiin. Infograafi luotiin Canva-sovelluksella valmiiseen mallipohjaan. Mallipohjaa etsittäessä huomio kiinnittyi visuaalisuuteen ja erityisesti sopiviin väreihin sekä kuviin. Infograafin ulkoasusta tehtiin mahdollisimman yksinkertainen ja selkeä sekä helppolukuinen. Ulkoasun haluttiin vastaavan myös tilaajaorganisaation tunnusomaista väritystä. Pohjan löytymisen jälkeen alkoi tiedon rajaaminen ja konkreettisten työhyvinvointia edistävien tekijöiden pohdinta. Tiedon rajaamisen jälkeen suunniteltiin infograafille otsikko ja mitä fontteja työssä tullaan käyttämään. Otsikko on jaettu muutamalle riville ja fontit mietitty tarkkaan, jotta työstä tulisi entistä visuaalisempi. Otsikot päädyttiin tekemään erikoisemmilla fonteilla, jotta ne herättävät enemmän mielenkiintoa, mutta informatiivisemman tekstin fontti pidettiin selkeänä ja yksinkertaisena, jotta infograafi on helposti luettava. (Tuominen, n.d.)

Infograafiin päätyvän tekstin valintaan vaikuttivat teoreettisen tiedon avulla löytyneet pääkohdat työhyvinvoinnista. Pääkohtien perusteella suunniteltiin ja luonnosteltiin infograafin rakenne. Infograafista päädyttiin jättämään tutkimuksissa esiin nousseet tulokset lukuina pois, koska ne eivät olisi olleet konkreettisia keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi, joita oli tarkoitus infograafissa tuoda esiin. Rakenteen selkeytymisen jälkeen infograafiin valittiin kuvituskuvat, joita oli jo pohdittu mallipohjan etsintä vaiheessa. Kuvat sijoiteltiin paikoilleen, jonka jälkeen työhön suunniteltiin eri aihealueiden otsikot. Näiden otsikoiden alle kirjoitimme konkreettisia keinoja työhyvinvoinnin edistämisen tueksi työpäivän aikana. Infograafin sisällön ollessa valmis, infograafia tarkasteltiin ja vaihdettiin jonkin verran tekstien järjestystä, jotta työ eteni loogisessa järjestyksessä. Infograafiin lisättiin lähteet QR-koodin avulla. QR-koodi luotiin internetissä ilmaisella sovelluksella, johon syötettiin haluttu teksti, jonka jälkeen syntyi QR-koodi. (Tuominen, n.d.)

Infograafin tulee olla suunniteltu silmällä pitäen kohderyhmää. Kohderyhmä huomioiden tulee myös miettiä, että missä infograafi on tarkoitus julkaista. Isoja infograafeja on vaikea lukea pienillä laitteilla, koska näyttöä joutuu siirtelemään saadakseen kokonaisvaltaisen kuvan infograafista. Isoon infograafiin myös hukkuu tieto, eikä se ole enää selkeä ja

ytimekäs. Hoitotyöntekijät hyödyntävät infograafia työhyvinvoinnista paperisena versiona sekä mahdollisuuksien mukaan myös sähköisesti. Tämän takia infograafista tehtiin A3-kokoinen, jotta sen käyttäminen säilyy selkeänä sähköisesti, mutta myös paperisena se on tarpeeksi suuri herättääkseen hoitotyöntekijöiden huomion. A3-kokoinen infograafi on helposti tulostettavissa ja korkeudeltaan sekä leveydeltään tavanomaisen paperin kokoinen. (Lehtoranta, 2015)

Infograafi lähetettiin toimeksiantajan yhteyshenkilölle tarkistettavaksi ja kommentoitavaksi suunnittelu vaiheessa sekä sisällön ollessa valmis. Toimeksiantajan yhteyshenkilö ei antanut kehitettävää liittyen infograafin ulkoasuun, eikä ajateltuun sisältöön suunnitteluvaiheessa. Infograafin sisällön ollessa muokkauksia vaille valmis pyydettiin uudelleen toimeksiantajalta palautetta, kommenttia ja kehittämis ehdotuksia. Toimeksiantajalta vastattiin infograafin näyttävän hyvältä ja heidän olevan tyytyväisiä infograafin värimaailmaan. Heidän toiveenaan oli, että infograafin kahta kohtaa vielä muokattaisiin hieman ja sanoitettaisiin toisin. Ensimmäinen kohta koski kehotusta pitää tauot yhdessä kollegoiden kanssa ja toinen kohta koski itseluottamuksen kehittämistä pieniä riskejä ottamalla. Korjausehdotukset perustuivat siihen, että jokaisessa työyksikössä yhteisten taukojen pitäminen ei ole mahdollista ja näin ollen se toisi ristiriitaisia tilanteita yksiköihin. Hoitoalalla riskien ottaminen ei aina ole turvallista, joten siihen kohtaan infograafissa toivottiin pientä esimerkkiä riskistä, jonka avulla voi itseluottamusta kehittää.

