

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Terveystenhoitajakoulutus

Mari Väisänen

PANOSTA PALAUTUMISEEN – JAKSAT TYÖSSÄ PAREMMIN
Posteri teho-osaston, tehovalvonnan ja heräämön henkilökunnalle

Kehittämistyö
Huhtikuu 2021



KEHITTÄMISTYÖ
Huhtikuu 2021
Terveystieteiden koulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä
Mari Väisänen

Nimeke
Panosta palautumiseen – jaksat työssä paremmin - posterit teho-osaston, tehovalvonnan ja heräämön henkilökunnalle
Toimeksiantaja
Siun Sote teho-osasto, tehovalvontaosasto ja heräämö

Tiivistelmä
Työhyvinvointiin vaikuttavat fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset tekijät. Työn kuormittavuus on nykypäivänä siirtynyt fyysisestä kuormituksesta henkiseen kuormitukseen ja tämä on vaikeuttanut työstä palautumista. Työstä palautumisen vaikutus työhyvinvointiin on merkittävä.

Palautuminen on fysiologinen prosessi, jonka kautta fysiologinen ja psyykinen tila palautuu takaisin tasapainotilaan. Uni ja nukkuminen liittyvät sekä fysiologiseen että psykologiseen palautumiseen. Nukkumisen priorisointi on palautumisen kannalta merkittävää. Henkistä palautumista tapahtuu neljän mekanismin avulla, jotka ovat työstä irrottautuminen, rentoutuminen, kontrolli ja taidon hallintakokemukset. Fyysiseen palautumiseen vaikuttavat unen lisäksi työntekijän fyysinen kunto, joka auttaa osaltaan myös kestävämpään henkiseen rasitukseen, sekä terveellinen ravitsemus ja riittävä nesteiden, pääasiassa veden, nauttiminen. Palautumiseen pitäisi kiinnittää huomiota joka päivä, koska voimavaroja ei voi esimerkiksi lomalla ladata koko vuoden tarpeiksi.

Tämän kehittämistyön tarkoituksena oli lisätä työntekijöiden työhyvinvointia muistuttamalla palautumisen tärkeydestä. Tuotoksena oli posterit palautumisesta. Posterit on tietotaulu, jolla tietoa voidaan jakaa suurellekin joukolle ihmisiä. Palautumisaiheinen posterit antaa työntekijöille tietoa ja muistuttaa palautumiseen vaikuttavista asioista.

Kieli
suomi

Sivuja 27
Liitteet 1
Liitesivumäärä 1

Asiasanat
Työhyvinvointi, työstä palautuminen



DEVELOPMENT ASSIGNMENT
April 2021
Degree programme in public health nursing

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600 (switchboard)

Author
Mari Väisänen

Title
Invest In Recovery - You Will Cope Better At Work
A Poster For Intensive Care Unit and Recovery Room Staff
Commissioned by
Siun Sote, Intensive Care Unit and Recovery Room

Physical, mental and social factors affect well-being at work. Nowadays the workload has shifted from physical strain to psychological strain and this has made recovery from work more difficult. The impact of recovering from work on well-being at work is significant.

Recovery is a physiological process through which the physiological and mental state returns to a state of equilibrium. Sleep and sleeping are associated with both physiological and psychological recovery, and prioritization of sleep is important for recovery. Mental recovery occurs through four mechanisms, which are detachment from work, relaxation, control, and skill management experiences. In addition to sleep, physical recovery is affected by the employee's physical condition, which also helps to withstand mental strain, as well as healthy nutrition and adequate fluid intake, mainly water. Attention to recovery should be paid every day, as resources cannot be recharged for the whole year for example on holidays.

The purpose of this development assignment was to increase employee well-being at work by reminding them of the importance of recovery. The result was a poster on recovery. A poster is a information board that can be used to disseminate information to a large number of people. The recovery poster provides information for the employees and reminds them of things that affect recovery.

Language

Finnish

Pages 27

Appendices 1

Pages of Appendices 1

Keywords

Well-being at work, recovery from work

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Työhyvinvointi	6
2.1	Työhyvinvoinnin osa-alueet	6
2.2	Työhyvinvointiin vaikuttavat kuormitustekijät	7
3	Työstä palautuminen osana työhyvinvointia	9
3.1	Palautumisen keskeiset mekanismit	9
3.2	Työntekijän toimenpiteet palautumisen edistämiseksi	11
3.3	Työterveyshoitaja palautumisen edistäjänä	14
4	Kehittämistyön tarkoitus, tavoite ja tehtävä	16
5	Kehittämistyön toteutus	16
5.1	Toiminnallinen kehittäminen	16
5.2	Kehittämistyön toimeksiantaja ja kohderyhmä	17
5.3	Kehittämistyön suunnittelu ja toteutus	17
5.4	Kehittämistyön arviointi	18
6	Pohdinta	19
6.1	Toteutuksen tarkastelu	19
6.2	Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus	21
6.3	Ammatillinen kasvu	22
6.4	Hyödynnettävyys ja jatkokehitysideat	22
7	lähteet :	24

Liitteet

Liite 1

Posteri

1 Johdanto

Työhyvinvointi on mielestäni kiinnostava ja ajankohtainen aihe. Palautuminen ja yksilön mahdollisuudet vaikuttaa työhyvinvointiin ovat asioita, joihin halusin perehtyä. Olen tehnyt ja teen työtä hoitoalalla sekä kokenut haasteita palautumisessa. Mielestäni esimerkiksi vuonna 2020 Tehyn teettämän sosiaali- ja terveysalan henkilökunnan työhyvinvointia koskevan kyselyn tulokset ovat erittäin huolestuttavia. Kyselyn mukaan työhyvinvointi hoitoalalla on heikentynyt 1.5 vuoden takaiseen verrattuna ja kyselyyn vastanneista 35% kokee työhyvinvointinsa huonoksi tai erittäin huonoksi. Etenkin nuoret kokevat työhyvinvoinnin heikoksi. Tehyn kyselyn mukaan sosiaali- ja terveysalalta alan vaihtoa suunnittelee aktiivisesti jopa 48 % vastaajista ja 88% on harkinnut alan vaihtoa. (Tehy 2020.) Kehittämistyö ei ole sanomaltaan suunnattu juuri hoitoalan työntekijöille, mutta hoitoalan työhyvinvoinnin parantaminen olisi mielestäni erityisen tärkeää, jotta hoitotyöntekijöitä riittää jatkossakin.

Mankan ja Mankan (2016, 181) mukaan Ihminen kuormittuu automaattisesti, mutta ihmisellä on myös palautumismekanismi, joka auttaa palauttamaan työssä menetetyt voimat ja jonka tavoitteena on palauttaa elimistö lepotilaan stressitilasta. Kovakaan stressi ei haittaa, jos huolehtii palautumisesta. Riittävään palautumiseen on tärkeää kiinnittää nykyistä enemmän huomiota, koska levon ja palautumisen puutteen on todettu olevan jopa suurempi terveysriski kuin työn ja vapaa-ajan sisältämä stressi. (Kinnunen & Rusko 2009, 38.)

Työn tarkoituksena on edistää teho-osaston, tehovalvontaosaston ja heräämön henkilökunnan työhyvinvointia ja palautumista yksilötasolla. Kehittämistyön tavoitteena on lisätä työntekijöiden tietoa työstä palautumiseen liittyvistä tärkeimmistä asioista. Kehittämistyön tehtävänä on tehdä posterit työstä palautumisesta.

Kehittämistyön toimeksiantajana toimi Siun Soten teho-osaston, tehovalvontaosaston ja heräämön osastonhoitaja Sanna Korhonen Pohjois-Karjalan keskussairaalassa Joensuussa.

2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin. Kaikki osa-alueet vaikuttavat toisiinsa, eikä niitä voi tarkastella irrallaan toisistaan. Esimerkiksi psyykkisesti kuormittava työ voi johtaa fyysiseen sairastumiseen. (Virolainen H. 2012, 11.) Työhyvinvointi on siis kokonaisuus, jonka muodostavat työn mielekkyys, turvallisuus, terveys ja hyvinvointi. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen. (Sosiaali -ja terveysministeriö 2021.)

