

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVÄ TOIMINNALLINEN INTERVENTIO NAISTEN POLIKLINIKAN HENKILÖSTÖLLE

TEKIJÄ/T Henna Nykänen
Senja Turunen
Emilia Vepsäläinen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Tutkinto-ohjelma Sairaanhoitajan tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Henna Nykänen, Senja Turunen ja Emilia Vepsäläinen	
Työn nimi Työhyvinvointia edistävä toiminnallinen interventio naistenpoliklinikan henkilöstölle	
Päiväys 13.11.2022	Sivumäärä/Liitteet 32/3
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Kuopion yliopistollinen sairaala Naisten poliklinikka 3304	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus ja tärkeä osa-alue jokaisessa työssä. Kotona tehtävillä ja työpäivän aikaisilla rentoutumisharjoituksilla on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Rentoutumisharjoitukset tukevat fyysistä sekä psyykkistä palautumista. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös yleinen hyvinvointi, työn mielekkyys ja ammattitaito.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli edistää toiminnallisen intervention avulla hoitohenkilökunnan työhyvinvointia Kuopion Yliopistollisen Sairaalan Naistenpoliklinikalla ja tuoda keinoja oman työhyvinvoinnin kehittämiseen. Opinnäytetyön tarkoituksena oli suunnitella, toteuttaa ja arvioida työhyvinvointiin liittyvä työhyvinvointia tukeva toiminnallinen interventio.</p> <p>Menetelmänä opinnäytetyössä on kehittämistyö, jonka pohjana on käytetty Ojasalon, Moilasen ja Ritalahden kehittämistyömallia. Opinnäytetyössä suunniteltiin ja toteutettiin kehittämistyön menetelmin toiminnallinen interventio, jonka pohjana toimi Microsoft PowerPointilla tehty esitys, jossa oli perustietoa työhyvinvoinnista ja rentoutusharjoituksia. Henkilökunnalle ohjattiin rentoutusharjoitukset myös paikan päällä interventiossa ja henkilökunta sai halutessaan osallistua rentoutusharjoitusten tekemiseen. Toiminnallinen interventio sai pääosin positiivista palautetta.</p> <p>Opinnäytetyössä käsiteltiin työhyvinvointia psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen osa-alueen kautta. Työssä käsiteltiin työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, kuten työn kuormittavuus ja työhyvinvointia heikentävät sekä tukevat asiat. Myös työyhteisön merkitystä yksilön työhyvinvointiin pohdittiin. Työhyvinvoinnin edistämisen osa-alueelta käsiteltiin työkyvyn ylläpitoa sekä elintapojen ja rentoutumisharjoitusten merkitystä oman työhyvinvoinnin edistämisessä.</p> <p>Jatkokehittämisideana opinnäytetyöhön on, että rentoutumisharjoitteet ohjattaisiin kohderyhmälle ja rentoutumistuokioita pidettäisiin useamman kerran ja osallistujille voitaisiin antaa rentoutumisharjoitteita myös kotiin tehtäväksi. Osallistujat voisivat tämän jälkeen arvioida, vaikuttiko rentoutumisharjoitusten tekeminen positiivisesti juuri heidän työhyvinvointiinsa. Lisäksi tutkimuksia rentoutusharjoitteiden tekemisestä ja rentoutumishetkien toteutumisesta hoitotyössä tarvittaisiin enemmän tulevaisuudessa.</p>	
Avainsanat Työhyvinvointi, sairaanhoitaja, hoitoala, rentoutumisharjoitukset	

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Degree Programme in Nursing	
Author(s) Henna Nykänen, Senja Turunen and Emilia Vepsäläinen	
Title of Thesis A Functional Intervention Promoting Occupational Well-being for Personnel of Women's Outpatient Clinic	
Date 13.11.2022	Pages/Appendices 32/3
Client Organisation /Partners Kuopio University Hospital Women's outpatient clinic 3304	
<p>Abstract</p> <p>Well-being at work is a broad entity and important concept in every workplace. Relaxation exercises performed both at home and work may have a positive impact on well-being at work. Relaxation activities can support both physical and psychological recovery. Other factors affecting well-being at work are: general well-being, meaningfulness of work and professionalism.</p> <p>The aim of this thesis was to promote healthcare staff's well-being by using functional intervention in the form of relaxation exercises in the Women's outpatient clinic of Kuopio University Hospital. The purpose of the thesis was to plan, implement and estimate the functional intervention that supports well-being at work.</p> <p>The method used in this thesis is development work, which is based on the development work model of Ojasalo, Moilanen and Ritalahti. The base of this was a Microsoft PowerPoint presentation that had general information on well-being at work and relaxation exercises. The staff were instructed how to perform these exercises on site in the intervention and were given the opportunity to take part in doing them. The functional intervention received mostly positive feedback.</p> <p>The thesis dealt with occupational well-being through psychological, physical and social aspects. The work dealt with factors affecting well-being at work, such as work load and issues that weaken and support well-being at work. The importance of the work community for an individual's well-being at work was also considered. In the area of promoting well-being at work, the maintenance of work ability and the importance of lifestyle and relaxation exercises in promoting one's own well-being at work were covered.</p> <p>A future development idea for this thesis is that relaxation exercises would be conducted with a target group. In this scenario, exercise sessions would be run multiple times and participants would also be given relaxation exercises to be done at home. Afterwards, the participants would estimate if doing the relaxation exercises had had a positive impact on their well-being at work. Future research topics could include looking at the effect on healthcare workers of performing relaxation exercises and taking relaxation breaks during work time.</p>	
<p>Keywords</p> <p>Well-being at work, nursing, health care, relaxation exercises</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEET	7
2.1	Psyykkinen työhyvinvointi	7
2.2	Fyysinen työhyvinvointi	8
2.3	Sosiaalinen työhyvinvointi	9
3	TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ	10
3.1	Työn kuormittavuus	10
3.2	Hoitohenkilökunnan työhyvinvointia heikentävät tekijät	10
3.3	Työhyvinvointia tukevat voimavarat	11
3.4	Työyhteisön merkitys työhyvinvointiin	12
4	TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN	13
4.1	Oman työkyvyn ylläpito ja työstä palautuminen	13
4.2	Terveelliset elintavat osana työhyvinvointia	14
4.3	Rentoutumisharjoitusten vaikutukset työhyvinvointiin	15
5	KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	17
6	TOTEUTUS.....	18
6.1	Suunnittelu	18
6.2	Toteutus.....	19
6.2.1	Learning Cafe	20
6.2.2	Rentoutusharjoitteet	20
6.3	Arviointi.....	21
7	POHDINTA.....	22
7.1	Opinnäytetyön prosessin ja tuotoksen arviointi	22
7.2	Eettisyys ja luotettavuus.....	23
7.3	Ammatillinen kasvu	24
7.4	Tuotoksen hyödynnettävyys ja kehittämisideat	24
	LÄHTEET	26
	LIITE 1. POWERPOINT-ESITYS.....	30
	LIITE 2. KYSELYLOMAKE.....	32

1 JOHDANTO

Työhyvinvointia on kuvattu monista eri näkökulmista ja monin eri tavoin. Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvoinnilla voidaan tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät sekä työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvointia on aktiivisesti kehitetty 2000-luvulta lähtien. Suomessa on muutamia merkittäviä tahoja, jotka tutkivat ja edistävät työhyvinvointia. Työterveyslaitos ja työturvallisuuskeskus ovat näistä merkittävimpiä. Sairaspoissaolojen, työtapaturmien, työkyvyttömyyseläkkeiden ja näihin liittyvien sairaanhoidon sekä alentuneen työkyvyn kustannukset ovat Suomessa noin 40 miljardia euroa vuodessa. Työhyvinvointin kehittämällä voidaan vaikuttaa myös näihin kustannuksiin. (Kauhanen 2016, 25–29.)

Työhyvinvointi tarkoittaa kokonaisuutta, johon vaikuttavat useat eri asiat. Näitä asioita ovat esimerkiksi työ ja sen mielekkyys, yleinen hyvinvointi sekä turvallisuus. Työhyvinvointia lisää motivoiva johtaminen ja ilmapiiri työyhteisössä. Myös ammattitaito lisää hyvinvointia työssä. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen ja esimerkiksi sairauspoissaolojen määrä laskee. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus julkaisuaika tuntematon.)

Itsessään työ on yksi tärkeimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Jokaisessa työssä on kuormitus- ja voimavaratekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. (Tampereen yliopisto julkaisuaika tuntematon.) Työyhteisöllä on keskeinen merkitys yksilön kokemaan työhyvinvointiin. Tässä opinnäytetyössä keskityttiin työhyvinvointiin yksilötasolla. Yksilön huolehtiminen omasta henkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista vaikuttaa työhyvinvointiin monin eri tavoin. Yksilöllisiä tekijöitä ovat esimerkiksi psykologinen pääoma ja työkokemus, palautuminen sekä persoonallisuuspiirteet. Tutkimusten mukaan työhyvinvoinnilla on merkittäviä yksilötason vaikutuksia työhyvinvointiin. Se parantaa yksilön tuotteliaisuutta sekä tuloksellisuutta. Hyvinvoiva työntekijä on sitoutunut työpaikkaansa ja motivoitunut työstään. (Tampereen yliopisto julkaisuaika tuntematon.)

Aiheena työhyvinvoinnin kehittäminen on ajankohtainen, sillä hoitajien työhyvinvointi ja työssäjaksaminen on ollut esillä varsinkin koronapandemian aikana. Hoitoalalla oleva jatkuva hoitajapula sekä työtaistelut kertovat hoitoalan kriisistä. Hoitoalan tulevaisuudesta on herännyt huolta, sillä työhyvinvointi vaikuttaa myös siihen, että ala on vetovoimainen ja alalla halutaan työskennellä. Tehyn tekemän kyselyn mukaan lähes jokainen alle 30-vuotias hoitaja on harkinnut alanvaihtoa. Kysely toteutettiin kesä-elokuussa 2021. (Tehy 2021.) Kysely kuvastaa hoitoalan tämänhetkistä tilannetta. Hoitoalan työolojen kehittäminen on tärkeää. Täytyy myös korostaa sitä, että jokainen voi vaikuttaa itse omaan työhyvinvointiinsa positiivisesti, vaikka esimerkiksi työympäristö ja työvoimapula vaikuttavat jokaisen työhyvinvointiin.

Työn tilaajana toimi Kuopion yliopistollisen sairaalan naisten poliklinikka 3304. Naisten poliklinikka on niin sanottu lähete-poliklinikka eli potilaat menevät sinne läheteellisesti. Poliklinikalla toimii muun muassa gynekologisten syöpien, lapsettomuuden ja Uro gynekologian poliklinikat. Siellä tehdään lisäksi pieniä gynekologisia toimenpiteitä sekä kohduntähystyksiä paikallispuudutuksessa. Siellä seurataan lisäksi riskiraskauksia ja tehdään sikiöseulontatutkimuksia. (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri julkaisuaika tuntematon.)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli suunnitella, toteuttaa ja arvioida työhyvinvointiin liittyvä työhyvinvointia tukeva toiminnallinen interventio. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda hoitohenkilökunnalle lisää tietoa siitä, miten omaa työhyvinvointia pystyy kehittämään itse.

2 TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEET

Kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin kuuluu fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen työhyvinvointi. Jokainen osa-alue vaikuttaa toisiinsa ja tämän takia työhyvinvointia tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti. Työ- ja perhe-elämän tasapainottaminen ja tasapainon löytäminen niiden välille edistää myös omalta osaltaan työhyvinvointia. (Como, Hambley & Domene 2021.) Tänä päivänä terveellinen ja turvallinen työympäristö kuuluu jokaisen työntekijän perusoikeuksiin. Työhyvinvointia tulee kehittää ja tutkia henkilöstön mukaan. (Begat, Ellefsen & Severinsson 2005.)

2.1 Psyykkinen työhyvinvointi

Psyykkinen työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työntekijä viihtyy työssään, on tyytyväinen työn tulokseen, ottaa vastuuta ja saa vastuuta työssään sopivassa määrin. Työyhteisön ja työnantajan tuki sekä itseluottamus parantavat psyykkistä hyvinvointia. Psyykkistä työhyvinvointia tukevat mahdollisuus kouluttautua lisää ja sitä myöten kehittyä omassa työssään. Psyykkistä työhyvinvointia tukevat työn tuomat sopivat haasteet. Myös työtehtävien merkityksellisyys ja palkitsevuus lisäävät työntekijän psyykkistä työhyvinvointia. Hyvin suunnitellut työjärjestelyt, kuten työntekijän vaikuttamismahdollisuudet, ovat voimavaratekijöitä, jotka edistävät työntekijän hyvinvointia. Työn pitää vastata työntekijän tavoitteita ja ammatillista osaamista, jotta se tukee psyykkistä hyvinvointia. (Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon.)