## **7.5 Viimeistelyvaihe**

Viimeistelyvaiheessa muokattiin opinnäytetyön raporttia ja infograafia saadun palautteen perusteella. Viimeistelyvaiheeseen kuului myös opinnäytetyön haasteiden, johtopäätösten, jatkokehitysideoiden ja oman kehittymisen kirjoittaminen pohdinta osuuteen.

Toimeksiantajan yhteyshenkilöltä sähköpostitse saadun palautteen perusteella tehtiin pieniä muutoksia infograafin muutamaankin kohtaan, koskien taukojen viettämistä kollegoiden seurassa sekä pienten riskien ottamiseen työpäivän aikana. Väliseminaarissa saatiin palautetta ohjaavalta opettajalta sekä opponenteilta. Palautteen perusteella infograafin visuaalisuutta muokattiin vielä selvemmäksi lähinnä väritysten ja fonttien kohdalta sekä pitkiä lauseita pyrittiin lyhentämään ytimekkäimmiksi.

Pienten korjausten jälkeen opinnäytetyö lähetettiin toimeksiantajalle ja viestinnänopettajalle tarkastukseen. Opinnäytetyön sisällön ollessa valmis ja viimeistelty se lähetettiin Urkund-vertailuohjelmaan plagiointin tarkastamiseksi. Tämän jälkeen järjestettiin loppuseminaari FSHKY:lle Teamssin välityksellä. Osallistujina olivat tekijät, tilaajaorganisaation yhteyshenkilö ja eri palvelualojen esimiehiä. Loppuseminaarissa saatu palaute oli hyvää ja opinnäytetyö koettiin hyödylliseksi sekä ajankohtaiseksi. Palautteesta ilmeni, että työssä oli käsitelty riittävän laajasti työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, näkökulma oli pysynyt hoitotyöntekijöissä, sisältö oli erittäin hyvä ja kiinnostava, opinnäytetyön raportti oli luettavuudeltaan hyvä ja aihe oli ajankohtainen. Infograafi oli työn tilaajan mielestä selkeä ja sisältö oli rakenteeltaan tiivis sekä hyvin koostettu. Infograafin koettiin olevan helppolukuinen ja kaikin puolin hyvä.

Opinnäytetyön tilaajan mielestä työ on saavuttanut toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteet. Työn tilaaja on ajatellut, että infograafi on monikäyttöinen ja se kannattaa liittää osaksi työntekijöiden perehdytystä. Infograafin on todettu toimivan hyvin työntekijän yksilöllisenä työhyvinvoinnin pohdinnan pohjana, mutta myös yhteisen keskustelun pohjana esimerkiksi osastokokouksessa ja kehityskeskustelussa. Infograafin ulkoasu on tilaajan mielestä miellyttävä ja se sopii tilaajaorganisaation tunnusomaiseen väritykseen sekä muuhun materiaaliin. Infograafi otetaan käyttöön laminoituna A3-kokoisena tulosteena kaikkiin FSHKY:n yksiköihin.

## **7.6 Eettisyys ja luotettavuus**

Opinnäytetyö on tehty noudattaen rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. Teoria- ja tutkimustietoa on haettu tieteellistä tiedonhakumenetelmää käyttäen, sekä hyödynnetty muiden tutkijoiden tutkimustuloksia. Toiminnallisen opinnäytetyön kirjoittajina ja omien tutkimustulosten puuttuessa olemme hyödyntäneet jo olemassa olevia tuotoksia ja tutkimuksia, joka edellyttää meitä viittaamaan heidän julkaisuihinsa asianmukaisella tavalla. (Kananen, 2017, ss. 190–191) Lähteet on valittu tarkoin ja huomioiden lähdekriittisyys sekä ne ovat asianmukaisia ja perustuvat pääosin tutkittuun tietoon. Lähteet merkitään Hämeen ammattikorkeakoulun lähdeviiteoppaan mukaisesti, jolloin lähteistä ilmenee hakuajankohta, kirjoittaja ja mistä lähde on löydetty. (Hämeen ammattikorkeakoulu, 2017) Lähteiden



merkintä tehtiin tarkasti ja tunnollisesti, koska epäselvät tai vaillinaiset viittaukset ovat plagiointia. Plagiointin ennaltaehkäisemiseksi opinnäytetyötä tehdessä on pyydetty apua epäselvissä tilanteissa ohjaajalta ja viestinnän opettajalta. Valmis työ lähetettiin Urkund-vertailuohjelmaan mahdollisen plagiointin tunnistamiseksi. (Vilka & Airaksinen, 2003, s. 78)