2.1 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Työhyvinvointia voi tarkastella yksilön, yhteisön tai yhteiskunnan näkökulmista. Yhteiskunta luo puitteet lakien säätämisen ja terveyttä edistävän, oppimista tukevien toimintojen, työssä osaamisen ja työnteon kannattavuuden tukemisella. Organisaatiot vastaavat työpaikan turvallisuudesta, lainsäädännön noudattamisesta ja työskentelyyn sopivan ilmapiirin rakentamisesta. Yksilö puolestaan noudattaa työpaikan sääntöjä ja ohjeita sekä pitää huolta omista elintavoistaan. (Virolainen H 2012, 12.) Tässä kehittämistyössä näkökulma on rajattu koskemaan lähinnä yksilön näkökulmaa.

Koettu työhyvinvointi on yksilötasolla tarkasteltuna subjektiivinen kokemus. Työhyvinvointi ei ole erillinen osa elämää vaan se heijastuu yksilön hyvinvointiin kokonaisvaltaisesti. Warrin affektiivisen työhyvinvoinnin mallin mukaan yksilön kokemat tunteet esimerkiksi mielihyvä ja työnimu vaikuttavat työnhyvinvointiin ja työssä viihtymiseen. Mitä enemmän yksilö kokee uupumusta, kyllästyneisyyttä ja ahdistuneisuutta, sitä suuremmaksi kasvaa sairauslomariski. Myös työtehokkuus ja sitoutuminen työpaikkaa kohtaa alkavat vähentyä. (Virolainen 2012, 12, 14.)

Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään työpaikan ergonomian, fyysiset olosuhteet sekä työn fyysisen kuormittavuuden. Fyysisiin olosuhteisiin liittyvät esimerkiksi työpaikan lämpöön, valaistukseen, meluun ja työvälineisiin sekä siisteyteen liittyviä asiat. Fyysinen työhyvinvointi on näkyvä osa hyvinvointia. (Virolainen 2012, 17.)

Psyykkinen työhyvinvointi on noussut viime vuosina tärkeään rooliin, kun tarkastellaan työhyvinvointia. Psyykkiseen työhyvinvointiin sisältyy muun muassa työn stressaavuus, työilmapiiri ja työpaineet. (Virolainen 2012, 18.) Mielekäs ja mielenkiintoinen työ parantaa psyykkistä hyvinvointia, koska mielekkään työn on todettu edistävän yksilön mielenterveyttä. Työttömyyden on todettu vaikuttavan heikentävästi mielenterveyteen. Toisaalta huonoksi koetussa työpaikassa, jossa työ alipalkattua, työntekijät kokevat stressiä ja työsuhteen jatkuvuus on epävarmaa, on työntekijöiden mielenterveys joko samanlaista tai heikompaa kuin työttömillä. (Butterworth ym.2011, Virolainen 2012.) Psyykkistä työhyvinvointia voidaan yksilötasolla tukea pitämällä huolta työn, levon ja vapaa-ajan suhteesta, jakamalla töitä henkilöstön kesken sekä tukemalla henkilöstöä. (Virolainen 2012, 18).

Sosiaalisella työhyvinvoinnilla tarkoitetaan mahdollisuutta sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön jäsenten kesken. Se tarkoittaa, työntekijöillä on mahdollisuus keskustella työasioista vapaasti työyhteisön kesken, heillä on toimivat väliin keskenään ja työkaveria on helppo lähestyä. Esimerkiksi tauoilla tapahtuva sosiaalinen kanssakäyminen antaa mahdollisuuden tutustua työkavereihin ihmisinä, vaihtaa kuulumisia ja sitä kautta rakentaa positiivista työilmapiiriä. Kiire saattaa vähentää sosiaalista kanssakäymistä työyhteisön kesken. (Virolainen 2012, 24.)

2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat kuormitustekijät

Työn fyysisiä kuormitustekijöitä ovat työasennot, liikkuminen, työliikkeet ja fyysisen voimankäyttö. Käsitteet toimintakyky ja työkyky liittyvät keskeisesti fyysisiin kuormitustekijöihin. Toimintakyvyn käsite tarkoittaa ihmisen jokapäiväisen elämän toiminnoista selviytymisen fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia edellytyksiä. Työkyky on työnvaatimusten ja toimintakyvyn välinen suhde. Työn fyysiseen kuormittavuuteen vaikutetaan huolehtimalla kalusteiden ja työvälineiden ergonomiasta sekä työprosessien ja työtilojen hyvällä suunnittelulla. (Työterveyslaitos 2021a.)

Psyykkistä ja sosiaalista työhyvinvointia heikentävät psykososiaaliset kuormitustekijät ovat työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen sekä työn sisältöön ja järjestelyihin liittyviä tekijöitä. Psykososiaaliset tekijät voivat kuormittaa työntekijöitä haitallisesti ja siten heikentää heidän Terveystään. (Työsuojeluhallinto 2021.) Psykososiaaliset riskit ja työperäinen stressi vaikuttavat merkittävästi ihmisten terveyteen, organisaatioon ja kansantalouteen. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (2021) mukaan noin puolet työntekijöistä arvioi stressin yleiseksi työpaikallaan.

Psykososiaaliset riskit johtuvat puutteellisesta työn organisoinnista, suunnittelusta ja hallinnoinnista sekä työpaikan huonosta sosiaalisesta ilmapiiristä, ja niistä voi aiheutua kielteisiä seurauksia kuten työperäistä stressiä, työuupumusta tai masennusta. Psykososiaalisiin riskeihin johtavia asioita ovat mm. liiallinen työkuorma, ristiriitaiset vaatimukset ja epäselvä tehtäväkuva sekä lisäksi työntekijän heikot mahdollisuudet osallistua itseään koskeviin päätöksiin ja vaikuttaa työntekemiseen sekä työn epävarmuus ja huonosti hallittu organisaation muutos. Kollegojen tuen puute, toimimaton viestintä ja kiusaaminen sekä seksuaalinen häirintä ja esimerkiksi asiakkaan käyttämä väkivalta ovat myös psykososiaalisia riskejä. Hyvä psykososiaalinen ilmapiiri puolestaan vahvistaa hyvää suoriutumista ja henkilökohtaista kehitystä sekä työntekijöiden henkistä ja fyysistä hyvinvointia. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2021.)

Stressiä työntekijät kokevat, kun työn vaatimukset ovat liialliset ja suuremmat kuin heidän kykynsä selviytyä niistä. Pitkittynyt stressi voi aiheuttaa mielenterveysongelmien lisäksi vakavia fyysisiä terveysongelmia, kuten sydän- ja verisuonitauteja tai tuki- ja liikuntaelinvaivoja. Psykososiaalisia riskejä ja stressiä voidaan tarkastella organisaatioon liittyvänä tekijänä eikä yksilöllisenä heikkoutena, jolloin niiden havaitaan olevan hallittavissa samalla tavalla kuin muutkin työpaikan terveys- ja turvallisuusriskit. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2021.)

3 Työstä palautuminen osana työhyvinvointia

Palautuminen on fysiologinen prosessi, jonka kautta fyysinen ja psyykkinen tila palautuu kuormitusta edeltäneeseen homeostaasiin eli tasapainotilaan (Tuomi-nen 2020). Meijmanin ja Mulderin ponnistelujen ja palautumisen - mallin mu-kaan palautuminen tarkoittaa ehtyneiden energiavoimavarojen täydentymistä, mikä käynnistyy silloin, kun työn vaatimukset eivät ole läsnä (Kinnunen ym. 2017). Hobfollin voimavarojen säilyttämisteorian mukaan palautumista tapahtuu kolmella tavalla: uhattujen voimavarojen turvaamisella, uusien voimavarojen hankkimisella ja menetettyjen voimavarojen palauttamisella (Manka & Manka 2016, 181).

Palautumismekanismi perustuu Hypotalamus- aivolisäke- lisämunuaisakselin toimintaan ja autonomiseen hermostoon. Palautumisessa on fysiologinen ja psykologinen näkökulma. Fysiologisesta näkökulmasta elpyminen on onnistu- nut, kun elimistö on stressin jälkeen palannut perustasolle ja psykologisesta nä-kökulmasta työntekijä kokee olevansa kykenevä jatkamaan työntekoa. (Manka & Manka 2016, 181.)