Työyhteisön esihenkilöllä on suuri vaikutus työyhteisön sekä yksilön psyykkiseen työhyvinvointiin. Esihenkilö toimii esimerkkinä koko työyhteisölle. Työhyvinvoinnin kannalta merkittäviä asioita on esihenkilön tasapuolinen kohtelu työntekijöiden kesken sekä töiden hoitaminen ammattitaidolla. Molemmiin puoliin luottamus takaa paremman työilmapiirin, eikä esihenkilön tarvitse vahtia työntekijöiden tekemisiä. Luotettavalle esihenkilölle on matalampi kynnys kertoa oman elämäntilanteiden tuomista haasteista työhyvinvointiin liittyen. (Repo, Ravantti & Pääkkönen 2015.) Esihenkilön olisi hyvä mahdollistaa jokaiselle työntekijälle säännöllisesti työnohjausta. Työnohjaukseen osallistuminen säännöllisesti helpottaa työntekijän henkistä kuormaa. (Tuunainen, Akila & Räisänen 2011.)

Psyykkiseen hyvinvointiin liittyvä yleinen ongelma on työuupumus. Keskeisimpiä tekijöitä, jotka altistavat työuupumukselle ovat heikko stressinsietokyky, nuori ikä, työkokemuksen puuttuminen, ahdistus, matala koulutustaso sekä itsearvostuksen puute. Työhön liittyviä tekijöitä ovat kiire, työn kuormittavuus, vuorotyö, ammatillinen osaaminen sekä ammatinvalinnan merkitys. Työuupumus alkaa jokaisella hyvin yksilöllisesti. (Tuunainen ym. 2011.)

Vakava työuupumus on usein pitkäkestoinen olotila, ja vaikeusasteeltaan uupumuksen oireet vaihtelevat. Työuupumus ilmiössä työuupumusta ei ajatella sairautena, vaikka pitkittyneen uupumuksen seurauksena on riski sairastua masennukseen, stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin sekä uni- ja päihdehäiriöihin. Työuupumuksen on todettu lisäävän tapaturmia sekä työkyvyttömyyden riskiä. Työuupumus alkaa pikkuhiljaa ja työntekijän voimavarat hiipuvat vähitellen. Työuupumuksen kolme yleisintä oiretta on uupumusasteinen väsymys, joka ei helpota nukkumalla, kyynisyys sekä ammatillisen itsetunnon aleneminen. (Tuunainen ym. 2011.)

Stressin lisääntyessä työssä työuupumuksen ensimmäinen vaihe on usein väsymys. Väsymyksellä on kolme ilmenemismuotoa. Ensimmäisenä on ns. normaali väsymys, tällainen väsymys on voitettavissa ponnistelun ja tahdon voimalla. Väsymys hoituu tässä tilassa vielä levolla vapaa-aikana. Toisena tulee rasitusasteinen väsymys. Tässä väsymyksen muodossa virkistyminen ja palautuminen jäävät toistuvasti kesken. Toiminta ja valppaus vähenevät rasitusasteen väsymyksessä. Tekijät, jotka aiheuttavat rasitusta ovat vielä tässä vaiheessa tunnistettavissa. Kun väsymys ei poistu levolla eikä tahdon voimalla, silloin on kyse uupumusasteisesta väsymyksestä. Uupumisasteella väsymys näytetään voimakkaana fyysisenä ja psyykkisenä uupumistilana. Työkyky on tässä tilassa heikentynyt väsymyksen vuoksi. (Tuunainen ym. 2011.)

Jatkuvat negatiiviset ilmiöt työpaikalla voivat johtavat työuupumukseen. Tällainen negatiivinen ilmiö on esimerkiksi turhautuminen. Jatkuva turhautuminen aiheuttaa vastenmielisyyden tai jopa vihamielisyyden tunteita omaa työtä kohtaan. Työntekijälle aiheutuu yhden tekeväisyyden tunne jatkuvasta turhautumisesta ja negatiivisista tunteista. (Liu ym. 2015.)

Työtehtäviä ollessa liikaa työntekijän ammatillinen itsetunto voi romuttua. Työntekijästä tällainen tuntuu sille, ettei hän hallitse eikä osaa omia työtehtäviään. Myös silloin ammatillinen itsetunto alenee, jos työntekijä ylikuormittuneena tekee ammattiaan vastaamatonta työtä, tai ei tee sitä työtä mihin hänet on palkattu. Tämä tuntuu työntekijästä, että hänen aikansa menee väärin asioihin eikä oikeisiin työtehtäviin. Ammatillisen itsetunnon alentaja toimii myös tilanne missä työntekijä on alikuormittunut. (Liu ym. 2015.) Varsinkin erittäin vaativissa tehtävissä oleville sairaanhoitajille tulisi järjestää ennaltaehkäiseviä toimia työuupumuksen ja stressin vähentämiseksi (Friganović, Selić, Ilić, & Sedić 2019).

2.2 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi tarkoittaa fyysisiä työolosuhteita ja fyysistä työnkuormitusta. Fyysisiin työolosuhteisiin kuuluvat työvälineet, melu, työpaikan siisteys ja lämpötila. Fyysiseen työnkuormitukseen kuuluvat myös työasennot sekä työliikkeet. Käyttämällä oikeanlaista ergonomiaa työssään voi vähentää työn fyysistä kuormitusta. Liikkumalla riittävästi, huoltamalla tuki- ja liikuntaelimiä, terveellisellä ravinnolla, unella sekä riittäväällä palautumisella voi ylläpitää hyvää fyysistä hyvinvointia. (Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon.)

Hyvä fyysinen kunto vähentää ja ennaltaehkäisee tuki- ja liikuntaelinvairoja ja edistää kestäämään niin fyysistä kuin psyykkistä kuormaa huomattavasti paremmin. Liikunnalla on yhteys työntekijän psyykkiseen jaksamiseen, koska se vapauttaa elimistössä välittäjäaineita, kuten noradrenaliinia ja serotoniinia. Noradrenaliini nostaa verenpainetta ja sykettä sekä parantaa ilman kulkua keuhkoihin. Serotoniini vaikuttaa mm. ihmisen mielialaan, vireystilaan sekä ruokahuuun. (Kornbeck, Petkovic & Naul 2022.) Työntekijä myös palautuu stressistä nopeammin ollessaan hyvässä fyysisessä kunnossa. Liikuntaa säännöllisesti harrastavilla työntekijöillä on vähemmän sairauspoissaoloja ja heidän työkykynsä on myös parempi. Unen laatu ja elämänhallinta paranee säännöllisen liikunnan avulla, ja nämä vaikuttavat positiivisesti työntekijän työkykyyn. Fyysinen hyvä kunto parantaa niin psyykkistä kuin sosiaalistakin toimintakykyä. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon.) Liikunnan harrastaminen niin vapaa-ajalla kuin töissäkin tukee psyykkistä ja fyysistä jaksamista. Varsinkin arkiliikunta on

tärkeää ja sitä voi lisätä pienissä määrin itselle sopivilla tavoilla. Työpäivän aikana olisi tärkeää verrytellä ja tehdä taukojumppaa. (Keva julkaisuaika tuntematon.) Liikunnasta ei saisi kuitenkaan tulla työntekijälle stressin aiheuttajaa, liikunnan pitäisi tasapainottaa työstä aiheutuvaa henkistä kuormaa (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019).

Pitkään tai toistuvaa istumista tulisi välttää niin paljon kuin mahdollista. Passiivisen ajan katkaiseminen kevyelläkin fyysisellä aktiivisuudella vähentää istumisen haittavaikutuksia. Jaloittelemaan ja taukojumppaamaan tulisi nousta säännöllisesti niin töissä kuin kotonakin. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019.) Hoitotyössä päivät voivat olla fyysisesti raskaita, mutta esimerkiksi kesken kirjaamisen ja toimistotöiden tulisi tauottaa istumista.

2.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työyhteisössä on hyvä ilmapiiri, vuorovaikutus on sujuvaa ja työntekijä tuntee kuuluvansa osaksi työyhteisöä. Sosiaalisina voimavaroina ovat työntekijöiden selkeät työnjaolliset roolit ja tavoitteet sekä joustavuus työajoissa. Työyhteisöön kuuluvia voimavaroitekiäjäitä ovat esihenkilön selkeä johtaminen, työyhteisöltä ja esihenkilöltä saatu tuki ja vuorovaikutus. Sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluu kokemus tasa-arvosta ja luottamuksesta työyhteisössä sekä työnantajan kanssa. Lisäksi työntekijän kokema arvostus, oikeudenmukaisuus sekä saatu positiivinen palaute lisäävät työhyvinvointia. (Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon.)

Työpaikan sosiaalista hyvinvointia voi jokainen työntekijä yllä pitää itse luomalla avointa ja luotettavaa vuorovaikutus suhdetta. Olemalla ystävällinen työyhteisön jäsenille sekä noudattamalla hyviä käytöstapoja voi omalla käytöksellään tukea ja ylläpitää sosiaalista työhyvinvointia. Myös työpaikalla muodostuneet ystävyyssuhteet lisäävät työntekijän motivaatiota sekä parantavat työtehoa. (McVicar 2016.) Sosiaaliset suhteet työn ulkopuolella kuuluvat osaksi sosiaalista työhyvinvointia (Sosiaali- ja terveystministeriö julkaisuaika tuntematon).

Työn ulkopuolisilla ihmissuhteilla kuten perheellä tai läheisillä voi olla merkittäviä vaikutuksia yksilön työkykyyn sekä työhyvinvointiin. Työelämän ja muun ajan yhteen sovittaminen onkin noussut keskeisemmäksi tekijäksi työkykyä mitattaessa. Yhteensovittamista voidaan käytännössä toteuttaa työaikaseikkojen kautta. Tähän vaikuttavat työpäivän pituus, mihin vuorokauden aikaan työtä tehdään, missä sitä tehdään ja kuinka joustavasti lomat ovat soviteltavissa muuhun elämään. Työkyvyn säilyminen ei ole eroteltavissa työntekijän vapaa-ajasta vaan sillä on vahva korrelaatio myös muuhun elämään. (Babapour, Gahassab-Mozaffari & Fathnezhad-Kazemi 2022.)

3 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ

Työhyvinvointiin ja työterveyteen vaikuttavat useat henkilön omaan elämään ja työhön liittyvät tekijät sekä näiden onnistunut yhteensovittaminen. Työhyvinvointi muuttuu työhön liittyvien kuormitus- ja voimavaratekijöiden tasapainon vaikutuksen mukaan, eikä sitä pidetä pysyvänä tilana. Kuormitus- ja voimavaratekijöihin vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi työpaikan, työyhteisön ja työn sisällön muutokset. Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa myönteisesti niin, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6.)

3.1 Työn kuormittavuus

Jokainen ihminen tarvitsee kuormitusta. Jos kuormitusta ei ole, ei myöskään ole palautumista. Kuormituksen ja palautumisen tasapaino on kuitenkin löydettävä. Palautuminen on osoitettu olevan huonompaa niillä, joilla on epäterveelliset elämäntavat. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon.)

Kuormittuminen syntyy työntekijän ja työn vuorovaikutuksessa. Työnkuormitustekijöille on tyypillistä, että ne ovat osa työtä, eikä niitä voida aina välttää eikä poistaa. Työnantajan tulisi antaa keinot työntekijöille hallita sekä tunnistaa haitallisia kuormitustekijöitä. Keinoina esimerkiksi joustavat työajat, työn tauottaminen, sosiaalisen tuen lisääminen, koulutukset, työstä saatu palaute sekä muut työn myönteisiä piirteitä vahvistavat keinot. Työntekijän on saatava ohjausta kuormittumisansa puheeksi ottamiseen, opetusta turvallisiin työtapoihin sekä riittävät tiedot työpaikan psykososiaalisista kuormitustekijöistä. (Työsuojeluhallinto 2021.) Haitallisten kuormitustekijöiden vaikutus pienenee huomattavasti, jos työntekijä pystyy tunnistamaan oman työnsä voimavarat ja hyödyntämään niitä. (Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon.)

Psyykkisillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn vaatimusten ja voimavarojen välistä ristiriitaa. Psyykkisiä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi jatkuvat muutokset, suuri vastuu ihmisistä, epäselvät tai kohtuuttomat tavoitteet, palautteen sekä arvostuksen puute, jatkuva kiire, työn valuminen vapaa-ajalle sekä työn huono laatu kiireen vuoksi. Sosiaaliset kuormitustekijät ovat työyhteisön vuorovaikutukseen liittyvät asiat. Sosiaalisia kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi työyhteisön ongelmat, puutteellinen tiedonkulku, haasteelliset asiakastilanteet, väkivallan uhka työssä, epätasa-arvon kokeminen, syrjintä, epäasiallinen kohtelu sekä työn organisointiin liittyvät ongelmat (Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon.)

Työnantajaa velvoittaa työturvallisuuslaki (738/2002) ja se velvoittaa puuttumaan haitallisen työkuormituksen tilanteisiin. Esimiehen tehtävänä on ottaa asia puheeksi ja ryhtyä selvittämään tilannetta yhdessä työntekijän kanssa. Työterveyshuoltoa voidaan hyödyntää työkuormitustilanteiden ratkaisussa. (Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon.)

3.2 Hoitohenkilökunnan työhyvinvointia heikentävät tekijät

Lu ym. vuonna 2019 tekemässä tutkimuksessa käy ilmi, että huoli sairaanhoitajien työtyytyväisyydestä maailmanlaajuisesti kasvaa. Tutkimuksessa todettiin myös, että sairaanhoitajapula on ongelmana jo pitkään. Työtyytyväisyys on tärkeä asia riittävän hoitotyövoiman sekä laadukkaan tervey-

denhuollon turvaamiseksi. Sairaanhoidajien alhainen työtyytyväisyys ja sairaanhoidajapula on heikentänyt potilashoidon laatua ja turvallisuutta sekä vaikuttanut suureen vaihtuvuuteen. Selkeä ymmärrys sairaanhoidajien työtyytyväisyydestä sekä siihen vaikuttavista tekijöistä voi auttaa hoitajapulan ratkaisemiseksi ja potilashoidon laadun parantamiseksi. (Lu, Zhao & While 2019.)

SARS-CoV-2 aiheuttama COVID-19-pandemia on rajoittanut terveydenhuollon kapasiteettia ja lisännyt työnkuormittuvuutta jo entisestään. Poikkeusolojen jatkuessa terveydenhuollon henkilöstön työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen on tärkeää koronapandemian hallintaan saattamisessa. Pandemiakuormitus koskee jokaista hoitoalalla työskentelevää henkilöä. (Laukkala ym. 2020.) Vakavin seuraus hoitohenkilökunnalle koronapandemian aiheuttamasta kuormittuneisuudesta voi pahimmassa tapauksessa olla traumaperäinen stressihäiriö. Paraneminen on hidasta ja kestää pitkään. (Aito 2021.)

Työstressistä ja uupumuksesta kärsitään terveydenhoitoalalla enemmän kuin muilla aloilla. Vuonna 2006 tehdyn Työ ja Terveys kyselyn mukaan Suomessa 32 % työssäkäyvistä 25-64 vuotiaista terveys- ja sosiaalipalveluiden työntekijöistä kärsii stressistä jonkin verran, sekä 8% vastanneista melko paljon tai erittäin paljon. Yleensä stressin taustalla on organisaatioon liittyviä tekijöitä sekä epätasapaino vaatimuksista, taidoista ja saadusta sosiaalisesta tuesta. Stressaantuminen voi pitkittyessään johtaa psykosomaattisiin sairauksiin, uupumiseen ja sitä kautta elämänlaadun ja annetun hoidon laatuun heikentävästi. (Ruotsalainen 2007.) Maailman terveysjärjestö WHO määrittää työstressin tilanteeksi, jossa työntekijä tuntee itsensä kykenemättömäksi selviytymään työhönsä kohdistuvista odotuksista ja itseensä kohdistuvista vaatimuksista. Pitkälle aikavälille vaikuttavat ja tietyt työssä esiintyvät tekijät aiheuttavat kaikille työntekijöille stressiä. Tällaiset tekijät voidaan jakaa psyykkisiin sekä sosiaalisiin kuormitustekijöihin. Sosiaaliset kuormitustekijät liittyvät vuorovaikutukseen työyhteisössä ja psyykkiset kuormitustekijät itse työhön. (Kinnunen-Amoroso 2017.)

Työn yleisten kuormitustekijöiden lisäksi terveydenhoitoalalla työskentelevien ammattilaisten uupumista selittävät ristiriidat todellisten ja ilmaistujen tunteiden välillä hoitotyössä sekä vastavuoroisuuden puute hoitosuhteessa. Työuupumuksen ehkäisyyn tähtäävät hankkeet ovat useimmiten kohdistettu nimenomaan yksilöiden tukemiseen. Terveydenhoitoalalla on saatu aikaan hyviä tuloksia työoloja parantavilla, työntekijöitä osallistavilla menetelmillä. Yksilölliset tekijät kuten elämäntilanne, persoonallisuuden erilaiset piirteet ovat yhteydessä työuupumuksen kehittymiseen vuorovaikutuksessa työolojen kanssa. Ne voivat edesauttaa tai hidastaa uupumista erityisesti silloin, jos työn vaatimukset ovat suuret. On havaittu, että perhe-elämän vaatimuksilla tai voimavaroilla ei puolestaan ole osuutta työuupumisen kehittymiseen. (Ahola & Hakanen 2010.)

3.3 Työhyvinvointia tukevat voimavarat

Työn voimavaratekijöitä ovat psyykkiset, fyysiset, sosiaaliset ja organisatoriset, jotka auttavat selviytymään työn haasteista, edistävät kehittymistä ja oppimista sekä ovat hyödyllisiä tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Voimavaratekijät tukevat hyvinvointia ja edistävät työmotivaatiota. Voimme hyvin työssä, jossa voimavaratekijät ja työn kuormitustekijät ovat hyvässä suhteessa. Työssä, jossa vaatimukset ovat korkeat ja käytettävissä olevat voimavarat vähäiset on erityinen riski työhyvinvoinnille. Työhyvinvointia voidaan kehittää joko vaatimuksia kohtuullistamalla tai yksilön tai työyhteisön

voimavaroja vahvistamalla. On tärkeää huomioida, että voimavaratekijöitä ei usein nähdä yhtä hyvin kuin kuormitustekijöitä, eikä kaikkea kuormitusta voida poistaa. (Tampereen yliopisto julkaisuaika tuntematon.)

Työtehtävään liittyviä voimavaroja ovat kehitettävyyks, työn palkitsevuus sekä monipuolisuus. Työn järjestämiseen liittyviä voimavaroja ovat työroolien ja tavoitteiden selkeys, työaikojen joustavuus sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviä voimavaroja ovat esihenkilön ja työyhteisön tuki, johtamisen selkeät säännöt, oikeudenmukaisuus, ystävällisyys, palaute sekä arvostus. Organisaatioon liittyviä voimavaroja ovat innovatiiviset toimintatavat, työpaikan ilmapiiri, työn varmuus sekä työn ja arkielämän yhteensovittamista tukevat asenteet ja käytännöt. Työterveyslaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan yli kahdeksassakymmenessä suomalaisessa työpaikassa 11 500 työntekijällä havaittiin, että työn kolme tärkeintä voimavaraa olivat välitön palaute työstä, mahdollisuus käyttää monipuolisesti taitojaan, oppia ja kehittyä sekä voimaannuttava tiimissä työskentely. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon.)

Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus järjestää kaikille työssä käyville työterveyshuoltoa. Työterveyshuollon tehtävänä on edistää työn ja työympäristön turvallisuutta sekä työterveyttä ja ehkäistä ammattitautoja. Työsuojelun vastualueet valvovat, että työnantaja on toteuttanut ja järjestänyt lakisääteiset työterveyspalvelut (Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon.)

3.4 Työyhteisön merkitys työhyvinvointiin

Hyvässä työyhteisössä on kannustava ilmapiiri, toimiva vuorovaikutus, sopivasti kuormittavia työtehtäviä, oikeudenmukaisuutta sekä tasa-arvoa. Toimivassa työyhteisössä tavoitteet ovat selkeät, työn johtaminen ja organisointi toimivat, jokaisen työyhteisöön kuuluvan henkilön roolit ja valtuudet työssä ovat tasapainossa. Työyhteisö, joka toimii hyvin, on samaan aikaan turvallinen sekä terveellinen. Hyvässä työyhteisössä työntekijä tuntee olevansa tervetullut työyhteisön jäseneksi sekä jakavat omaa osaamistaan yhteiseen käyttöön. Hyvin toimivan työyhteisön merkittävä osa koostuu vuorovaikutuksellisista ja asenteellisista asioista. Motivaatiolla, asennoitumisella ja yhteistyö- ja vuorovaikutustaidoilla jokainen työyhteisönjäsen vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin. (Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon.)

4 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

Työhyvinvoinnin perusta on määritelty työturvallisuuslaissa. Työturvallisuuslain tarkoitus on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita. Laissa korostetaan työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä ja turvaamista sekä ammattitautien, työtapaturmien ja muiden työympäristöstä ja työstä johtuvien työntekijöiden henkisen ja fyysisen terveyden haittojen ennaltaehkäisyä ja torjuntaa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 1§.)

Jokainen työntekijä on esisijaisesti vastuussa omasta hyvinvoinnistaan. Tukemalla yksilön hyvinvointia paranevat mahdollisuudet työyhteisöön, joka voi hyvin. Sekä työnantaja, että työntekijät ovat molemmat omalta osaltaan vastuussa työhyvinvoinnista. Yksilötasolla tarkasteltuna työhyvinvointi tuottaa työniloa ja organisaatiotasolla se on voimavara, joka lisää työntulosta. Yhteiskunta parantaa mahdollisuuksia työkyvyn ylläpitämiseen säätämällä lakeja ja tukemalla toimintaa, joilla edistetään mm. työssä osaamista, työn teon kannattavuutta ja kansalaisten terveyttä. Organisaation tehtävänä on huolehtia turvallisuudesta työpaikalla, sekä noudattaa työntekoa koskevaa lainsäädäntöä. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon.)

4.1 Oman työkyvyn ylläpito ja työstä palautuminen

On tärkeää, että myös työntekijä huolehtii itse omasta työhyvinvoinnistaan. Omien voimavarojen vahvistaminen tukee työssäjaksamista ja niitä ovat esimerkiksi positiivisuus, elämänhallinta ja itsearvostus. Henkilökohtaisen elämän ja työelämän yhteensovittaminen on tärkeää, jotta jokaiselle elämän osa-alueelle riittäisi energiaa. (Keva julkaisuaika tuntematon.)

Palautuminen on prosessi, jonka aikana työntekijän fyysinen ja henkinen tila palaa kuormitusta edeltävälle tasolle. Työntekijän terveydelle on hyväksi, että hän ehtii palautua ennen seuraavaa työrupeamaa. Palautumista voidaan kuvata onnistuneeksi, kun yksilön elimistö on ollut lepotilassa riittävän kauan kulutettujen voimavarojen korvaamiseksi, tätä voidaan kuvata fysiologiseksi palautumiseksi. Psykologiseksi palautumiseksi voidaan kuvata tilaa jossa työntekijä kokee itsensä jälleen kyvykkääksi ja valmiiksi jatkamaan työnsä parissa. Työkuormituksesta palaututaan arjen vapaa-ajan, lomien ja taukojen aikana. Onnistunut palautuminen edistää yksilön toimintakykyä ja kokonaisvaltaista hyvinvointia. Onnistunut palautuminen työn vaatimuksista edellyttää työstä irrottautumista ja työssä kuluneiden voimavarojen täydentämistä. (Ahola 2012.)