Opinnäytetyön eettisyyteen vaaditaan riittävää perehtymistä omaan aiheeseen ja tutkimuseettisten ohjeiden mukaista toimintaa. (Arene, 2020) Eettisyys on opinnäytetyössä edellytys todenmukaiselle ja hyvälle työlle. Opinnäytetyötä varten hankittua materiaalia tulee käsitellä noudattaen rehellistä, huolellista ja sääntöjenmukaista toimintaa. Tiedonhaun kautta löytyneiden tutkimusten tuloksia voidaan käyttää soveltamalla niitä opinnäytetyön näkökulmaan sopiviksi, mutta tulee huomioida, ettei jo aiemmin julkaistut tutkimustulokset muutu. (TENK, 2020)

Työn tilaajan kanssa on tehty opinnäytetyön yhteistyösopimus, josta selviää olennaisimmat asiat tilaajan, opiskelijoiden ja ammattikorkeakoulun yhteistyössä. Opinnäytetyön yhteistyösopimuksesta ilmenee aihe ja aikataulut sekä mahdolliset salassa pidettävät tiedot. Olemme luoneet aikataulun, jota sitouduimme noudattamaan sekä arvioimme omat resurssimme riittäviksi, jotta opinnäytetyö on mahdollista tehdä. (Arene, 2020)

Olemme rajanneet aihealueeksemme aiheen, johon olemme perehtyneet tarpeeksi opinnoissamme. Pystymme myös itse oman työkokemuksen perusteella samaistumaan aiheen tärkeyteen, sekä asettamaan itsemme myös mahdollisesti tulevan tuotoksen hyödyntäjiksi. Oma kokemus työhyvinvoinnista sosiaali- ja terveysalalla lisää työn luotettavuutta.

Infograafi tulostetaan paperiversiona työntilaaajalle sekä toimitetaan myös sähköisenä, jotta työntilaaaja voi jakaa infograafia haluamilleen tahoille. Tarkoituksena on, että infograafi lähtee jakeluun eri palvelualueille ja tavoittaa mahdollisimman monet. Käyttäjät saavat itse päättää, että hyödyntävätkö infograafia paperiversiona vai sähköisesti. Annamme Forssan Seudun hyvinvointikuntayhtymälle oikeudet muokata infograafia tarpeen mukaan jatkoa ajatellen.

Opinnäytetyön luotettavuutta arvioidessa on huomioitu työn kohde ja sen tarkoitus, sekä kerrottu selvästi mistä opinnäytetyö tehdään ja minkä takia. Lisäksi työssä tulee esiin oma sitouksemme opinnäytetyöhön ja työhyvinvointiin aiheena. Opinnäytetyön toteutus on kuvattu tarkoin omassa kappaleessaan sekä aineistonkeruusta on esitelty tietokannat, saadut tulokset ja hyödynnetyt lähteet. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, ss. 134–140)

Luotettavuutta lisää se, että lähteet, joita olemme hyödyntäneet opinnäytetyössämme käsittelevät hoitotyötä ja hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia. Olemme käyttäneet lähteinä monipuolisesti hoitotyön tutkimuksia, artikkeleita ja verkkolähteitä. Opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta lisää myös se, että sen tekijänä on toiminut kaksi henkilöä.

## 8 Pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä teoria- ja tutkimustietoon perustuva infograafi hoitotyöntekijöille työhyvinvoinnin edistämiseksi työpäivän aikana. Työn tavoitteena oli edistää hoitotyöntekijöiden tietoisuutta työhyvinvoinnista ja tuoda julki työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Infograafin tavoitteena on tukea ja motivoida hoitotyöntekijöitä vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa työpäivän aikana. Infograafien perimmäinen tarkoitus on tehdä monimutkaisesta tiedosta lukijalle helposti ymmärrettävää ja kuvien avulla aiheen havainnollistaminen onnistuu helposti. (Venngage, 2019)

Infograafin käyttö on aiheellista silloin, kun halutaan luoda katsaus esimerkiksi erilaisista tutkimus tuloksista tai lisätä tietoisuutta jostakin ongelmasta. (Venngage, 2019)

Työhyvinvointi aiheena on yleinen ja riskinä on, että siitä kertova opinnäytetyö sivuutetaan täysin. Helposti ajatellaan, että työhyvinvointi koostuu isommista kokonaisuuksista ja todetaan, että itsellä ei ole siihen vaikutusvaltaa. Infograafissa esitetyillä keinoilla pyritään herättelemään hoitotyöntekijöitä siihen, että omilla valinnoilla ja ajatuksilla on vaikutusta työhyvinvointiin. Infograafin arkisilla ja yksinkertaisilla keinoilla halusimme luoda uskoa siihen, että työhyvinvointiin on mahdollista vaikuttaa jo työpäivän aikana yksittäisillä teoilla.

Opinnäytetyön kysymyksinä meillä oli muun muassa, että mitkä tekijät ovat hoitotyössä työhyvinvointia edistäviä ja heikentäviä. Työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä nousi esiin liiallinen työkuormitus, stressi, kiire, vaikeudet toimia eettisesti, riittämättömyyden tunne,

fyysiset oireet kuten lihassäryt ja vuorotyö, joka altisti uniongelmillle sekä aiheutti keskittymisongelmia. Edistävänä tekijöinä koettiin olevan työyhteisön yhteisöllisyys, avoimuus ja luotettavuus, vaikutusvalta ja mahdollisuus osallistua oman työn suunnitteluun, oma asenne ja motivoitunut työote sekä innostava ja johdonmukainen johtaminen.