Palautuminen niin psyykkisesti kuin fyysisestikin on edellytyksenä sille, että työ- teko on tehokasta. Olennaista palautumisen kannalta on lepo, terveelliset elinta- vat ja vapaa-aika. (Työturvallisuuskeskus 2018.) Lisäksi työkyvyn kannalta on tärkeää, että työstä palautuu työpäivän aikana huolehtimalla työn tauottami- sesta. Riittävät lounas- ja kahvitauot pitävät virkeänä. (Työterveyslaitos 2021, 21.) Pennosen (2011, 78, 80) mukaan palautumisen mekanismeilla eli palautu- mista edistävillä prosesseilla on keskeinen merkitys työhyvinvoinnin ylläpidossa.

3.1 Palautumisen keskeiset mekanismit

Onnistunut palautuminen edellyttää riittävää ja laadukasta nukkumista. Nukku- misen merkitys on keskeinen ihmisen jaksamiselle ja terveydelle. (Tuomilehto & Vornanen 2019, 11.) Unen aikana tapahtuu paljon asioita, joista ei ole lainkaan mielikuvaa. Nukuttaessa riittävästi ja laadukkaasti, unessa tapahtuvat toiminnot

ovat positiivisia. Unen aikainen palautuminen voidaan karkeasti jakaa hormonaaliseen eli metaboliseen palautumiseen ja kognitiiviseen palautumiseen. Metabolisessa palautumisessa kehossa tapahtuu rakentavia, anabolisia, toimintoja, joiden aikana elimistö korjaa soluvaurioita, täydentää energiavarastoja ja kasvattaa lihaksia. Unen aikana erittyvä kasvuhormoni on yksi tärkeimpiä soluvaurioiden korjaajia. (Tuomilehto & Vornanen 2020, 19-20.)

Mielen palautuminen on yhtä tärkeää kuin metabolinen palautuminen. Syvän, non-REM- unen aikana aivojen toiminta on rauhallista ja tällöin aivot elpyvät ja energiavarastot palautuvat. REM-unen aikana aivot käyvät kierroksilla, ne käsittelevät päivän aikaisia tietoja poistaen turhia ja vahvistaen oleellisia ja tämä on tärkeä prosessi oppimisen ja muistin kannalta. (Tuomilehto & Vornanen 2020, 20.) Uni on erityisen tärkeää aivoille, mutta unen puute vaikuttaa monella tavalla kehon erilaisiin toimintoihin, koska nukkumiseen liittyy suuri määrä muutoksia kehon fysiologisessa toiminnassa ja säätelyssä. Uni-valverytmi on yksi elimistön toimintoja ohjaavan vuorokausirytmien ilmentymä ja ohjaa sitä, mihin aikaan vuorokaudesta on hyvä nukkua. Unen säätelyyn vaikuttaa myös unen homeostaasi, joka kertoo kuinka paljon nukkua. (Stenberg 2019.) Unessa tapahtuvassa palautumisessa yhdistyvät fysiologiset ja psykologiset näkökulmat. Fysiologisesta näkökulmasta unen aikana elimistön toimintojen pitäisi rauhoittua lepotasolle niin pitkäksi aikaa, että voimavarat palautuvat. Psykologiselta kannalta unen aikana ajatellaan tapahtuvan muun muassa valveillaoloaikana tapahtuneiden asioiden alitajuista läpikäyntiä, opittujen asioiden muistiin tallentamista ja tiedon järjestymistä. (Myllymäki ja Kaartinen 2009, 127.)

Henkistä palautumista tapahtuu ainakin neljän mekanismin avulla, jotka ovat psyykinen irrottautuminen työstä, rentoutuminen, hallinta ja tekemisen kontrolli vapaa-ajalla (Sonnentag & Fritz 2007).

Psykologinen irrottautuminen on keskeinen palautumismekanismi. Se tarkoittaa, ettei tee työhön liittyviä toimintoja tai mieti työtä tauoilla tai vapaa-aikana. Työn stressitekijät, erityisesti työmäärä, vaikeuttavat irrottautumista. Irrottautumisen puute taas heikentää hyvinvointia ja voi johtaa loppuun palamiseen ja huonoon elämänlaatuun. (Sonnentag&Fritz 2015.) Uupumistasoista väsymystä tutkittaessa on todettu, että erityisesti työstä irrottautuminen kytkeytyy uupumistasoiseen väsymykseen ja väsymyksen myötä työstä irrottautuminen heikkenee ja heikkenemisen muutokset seuraavat uupumuksen muutoksia. Onnistunut työstä

irrottautuminen vapaa-ajalla kytkeytyy vähäisempään uupumustasoiseen väsymykseen myös pitemmällä aikavälillä. (Kinnunen ym.2017.)

Rentoutumisella haetaan alhaista virittyneisyyttä ja myönteistä tunnetilaa. Rentoutua voi leväten tai rentouttavien aktiiviteettien avulla. (Laukka 2016, 17-18.)

Rentoutuminen on työstä irrottautumisen lisäksi tekijä, jonka onnistuminen kytkeytyy myös pitkällä aikavälillä uupumustasoisen väsymyksen kehittymiseen (Kinnunen ym. 2017). Toiselle rentoutuminen voi tarkoittaa pitkää kävelylenkkiä ja toiselle kirjan lukemista (Sonnentag & Fritz 2007).

Tekemisen kontrolli tarkoittaa, että voi toimia omaehtoisesti ja tehdä asioita, jotka sillä hetkellä tuntuvat mieluisilta. Tekemisen kontrolli lisää itseluottamusta, hallinnan ja kyvykkyyden tunnetta ja sitä kautta parantaa hyvinvointia. Tekemisen kontrollin avulla voi valita itselleen sopivimmat palautumiskeinot ja se toimii voimavarana tukien palautumista. (Laukka 2016, 17-18.)

Taitojen hallinnalla tarkoitetaan askareita, jotka tarjoavat onnistumisen kokemuksia, positiivisia elämyksiä ja oppimiskokemuksia vastapainoksi arjessa vaadittaville toiminnoille auttaen henkisen energian latautumista ja täydentäen voimavaroja (Laukka 2016, 17-18). Esimerkkinä tällaisista toiminnoista ovat vaikka uusien asioiden oppiminen käsitöiden, kieltenopiskelun tai liikuntaharrastuksen parissa (Virtanen 2020).

3.2 Työntekijän toimenpiteet palautumisen edistämiseksi

Hormonitasapainon ja energiavarastojen palautuminen edellyttää riittävää lepoa öisin ja vapaa-ajalla (Manka & Manka 2016, 181). Jos ei nuku kunnolla, ei jaksaa liikkua eikä noudattaa suositusten mukaista terveellistä ruokavaliota (Tuomi-lehto & Vornanen 2020, 15). Riittävä unen määrä vaihtelee ihmisen iän ja henkilökohtaisten ominaisuuksien mukaan. Aikuisena unen määrä laskee 7-9 tuntiin ja iäkkäämpänä riittää 7-8 tuntia. Vaikka yksilöllisiä eroja on, on suuri poikkeama normaalista unen määrästä harvinaista. Henkilöillä, joiden unen määrä on normaalin alueen ulkopuolella, voi olla merkkejä tai oireita vakavista terveysongelmista, tai he voivat vaarantaa terveytensä ja hyvinvointinsa nukkumalla tarkoituksella liian vähän. (Hirshkowitz M. ym. 2015.) Työkuormituksesta palau-

tumisen kannalta olisi tärkeää, että unen tärkeys ymmärrettäisiin ja sille annettaisiin sille kuuluva arvo. Jos haluaa pitää hyvinvoinnistaan huolta, nukkuminen on vähintään yhtä tärkeää kuin ravitseminen ja liikunta sekä nautintoaineisiin liittyvät käyttäytymismallit. (Myllymäki ja Kaartinen 2009, 133)

Ihmisessä ei ole akkua, jota voisi ladata esimerkiksi lomalla koko vuoden ajaksi ja siksi palautumiseen pitää kiinnittää huomiota päivittäin. Pienet elpymishetket työpäivän aikana lisäävät voimia. (Manka & Manka 2016, 182.) Kuormittumisen näkökulmasta työn rasituksista pitäisi palautua työpäivän aikana (Työturvallisuuskeskus 2021). Palautumista tapahtuu kahvi- ja lounastaukojen sekä spontaanien taukojen aikana ja eri työtehtävien välissä olevilla tauoilla. (Kinnunen 2014, 9) Erityisesti perheelliselle työntekijälle palautuminen työpäivän aikana antaa voimia illalla kohdattaviin perhe-elämän haasteisiin. (Mauno, Rantanen ja Kinnunen 2009, 82.)