Kinnusen, Feldtin, Korpelan, Maunon ja Sianojan vuonna 2017 tekemässä tutkimuksessa tutkittiin, kuinka uupumusasteisen väsymyksen taso muuttui kahden vuoden aikana ja miten pysyvyys sekä muutos kytkeytyy työstä palautumiseen. Tutkimukseen osallistui eri aloilta 664 työntekijää. Tutkimukseen osallistuvista 58 prosenttia oli naisia, joiden keski-ikä oli 47.5 vuotta sekä 38 prosentilla osallistujista oli vähintään ylempi korkeakoulututkinto. Tuloksissa kävi ilmi, että 61 prosentilla tutkitavista uupumusasteisen väsymyksen oireet pysyivät kahden vuoden ajan vakaina, 37 prosentilla ei ollut oireita, 17 prosentilla oireet olivat lieviä ja 7 prosentilla oli vakavia oireita. Oireet vähenivät 19 prosentilla ja lisääntyivät 20 prosentilla tutkimukseen osallistuneilla. Uupumusoireiden taso ja muutokset liittyivät selvimmin psykologiseen työstä irrottautumiseen, tunnepitoiseen työasioiden vatvomiseen ja rentoutumiseen vapaa-aikana. Ryhmissä, joissa uupumisen taso pysyi samana, irrottautu-

minen työstä, rentoutuminen vapaa-ajalla ja tunnepitoinen vatvominen säilyivät samalla tasolla tutkimuksen kahden vuoden ajan. Vastaavasti tutkimuksessa ilmeni, että heillä joilla uupumusoireet vähenivät, lisääntyi työstä irrottautuminen ja rentoutuminen sekä tunnepitoinen työasioiden vatvominen väheni. Vastaavasti heillä joilla uupumisoireet tutkimuksen aikaan lisääntyivät, tunnepitoisten työasioiden vatvominen lisääntyi ja työstä irrottautuminen ja rentoutuminen heikkenivät. Raportoidut muutokset viikottaisissa työtunneissa ja työn aikapaineissa myös tukivat havaittua uupumuksen muutosta ja pysyvyyttä. (Kinnunen, Feldt, Korpela, Mauno & Sianoja 2017.)

Kinnusen ym. tekemän tutkimuksen mukaan työn jälkeinen palautuminen on aiheena ajankohtainen, sillä työn vaatimuksista palautuminen on yhä useammin uhattuna työelämässä. Palautumisprosessissa poistuvat tai vähentyvät sellaiset psykologiset ja fysiologiset stressioireet, jotka ovat syntyneet työn vaatimuksesta ja kuormittavista tilanteista. Työstä palautuminen korjaa työstressin aiheuttamat kielteiset vaikutukset yksilöön ja hänen elimistöönsä. Luonnollista on, että työssä kuormitutaan sen vaatimien fyysisten ja henkisten ponnistelujen vuoksi. Jos työn aiheuttamasta kuormituksesta palaututaan, työntekijä voi kohdata seuraavan työpäivän palautuneessa tilassa. Palautumista voidaan kuvata myös prosessiksi, jonka aikana työntekijän käytettävissä olevat voimavarat kuten esimerkiksi viireys, positiivinen ja energia täydentyvät. Työstä palautumisesta on kyse niin sanotusta psykofysiologisesta elpymisprosessista. Jos työntekijä ei ole kykenevä palautumaan työstressistä, voi stressi kasautua vaarantaen hyvinvoinnin ja johtaa haitallisiin terveysvaikutuksiin. Nykitekniikan vuoksi työstä on tullut monella eri tapaa rajatonta. Työtä voidaan tehdä missä ja milloin vain. Aika ja paikka eivät säätele enää työntekoa. Yksilön kyky asettaa rajoja omalle työskentelylleen korostuu tällaisissa tilanteissa. (Kinnunen ym. 2017.)

Työaikana tapahtuvaa toipumista voidaan kutsua sisäiseksi toipumiseksi ja vapaa-ajalla tapahtuvaa toipumista ulkoiseksi toipumiseksi. Sisäinen toipuminen auttaa estämään työtaakan sekä väsymyksen kertymistä. Tärkein sisäinen toipuminen tapahtuu lounastauoilla, joilla on positiivisia vaikutuksia terveyteen, suorituskyykyyn ja hyvinvointiin. Tutkimusten mukaan pienten palautumistaukojen pitäminen voi lisätä työhön sitoutumista sekä säännölliset tauot auttavat pysymään energisinä ja motivoituneina. Säännölliset tauot voivat vähentää työtapaturmien riskiä sekä työn suorituskyyky lisääntyä. (Cropley, Rydstedt & Andersen 2020.)

4.2 Terveelliset elintavat osana työhyvinvointia

Tiedetään, että ihmisen elintavoilla on suuri vaikutus sairastuvuuteen sekä kuolleisuuteen. Elintavoilla tarkoitetaan yleensä ruokailutottumuksia, liikuntaa, alkoholinkäyttöä sekä tupakointia. Terveelliset ruokailutottumukset ja riittävä liikunta suojaavat keskeisiltä suomalaisilta kansantaudeilta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019.)

Liikunta on hyvä keino edistää palautumista. Liikunta lisää henkisiä ja fyysisiä voimavaroja, helpottaa työstä irtautumista, vähentää stressiä, työuupumusta sekä psyykkistä kuormittuneisuutta. Liikunnan säännöllisyys on oleellista palautumiselle. Jo 1–2 kertaa viikossa liikuntaa harrastava voi havaita vaikutuksen, ellei kyseessä ole vakava uupuminen. (Työterveyslaitos 2016.)

Hyvä yöuni on olennaisen tärkeää henkisen hyvinvoinnin, palautumisen ja jaksamisen kannalta. Riittävä uni auttaa palautumaan fyysisen, henkisen ja kognitiivisen kuormituksen jälkeen sekä on eduksi

terveydelle. Hoitajien työaika on usein vuorotyötä, jaksotyötä tai muuta päivätyöstä poikkeavaa työaikamuotoa. Tällaiset työaikamuodot ovat ristiriidassa yksilön luontaisen unirytmien kanssa, joka heikentää unen palauttavaa vaikutusta. (Työterveyslaitos 2016.)

Päivittäiset ruoka- ja juoma valinnat vaikuttavat myös vireyteen, jaksamiseen ja työkykyyn. Niillä voi olla joko vireyttä lisääviä ja jaksamista parantavia tekijöitä- tai päinvastoin. Ruokailun neljä perusasiaa ovat säännöllinen ruokailu, normaalit annoskoot, lautasmallin mukainen ruokailu sekä sydänystävällinen ruoka. Stressaantuneena tai väsyneenä ruokahalu voi olla voimakkaampi ja tekee mieli sokerista ja runsasenergistä rasvaista ruokaa, koska kehon hormonitoiminta muuttuu. Stressaantunutta ja väsynyttä oloa saatetaan lievittää syömisen lisäksi myös alkoholilla. Alkoholilla kuitenkin vaikuttaa uneen haittaavasti. Alkoholilla voi lyhentää nukahtamisaikaa, mutta jo 0,5 promillea alkoholia veressä vähentää huomattavasti REM-unen määrää, jolloin uni on laadultaan huonompaa. (Työterveyslaitos 2016.)

4.3 Rentoutumisharjoitusten vaikutukset työhyvinvointiin

Rentoutumisharjoitukset ovat yleensä istuma-asennossa tai makuulla tehtäviä harjoituksia. Niissä siirretään huomiota kehon osasta toiseen sekä hengitykseen. Harjoitukset tähtäävät usein rentoutumiseen, mutta harjoituksia ei ole hyvä suorittaa, vaan tulisi säilyttää avoin ja neutraali suhtautuminen rentoutumisharjoitukseen. (Terveyskylä 2018.) Rentoutumisharjoitukset tukevat fyysistä palautumista ja se vie keskushermostolle rauhoittavaa viestiä. Kun stressihormonien taso laskee, se korvautuu mielihyvää tuottavilla hormoniyhdisteillä. Ne vähentävät kuluttavia jännitystiloja ja tehostavat kehon voimavarojen palautumista. (Mieli ry 2021.)

Rentoutumistila tarkoittaa sympaattisen liikatoiminnan muuttumista parasympaattisen hermoston suuntaan eli autonomisen hermoston toiminta tasapainottuu. Sympaattisen hermoston toiminta aktivoituu esimerkiksi koettaessa voimakasta kipua tai stressiä. Tällöin sydämensyke nousee, keuhkoputket laajentuvat ja esimerkiksi suoliston verisuonet supistuvat. Parasympaattinen hermosto taas toimii päinvastoin. Se vähentää hapenkulutusta, hidastaa sydämensykettä sekä hengitystä ja alentaa verenpainetta. (Kataja 2003, 26.) Rentoutuessa elintoiminnot, kuten hengitys rauhoittuvat. Hengitys on erityisessä asemassa rentoutuessa, sillä se on ainoa autonominen toiminto, johon voimme itse vaikuttaa. Myös syvällä ja rauhallisella hengityksellä voimme tietoisesti säädellä psykofyysistä tilaamme. (Kataja 2003, 172.)

Rentoutumista voi harjoitella moniin tarpeisiin ja tilanteisiin. Rentoutumisharjoituksilla voi rauhoittua, parantaa keskittymiskykyä tai vaikkapa kasvattaa stressinsietokykyä. Mitä useammin rentoutumista harjoittelee, sitä selvemmin sen hyödyt näkyvät. (Hietaniemi 2013.) Kaikilla aktiivisilla rentoutusharjoituksilla on sekä psyykkisiä että somaattisia vaikutuksia. Rentoutumisen aikana ihmisessä tapahtuu useita psykofysiologisia reaktioita ja prosesseja. Rentoutumisen aikaansaamia muutoksia ovat esimerkiksi keskittymiskyvyn parantuminen, kuluttavien jännitystilojen poistuminen ja voimavarojen lisääntyminen. (Kataja 2003, 26-28.)

Rentoutumiselle voi olla useita erilaisia tavoitteita sekä päämääriä, mutta työhyvinvoinnin kannalta tärkeimpiä ovat lisääntynyt stressinhallinta, fyysisen palautumisen nopeutuminen, keskittymiskyvyn

lisääminen, voimien kerääminen ja voimavarojen vahvistaminen. Rentoutustila aktivoi parasympaattista hermostoa ja se säätelee serotoniinin eli mielialahormonin tuotantoa. Stressistä aiheutunut lihasjännitys on tutkimusten mukaan joko vähentynyt tai poistunut kokonaan rentoutuessa. Rentoutumisharjoitusten myötä työstä aiheutuneen jännityksen ja levon välinen suhde madaltuu. Rentoutuessa stressihormonituotanto vähenee ja se korvautuu mielihyvää tuottavilla hormoniyhdisteillä. (Kataja 2003, 35.) Kun rentoudumme, koko ihminen ja elimistön toiminnot rauhoittuvat. Rentoutuminen on osoittautunut stressinhallinnassa ja ennaltaehkäisyssä hyväksi keinoksi. Useat tutkimukset tukevat väitettä, että rentoutuminen on hyödyllinen keino stressinhallinnassa. (Kataja 2003, 172.)

Päivittäiset rentoutumisharjoitteet työpäivän aikana vähentävät hoitajien ahdistusta ja stressiä sekä lisäävät työhyvinvointia. Calder Calisin vuonna 2017 tekemässä tutkimuksessa hoitajia rohkaistiin tekemään hengitysharjoitteita 10-20 minuuttia työpäivän aikana. Hoitajat hyötyivät harjoitteista varsinkin kiireisten työpäivien keskellä, sillä harjoitteet rauhoittivat omaa oloa. Tutkimuksen mukaan sairaanhoitajan työ on stressaavaa, joten on tärkeää osata rentoutumiskeinoja, joilla stressiä voi lievittää. Hoitajan stressaantuneisuus haittaa hoitaja-potilassuhdetta ja potilaan luottamusta hoitajaan. Stressinlievitys rentoutumisharjoitteilla auttaa siis myös hoitaja-potilassuhteen vahvistamista. (Calder Calisi 2017.) Tapani ja Päivi Frantsi sekä Ari Natri toteuttivat vuonna 2001 laajan projektin, jossa keskityttiin työhyvinvointiin mielikuvaharjoitteiden ja rentoutumisen opettelun kautta. Lähestyminen oli ratkaisukeskeistä, ongelmien sijasta keskityttiin omaan oloon, työyhteisöön ja työryhmätoiminnan parantamiseen. Osallistujat kokivat harjoitukset myönteisiksi. (Kataja 2003, 188-190.)

5 KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä, jonka tarkoituksena oli suunnitella, toteuttaa ja arvioida työhyvinvointiin liittyvä toiminnallinen interventio.

Kehittämistyön tavoitteena oli tuoda hoitohenkilökunnalle lisää tietoa siitä, miten omaa työhyvinvointia pystyy kehittämään itse.