Tällä hetkellä eletään varsin erikoista poikkeusaikaa koronapandemian vuoksi.

Koronapandemian aikana on tuotettu tietoa työhyvinvoinnista ja siihen johtaneista johtopäätöksistä sekä tehty suosituksia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Hyvinvointia edistävät huomattavasti johdonmukaisuus, kuulluksi tuleminen ja arvostava kohtelu.

Työhyvinvointia heikentävänä ja työuupumusta aiheuttavana tekijänä on noussut vahvimpana esiin yhteenkuuluvuuden heikentyminen ja epävarmuuden kasvu. Edellä mainittuihin tekijöihin ei ole vaikutusta työntekijän iällä, sukupuolella tai asemalla.

Voimavarana pidetään oman työn aikaansaannosten näkemistä, omien taitojen monipuolista hyödyntämistä, arvostuksen kokemista ja palautteen saantia. (Hakanen & Kaltiainen, 2020)

Pandemian aikana työhyvinvoinnista huolehtiminen korostuu entisestään ja pandemian aikana tehdyistä tutkimuksista on varmasti hyötyä myös jatkoa ajatellen. Opinnäytetyömme tuotoksen käyttöönotto tapahtuu pandemian aikana ja toivomme monen hoitotyöntekijän saavan siitä voimia työssä jaksamiseen.

Esiin nousseiden työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden pohjalta poimittiin yleisimmät ja eniten hoitotyöntekijöitä kuormittavat tekijät, jotka loivat infograafille pohjan. Infograafiin oli tarkoitus löytää teoria- ja tutkimustietoon perustuvia keinoja, kuinka hoitotyöntekijä voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa työpäivän aikana. Näiden keinojen löytäminen osoittautui hankalaksi, koska niistä ei ole juurikaan tehty tutkimuksia. Keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi löytyi artikkeleista, joiden lähteet eivät aina olleet tutkittua tietoa.

Opinnäytetyön tavoitteeseen edistää hoitotyöntekijöiden tietoisuutta työhyvinvoinnista ja tuoda julki työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä päästiin hyvin. Työssä huomioidaan työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät niin yksilön kuin yhteisön puolelta. Opinnäytetyön ulkopuolelle jätettiin tarkoituksen mukaisesti esimiesten ja johtamisen vaikutukset työhyvinvointiin, koska infograafi tulee käyttöön hoitotyöntekijöille. Johtamisen ja esimiesten vaikutuksesta työhyvinvointiin mainittiin, mutta niihin liittyviä edistäviä tekijöitä

ei otettu huomioon infograafia tehdessä. Tietoisuus työhyvinvoinnista korostuu työhyvinvoinnin portaiden ja käsitteiden avaamisella.

Uskomme infograafin olevan hyödyllinen hoitotyöntekijöiden käytössä, sillä työhyvinvointiin panostaminen pidentää työuraa ja vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta, sekä ehkäisee sairauspoissaoloja ja tapaturmia. (Työterveyslaitos, n.d.-e) Toivomme, että hoitotyöntekijät motivoituvat käyttämään infograafia edistääkseen omaa ja yhteisön työhyvinvointia. Infograafin on tarkoitus olla helposti saatavilla sekä herättää hoitotyöntekijöiden mielenkiinto päivittäin. Infograafin ollessa esillä esimerkiksi kanslian seinässä on sen pariin helppo palata aina uudelleen, kun työhyvinvointi mietityttää ja kaipaa keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tämän takia infograafi päädyttiin tekemään tulostettavassa muodossa, jotta se ei huku sähköisiin tiedostoihin ja sen käyttöön ottamiseen olisi nähtävä vaivaa. Infograafin ollessa seinällä jatkuvasti esillä se myös mahdollisesti muistuttaa useammin hoitotyöntekijää ajattelemaan omaa työhyvinvointiaan.

Työhyvinvointi on ajankohtaista aina ja siihen tulee muistaa kiinnittää huomiota jo ennaltaehkäisevästi. Varsinkin nyt koronapandemian aikana on korostunut hoitotyöntekijöiden työssä jaksaminen, koska monet työskentelevät paineen alla ja täysin uudenlaisessa toimintaympäristössä sekä osittain myös pelon vallassa. Opinnäytetyö prosessin aikana meille on kerrottu, että osa FSHKY:n toimialoista on kiinnostuneita aiheestamme ja odottaa opinnäytetyömme tuotoksen valmistumista. Tämä on aiheuttanut meille jonkin verran paineita, koska haluamme infograafin olevan hyödyllinen ja vastaavan hoitotyöntekijöiden toiveita.