Elimistöllä on uuden palautumisteorian mukaan myös aktiivinen, stressireaktiolle käänteisesti toimiva palautumisjärjestelmä, niin sanottu rauhoittumisjärjestelmä. Rauhoittumisjärjestelmä aktivoituu kosketuksesta, esimerkiksi hieronnan aikana ja myös rauhalliset ja miellyttävät tilanteet auttavat. Työpäivän aikana tapahtuvan palautumishetken aikana työntekijä voisi istahtaa pariiksi minuutiksi ja keskittyä itseensä silmät kiinni ja hengittäen syvään sekä rentoutuen. (Manka & Manka 2016, 182.)

Myös ravitseminen auttaa palautumisessa jo työpäivän aikana ja pitää vireystilan yllä koko työpäivän ajan. Lisäksi nestetasapainosta huolehtiminen on tärkeää niin toimintakyvyn ylläpitämisen kuin palautumisenkin kannalta. (Korkiakangas & Laitinen 2011.) Ravitsemussuositusten mukainen terveyttä edistävä ruokavalio kokonaisuus, jota havainnollistetaan ruokakolmiolla tai lautasmallilla (Ruokavirasto 2021). Ruokailun neljä peruskiveä ovat säännöllinen ateriarhythmi, normaali annoskoko, lautasmallin käyttö joka aterialla sekä sydänystävällinen ruoka, jossa on runsaasti kasviksia ja kuitupitoisia viljatuotteita sekä eläinrasvojen sijaan suositaan kasviöljyjä ja vältetään suolan käyttöä (Työterveyslaitos 2021b). Paras janojuoma on vesi ja päivittäinen nesteen tarve on noin 1-1,5 litraa ruoan lisäksi. (Ruokavirasto 2021). Vuorotyötä tekevän ravitsemuksessa pätevät suurimmaksi osaksi samat suositukset. Lisäksi yötyötä tekevän kannattaa välttää kofeiinipitoisten juomien juomista loppuyöstä, jos ne vaikeuttavat nukahtamista ja aiheuttavat uniongelmia vuoron jälkeen (Työterveyslaitos 2021b).

Mikäli työntekijän toimintakyky ja fyysinen kunto eivät ole riittävät, työn kuormitus kasaantuu ja palautuminen hidastuu. Fyysisesti kuormittavassa työssä, kuten esimerkiksi palo- ja pelastusalalla ja hoitoalalla, fyysinen kunto on tärkein työväline, josta täytyy pitää huolta. (Korkiakangas & Laitinen 2011.) Fyysisellä kunnolla tarkoitetaan kehon fysiologista kykyä suoriutua kestävyyttä ja lihasvoimaa vaativista liikuntasuorituksista. Fyysinen kunto jaetaan hengitys- ja verenkiertoelimistön kuntoon tai kestävyyskuntoon ja tuki- ja liikuntaelimistön kuntoon tai lihaskuntoon. Säännöllisesti harrastettu kohtuu- tai raskaskuormitteinen liikunta parantaa kestävyyskuntoa. (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja Hyvinvoinninlaitos 2021.) Fyysisestä kunnosta huolehtiminen auttaa jaksamaan myös työssä, jossa kuormitus on pääasiassa psyykkistä (Kinnunen, Siltaloppi ja Mauno 2009, 51).

Henkisen palautumisen mekanismeista työstä irrottautuminen on merkittävä keino parantaa hyvinvointia ja työntekijöiden tulisikin ottaa työhönsä henkistä etäisyyttä vapaa-ajallaan. Irrottautuminen voi tapahtua esimerkiksi erilaisten aktiivisten kuten liikunnan tai sosiaalisen kanssakäymisen kautta. (Heino 2018.) Tiihosen (2017) mukaan liikunnan harrastaminen on merkittävä työstä palautumisen edistäjä ja palautumisen mekanismeista liikunta liittyy rentoutumisen ja kontrollin kokemuksiin. Kontrolli tarkoittaa mahdollisuutta päättää itse siitä, mitä vapaa-ajalla tekee. Kaikki tarvitsevat omaakin aikaa ollessaan vapaalla. Taidon hallintakokemus palautumisen mekanismina tarkoittaa vapaa-ajan kokemuksia, jotka tarjoavat mahdollisuuden tuntea itsensä päteväksi. (Manka & Manka 184.) Oma vapaa-aika ja kokemus vapaa-ajan riittävydestä ovat edellytyksiä sille, että palautumista työkuormituksesta pääsee tapahtumaan (Siltaloppi & Kinnunen 2009, 112).

Liikunnan harrastaminen liittyy siis useampaan henkisen palautumisen mekanismeihin. Korpelan ja Parosen (2011) mukaan liikunnan harrastamisessa ei ole eroa siinä liikkuko ulkona vai sisäliikuntatiloissa. Sen sijaan rakennetussa ympäristössä liikkuminen, luonnon sijaan, antamat elpymiskokemukset olivat hieman huonompia. Huonoimmat elpymiskokemukset olivat kotona harrastetun sisäliikunnan kohdalla ja voimakkaimpia ne olivat metsässä ja peltoympäristössä, jotka sisältävät vesielementin. Kuitenkin kaikenlaisten viherympäristöjen on todettu tuottavan ulkoilijoille psyykkistä mielihyvää. Luonnossa ulkoilun määrällä on todettu yhteys emotionaaliseen hyvinvointiin elpymiskokemusten kautta, ei

ulkoilun kestoon tai mukana olevien ihmisten läsnäoloon liittyen. Ulkona liikkuessa korostuvat stressistä elpymisen tunne ja positiiviset tunnetilat (Korpela & Paronen 2011). Korpelan (2009, 8) mukaan kokeelliset tutkimukset ovat osoittaneet, luontoympäristössä oleskelu tai kävely rentouttavat fysiologisesti noin 4-7 minuutin kuluttua toimistotyötä muistuttavien stressitilanteiden jälkeen. Myös luontoympäristön katselulla on samanlainen rentouttava vaikutus.

Liikkuminen ja sosiaaliset suhteet vapaa-ajalla vaikuttavat keskimääräisesti palautuvan parhaiten. Palautumisen keinot ovat kuitenkin yksilöllisiä ja jokaiselle on tärkeä löytää itselleen parhaiten sopiva harrastus tai vapaa-ajantoiminto muistaen myös levon ja oleilun, jotka osaltaan palauttavat ehtyneitä voimavaroja ja vähentävät palautumisen tarvetta. (Siltaloppi ja Kinnunen 2009, 112.) Onnistunut palautuminen on yksilöllistä. Jokaisen tulisi tunnistaa ne merkit, joista tietää olevansa palautumisen tarpeessa, koska toisille merkit, joita ovat esimerkiksi väsymys, ärtymys, asioiden unohtelu ja vetäytyminen sosiaalisista kontakteista, kehittyvät helpommin ja nopeammin kuin toisille. Myös palautumiseen tarvittava aika vaihtelee yksilöstä toiseen. Tärkeää on, että jokaisella olisi voimavaroja täydentävä mieluisa harrastus tai toiminto. Ehtona sille, että toiminnot auttavat on se, että työntekijä tuntee hallitsevansa työtä. Jotta työn hallinnan tunne säilyy, on tärkeää uskaltaa tuoda esille omia tarpeitaan ja toiveitaan esimerkiksi kehityskeskustelussa, silloin kun työntekijä ennakoi kokevansa tai jo kokee palautumisen haasteita. (Kinnunen ja Mauno 2009, 150.) Töiden suunnittelu ja tärkeysjärjestykseen asettaminen sekä delegointi ja tavoitetason pitäminen kohtuullisena auttavat työssä jaksamista. Asioita pitää ottaa esille esimiehen kanssa ja keskustelemalla työyhteisössä työtovereiden kesken. Vertaistuki työtovereilta pulmatilanteissa auttaa myös. Lisäksi voi hakea apua esimerkiksi työterveyshuollosta. (Kinnunen, Siltaloppi ja Mauno 2009, 51-52.)