6 TOTEUTUS

Kehittämistyön perustana on kehittämisen kohteen tunnistaminen ja siihen liittyvien muuttujien ymmärtäminen. Kehittämisen tavoitteena on yleensä saada aikaan jokin muutos. Kun kehittämisen kohde on löydetty, siirrytään etsimään aiheesta tietoa ja perehdytään aiheeseen teoriassa sekä käytännössä. Tämän jälkeen kehittämistehtävä määritellään ja rajataan, jonka jälkeen pystytään määrittelemään lähestymistapa ja menetelmät. Sen jälkeen kehittämistyö toteutetaan ja julkistetaan. Lopuksi kehittämisprosessia ja sen lopputulosta arvioidaan. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 22-26.)

Kehittämisen kohteeksi valikoitui työhyvinvointi tilaajan toiveesta. Aihetta rajattiin niin, että kehittämisen kohteena oli työhyvinvointi siltä osa-alueelta, johon työntekijä voi itse vaikuttaa. Kehittämisen kohteen ja sen rajauksen jälkeen perehdyimme aiheeseen teoriassa hakemalla verkosta ja kirjallisuudesta teorian tietoa. Kehittämistehtävä oli työhyvinvoinnin kehittäminen rentoutusharjoitusten avulla. Menetelmänä oli toiminnallinen interventio, jossa oli teorian tietoa työhyvinvoinnista ja rentoutumisesta sekä rentoutusharjoitteita.

Toimivassa kehittämishankkeessa on arvioiva työote, missä omaan työhön suhtaudutaan tutkivasti ja muuttavasti. Tavoitteena on toiminnasta kerätyn tiedon hyödyntäminen välittömästi sekä sen tiedon ja kokemusten siirtäminen vastaaviin hankkeisiin. (Anttila 2007, 83.) Arviointivaiheessa on pohdittu kehittämistyön lopputulosta ja sitä, kuinka se vastasi osallistujien tarpeita. Myös kehittämisen kohteita kehittämistyölle pohdittiin.

6.1 Suunnittelu

Suunnitteluvaihe sisältää kehittämishaasteen selvittämisen, tavoitteiden asettamisen ja suunnitelman siitä, kuinka tavoitteisiin päästään. Suunnitelma kannattaa aina tehdä kirjallisesti. Suunnitteluvaiheessa määritellään mielekäs kohde ja alustava tavoite. Sen jälkeen hankitaan tarvittava teoria-tieto ja arvioidaan samalla sen luotettavuutta. Samalla määritetään kehittämistehtävä ja muodostetaan tietoperusta kehittämiselle sekä valitaan lähestymistapa. (Ojasalo ym. 2014, 22-36.)

Suunnitteluvaiheessa tehdään hankkeesta kirjallinen kehittämissuunnitelma ja siitä ilmenevät tavoitteet, ympäristö, toimijat, aineistot ja dokumentointitavat. Vielä suunnitelmavaiheessakaan tekijät eivät kykene suunnittelemaan tarkasti kaikkia työskentelyn vaiheita. Nämä tarkentuvat hankkeen edetessä. (Salonen 2013, 17.)

Kehittämisen kohteena oli naistenpoliklinikan henkilökunnan työhyvinvointi. Tavoitteena oli, että toiminnallinen interventio tuo henkilökunnalle lisää tietoa työhyvinvoinnista ja siitä, miten siihen voi itse vaikuttaa. Opinnäytetyön kirjallisessa osuudessa perehdyimme työhyvinvointiin teoriassa ja teorian tiedon pohjalta luotiin tietoperusta interventiolle. Kehittämisen kohde rajattiin siihen, kuinka henkilö itse pystyy vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa. Suunnitteluvaiheessa luotiin Google Forms -palveluun kysely (liite 2), jonka osallistajat täyttivät intervention jälkeen. Suunnitteluvaiheessa haimme myös tutkimusluvan Kuopion yliopistolliselta sairaalalta.

Toiminnallinen interventio viittaa terveydenhuoltoalalla usein tapahtumaan, jonka tavoitteena on vaikuttaa esimerkiksi yksilön tai ryhmän terveyteen tai ajattelutapaan. Interventiossa on tarkoituksena kohottaa kohderyhmän terveydentilaa. Intervention tulee aina pohjautua ajantasaiseen ja luotettavaan tietoon. (Pölkki 2014.) Interventiota suunnitellessa on tärkeää ajatella kohderyhmää ja sitä, mitkä ovat kohderyhmän tarpeet. Interventiossa tavoitteena oli kohottaa osallistujien työhyvinvointia ja sitä kautta kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Ohjatuissa rentoutumishetkissä on saatu hyviä kokemuksia siitä, että ohjaaja on itse harjoitellut etukäteen rentoutusliikkeet ja ohjaa ne ryhmälle. Ennen rentoutushetken pitämistä on hyvä tietää, millaisen ryhmän kanssa on tekemisissä. Ilman riittävää terapeuttikoulutusta on rajattava harjoitusten tavoitteet koskemaan tulevaisuuden suunnitelmia ja ongelmien ratkaisua. Liian valmista mallia rentoutusharjoituksiin tulee välttää ja rentoutushetkessä tulisikin kysyä tarpeita ryhmältä. (Kataja 2003, 146-147.) Harjoittelimme rentoutusharjoitukset etukäteen ennen interventiota, jotta pystyimme ohjaamaan ne ryhmälle luontevasti. Tiesimme, että ryhmä koostuu naisten poliklinikan henkilökunnasta ja saimme tietoa halutuista rentoutusharjoitteista intervention suunnitteluvaiheessa. Rentoutusharjoitteiden tuli olla sellaisia, mitä voisi toteuttaa myös kesken työpäivän.

Intervention suunniteltiin alun perin kestävän puolitoista tuntia, mutta aikaa lyheni lopulta 45 minuuttiin aikataulusyistä. Tuntisuunnitelma laadittiin 45 minuutin interventioon. Alussa 5 minuuttia varattiin esittelyyn ja perusteoriatietoon työhyvinvoinnista. Sen jälkeen 15 minuuttia oli varattu Learning Cafe -tehtävään ja sen purkamiseen. Rentoutusharjoituksiin varattiin 10 minuuttia. Lopuksi aikaa varattiin 5 minuuttia lopun kokoavaan yhteiseen keskusteluun ja intervention päättämiseen.

6.2 Toteutus

Toteutusvaihe on kehittämishankkeessa kaikista vaativin ja pisin. Siinä selviävät tarkasti toimijat ja heidän roolinsa, tekomenetelmät, aineistot ja dokumentointitavat. Toteutusvaihe on ammatillisen oppimisen kannalta tärkein vaihe. Tässä vaiheessa opitaan useita ammatillisia taitoja kuten suunnitelmallisuus, vastuullisuus, vuorovaikutus, epävarmuuden sietäminen sekä itsensä kehittäminen. Tässä vaiheessa saatu ohjaus ja palaute ovat hyvin tärkeitä kehittämishankkeen onnistumisen ja ammatillisen kasvun näkökulmasta. (Salonen 2013, 18.)

Naistenpoliklinikan kehittämispäivässä 29.4.2022 pidimme 45 minuuttia kestävän toiminnallisen työhyvinvointia kehittävän intervention. Toimijoina toimimme intervention ajan yhdessä, jokainen luki omat osuutensa Powerpoint-esityksestä ja kaikki ohjasimme yhdessä rentoutusharjoituksia ryhmälle. Powerpoint-esitys näytettiin ryhmälle isolta näytöltä, jotta esitystä oli helppo seurata. Tekomenetelmänä oli toiminnallinen interventio, jossa ensin kerrottiin teoriatietoa Powerpoint-esityksen avulla ja sen jälkeen siirryttiin toiminnalliseen osuuteen eli rentoutusharjoituksiin.

Ennen rentoutusharjoitusten toiminnallista osuutta kerrottiin Powerpoint-esityksen (liite 1) avulla henkilökunnalle tieteellistä perustaa sille, miksi rentoutusharjoituksia tulisi tehdä kesken päivän ja myös muista tekijöistä, joilla henkilö pystyy itse vaikuttamaan työhyvinvointiinsa. Myös Powerpoint-osuus oli osallistava esimerkiksi kysymyksiin. Ryhmälle kerrottiin alussa, että heillä on mahdollisuus esittää kysymyksiä koko intervention ajan.

Powerpoint -esityksessä (liite 1) oli heti ensimmäisenä kysymys osallistujille siitä, mitä heille tuli mieleen sanasta työhyvinvointi. Kysymys viritti heti intervention alussa keskustelua ja ideointia. Sen jälkeen esityksessä käytiin läpi työhyvinvointia käsitteenä ja sitä, mistä se koostuu. Esityksessä painotettiin myös sitä, että työhyvinvointi työpaikalla on jokaisen asia. Esityksessä kerrottiin myös siitä, kuinka energiaa jäisi myös työpäivän jälkeiseen elämään.

Tehtäväosion jälkeen esityksessä palattiin teorian pariin rentoutusharjoitusten osalta. Ensin kerrottiin perusasiaa rentoutumisesta ja siitä, mitkä ovat rentoutumisen tavoitteet. Tämän jälkeen esityksessä siirryttiin rentoutusharjoitusten pariin. Lopuksi esityksessä oli linkki palautekyselyyn, mutta osallistujat eivät pystyneet tilanteessa vastaamaan kyselyyn, joten työelämäohjaaja lähetti linkin osallistujille sähköpostitse intervention jälkeen.

6.2.1 Learning Cafe

Learning Cafe eli oppimiskahvila on menetelmä, jossa pohditaan annettuja kysymyksiä tai aiheita ryhmissä. Oppimiskahvilamenetelmässä valitaan yleensä puheenjohtajat jokaiselle aiheelle ja sen jälkeen jaetaan loput osallistujat ryhmiin aiheiden määrän mukaan. Yleensä myös pienryhmät vaihtavat pöytää, kun annettu aika on kulunut ja siirtyvät pohtimaan seuraavaa aihetta. Lopuksi tulleet ajatukset puretaan yhdessä osallistujien kesken läpi keskustelevasti. (Haukijärvi, Kangas, Knuutila, Leino-Richert & Teirasvuori 2014, 37.)

Toiminnallisessa interventiossa aika oppimiskahvilalle oli rajattu, joten muokkasimme menetelmää aikatauluun sopivaksi. Interventiossa osallistujat jaettiin neljään ryhmään ja kaikilla ryhmillä oli oma aihe. Jokaisella ryhmällä oli oma puheenjohtaja, joka myös kirjoitti asiat ylös paperille ja esitteli lopuksi tuotoksen kaikille osallistujille. Ajatusten purkuvaiheessa osallistujat pystyivät myös lisäämään toisen ryhmien pohdintoihin itselle mieleen tulleita asioita.

Oppimiskahvilan aiheet olivat palautumiskeinoni työpäivän jälkeen, rentoutuminen työpäivän aikana, miten omaan työhyvinvointiin voi vaikuttaa ja miten voin yksilönä vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin. Tällä tavoin saimme osallistujat virittymään intervention aiheeseen. Valitsimme kyseiset teemat, sillä kehittämistyössä keskityttiin siihen, kuinka yksilö voi itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiin. Tärkeää on myös ymmärtää se, kuinka yksilönä voi vaikuttaa oman työyhteisön hyvinvointiin.

6.2.2 Rentoutusharjoitteet

Rentoutusharjoituksia ohjattaessa aito ja myönteinen vuorovaikutus kohottaa motivaatiota. Jos joku ryhmästä ei halua osallistua rentoutusharjoituksiin, se tulee sallia. Rentoutushetken alussa luodaan yhdessä ryhmän kanssa tavoitteet hetkeä varten. (Kataja 2003, 147-149.) Kaikki osallistuivat harjoituksiin vapaaehtoisesti. Harjoitusten tavoitteena oli, että jokainen oppii rentoutusharjoituksia ja voisi toteuttaa niitä myös jatkossa.

Aloitimme harjoitteet hengitysharjoitteella nimeltä perushengitys. Harjoitteessa asetutaan istumaan mukavaan asentoon ja hengitetään kevyesti ulos. Sen jälkeen pidätetään henkeä ja vedetään vatsalihakset tiukasti sisäänpäin. Sen jälkeen annetaan vatsan palautua normaalitilaan. Harjoitus toistetaan kuusi kertaa. (Kataja 2003, 57.)