Opinnäytetyön alussa keväällä alkoi koronapandemia, joka on vaikuttanut jonkin verran opinnäytetyömme tekoon ja hidastanut sen valmistumista. Suoritimme samalla muita opintoja ja siirtyminen etäopetukseen lisäsi tietokoneella vietettyä aikaa entisestään. Ajoittain oli hankalaa ensin suoriutua opinnoista etäopetuksessa ja tämän jälkeen vielä jatkaa opinnäytetyön tekemistä tietokoneella. Syksyn mittaan muut opintomme vähenivät ja oli enemmän aikaa opinnäytetyölle, joka mahdollisti keskittymisen kokonaisvaltaisesti opinnäytetyöhön ja edesauttoi sen valmistumista.

Opinnäytetyötä tehdessä olemme oppineet mukautumaan muuttuviin tilanteisiin, joita pitkä opinnäytetyön tekoprosessi sekä koronatilanne ovat tuoneet mukanaan. Vallitsevan tilanteen vuoksi ohjaukset ja seminaarit on pidetty etänä, sekä monet opinnäytetyön työstämishetket on myös toteutettu etäyhteyden välityksellä, mikä on tuonut omat haasteensa toteutukseen. Kokonaisuudessaan etätapaamiset ovat kuitenkin onnistuneet ongelmitta ja yhteistyö tilaajaorganisaation ja opettajan kanssa on sujunut hyvin. Olemme kokeneet opinnäytetyö prosessin haastavana, mutta myös antoisana. Suuressa roolissa on ollut joustava yhteistyö opinnäytetyön parin kanssa. Motivaatiota työntekoon on lisännyt se, että tekee toisen kanssa yhdessä opinnäytetyötä. Olemme oppineet työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä paljon, opitut asiat vaikuttavat varmasti myös tulevaisuudessa omaan työhömmä ja toivottavasti osaamme hyödyntää myös jatkossa itse infograafia.

Työhyvinvoinnin edistämiseen liittyviä tutkimuksia hoitoalalta löytyi vähäisesti. Olisimme kaivanneet tutkimuksia työhyvinvoinnin edistämisestä ja tutkituista keinoista, joilla niihin tuloksiin on päästy. Tulevaisuuden jatkokehityksenä voitaisiin tehdä tutkimus, jossa tutkittaisiin infograafissa esiin nousseiden konkreettisten keinojen hyödyntämisen vaikutusta työhyvinvoinnin edistämiseen.

## Lähdeluettelo

- Ahola, K., Tuisku, K. & Rossi, K. (2018). Työuupumus (burnout). *Lääkärikirja Duodecim*.  
[https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00681](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681)
- Arene. (2020). *Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset*. Haettu 2.11.2020 osoitteesta <http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTE%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>
- Arkko, M. (2018). *Lukiolaisten oppiminen infograafien avulla*. [pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto]  
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/56985/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201802011408.pdf>
- Duunitori. (2017). *Kymmenen neuvoa paremman itseluottamuksen kasvattamiseksi*. Haettu 12.12.2020 osoitteesta <https://duunitori.fi/tyoelama/kymmenen-neuvoa-paremman-itseluottamuksen-kasvattamiseen/#:~:text=%20Kymmenen%20neuvoa%20paremman%20itseluottamuksen%20kasvattamiseen%20%201,Kokeile%20ja%20heitt%C3%A4ydy%20uusiin%20harrastuksiin%20ja...%20More%20>
- Duunitori. (2018a). *Itsensä johtaminen perustuu tiedostamiseen*. Haettu 14.7.2020 osoitteesta <https://duunitori.fi/tyoelama/itsensa-johtaminen-tiedostaminen/>
- Duunitori. (2020). *7 tapaa vähentää stressiä työpaikalla*. Haettu 2.10.2020 osoitteesta <https://duunitori.fi/tyoelama/7-tapaa-vahentaa-stressia-tyopaikalla>
- Edenred. (n.d.). *Pidä huolta työntekijöistä – Asiantuntijan 5 vinkkiä työhyvinvoinnin edistämiseen*. Haettu 18.12.2020 osoitteesta <https://edenred.fi/fi/pida-huolta-tyontekijoista-asiiantuntijan-5-vinkkia-tyohyvinvoinnin-edistamiseen/>
- Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymä. (n.d.). *Opiskelijalle*. Haettu 10.11.2020 osoitteesta <https://www.fshky.fi/opiskelijalle/>
- Haaranen, M. (2020). *Itsensä johtamisella tuloksiin*. Haettu 29.11.2020 osoitteesta <https://www.maijahaaranen.com/itsensa-johtaminen>
- Hakanen, J & Kaltiainen, J. (2020). *Reilu kohtelu ja yhteisöllisyys kannattelevat töissä myös korona-aikana*. Haettu 6.1.2021 osoitteesta <https://www.ttl.fi/reilu-kohtelu-ja-yhteisollisyys-kannattelevat-toissa-myo-korona-aikana/>