3.3 Työterveyshoitaja palautumisen edistäjänä

Työterveyshuolto on lakisääteistä. Työterveyshuoltolain mukaan työterveyshuollolla tarkoitetaan työnantajan järjestettäväksi säädettyä työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden toimintaa, jolla muun muassa edistetään

työntekijöiden toimintakykyä, työkykyä ja terveyttä. Työterveyshoitaja on työterveyshuollon ammattihenkilö, jolla on terveydenhoitajan pätevyys ja lisäksi työterveyshuollon toteuttamiseen vaadittava koulutus. (Työterveyshuoltolaki 2001, 3§)

Työterveyshoitaja tekee työtään menetelmillä, jotka edistävät työntekijöiden fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista terveyttä sekä hyvinvointia ja jotka ehkäisevät sairauksia. Työterveyshoitaja toteuttaa työpaikkaselvityksiä, terveystarkastuksia, antaa terveysneuvontaa, suunnittelee ensiapuvalmiutta sekä edistää ja seuraa työkykyä yhteistyössä työterveyslääkärin ja tarvittavien asiantuntijoiden kanssa. (Työterveyslaitos 2021c.) Terveydenhoitajan eettisten suositusten mukaan terveydenhoitaja on asiakkaan rinnalla kulkija, ”terveysvalmentaja”, joka vahvistaa asiakkaan itsehoitovalmiuksia sekä terveyden ja hyvinvoinnin edellytyksiä. Terveydenhoitaja auttaa asiakasta tunnistamaan vahvuutensa ja voimavaransa sekä motivoi käyttämään niitä. Terveydenhoitajan ja asiakkaan suhde on luottamuksellinen yhteistyösuhde. (Terveydenhoitajan eettiset suositukset 2017.) Työterveyshoitaja toteuttaa terveystarkastuksia, jossa laaditaan yhteistyössä työntekijän kanssa työntekijälle henkilökohtainen terveystuunnitelma. Suunnitelma auttaa työntekijää hahmottamaan oma tilanteensa ja löytämään keinot työssä suoriutumisen ja työkyvyn edistämiseen. Terveystuunnitelmassa tarkastelun kohteena ovat työ, terveys, elämäntavat ja elämäntilanne. Tarpeiden pohjalta työntekijä asettaa konkreettiset ja realistisesti saavutettavat tavoitteet. Tavoitteiden pohjalta sovitaan yhdessä keinot niiden saavuttamiseksi asiakkaan oman toiminnan, työpaikan ja työterveyshuollon näkökulmista.

Suunnitelma on työntekijän ja työterveyshuollon yhteinen väline ja suunnitelman toteutumista seurataan yhdessä sovituin välein ja tavoin. Terveystuunnitelman tavoitteena on työssä suoriutumisen ja työkyvyn edistäminen. (Työterveyslaitos 2021d.)

Palautuminen on tärkeä osa työkykyä. Työstä palautuminen on edellytyksenä sille, että jaksaa tehdä työnsä hyvin ja elää tasapainoista elämää (Työterveyslaitos 2021e.) Palautumisen ongelmat tulisi tunnistaa ajoissa ennen niiden kehittymistä vaikeammiksi hyvinvoinnin ja terveyden ongelmiksi. Tunnistamistyössä vastuu on niin työntekijöillä, työnantajalla, työyhteisöllä kuin työterveyshuollollakin. Työnantajan tulisi tarjota toimivat ja ennaltaehkäisevään työhön panostavat työterveyspalvelut. (Kinnunen & Mauno, 149.) Apua työssä

jaksamiseen kannattaa hakea mahdollisimman varhain ja turhia yhteydenottoja työterveyshuoltoon ei näiden asioiden tiimoilta ole (Salo 2009, 95).

4 Kehittämistyön tarkoitus, tavoite ja tehtävä

Kehittämistyön tarkoituksena on edistää teho-osaston henkilökunnan työhyvinvointia ja palautumista yksilötasolla. Kehittämistyön tavoite on lisätä työntekijöiden tietoa työstä palautumiseen liittyvistä tärkeimmistä asioista. Kehittämistyön tehtävä tehdä posterit työstä palautumisesta.

5 Kehittämistyön toteutus

5.1 Toiminnallinen kehittäminen

Kehittäminen toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyvät tutkimusviestinnän keinoin kirjoitettu raportti sekä käytännön toteutus. Toiminnallisissa opinnäytetyöissä riittää usein teoreettiseksi näkökulmaksi myös jokin alan käsite ja sen määrittely. Hyvä tietoperusta toimii apuvälineenä opinnäytetyössä. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 41-43.) Työhyvinvointi ja työstä palautuminen ovat tämän kehittämistyön keskeiset käsitteet. Toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena on aina jokin konkreettinen tuote, kuten kirja, ohjeistus tai tapahtuma. Opinnäytetyön tulisi olla työelämälähtöinen, käytännönläheinen sekä riittävällä tavalla alan tietoja ja taitoja hallintaa osoittava ja tutkimuksellisella asenteella toteutettu. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9-10,51) Kehittämistyön tuotoksena on posterit, jotka on tehty kehittämistyön tietoperustaan kerätyn tiedon pohjalta.

5.2 Kehittämistyön toimeksiantaja ja kohderyhmä

Kehittämistyön toimeksiantajana toimi Siun Soten operatiivisen klinikkaryhmän teho-osaston, tehovalvontaosaston ja heräämön osastonhoitaja Sanna Korhonen. Teho-osastolla hoidetaan potilaita, joilla on henkeä uhkaava elintoimintojen häiriö tai sellaisen uhka, mutta toipuminen on hoidon myötä mahdollista. Potilaille on usein vakava hengityksen, verenkierron, munuaistoiminnan tai tajunnan häiriö tai näiden yhdistelmä. Tehovalvontaosastolla hoidettavilla potilailla on yksi tai kaksi lievempää elintoimintojen häiriötä tai yksi keskivaikea häiriö. (Siun Sote 2021) Heräämössä hoidetaan potilaita erilaisten leikkausten jälkeen muutamana tunnin tai vuorokauden ajan.

Teho-osasto, tehovalvonta ja heräämö siirtyivät uusiin yhteisiin tiloihin helmikuussa 2020. Osaston hoitohenkilökuntana työskentelee osastonhoitaja, 3 apulaisosastonhoitajaa, noin 70 sairaanhoitajaa ja perushoitajaa. (Korhonen 2021.) Kehittämistyö on suunnattu näiden osastojen hoitohenkilökunnalle.

5.3 Kehittämistyön suunnittelu ja toteutus

Toiminnallisena kehittämistyönä toteutettu tuote, opas tai ohjeistus ei yksin riitä opinnäytetyöksi, vaan ammatillinen teoreettinen tieto pitää pystyä yhdistämään alan käytäntöön, pitää osata kriittisesti pohtia alan teorioiden ja niistä nousevien käsitteiden avulla käytännön ratkaisuja ja kehittää niiden avulla alan ammattikulttuuria. (Vilka & Airaksinen 2003) Tietoperustan koostamisessa käytettiin tuoreita tietoja ja niitä arvioitiin kriittisesti. Tietoperustan pohjalta koostettiin posterit. Posterit on tutkimusjulistet, tietotaulu, jolla julkistetaan kehittämistyötä tai tutkimusta. Posterit voidaan jakaa tieteellisiin postereihin ja käytännöllisiin / ammatillisiin postereihin sekä mainostaviin postereihin. Käytännöllisen posterin sisältö on vapaamuotoinen. (Kainuun ammattikorkeakoulu 2021.) Tämän kehittämistyön tuotos on käytännöllinen / ammatillinen posterit.

5.4 Kehittämistyön arviointi

Opinnäytetyön ensimmäinen vaihe on aiheanalyysi eli aiheen ideointi (Vilkkä & Airaksinen 2003, 23). Palautuminen valikoitui aiheeksi, koska se on kiinnostava ja ajankohtainen. Aiheen valinnan myötä haluttiin myös syventää asiantunte-
musta tästä aihealueesta. Aluksi aiheen tiimoilta perehtyminen palautumiseen tapahtui urheilijan näkökulmasta, mutta työ haluttiin kuitenkin tehdä työelämä-
lähtöisesti ja ottaa mukaan myös terveyshuollon rooli työntekijän työssä jaksa-
misen ja palautumisen tukijana. Työelämässä olevan kannattaa harkita opin-
näytetyön aiheen liittämistä sen hetkisen työnantajan tarpeisiin (Vilkkä &
Airaksinen 2012, 23.) Työstä palautuminen valikoitui kehittämistyön lopulliseksi
aiheeksi toimeksiantajan ehdotuksesta ja kohderyhmäksi teho -ja tehovalvonta-
osaston ja heräämön henkilökunta.