Tämän jälkeen siirryttiin lyhyisiin aktiivisiin rentoutusharjoituksiin, jotka mukailivat Raimo Lindhin, 1998, liikkeitä. Rentoutumisharjoitteita on tässä kahdeksan. Ensimmäiseksi nostetaan kädet ylös ja nouseaan varpailleen. Liikettä tehdään noin 5-10 sekuntia. Seuraavaksi laskeudutaan hitaasti istuma-asentoon. Asentoa pidetään yllä ja samalla viedään kädet hitaasti sivuille. Sen jälkeen kohotetaan toinen käsi ylös kämmen ylöspäin ja viedään toinen käsi selän taakse sekä venytetään. Neljännessä harjoitteessa otetaan ryhdikäs asento ja katsotaan molempien olkapäiden yli hitaalla tahdilla. Seuraavaksi laskeudutaan istuma-asentoon ja puristetaan kädet nyrkkiin. Kädet pidetään nyrkissä ja niitä katsellaan viiaisella katseella. Sen jälkeen nouseaan takaisin seisoma-asentoon varpailleen ja hypellään kevyesti. Jälleen laskeudutaan istuma-asentoon ja laitetaan kädet polville sekä heilutellaan päätä hitaasti. Samalla heilutetaan lantiota puolelta toiselle. Viimeisessä liikkeessä otetaan varpaista kiinni. (Kataja 2003, 83.)

Alkuperäisessä suunnitelmassa oli myös tarkoituksena tehdä harjoitteet energisoiva hengitys, sheriffi-liike ja palauttava hengitys. Kyseiset harjoitteet jouduttiin jättämään pois aikataulutussyistä. Valitsimme pidetyt harjoitteet sen mukaan, kuinka tarpeellisiksi ne arvioitiin kohderyhmälle

6.3 Arviointi

Arviointivaiheessa arvioidaan yhdessä syntynyttä tuotosta ja se mahdollisesti palautuu takaisin toteutusvaiheeseen, josta siirrytään suoraan viimeistelyvaiheeseen. Arviointivaiheen jälkeen voidaan myös suoraan siirtyä viimeistelyvaiheeseen. Viimeistelyvaihe voi kestää kauan ja se on vaativa. Vaihe työllistää yleensä eniten siksi, että on viimeisteltävä sekä tuotos että kehittämishankeraportti. (Salonen 2013, 18.)

Rentoutusharjoituksen jälkeen tapahtuivat käsittelyvaihe ja purkuvaihe. Osallistujien kanssa keskusteltiin, mitä he kokivat rentoutushetken aikana. Kun kysymyksessä oli työhön liittyvä projekti, vaihe vaati kunnollisen käsittelyn. Kehittämistilanteessa tulee päästä aina konkreettiseen toimenpide-ehdotukseen tai jatkotyöskentelystä sopimiseen. (Kataja 2003, 161.)

Arviointi oli pääsääntöisesti summatiivista eli kokoavaa arviointia. Tehdyn intervention vaikutusta kohderyhmään ja toiminnallisen intervention onnistumista sekä millaisia vaikutuksia vaihtoehtoisilla ratkaisuilla voisi olla interventiolle arvioitiin. (Anttila 2007, 85.) Arvioinnin pohjalle kerättiin palautetta kohderyhmältä Google Forms -palvelussa sähköisellä lomakkeella.

Palautekyselyyn (liite 2) vastaaminen oli vapaaehtoista. Saimme kyselyyn viisi vastausta. Kaikkien vastaajien mielestä interventio oli toiminnallinen ja osallistava sekä, että Learning Cafe -menetelmä oli hyvä oppimisen kannalta. Kaikkien vastaajien mielestä myös teoriaosuus oli sopivan pituinen ja informatiivinen. Interventio keräsi pääosin positiivista palautetta ja se koettiin hyödylliseksi. Kehittämiskohtia pohdittiin niiden vastausten kohdalta, joissa kaikki vastaajat eivät olleet samaa mieltä. Nämä kysymykset koskivat intervention hyödyllisyyttä, uuden oppimista ja rentoutusharjoitteiden hyödyntämistä tulevaisuudessa työpäivän aikana.

7 POHDINTA

7.1 Opinnäytetyön prosessin ja tuotoksen arviointi

Opinnäytetyön tekeminen ammattikorkeakoulutasolla oli haastavaa, sillä se oli kaikille tekijöistä ensimmäinen kerta. Työhyvinvointi aiheena on hyvin ajankohtainen, sillä koronapandemia sekä sosiaali- ja terveysalan työtaistelut ovat nostaneet pinnalle työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Terveysalalla oleva ja edelleen kasvava hoitajapula heikentää hoitajien työssäjaksamista. Henkilöstöpulasta johtuvat ylityöt sekä työvuoromuutokset kuormittavat hoitohenkilöstöä. (Tuunainen ym. 2011.)

Kehittämistyön prosessin ensimmäinen vaihe on kehittämiskohteen tunnistaminen ja alustavien tavoitteiden asettaminen. Kehittämiskohteen valinta sujui vaivattomasti, sillä saimme tilaajalta kaikille terveysalan opiskelijoille osoitetun sähköpostin aihe mahdollisuudesta ja aihe vaikutti meille sopivalta. Kun aihevalinta oli tehty, loimme yhdessä tavoitteet kehittämistyölle. Aikataulutimme työn tekemistä koko ajan ja se auttoi prosessin edistymistä. Teoriatietoa keräsimme verkosta ja kirjoista. Arvioimme yhdessä lähteiden luotettavuutta ja valitsimme työhön luotettavat lähteet. Kehittämisen kohteen rajaaminen oli aluksi hankalaa, mutta päädyimme lopulta siihen, että käsittelemme työhyvinvointia terveydenhuollon ammattilaisen näkökulmasta eli kuinka työntekijä voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Loimme yhteistyön sujuvoittamiseksi keskusteluryhmän, jossa pohdimme yhdessä kehittämistyöhön liittyviä askarruttavia asioita ja autoimme toinen toistamme.

Työhyvinvoinnista löytyy runsaasti artikkeleita, tutkimuksia ja opinnäytetöitä. Aineiston suuri määrä kertoo työhyvinvoinnin tärkeydestä sekä ajankohtaisuudesta. Työhyvinvointi on käsitteenä moniselitteinen ja laaja kokonaisuus. Siihen kuuluu useita erilaisia osa-alueita. (Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon.) Rajasimme opinnäytetyön aiheita niin, että keskitymme seikkoihin, joihin työntekijä voi itse omalla toiminnallaan vaikuttaa. Työhyvinvointi ja sen ylläpito on jokaisen työntekijän omalla vastuulla.

Opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä, josta syntyi toiminnallinen interventio kehittämispäivään hoitohenkilökunnalle. Interventiomme huomioi kaikkia työhyvinvoinnin osa-alueita. Interventiossa oli tutkittua tietoa työhyvinvointiin liittyen sekä rentoutusharjoitteita oman hyvinvoinnin tukemiseen työpäivän aikana. Teoriaosuudessa keskeisenä asiana on työntekijän oman toiminnan vaikutus työyhteisön hyvinvointiin ja kuinka siihen voi itse vaikuttaa. Työhyvinvointiin ja työterveyteen vaikuttavat useat henkilön omaan elämään ja työhön liittyvät tekijät sekä näiden onnistunut yhteensovittaminen (Työterveyslaitos 2016.)

Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä hoitohenkilökunnan tietoisuutta työhyvinvoinnista ja siitä, kuinka siihen voi itse vaikuttaa. PowerPoint-esityksessä kehittämispäivässä kerroimme henkilökunnalle työhyvinvoinnista lyhyesti. Learning Cafe-menetelmällä saimme pohdintaa ja keskustelua siitä, kuinka itse jokainen voi vaikuttaa työssä jaksamiseen. Tämän jälkeen ohjasimme rentoutusharjoitteita, joita henkilökunta voisi suorittaa myös kesken työpäivän. Rentoutusharjoitteita pidimme interventiossa kahdeksan erilaista. Rentoutumisen aikaansaamia muutoksia ovat esimerkiksi keskittymiskyvyn parantuminen, kuluttavien jännitystilojen poistuminen ja voimavarojen lisääntyminen. (Kataja 2003, 26–28.)

Tuotimme intervention kehittämispäivässä onnistuneesti ja olemme lopputulokseen tyytyväisiä. Mielestämme interventio vastasi tilaajan toiveita ja tarpeita. Tilaaja antoi meille palautetta paikan päällä ja oli todella tyytyväinen meidän luomaamme toiminnalliseen interventioon heidän kehittämispäivänsä. Valitettavasti kehittämispäivän tilan tietoteknillisistä syistä palautteeseen vastaaminen osallistujilla ei onnistunut paikan päällä. Tästä syystä saimme jälkikäteen vain viisi palautetta koskien meidän toiminnallista interventiota. Kaikkien viiden vastaajan mielestä interventio oli hyödyllinen.

Interventiossa annettiin tietoa ja toimintaehdotuksia siihen, miten omaa työhyvinvointia voi edistää niin työssä kuin vapaa-ajalla. Ei voida olettaa, että jokainen osallistuja kokee rentoutusharjoitukset itselleen sopivana menetelmänä. Rentoutusharjoitukset ovat suositeltavia rentoutuskeinona, mutta on henkilön omalla vastuulla toteuttaa niitä jatkossa. Joillakin osallistujista on voinut olla enemmän taustatietoa aiheesta, joten kaikki eivät välttämättä oppineet uutta interventiossa.

7.2 Eettisyys ja luotettavuus

Kehittämisen kohde eli työhyvinvointi valittiin tilaajan toiveesta. Työhyvinvointi kehittämisen kohteena on myös ajankohtainen sekä tärkeä. Työhyvinvointi koskettaa jokaista, niin työssäkäyvää henkilöä kuin asiakasta tai potilastakin. Tätä kehittämistyötä ja tässä esitettyjä jatkokehittämideoita voi hyödyntää myös jatkossa niin terveydenhuoltoalalla kuin muillakin aloilla.

Interventioon osallistuminen oli vapaaehtoista ja intervention alussa kysyttiin osallistujilta, että haluavatko he osallistua. Opinnäytetyössä ei ole käsitelty henkilötietoja, mutta hyvän tavan mukaan intervention aikana kuullaista asioista ei puhuta eteenpäin. Opinnäytetyö on laadittu niin, että salassa pidettävät asiat pysyvät salassa ja luottamuksellisuus säilyy (Savonia ammattikorkeakoulu julkaisuaika tuntematon, 2).

Kehittämispäivänä esiinnousseet asiat ovat luottamuksellisia. Interventiossa jokaista osallistujaa kohdeltiin tasavertaisesti ja toiminta oli ammattimaista sekä asiallista. Pyrimme pitämään osastotuntien ilmapiirin sellaisena, että jokainen uskaltaa halutessaan kertoa oman näkökulmansa ja kysyä lisää aiheesta. Intervention ilmapiiri pyrittiin pitämään sellaisena, että jokainen halutessaan pystyi osallistumaan keskusteluun.

Opinnäytetyössä on noudatettu EU:n yleistä tietosuojaa-asetusta ja Suomen tietosuojalakia. Opinnäytetyö ei sisällä tutkimusta, jossa kerättäisiin henkilötietoja, joten tietosuojailmoitusta eikä tietosuojaselostetta tarvinnut erikseen laatia (Savonia ammattikorkeakoulu 2021). Tutkimuslupa haettiin asianmukaisesti Kuopion yliopistolliselta sairaalalta jo opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa.

Opinnäytetyössä noudatetaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvää tieteellistä käytäntöä eli rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta sekä sovelletaan eettisesti kestäviä tiedonhankinta- ja arviointimenetelmiä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) julkaisuaika tuntematon.) Kaikki opinnäytetyössä olevat lähteet ovat luotettavia ja niiden luotettavuutta on arvioitu koko opinnäytetyöprosessin ajan.

Yleinen ammattikorkeakouluille laadittu suositus eettisestä ja hyvän tieteellisen käytännön mukaisesta opinnäytetyöprosessista kieltää plagioinnin (Kettunen, Kärki, Näreaho & Päällysaho 2020, 12).

Opinnäytetyössä ei ole plagioitu ja tämä todennetaan vielä Turnitin-sovelluksen avulla. Tekijänoikeuksien toteutumisesta on huolehdittu asianmukaisesti koko opinnäyteprosessin ajan.

Tekijänoikeus ja omistusoikeus opinnäytetyöhön ja sen tuloksiin kuuluvat opinnäytetyön tekijöille. Toimeksiantaja saa käyttöoikeuden opinnäytetyön tuloksiin sekä tuotettavaan materiaaliin. Opinnäytetyön tekijä luovuttaa opinnäytetyön raportin toimeksiantajalle. (Savonia ammattikorkeakoulu julkaisuaika tuntematon, 2.)