- Hirvikoski, P. (2011). *Kokemuksia työhyvinvoinnista*. [pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto] <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/82874/gradu05339.pdf>
- Hirvonen, T. (2018). *Hoitajien työhyvinvointi vuorotyössä*. [pro gradu -tutkielma, Itä-Suomen yliopisto] [https://www.sotergo.fi/files/736/Hirvonen\\_Tiina.pdf](https://www.sotergo.fi/files/736/Hirvonen_Tiina.pdf)
- Huuskonen, M & Liinamo, A. (4.6.2020) Terveysten edistäminen sairaanhoitajakoulutuksessa. *Tikissä*. <https://blogit.metropolia.fi/tikissa/2020/06/04/terveyden-edistaminen-sairanhoitajakoulutuksessa>
- Holmberg, J. (2019). Hoitajille maailman paras työhyvinvointi. *Tehylehti*.  
<https://www.tehylehti.fi/fi/blogit/mainio/hoitajille-maailman-paras-tyohyvinvointi>
- Hämeen ammattikorkeakoulu. (2020). *Opinnäytetyöopas*. Haettu 10.12.2020 osoitteesta  
[https://www.hamk.fi/wpcontent/uploads/2018/06/HAMK\\_opinn%C3%A4ytety%C3%B6opas.pdf](https://www.hamk.fi/wpcontent/uploads/2018/06/HAMK_opinn%C3%A4ytety%C3%B6opas.pdf)
- JHL. (n.d.). *Työssä jaksaminen*. Haettu 20.10.2020 osoitteesta  
<https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuojelu-ja-hyvivointi/tyossa-jaksaminen/>
- Kajaanin ammattikorkeakoulu. (n.d.). *Opinnäytetyön aiheen valinta ja rajaus*. Haettu 14.12.2020 osoitteesta  
<https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Opinnaytetyoprosessi/SoTeLi/Opinnaytetyoprosessi/Aiheen-rajaus>
- Kananen, J. (2017). Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Juvenes Print.
- Kivimäki, M., Reijula, K., & Lindbohm, J. (2019). Työstressi ja sairastavuus. *Duodecimlehti*, 5/2019. <https://www.duodecimlehti.fi/duo14794>
- Kivimäki, R. (2011). *Työhyvinvointi on tehtävä. Työelämän tutkimuskeskus*. Noudettu osoitteesta <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/65669/978-951-44-8712-5.pdf?sequence=1>
- Koulutus. (2019). *Mitä on osaamisen kehittäminen?* Haettu 29.11.2020 osoitteesta  
<https://www.koulutus.fi/oppaat/mita-on-osaamisen-kehittaminen-15630>
- Latomäki, L. (2019). Työhyvinvointi on yhteinen asia. *Tehohoito* 37(1), 66.
- Lehtonen, T. (2011). *Työhyvinvoinnin määrittäminen hoivatyöntekijöiden tarinoissa*. [väitöskirja, Tampereen yliopisto] Trepo.  
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/76570/lisuri00141.pdf?s>
- Lehtoranta, R. (2015). Infograafi täytyy herättää henkiin- 5 vinkkiä. *Paper Planes*.  
<https://www.paperplanes.fi/blogi/infograafi-taytyy-herattaa-henkiin-5-vinkkia/>

- Lerssi-Uskelin, J., Vanhala, A. & Vähätiitto, H. (2011). *Kohti innostunutta työyhteisöä*. Recommended Finland Oy.
- Manka, M.-L. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Pro.
- Manka, M.-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. (n.d.). *Työn iloa ja imua- työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyötoimipaikoille*. Haettu 29.11.2020 osoitteesta [https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas\\_lopullinen.pdf](https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf)
- MCS. (2020). *Kehityskeskustelut tukevat työntekijän ja organisaation kasvua ja kehittymistä*. Haettu 13.12.2020 osoitteesta <https://mcs.fi/kehityskeskustelut-tukevat-tyontekijan-ja-organisaation-kasvua-ja-kehittymista>
- Mielenihmeet. (2016). *10 keinoa asenteesi parantamiseen*. Haettu 29.11.2020 osoitteesta <https://mielenihmeet.fi/10-keinoa-asenteesi-parantamiseen/>
- Molina-Praena, J., Ramirez-Baena, L., Gomez-Urquiza, J., Canadas, G., De La Fuente, E. & Canadas-De la Fuente, G. (2018). Levels of burnout and risk factors in medical area nurses: a meta-analytic study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(12), 2800. <https://doi.org/10.3390/ijerph15122800>
- Nena, E., Katsaouni, M., Steiropoulos, P., Theodorou, E., Constantinidis, T. & Tripsianis, G. (2018). Effect of shift work on sleep, health and quality of life of healthcare workers. *Indian Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 22(1), 29–34. <https://www.ijoem.com/article.asp?issn=0973-2284;year=2018;volume=22;issue=1;spage=29;epage=34;aulast=Nena>
- Perttula, M. (2016). Käytkö ylikierroksilla? Näin taltutat työuupumuksen. *Tehylehti*, 5/2016. <https://www.tehylehti.fi/fi/terveys/kaytko-ylikierroksilla-nain-taltutat-tyouupumuksen>
- Pietarinen, T. (2012). Työnohjaus työhyvinvoinnin ja ammatillisen kasvun tukena. *Tehohoito*, 30(2), s. 154.
- Rauramo, P. (2008). *Työhyvinvoinnin portaat -viisi vaikuttavaa askelta*. Edita Prima Oy.
- Sallinen, J. (2020). *Vuorotyö ja ravitsemus*. Haettu 25.11.2020 osoitteesta [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk01266](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01266)
- Salmimies, R. & Ruutu, S. (2014). Itseohjautuvuus. Finna. <https://hamk.finna.fi/>
- Sinokki, M. (12/2017). Työmotivaatio ratkaisee tuloksen. *Lääkärilehti*, 12/2017- <https://www.laakarilehti.fi/ajassa/nakokulmat/tyomotivaatio-ratkaisee-tuloksen/?public=3327280ec6dc49d6d532b05fd4dae3ba>