Toiseksi arvioidaan toteutustapaa, mihin sisältyy tapahtuman järjestelyjen käy-
tännön järjestelyjen onnistuminen tai esimerkiksi oppaan kohdalla käytettyjen
teknisten taitojen ja materiaalivalintojen arviointi. Kolmas arvioitava asia on ar-
vio prosessin raportoinnista ja kieliasusta. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 158-159.)
Posterin toteuttaminen oli haastavaa, koska tarvittavia teknisiä taitoja ei ollut.
Posterin tekemiseen käytettiin Power Point -ohjelmistoa. Posterin visuaalinen
ilme ei ole ammattimainen, mutta siitä on pyritty tekemään helposti luettava. Vä-
rimaailma on lähinnä tekijän mieltymysten mukaan valittu ja siinä on pyritty ns.
rauhalliseen yleisilmeeseen. Olisi ollut hyvä, jos posterin olisi voinut tulostaa
nähtäväksi oikeassa koossaan korjausten tekemistä ja luettavuuden arviointia
varten, mutta tämä ei ollut mahdollista.

Teoreettisen viitekehyksen kirjoittaminen oli haastavaa. Lähteitä löytyi riittä-
västi, mutta osassa niistä ei esimerkiksi löytynyt sitä tietoa, milloin ne on päivi-
tetty ja joihinkin olisi pitänyt ostaa erillinen luku-oikeus. Kehittämistyön raportista
kuitenkin ilmenevät olennaiset asiat ja kieliasu on riittävän hyvä. Lähdeviitteiden
merkitseminen oikein oli haastavaa, mutta ne on merkitty opinnäytetyön ohjei-
den mukaisesti. Prosessin raportoinnissa olisi auttanut jonkinlainen päiväkirja
prosessin etenemisestä, mutta sellaista ei käytetty.

6 Pohdinta

6.1 Toteutuksen tarkastelu

Kehittämistyön aiheen valinta oli haastavaa. Alun perin työn aiheena oli nuoren urheilijan palautuminen ja työstä palautuminen tuli aiheeksi lopullisesti vasta helmikuussa 2021. Kehittämistyön aiheen lopullisen valinnan jälkeen koottiin tietoperusta erilaisia lähteitä käyttäen, hyödyntäen osittain jo aiempaan aiheeseen kerättyä tietoperustaa. Vilkan ja Airaksisen (2003, 72-73) mukaan lähdeaineistoa tulee arvioida sen mukaan, mikä on tiedonlähteen auktoriteetti ja tunnettavuus, ikä ja laatu sekä uskottavuuden aste. Tiedonlähteen auktoriteettia voi arvioida sen perusteella toistuuko joku tekijä useissa lähdeviitteissä ja lähdeluetteloissa. Jos saman kirjoittajan teksteihin on useita viittauksia, hänellä on alallaan todennäköisesti auktoriteettia ja tunnettavuutta. Lähteen iän ja laadun suhteen kannattaa käyttää mahdollisimman tuoreita lähteitä sekä suosia alkuperäisiä julkaisuja. Lähteiden lukumäärän sijaan olennaista on lähteiden laatu ja soveltuvuus (Vilka & Airaksinen 2003 72-73). Tässä kehittämistyössä lähteitä etsittiin pääasiassa internetin hakupalvelimilta Google Scholar, Pubmed sekä jonkin verran Finnasta. Painetut lähteet lainattiin Vaarakirjastosta. Lähteet pyrittiin valitsemaan siten, että niiden tekijät ovat alan auktoriteetteja ja tunnettuja kirjoittajia. Samat tunnetut kirjoittajat ovat kirjoittaneet useita eri teoksia, tehneet tutkimustyötä ja heitä voidaan pitää alansa auktoriteetteina. Internetsivujen suhteen lähteinä käytettiin virallisia sivustoja kuten työterveyslaitoksen ja ruokaviraston sivustot. Lähteiden iän suhteen pyrittiin valitsemaan mahdollisimman tuoreita lähteitä ja suurin osa lähteistä onkin 2010-luvulta ja sitä uudempia.

Alkuperäisiä lähteitä ei kaikista julkaisuista ollut saatavilla, joten silloin on käytetty toissijaista lähdeä, joskin myös tällöin kirjoittajana on ollut alan asiantuntijaksi luokiteltava tekijä.

Kehittämistyön tuotokseksi valikoitui posterit, koska haluttiin jakaa tietoa suuremmalle joukolle kuin mitä osastotunnin aikana olisi mahdollista saavuttaa. (Silenin 2021) mukaan posterin tarkoituksena onkin jakaa tietoa suurellekin väkimäärälle sekä tutustuttaa ihmiset uuteen asiaan. Posterin suunnittelussa pitää kiinnittää huomiota siihen, minkälaiselle kohderyhmälle posterit on tarkoitettu.

Tämän posterin kohderyhmänä on hoitoalan työntekijät, joten tuotoksessa olisi mahdollista käyttää myös ammattitermejä, mutta niitä ei ollut tarpeen käyttää, mikä toisaalta tekee posterista käyttökelpoisen missä tahansa työpaikassa. Posterin tulisi olla ulkoasultaan lukemaan houkutteleva, mielenkiintoa herättävä ja esteettisesti puhutteleva. Posterin täytyy sopia esityspaikkaan ja sisältöön ja siihen kannattaa valita kolme pääväriä, joista yksi hallitsee yleisilmettä. Tyhjää tilaa kannattaa jättää ja kuva voi kertoa enemmän kuin teksti. Fonteja ei pitäisi käyttää enempää kuin kolmea erilaista ja niiden valinnassa pitää huomioida lukuetaisyys. Lisäksi posterin koossa tulee huomioida lukuetaisyys ja kuvien ja samoin tekstien asettelussa (Silen 2021.) Posterit tehtiin kokoon A3 ja kuvien ja tekstien asettelussa on pyritty huomioimaan luettavuus myös hieman suuremmalta etäisyydeltä. Posterit voi toimia tehtävässään vielä paremmin A2-kokoisena. Posterin päävärinä on violetti ja sitä täydentää valkoinen sekä sininen sävy. Fonteja on kahta erilaista ja fonttien värejä 3 sekä niillä kolme korostusväriä. Tekstiä posteriin pyrittiin laittamaan mahdollisimman vähän, jotta jäisi tyhjää tilaa ja toisaalta posterin pystyy lukemaan nopeasti.

Jotta kehittämistyön palautteesta ei tuli pelkästään subjektiivinen, on mielekästä kerätä palaute myös kohderyhmältä esimerkiksi ohjeistuksen selkeydestä tai ammatillisesta merkittävydestä (Vilkkä & Airaksinen 2003, 157). Posterista kerättiin palautetta lähettämällä se kommentoivaksi toimeksiantajalle ja osaston hoitohenkilökunnalle. Toimeksiantajan kommenttien perusteella kuvitusta muutettiin hieman ja kuvien tarkkarajaisuutta vähennettiin, jotta ne eivät erotu taustasta niin selvästi. Tekstin määrää ei toimeksiantajan puolesta ollut tarpeen lisätä, mutta posteriin tehtiin kuitenkin pieniä muutoksia niin tekstin sisältöön kuin määrään liittyen, lisäten tekstiä myös työterveyshuollosta posteriin, koska aiheita on myös tietoperustassa käsitelty. Posterista tehtiin nopeasti ja helposti luettava ja sen haluttiin sisältävän vain kaikkein olennaisimmat tiedon aihealueesta. Ulkoasun ja värien suhteen toimeksiantaja ei antanut mitään ehtoja ja ei myöskään palautteessa kommentoinut näitä asioita. Posterit oli myös vähän aikaa työntekijöiden taukotilassa pienemmässä koossa nähtävänä ja työntekijöillä oli mahdollisuus kommentoida posteria nimettömänä. Palautteita tuli muutama ja niissä todettiin, että posterissa on olennaiset asiat ja ulkoasu on helposti luettava. Posterit tehtiin viimeiset muutokset vielä huhtikuussa 2021. Posterit olisi

ollut hyvä saada nähtäväksi tulostettuna oikeaan kokoonsa, mutta se ei ollut mahdollista. Posterit esiteltiin seminaarissa 16.4.21.