7.3 Ammatillinen kasvu

Ammatillista kasvua voidaan tarkastella sairaanhoitajan ammatillisten kompetenssien näkökulmasta, joita ovat hoidon eettisyys ja ammatillisuus, johtaminen ja yrittäjyys, sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristö, asiakaslähtöisyys, klininen hoitotyö, näyttöön perustuva toiminta ja päätöksenteko, terveyden ja toimintakyvyn edistäminen, ohjaus- ja opetusosaaminen sekä sosiaali- ja terveyspalveluiden laatu ja turvallisuus (Savonia ammattikorkeakoulu julkaisuaika tuntematon, 1-4). Opinnäytetyön tekijät tarkastelivat ammatillista kasvua näyttöön perustuvan toiminnan ja päätöksenteon, terveyden ja toimintakyvyn edistämisen sekä eettisyyden ja ammatillisuuden näkökulmista.

Työhyvinvoinnin edistäminen on tärkeä aihe, joten koimme hyödylliseksi opiskella aiheesta syvemmin tulevana sairaanhoitajina. Tiedon määrän kasvaessa vahvistui ammatillinen kasvu ja ymmärrys työhyvinvoinnin merkityksestä. Opinnäytetyön tekeminen oli ajoittain haastavaa mutta mielenkiintoista. Näyttöön perustuvan toiminnan ja hoitotyön päätöksenteontaidot kehittyivät merkittävästi opinnäytetyötä tehdessä. Tieteellisen tekstin lukemisessa ja sisäistämisessä koimme kehittyvämme. Opimme arvioimaan erilaisten lähteiden luotettavuutta, käyttökelpoisuutta sekä tarkastelemaan eri lähteiden tuloksia kriittisesti. Luotettaviksi internetin lähteiksi katsoimme Duodecimin Terveyskirjaston sekä Työterveyslaitoksen sivustot. Sairaanhoitajan työ vaatii erityistä huolellisuutta ja tarkkuutta, joten tulevassa työssämme meidän on oltava lähdekriittisiä sekä pystyttävä hyödyntämään tiedonhaussa vain luotettavia lähteitä.

Opinnäytetyö toteutettiin kolmen hengen ryhmässä, joten ammatillisuuden näkökulmasta tiimityöskentely taidot kehittyivät. Yhteistyö sujui vaivattomasti, sillä jokaisella oli omat selkeät vastualueet ja opinnäytetyön alkuvaiheessa teimme selkeän työjaon. Opinnäytetyöprosessissa kunnioitimme toistemme näkemyksiä, elämäntilanteita ja aikatauluja, jotta saatiin paras lopputulos ja kokonaisuus aikaan. Terveyden ja toimintakyvyn edistämisen kannalta oli hyödyllistä syventää tietoutta työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä. Opittuja tietoja voimme hyödyntää työhyvinvoinnin ylläpitämisessä sekä tulevassa ammatissa. Mielestämme kehittämistyö on onnistunut ja toivomme sen olevan hyödyllinen naisten poliklinikan työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämisessä.

7.4 Tuotoksen hyödynnettävyys ja kehittämisideat

Emme nauhoittaneet toiminnallista interventiota, sillä interventio oli keskustelevala. Koimme, että osallistujat pystyivät keskustelemaan vapaammin ilman nauhoitusta. PowerPoint -esitys (liite 1) jää tilaajan käyttöön, kuten aiemmin on sovittu. Toivomme, että materiaali on tilaajalle hyödyllinen myös jatkossa työhyvinvoinnin kehittämisessä poliklinikalla.

Osallistujilla on voinut olla erilaisia lähtökohtia rentoutumiseen ja tietoon työhyvinvoinnista. Ennen interventiota osallistujille olisi voinut luoda kyselyn, jossa olisi kartoitettu jo valmista tietotaitopohjaa aiheeseen. Näin olisi vältetty osallistujilla jo tiedossa olevien asioiden toistaminen. Etukäteiskyselyssä olisi voitu kartoittaa myös osallistujien toiveita interventioon liittyen ja siihen, haluaisiko kohderyhmä syventyä johonkin tiettyyn osa-alueeseen työhyvinvoinnissa tai rentoutusharjoituksissa.

Jatkokehittämisideana opinnäytetyöhön voisi olla se, että rentoutumisharjoitteet ohjattaisiin kohderyhmälle ja rentoutumistuokioita pidettäisiin useamman kerran ja osallistujille voitaisiin antaa rentoutumisharjoitteita myös kotiin tehtäväksi. Osallistujat voisivat tämän jälkeen arvioida, vaikuttiko rentoutumisharjoitusten tekeminen positiivisesti juuri heidän työhyvinvointiinsa. Jatkossa samankaltaisia kehittämistöitä voisi tehdä myös muilla Kuopion yliopistollisen sairaalan poliklinikoilla ja osastoilla.

LÄHTEET

- Ahola, Kirsi & Hakanen, Jari 2010. Terveysammattilaisten työuupumus: erityisenä haasteena vuorovaikutus auttamistyössä. Lääketieteellinen aikakausikirja Duodecim 2010, 126 (18).
<https://www.duodecimlehti.fi/duo99077>. Viitattu 8.9.2022.
- Ahola, Kirsi 2012. Kesäloman ja muun vapaa-ajan psyykkiset terveysvaikutukset. Lääketieteellinen aikakausikirja Duodecim 2012, 128 (13). <https://www.duodecimlehti.fi/duo10363>. Viitattu 7.11.2022.
- Aito, Titta 2021. Korona traumatisoi hoitotyön ammattilaiset. Terveys ja talous 1, 14-15. Viitattu 5.4.2022.
- Anttila, Pirkko 2007. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. Hamina: AKATIIMI Oy. Viitattu 8.4.2022.
- Babapour, Ali-Reza, Gahassab-Mozaffari, Nasrin & Fathnezhad-Kazemi, Azita 2022. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors. BMC Nursing 21 (75).
<https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>. Viitattu 5.10.2022
- Begat, Ingrid, Ellefsen, Bodil & Severinsson, Elisabeth 2005. Nurses' satisfaction with their work environment and the outcomes of clinical nursing supervision on nurses' experiences of well-being -- a Norwegian study. Journal of nursing management 13 (3), 221–30. <http://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2004.00527.x>. Viitattu 5.10.2022
- Calder Calisi, Catherine 2017. The Effects of the Relaxation Response on Nurses' Level of Anxiety, Depression, Well-Being, Work-Related Stress, and Confidence to Teach Patients. Journal of Holistic Nursing 35 (4), 318-327. <https://doi.org/10.1177/2F0898010117719207>. Viitattu 8.4.2022.
- Como, Rebecca, Hambley, Laura & Domene, Jose 2021. An Exploration of work-Life wellness and Remote work during and Beyond COVID-19. Canadian Journal of Career Development 20 (1), 46–56. <https://cjcd-rcdc.ceric.ca/index.php/cjcd/article/view/92/109>. Viitattu 5.10.2022
- Cropley, Mark, Rydstedt, Leif W & Andersen, David 2020. Recovery from work: testing the effects of chronic internal and external workload on health and well-being. J Epidemiol Community Health 74 (11), 919-924. <http://dx.doi.org/10.1136/jech-2019-213367>. Viitattu 8.9.2022.
- Friganović, Adriano, Selič, Polona, Ilić, Boris & Sedić, Biserka 2019. Stress and burnout syndrome and their associations with coping and job satisfaction in critical care nurses: a literature review. Psychiatr Danubia 31 (1), 21-31. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30946714/>. Viitattu 8.9.2022.
- Haukijärvi, Noora, Kangas, Anna, Knuutila, Henna, Leino-Richert, Ellinoora & Teirasvuo, Nina 2014. Tavoitteena aktiivinen ja työelämälähtöinen oppiminen. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 91. Turun ammattikorkeakoulu. Pdf-tiedosto. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522165107.pdf>. Viitattu 10.11.2022.
- Hietaniemi, Helena 2013. Rentoutumisen taito. Hyvä terveys -verkkolehti 10.4.2013.
https://www.hyvaterveys.fi/artikkeli/mieli/rentoutumisen_taito. Viitattu 3.3.2022.

- Kauhanen, Juhani 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Helsinki: Helsingin Kamari Oy. Viitattu 4.10.2022.
- Kataja, Jukka 2003. Rentoutuminen ja voimavarat. Helsinki: Edita Publishing Oy. Viitattu 3.3.2022.
- Kettunen, Jyrki, Kärki, Anne, Näreaho, Susanna & Päällysaho, Seliina 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Pdf-tiedosto. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>. Viitattu 18.3.2022.
- Keva julkaisuaika tuntematon. Oma työhyvinvointi. <https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/heikentynyt-tyokyky/oma-tyohyvinvointi/>. Viitattu 8.9.2022.
- Kinnunen-Amoroso, Maritta 2017. Työstressin hallinnan yhteiset käytännöt puuttuvat. Lääketieteellinen aikakausikirja Duodecim 2017, 133 (10). <https://www.duodecimlehti.fi/duo13718>. Viitattu 8.9.2022
- Kinnunen, Ulla, Feldt, Taru, Korpela, Kalevi, Mauno, Saija & Sianoja, Marjaana 2017. Uupumusasteisen väsymyksen pysyvyys kahden vuoden aikana: yhteydet työstä palautumiseen vapaa-ajalla. Psykologia 52 (04), 293-306. Viitattu 8.9.2022.
- Kornbeck, Jacob, Petkovic, Sladjana & Naul, Roland 2022. The impact of the covid-19 pandemic on the physical activity and health and well-being of children and adolescents in Europe. AUC Kinesiology 58 (1), 5-17. <https://doi.org/10.14712/23366052.2022.1>. Viitattu 6.11.2022
- Laukkala, Tanja, Tuisku, Katinka, Juntila, Kristiina, Haravuori, Henna, Haapa, Toni & Jylhä, Pekka 2020. COVID-19-pandemian aiheuttama psyykinen kuormitus terveydenhuollossa – seuranta on perusteltua. Lääketieteellinen aikakausikirja Duodecim 136 (18). <https://www.duodecimlehti.fi/duo15778>. Viitattu 8.9.2022.
- Liu, Yi, Wu, Li-Min, Chou, Pi-Ling, Chen, Mei-Hsin, Yang, Li-Chien & Hsu, Hsin-Tien 2015. The Influence of Work-Related Fatigue, Work Conditions, and Personal Characteristics on Intent to Leave Among New Nurses. Journal of Nursing Scholarship 48 (1), 66–73. <https://doi.org/10.1111/jnu.12181>. Viitattu 4.10.2022
- Lu, Hong, Zhao, Yang & While, Alison 2019. Job satisfaction among hospitals nurses: A literature review. International Journal of Nursing Studies 94, 21-31. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>. Viitattu 6.4.2022.
- McVicar, Adrew 2016. Scoping the common antecedents of job stress and job satisfaction for nurses (2000-2013) using the job demands-resources model of stress. Journal of Nursing Management 24 (2), 112-136. <https://doi.org/10.1111/jonm.12326>. Viitattu 4.10.2022
- Mieli ry 2021. Rentoutuminen palauttaa aina voimia. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mielenterveys-ja-arjen-taidot/rentoutuminen-palauttaa-voimia/>. Viitattu 4.10.2022.

Ojasalo, Katri, Moilanen, Teemu & Ritalahti Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät – Uudenlaista-osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy. Viitattu 4.10.2022.

Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri julkaisuaika tuntematon. Hoitopalvelut: Naistentaudit. <https://www.psshp.fi/hoitopalvelut/naistentaudit>. Viitattu 21.2.2022.

Puttonen, Sampsa, Hasu, Mervi & Pahkin, Krista 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Työterveyslaitos. Pdf-tiedosto. <https://core.ac.uk/download/pdf/43026193.pdf>. Viitattu 6.9.2022.

Pölkki, Tarja 2014. Hoitotyön interventiot ja niiden vaikuttavuus. Tutkiva hoitotyö 12 (4), 03. Viitattu 30.10.2022.

Repo, Siina, Ravantti, Elina & Pääkkönen, Rauno 2015. Johda tuottavasti – Opas työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseksi esimiestyön keinoin. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-494-0>. Viitattu 4.10.2022.

Ruotsalainen Jani 2007. Hoitajien työstressi ei mittaamalla hellitä. Lääketieteellinen aikakausikirja Duodecim 2007, 123 (6). <https://www.duodecimlehti.fi/duo96354>. Viitattu 8.9.2022.