- Suomen työnohjaajat. (n.d.). *Työnohjaus*. Haettu 13.12.2020 osoitteesta  
<https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus>
- Surakka, T. (2009). *Hyvä työpaikka hoitoalalla- näin haetaan ja sitoutetaan osaajia*. Tammi.
- Tuominen, P. (n.d.). *Infograafiopas*. Haettu 2.1.2021 osoitteesta  
[https://www.infograafit.fi/?gclid=CjwKCAiAirb\\_BRBNEiwALHInD-y32ZC-O8AePQISjZNY7rz3YOGGnkayHD\\_9yr-VNv0dR4WR7ajp-BoCX44QAvD\\_BwE](https://www.infograafit.fi/?gclid=CjwKCAiAirb_BRBNEiwALHInD-y32ZC-O8AePQISjZNY7rz3YOGGnkayHD_9yr-VNv0dR4WR7ajp-BoCX44QAvD_BwE)
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2020). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Haettu 1.12.2020 osoitteesta  
[https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)
- Työeläkevakuuttajat. (n.d.). *Työkyvyn muodostuminen*. Haettu 29.11.2020 osoitteesta  
 Työkyky - TELA
- Työsuojelu. (n.d.). *Työympäristö*. Haettu 2.1.2021 osoitteesta  
<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto>
- Työterveyslaitos. (n.d.-a). *Työhyvinvointi*. Haettu 29.11.2020 osoitteesta  
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työterveyslaitos. (n.d.-b). *Työn imu*. Haettu 2.9.2020 osoitteesta  
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>
- Työterveyslaitos. (n.d.-c). *Työvuorojen suunnittelu ja kehittäminen*. Haettu 13.12.2020  
<https://www.ttl.fi/palvelu/tyovuorojen-suunnittelu-ja-kehittaminen/>
- Työterveyslaitos. (n.d.-d). *Suosituksia työvuorojen suunnitteluun*. Haettu 15.12.2020  
 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuoroty/suosituksia-tyovuorojen-suunnitteluun>
- Työterveyslaitos. (n.d.-e). *Työhyvinvointi on yhteinen asia*. Haettu 15.12.2020 osoitteesta  
<https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>
- Työturvallisuuskeskus. (2018). *Tuunaa työtä- kasvata työn imua ja motivaatiota*. Haettu 2.9.2020 osoitteesta  
[https://ttk.fi/ajankohtaista/teemat/tuunaa\\_tyota\\_kasvata\\_tyon\\_imua\\_ja\\_motivaatiota.8231.news](https://ttk.fi/ajankohtaista/teemat/tuunaa_tyota_kasvata_tyon_imua_ja_motivaatiota.8231.news)
- Työturvallisuuskeskus. (2010). *Työstä hyvinvointia*. Haettu 1.1.2021  
[https://ttk.fi/files/5624/Tyosta\\_hyvinvointia.pdf](https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf)
- Utriainen, K., Ala-Mursula, L. & Virokangas, H. (2011). Näkökulmia sairaanhoitajien työhyvinvointiin. *Tutkiva hoitotyö* 9(1), 29–34.

<https://kaisaahonen.wordpress.com/artikkeli/nakokulmia-sairaanhoitajien-tyohyvinvointiin/>

Vehko, T., Hyppönen, H., Ryhänen, M., Tuukkanen, J., Ketola, E. & Heponiemi, T. (2018).

Tietojärjestelmät ja työhyvinvointi -terveydenhuollonammattilaisten näkemyksiä. *Finnish Journal of Ehealth and Ewelfare*, 10(1), 143-163.