6.2 Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus

Vaikka kehittämistyötä ei ole toteutettu tutkimuksena, tarkastellaan sen eettisyyttä tutkimuseettisten ohjeiden pohjalta. Kehittämistyössä on sitouduttu noudattamaan tutkimuseettisen neuvottelukunnan ”hyvä tieteellinen käytäntö” – tutkimuseettisiä ohjeita, koska tutkimus voi olla luotettavaa ja eettisesti hyväksyttävää vain, jos se on toteutettu tavalla, jota hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää. Tutkimustyössä tulee noudattaa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.) Kehittämistyön teoreettisen viitekehykseen kerätty tieto on huolellisesti ja lähteiden alkuperäistä tietoa muuttamatta.

Tutkimusaiheen valinta on eettinen ratkaisu, jolloin mietitään, kenen ehdoilla tutkimusaihe valitaan ja miksi (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2003, 26). Tämän kehittämistyön aihe nousi oman kiinnostuksen pohjalta ja omiin kokemuksiin liittyen sekä lopulta toimeksiantajan esityksen pohjalta.

Tutkimustyössä vältetään epärehellisyyttä ja toisten tekstiä ei plagioida, vaan lainaus osoitetaan asianmukaisin lähdemerkinnöin (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2003, 27). Muiden tutkijoiden työtä tulee kunnioittaa ja heidän saavutuksensa huomioida siten, että toisten tutkijoiden julkaisuihin viitataan asianmukaisesti ja annetaan arvo heidän tekemälleen työlle (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Kehittämistyön lähteet on merkitty huolellisesti eikä toisten tekstiä ole plagoitu. Lähteissä oleva tieto on siirretty kehittämistyöhön muuttamatta tiedon sisältöä. Teoreettisen viitekehyksen rajaaminen osoittautui haastavaksi. Aihe on laaja ja siitä löytyy tietoa sekä tieteellisistä lähteistä että kaupallisista julkaisuista. Julkaisuista pyrittiin valitsemaan tieteelliset artikkelit ja tutkimukset painottamalla alan auktoriteettien kirjoittamia tekstejä. Aiheen vielä tarkempi rajaaminen olisi auttanut teoreettisen viitekehyksen muodostamisessa. Tutkimuksen luotettavuutta pyritään arvioimaan, koska virheiden syntymisen välttämiseksi huolimatta tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Luotettavuuden arvioinnissa voidaan käyttää erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja ja esimerkiksi reliabelius tarkoittaa tulosten toistettavuutta. Toistettavuus voidaan esimerkiksi siten, että jos kaksi arvioijaa päätyy samanlaiseen tulokseen, tulosta

voidaan pitää reliaabelina. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2003, 213.) Kehittämistyön kirjallinen viitekehys on luotettava, koska tieto on löydettävissä useista lähteistä ja eri lähteiden tiedot tukevat toisiaan.

6.3 Ammatillinen kasvu

Mielestäni olen saavuttanut yleiset opinnäytetyön tavoitteet. Kehittämistyötä tehdessäni olen päässyt harjoittelemaan tiedonkeräämistä ja koostamista yhte-näiseksi raportiksi sekä lähdeaineiston luotettavuuden arvioimista. Olen saanut paljon lisätietoa työhyvinvointiin ja työstä palautumiseen liittyvistä asioista eli olen syventänyt osaamistani tällä aihealueella ja pystyn antamaan aiheesta tietoa. Olen myös saanut harjoitella suunnitelmallisen projektityön tekemistä ja toivon, että kykyni lukea ja tulkita lähdekirjallisuutta on kehittynyt projektin aikana. Olen myös opetellut tietojen esittämistä lyhyenä yhteenvetona ja harjoitellut visuaalisesti selkeän yhteenvedon eli tässä kehittämistyössä posterin tekemistä Power Point -ohjelmistolla. Tämä kehittämistyö oli ensimmäinen kirjallinen tuotokseni vuosien tauon jälkeen ja varmasti tekisin monta asiaa toisin, jos aloittaisin kehittämistyön tekemisen tämän työn tekemisessä saadun kokemuksen jälkeen.

6.4 Hyödynnettävyys ja jatkokehitysideat

Kehittämistyötä voidaan hyödyntää työpaikalla muistuttamassa työntekijöitä työstä palautumiseen vaikuttavista asioista ja siitä, miten he voivat itse vaikuttaa omaan jaksamiseensa ja palautumiseensa. Työtä voisi hyödyntää myös työterveyshoitajana terveyssuunnitelmaa työntekijän kanssa tehdessä keskustelun pohjana, kun työntekijä hahmottaa omaa tilannettaan ja mietti oman työkykynsä ylläpitämisen kannalta olennaisia asioita. Palautuminen on merkittävä työkyvyn kannalta ja sen liittäminen mukaan keskusteluun voisi tuoda uusia näkökulmia työntekijälle. Jatkokehitysideana voisi tehdä posterin tai ohjeen kohdennetummalle ryhmälle esimerkiksi yötyöntekijöille tai etätyötä tekeville, lisäksi voisi tut-

kia sitä, miten työntekijät kokevat palautuvansa ja mitkä seikat siihen vaikuttavat. Voisi myös tutkia tarkemmin nimenomaan hoitoalan työntekijöiden työssä jaksamista ja palautumista ja toisaalta työhyvinvoinnin tukemista esimerkiksi työyhteisötasolla ja työnantajan toimesta.

7 Lähteet

- Butterworth P, Leach S, Strazdins L, Olesen S C, Rodgers B & Broom DH. 2011. The psychosocial quality of work determines whether employment has benefits for mental health: results from a longitudinal national household panel survey. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21406384/> viitattu 3.2.21
- Euroopan työterveys -ja työturvallisuusvirasto.2021. Psykososiaaliset riskit ja stressi työssä. <https://osha.europa.eu/fi/themes/psychosocial-risks-and-stress>. Viitattu 3.2.21
- Heino M. 2018. Psykologisen työstä irrottautumisen ja hyvinvoinnin vastavuoraiset yhteydet vuoden seurantatutkimuksessa. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/102754>. viitattu 3.2.21
- Hirsjärvi S, Remes P ja Sajavaara P. 2003. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi
- Hirshkowitz M, Whiton K, Albert SM, Alessi C, Bruni O, DonCarlos L, Hazen N, Herman J, Katz ES, Kheirandish-Gozal L, et al. 2015.National Sleep Foundation :Sleep time duration recommendations: methodology and results summary. *Sleep Health: Journal of the National Sleep Foundation*, 1:40-43. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29073412/>. Viitattu 20.1.2021
- Kainuun ammattikorkeakoulu. 2021. Posterit. [https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Opinnaytetyoprosessi/Ylempi-amk-\(Soteli\)/Opinnaytetyoprosessi/Posterit](https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Opinnaytetyoprosessi/Ylempi-amk-(Soteli)/Opinnaytetyoprosessi/Posterit) viitattu 7.3.21
- Kinnunen M-L ja Rusko H. 2009. Fysiologinen näkökulma palautumiseen. Teoksessa Kinnunen U ja Mauno S. (toim.) 2009. Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopistopaino Juvenes-Print. 29-40.
- Kinnunen U ja Mauno S. 2009. Yhteenvedo ja johtopäätökset. Teoksessa Kinnunen U ja Mauno S (toim.) 2009. Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere : Tampereen yliopistopaino Juvenes-Print. 139-150.
- Kinnunen U, Siltaloppi M, Mauno S. 2009. Työ ja palautuminen. Teoksessa Kinnunen U ja Mauno S. 2009. Irtiottoja työstä : työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere : Tampereen yliopistopaino Juvenes-Print. 41-54
- Kinnunen U, Feldt T, Korpela K, Mauno S ja Sianoja M.2017. Uupumusasteisen väsymyksen pysyvyys kahden vuoden aikana: yhteydet työstä palautumiseen vapaa-ajalla. https://www.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/kinnunen_ym_psykologia_2017.pdf viitattu 2.2.21
- Kinnunen U. 2014. Työ kuormittaa, onko työelämä valmis muutokseen. <https://www.aka.fi/tietysti/kulttuuri-ja-yhteiskunta/nyt-pinnalla1/tyokuormittaa--onko-tyoelama-valmis-muutokseen/#54d5385e> viitattu 7.2.21
- Kinnunen U. 2014 Työhyvinvointi ja työkuormituksesta palautuminen. https://johtajuusfoorumi.fi/wpcontent/uploads/sites/5/2015/08/kinnunen_kn_2014.pdf Viitattu 7.2.2021
- Korhonen S. 2021. Teho-osaston, Tehovalvontaosaston ja heräämön henkilökuntamäärä. Suullinen tiedonanto. 9.3.2021