Salonen, Kari 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. Pdf-tiedosto. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>. Viitattu 9.9.2022.

Savonia ammattikorkeakoulu 2021. Tietoa Savoniasta: Tietosuoja. <https://www.savonia.fi/tutustu-savoniaan/tietoa-savoniasta/tietosuoja/>. Viitattu 18.3.2022.

Savonia ammattikorkeakoulu julkaisuaika tuntematon. Opinnäytetyön ohjaussopimus. Pdf-tiedosto. http://webd.savonia.fi/moodlepublic/liku/04_ont/Vanhat/Opinnaytetyon_ohjaussopimus_041208.pdf. Viitattu 21.3.2022.

Savonia ammattikorkeakoulu julkaisuaika tuntematon. Sairaanhoitajan kompetenssit. Pdf-tiedosto. http://webd.savonia.fi/nettiops/TE15S_Sairaanhoitajankompetenssit.pdf. Viitattu 28.9.2022.

Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 21.2.2022.

Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon. Työterveyshuolto ja työkyvyn ylläpito. <https://stm.fi/tyoelama/tyoterveys>. Viitattu 5.10.2022.

Tampereen yliopisto julkaisuaika tuntematon. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. <https://www.tyohyvinvointi.fi/#:~:text=Ty%C3%B6hyvinvointiin%20vaikuttavat%20te-kij%C3%A4t%20voidaan%20jaotella,ja%20yksil%C3%B6n%20vastuu%20omasta%20hyvinvoinnis-taan>. Viitattu 8.9.2022.

Tehy 2021. Tehyn tuore kysely: Lähes kaikki nuoret hoitajat harkinneet alan vaihtoa. <https://www.tehy.fi/fi/mediatiedote/tehn-tuore-kysely-lahes-kaikki-nuoret-hoitajat-harkinneet-alan-vaihtoa>. Viitattu 21.2.2022.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019. Elintavat. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/elintavat>. Viitattu 7.4.2022.

Terveyskylä 2018. Rentoutuminen. <https://www.terveyskyla.fi/kivunhallintatalo/itsehoito/rentoutuminen>. Viitattu 4.10.2022.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) julkaisuaika tuntematon. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>. Viitattu 18.3.2022.

Tuunainen, Arja, Akila, Ritva & Räisänen, Kirsi 2011. Osaatko tunnistaa työuupumuksen ja hoitaa sitä? Lääketieteellinen aikakausikirja Duodecim 127 (11). <https://www.duodecimlehti.fi/duo99559>. Viitattu 4.10.2022

Työsuojeluhallinto 2021. Haitallisen työkuorman vähentäminen. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/vahentaminen>. Viitattu 6.9.2022.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon. Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/nyt-laitetaan-kroppa-ja-nuppi-kuntoon/palautuminen-tarkea-osa-elamantapamuutosta>. Viitattu 10.9.2022.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon. Elintavat. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat>. Viitattu 8.4.2022.

Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon. Psykososiaalinen kuormitus. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/psykososiaalinen-kuormitus/>. Viitattu 6.9.2022.

Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Viitattu 8.9.2022.

LIITE 1. POWERPOINT-ESITYS

<p>Kuinka terveysalan ammattilainen voi omalla toiminnallaan vaikuttaa työhyvinvointiin?</p> <p>Henna Nykänen, Senja Turunen, Emilia Vepsäläinen Savonia-ammattikorkeakoulu</p>		<p>Mitä sinulle tulee mieleen sanasta työhyvinvointi?</p>	
<p>Työhyvinvointi on kokonaisuus jonka muodostavat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työ ja sen mielekkäys • Terveys • Turvallisuus • Hyvinvointi <p>Työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä on hyvä motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito. (Sosiali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon).</p>		<p>Työhyvinvoinnin osa-alueet:</p> <p>Psyykinen työhyvinvointi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työntekijän henkinen kunto, omat asenteet sekä käyttäytyminen työyhteisössä. <p>Fyysinen työhyvinvointi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ergonomia, hyvä fyysinen kunto, työn haitta- ja vaaratapahtumien tunnistaminen, riskien arvioiminen, mahdollisten sairauksien hyvä hoitotasapaino sekä työpaikkaliikunta. <p>Sosiaalinen työhyvinvointi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työyhteisön yhteisöllisyys, hyvä johtaminen, vuorovaikutustaidot, viestintä, joustavuus ja yhteistyötaidot. (Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon). 	
<p>Työhyvinvointi on työpaikalla kaikkien yhteinen asia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille! • Työnantajan on huolehdittava työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. • Työntekijällä on kuitenkin suuri vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. (stm julkaisuaika tuntematon) • JOKAINEN MEISTÄ VOI OMALLA TOIMINNALLAAN VAIKUTTAÄ TYÖPAIKAN MYÖNTEISEEN ILMAPIIRIIN. 	<p>Energiaa myös työpäivän jälkeen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Henkilökohtaisen elämän ja työelämän yhteensovittaminen on tärkeää, jotta jokaiselle elämän osa-alueelle riittäisi energiaa. (keva julkaisuaika tuntematon). • Liikunta on hyvä keino edistää palautumista. Liikunta lisää henkisiä ja fyysisiä voimavaroja, helpottaa työstä irtautumista, vähentää stressiä, työuupumusta sekä psyykkistä kuormittuneisuutta. • Hyvä yöuni on olennaisen tärkeää henkisen hyvinvoinnin, palautumisen ja jaksamisen kannalta. Riittävä uni auttaa palaamaan fyysisen, henkisen ja kognitiivisen kuormituksen jälkeen sekä on eduksi terveydelle. • Päivittäiset ruoka- ja juomavalinnat vaikuttavat myös vireyteen, jaksamiseen ja työkykyyn. Niillä voi olla joko vireyttä lisääviä ja jaksamista parantavia tekijöitä- tai päinvastoin. (Työturvallisuuskeskus julkaisuaika 2016) 		
<p>Learning Cafe</p>		<p>Pohdintatehtävä pienryhmissä:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Palautuskeinoni työpäivän jälkeen • Palautuskeinoja työpäivän aikana • Millaisilla keinoilla voin itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiini? • Kuinka voin yksilönä vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin? 	
<p>Rentoutuminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rentoutumalla voi rauhoittua, parantaa keskittymiskykyä tai vaikkapa kasvattaa stressinsietokykyä. (Hietaniemi 2013.) • Rentoutuminen tukee fyysisistä palautumista ja se vie keskushermostolle rauhoittavaa viestiä. (Mielä ry 2021.) • Tutkimus osoittaa, että päivittäiset rentoutusharjoitteet työpäivän aikana vähentävät hoitajien ahdistusta ja stressiä sekä lisäävät työhyvinvointia. (Calder Calisi Catherine 2017.) 		<p>Rentoutumisen tavoitteet työhyvinvointiin</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stressinhallinta lisääntyy. • Fyysinen palautuminen nopeutuu. • Keskittymiskyky lisääntyy. • Voimien kerääminen ja voimavarojen vahvistaminen. • Rentoutustila aktivoi parasympaattista hermostoa ja se säätelee mielialahormonin tuotantoa. Stressistä aiheutunut lihasjännitys on tutkimusten mukaan joko vähentynyt tai poistunut kokonaan rentoutuessa. (Kataja 2003, 35.) 	

Rentoutumisharjoituksia työpäivään ja kotiin

Hengitysharjoitus ja taukojumppaa

Perushengitys

1. Asetutaan istumaan mukavaan asentoon ja hengitetään kevyesti ulos.
2. Pidätetään henkeä ja vedetään vatsalihakset tiukasti sisäänpäin.
3. Annetaan vatsan palautua normaalitilaan.

Harjoitus toistetaan kuusi kertaa. (Kataja 2003, 57.)

Taukojumppa

(liikkeet Raimo Lindh 1998)

1. Nostetaan kädet ylös ja nouseaan varpailleen. Liikettä tehdään noin 5-10 sekuntia.
2. Laskeudutaan hitaasti istuma-asentoon. Asentoa pidetään yllä ja samalla viedään kädet hitaasti sivuille.
3. Kohotetaan toinen käsi ylös kämmen ylöspäin ja viedään toinen käsi selän taakse sekä venytetään.
4. Otetaan ryhdikäs asento ja katsotaan molempien olkapäiden yli hitaalla tahdilla.
5. Laskeudutaan istuma-asentoon ja puristetaan kädet nyrkkiin. Kädet pidetään nyrkissä ja niitä katsellaan viihaisella katseella.
6. Nouseaan takaisin seisoma-asentoon varpailleen ja hypellään kevyesti.
7. Laskeudutaan istuma-asentoon ja laitetaan kädet polville sekä heilutellaan päätä hitaasti. Samalla heilutetaan lantiota puolelta toiselle.
8. Liikkeessä otetaan varpaista kiinni. (Kataja 2003, 83.)

Palautelomake

- Mene osoitteeseen blogi.savonia.fi/emilavepsalainen
- Klikkaa sivustoa Intervention kyselylomake ja sieltä kyselylomakkeen linkkiä.

Kiitos!

Lähteet:

Caldar Callis, Catherine 2017. The Effects of the Relaxation Response on Nurses' Level of Anxiety, Depression, Well-Being, Work-Related Stress, and Confidence to Teach Patients. *Journal of Holistic Nursing* 2017 volume 35 issue 4, 318-327. <https://doi.org/10.1177%2F0898010117719207>.

Kataja, Jukka 2003. Rentoutuminen ja voimavarat. Helsinki: Edita Publishing Oy. Työterveyslaitos Suomen mielenterveys ry 2021. Rentoutuminen palauttaa voimia. Verkkajulkaisu. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mielenterveys-ja-arjen-taidot/rentoutuminen-palauttaa-voimia/>

Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon. Työhyvinvointi. Verkkajulkaisu. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.

Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon. https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf

Työterveyslaitos 2016. Elintavat. Verkkajulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat>.

LIITE 2. KYSELYLOMAKE

31.8.2022 18.03	Toiminnallisen intervention palautelomake	31.8.2022 18.03	Toiminnallisen intervention palautelomake
<p>Toiminnallisen intervention palautelomake</p> <p>Vastaukset kerätään nimettöminä. Vastauksia pohditaan tänä vuonna julkaistavassa työhyvinvointiin liittyvässä opinnäytetyössä. Kiitos osallistumisesta!</p> <p>*Pakollinen</p>			
<p>1. Interventio oli hyödyllinen *</p> <p><i>Merkitse vain yksi soikio.</i></p> <p><input type="radio"/> Kyllä</p> <p><input type="radio"/> Ei</p>			
<p>2. Koen, että interventio oli toiminnallinen ja osallistava *</p> <p><i>Merkitse vain yksi soikio.</i></p> <p><input type="radio"/> Kyllä</p> <p><input type="radio"/> Ei</p>			
<p>3. Koen, että Learning Cafe -menetelmä on hyvä oppimisen kannalta *</p> <p><i>Merkitse vain yksi soikio.</i></p> <p><input type="radio"/> Kyllä</p> <p><input type="radio"/> Ei</p>			
<p>4. Teoriaosuus oli sopivan pituinen ja informatiivinen *</p> <p><i>Merkitse vain yksi soikio.</i></p> <p><input type="radio"/> Kyllä</p> <p><input type="radio"/> Ei</p>			
		<p>5. Opin uutta työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä *</p> <p><i>Merkitse vain yksi soikio.</i></p> <p><input type="radio"/> Kyllä</p> <p><input type="radio"/> Ei</p>	
		<p>6. Opin uutta siitä, kuinka rentoutumisella voi edistää työhyvinvointia *</p> <p><i>Merkitse vain yksi soikio.</i></p> <p><input type="radio"/> Kyllä</p> <p><input type="radio"/> Ei</p>	
		<p>7. Aion hyödyntää interventiossa oppimiani asioita työhyvinvointini edistämiseksi *</p> <p><i>Merkitse vain yksi soikio.</i></p> <p><input type="radio"/> Kyllä</p> <p><input type="radio"/> Ei</p>	
		<p>8. Alle voi antaa palautetta interventiosta ja sen sujumisesta.</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
		<p>Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sisältöä.</p> <p>Google Forms</p>	
https://docs.google.com/forms/d/1PtlqjINhtvAcbmBicOiqD3BweI8U9dTw7nvqJaa5RA/edit	1/2	https://docs.google.com/forms/d/1PtlqjINhtvAcbmBicOiqD3BweI8U9dTw7nvqJaa5RA/edit	2/2