<https://journal.fi/finiehew/article/view/65387>

Vennage. (8.8.2019). *Mikä on infograafi? Infograafiesimerkit, mallipohjat ja*

*suunnitteluvinkit*. <https://fi.venngage.com/blog/mika-on-infograafi->

[infograafiesimerkit-mallipohjat/](https://fi.venngage.com/blog/mika-on-infograafi-infograafiesimerkit-mallipohjat/)

Vepsäläinen, M. (2013). *Pelätty, vihattu vai rakastettu tietotekniikka elinikäisessä työ- ja*

*oppimisympäristössä*. (Annales Universitatis Turkuensis 370) [väitöskirja, Turun yliopisto]. Utupub.

<https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/93772/diss2013Vepsalainen.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Vilka, H & Airaksinen, T. (2003). *Toiminnallinen opinnäytetyö*. Tammi.

Virtanen, P. & Sinokki, M. (2014). *Hyvinvointia työstä, työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt*. Tietosanoma Oy.

## Kuvalähdeluettelo

Rauramo, P. (2009). *Työhyvinvoinnin portaat*. [kuva].

[https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/ladattavat\\_julkaisut/tyohyvinvoinnin\\_portaat\\_tyokirja](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/ladattavat_julkaisut/tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja)

# NÄIN EDISTÄN TYÖHYVINVOINTIANI JOKA PÄIVÄ!

Lähteet



TYÖHYVINVOINTI ON JOKAISEN  
KOHDALLA YKSILÖLLINEN  
KOKEMUS,  
SEN ETEEN JOKAISEN TULEE TEHDÄ

## 1 ASENNOIDUN OIKEIN OMA OSUUTENSA.

- Valitsen olla positiivinen ja unohdan negatiivisuuden!
- Pienet eleet antavat yllättävän paljon! Muistan kiittää, hymyillä, nauraa, katsoa silmiin ja kehua

## 2 OLEN ROHKEA JA JAAN TUNTEENI MUILLE

- Kohtaan negatiiviset tunteeni, enkä pakoile niitä
- Hyväksyn työni sellaisena kuin se on nyt, enkä mieli jatkuvasti mitä se voisi olla
- Olen avoin ja luotan toisiin niin yhteistyö on mahdollista
- Jos työmäärä tuntuu liialliselta, uskallan sanoa ei! Vaikka sen sanominen tuntuisikin epämukavalta

## 3 MUISTAN TÖISSÄKIN SYÖDÄ JA LEVÄTÄ

- Jätän sokeriset välipalat vähemmälle ja suosin kuitua, niin huomaan muutoksen vireydessäni
- Kofeiini piristää vain hetken, mutta vaikuttaa myöhemmin laajalti uneni
- Muistan tauot, jotta voin olla tehokas ja työnteko tuntuu taas mielekkäämmältä
- Vietän taukoa kollegan kanssa jos mahdollista, unohdan työasiat hetkeksi, vaihdan kuulumisia ja puhun mieleisistä asioista

## 4 ARVOSTAN OMAA JA MUIDEN TYÖTÄ

- Töihin lähtiessä muistan olevani etuoikeutettu, kun saan mahdollisuuden mennä töihin
- Ajattelen tekemäni työn merkitystä
- Annan positiivista palautetta myös muille niin huomaan saavani sitä itsekin

## 5 MUISTAN ETTEN OLE YKSIN

- Suunnittelen itse työtäni ja vaikutan näin omaan työhöni
- Luomme työyhteisössä yhteiset säännöt
- Selkeytämme yhdessä työnkuvaamme
- Jaamme työyhteisössä jokaiselle omat vastualueet
- Tietotekniikka on iso osa työpäivää, pyrimme yhdessä siihen, ettei tietotekniset tehtävät kasaannu yhdelle, jolloin kaikille jää aikaa sosiaaliseen kanssakäymiseen!

## 6 LUOTAN ITSEENI

- Uskallan ottaa pieniä riskejä! Muutan totuttua kaavaa tai kokeilen uutta toimintatapaa, näin itseluottamukseni voimistuu kun huomaankin selviäväni
- Olen toiveikas ja asetan tavoitteita itselleni
- Tavoitteiden saavuttaminen lisää mielihyvää ja työstä tulee mielekkäämpää

## 7 OTAN TYÖPÄIVÄ KERRALLAAN

- Vahvistan ja harjoittelen omaa riittävyden tunnetta
- Työpäivän päätteeksi ajattelen muutaman minuutin mitä sain aikaiseksi, enkä sitä mikä jäi tekemättä tai kesken
- Kiireen tuntu voimistuu sen jatkuvalla esiin tuomisella, keskitän oman tarkkaavaisuuteni siihen mitä olen tekemässä parhaillaan
- Mahdollisten sähköpostien luku vie runsaasti aikaa, annan itselleni luvan lukea työsähköpostit töihin tullessa, lounaan jälkeen ja töistä lähtiessä

## 8 KEHITÄN ITSEÄNI

- Kehitän taitoja ja valmiuksia, jotka vievät minua eteenpäin urallani
- Suosin työnkiertoa, koulutuksia, muiden ammattilaisten konsultointia ja yhdessä kehittymistä