- Korkiakangas, E. & Laitinen, J. 2016. Terveelliset elintavat ovat tärkeitä fyysisesti kuormittavasta työstä palautumisessa. Teoksessa H. Honkanen (toim.) 2016. Tehdään yhdessä ja opitaan toisilta – Osallisuus ja yhteistoiminta koulutuksen ja kuntoutuksen kehittämisessä. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 34. <http://www.oamk.fi/epooki/index.php?clD=903> Viitattu 03.02.2021.
- Korpela K, & Kinnunen U (2010) How Is Leisure Time Interacting with Nature Related to the Need for Recovery from Work Demands? Testing Multiple Mediators, *Leisure Sciences*, 33:1, 1-14, DOI: 10.1080/01490400.2011.533103 viitattu 2.2.21
- Korpela K. 2009. Luonnosta nauttiminen työstä palautumisen keinona. file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/Korpela_Luku52_luonto_teos_Kinnunen_ym.pdf. Viitattu 9.3.21
- Korpela, K. & Paronen, O. (2011). Ulkoilun hyvinvointivaikutukset. Teoksessa Sievänen, T. & Neuvonen, M. (toim.). Luonnon virkistyskäyttö 2010. Metlan työraportteja 212/ Working Papers of the Finnish Forest Research Institute 212, 80-89. <http://www.metla.fi/julkaisut/workingpapers/2011/mwp212.htm>. Viitattu 12.2.21
- Laukka P. 2016. Liiku ja urheile terveenä. Fitra.
- Manka M-L & Manka M. 2016. Työhyvinvointi. Liettua : BALTO print.
- Mauno S, Rantanen J, Kinnunen U. Työ, perhe ja palautuminen. Teoksessa Kinnunen U ja Mauno S. 2009. (toim.) Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopistopaino Juvenes-Print. 67-84.
- Myllymäki T, Kaartinen J. 2009. Uni ja palautuminen. Teoksessa Kinnunen U ja Mauno S. 2009. (toim.) Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopistopaino Juvenes-Print. 127-138.
- Pennonen M. 2011. Recovery from Work Stress: Antecedents, Processes and Outcomes. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/66816>. Viitattu 6.3.2021
- Ruokavirasto. 2020. Vinkkejä viisaisiin juomavalintoihin. <https://www.ruokavirasto.fi/teemat/terveytta-edistava-ruokavalio/ruoka-aineet/juomat/> Viitattu 8.3.21
- Ruokavirasto. 2020. Ravitsemus – ja ruokasuositukset. <https://www.ruokavirasto.fi/teemat/terveytta-edistava-ruokavalio/ravitsemus--ja-ruokasuositukset/> viitattu 3.2.21
- Salo M. 2009. Työn ja yksityiselämän voimavarat esimiestyössä. Teoksessa Kinnunen U ja Mauno S (toim.) 2009. Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere : Tampereen yliopistopaino Juvenes-Print. 85-95.
- Silen S. 2021. Tieteellinen poster. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/tvt/tiedonvisualisointi/POSTERIluento%20ilman%20kuvia.pdf> Viitattu 7.3.21
- Siun Sote. 2021. Tehohoito. <https://www.siunsote.fi/tehoahoito> Viitattu 7.3.2021
- Sonnentag S & Fritz C. 2014 Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. <https://doi.org/10.1002/job.1924> viitattu 12.2.21
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation

and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204> viitattu 2.2.21

Stenberg, T. 2019. Elimistön fysiologiaa unen aikana. <https://www.duodecimlehti.fi/duo14897>. Viitattu 7.3.2021

Tehy.2020. Kysely : erikoissairaanhoidon Tehyläisten työhyvinvointi heikentynyt vuodessa – lähes puolet harkitsee vaihtavansa alaa. <https://www.tehylehti.fi/fi/uutiset/kysely-erikoissairaanhoidon-tehylaisten-tyohyvinvointi-heikentynyt-vuodessa-lahes-puolet> viitattu 21.2.21

Terveydenhoitajan eettiset suositukset. 2017. https://www.terveydenhoitajaliitto.fi/files/317/Terveydenhoitajan_eettiset_suosituks_21.6.2017.pdf viitattu 3.2.21

Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. 2021. Fyysinen kunto ja terveys. <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/liikunta/fyysinen-kunto-ja-terveys>. viitattu 7.3.2021.

Tiihonen N.2011.lisää virtaa liikunnasta? Liikunnan harrastamisen yhteys koettuun työstä palautumiseen. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/82822> viitattu 1.2.21

Tuominen S. 2020. Mitä palautuminen tarkoittaa? <https://www.firstbeat.com/fi/blogi/mita-palautuminen-tarkoittaa/> Viitattu 20.1.2021

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012 (PDF) https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. Viitattu 12.2.2021.

Työsuojeluhallinto. 2021.. Psykososiaalinen kuormitus <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>. Viitattu 3.2.2021

Työterveyslaitos. 2021a. Fyysiset kuormitustekijät. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoymparisto/fyysiset_kuormitustekijat#ec66a9a1. Viitattu 3.2.21

Työterveyslaitos. 2021b. Näin ruoka ja juoma auttavat palautumaan. <https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon/nain-ruoka-ja-juoma-auttavat-palautumaan/>. Viitattu 3.2.21

Työterveyslaitos 2021c. Työterveyshenkilöstö. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/tyoterveyshenkilosto>. Viitattu 2.4.21.

Työterveyslaitos.2021d. Terveystarkastukset. Terveysuunnitelma. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/terveystarkastukset/terveysuunnitelma/> viitattu 2.4.21

Työterveyslaitos. 2021e. Virtaa palautumisesta. <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2019/05/Virtaa-palautumisesta.pdf>. Viitattu 2.4.21

Työterveyslaitos. 2021. Pötki pitkälle – keinoja työn kuormittavuustekijöiden hallintaan sosiaali -ja terveysalan yrittäjille ja työntekijöille. <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2021/03/Potki-pitkalle-Keinoja-tyon-kuormittavuustekijoiden-hallintaan-sosiaali-ja-terveysalan-yrittajille-ja-tyontekijoille.pdf>. Viitattu 2.2.2021

Työterveyslaki. Finlex 2001. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>. Viitattu 2.4.21.

Työturvallisuuskeskus. 2018. Keinoja työn kuormittavuuden hallintaan. https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/keinoja_tyon_kuormittavuuden_hallintaan. viitattu 12.2.21

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

Violainen H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD- Books on Demand, Helsinki

Virtanen A.2020. Psykologinen palautuminen työstä – nämä kuusi kokemusta edistävät sitä. <https://www.ttl.fi/tyopiste/psykologinen-palautuminen-tyosta-nama-kuusi-kokemusta-edistavat-sita/> Viitattu 3.2.21

Panosta palautumiseen!

Työstä palautuminen edistää työhyvinvointia - ihmisessä ei ole akkua, jota voisi ladata lomalla koko vuodeksi - kiinnitä palautumiseen huomiota joka päivä.



Nuku riittävästi

- Aikuinen tarvitsee yksilöllisesti noin 7-9 tuntia unta
- Uni on erityisen tärkeää aivoille ja vaikuttaa sekä fysiologiseen että psykologiseen palautumiseen

Pidä tauot - kuormittumisen näkökulmasta työstä pitäisi palautua jo työpäivän aikana.



Vapaa-ajalla irrota ajatukset työstä ja rentoudu.

Harrasta jotain mieleistä ja päästä itse aikataulustasi. Jokainen tarvitsee myös "omaa aikaa."

Hallitse työtä : sopiva työmäärä, priorisointi, delegointi ja tavoitteiden kohtuullisuus auttavat. Ota asioita esille esimiehen kanssa ja keskustele työtovereiden kanssa. Tarvittaessa työterveyshuolto voi auttaa.

Syö terveellisesti ja juo riittävästi nesteitä - paras janojuoma on vesi.



Hyvä kunto auttaa palautumaan - pidä huolta kunnostasi.

Liikunta on myös tärkeä palautumisen edistäjä. Luonnossa oleskelu ja liikkuminen on erityisen palauttavaa.



Siun
SOTE



Terveystieteiden ja terveysalan koulutuskeskus
Karelia AMK
Kuvat: Papunetinkuvapankki, papunet.net Sclera, Sergio Palao/Arasaac, Faithcrafts Charitable Trust ja Mari Väisänen.