

samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

JOHANNA NIINIVIRTA
SUSANNA OJALEHTO
LAURA PIIROINEN

Hoitajien työhyvinvointi osastotyössä

HOITOTYÖN TUTKINTO-OHJELMA
2023

Tekijät Johanna Niinivirta Susanna Ojalehto Laura Piironen	Julkaisun laji Opinnäytetyö AMK	Päivämäärä Tammikuu 2023
	Sivumäärä 36	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Hoitajien työhyvinvointi osastotyössä		
Tutkinto-ohjelma Hoitotyön koulutusohjelma		
Tiivistelmä <p>Tämän projektina toteutettavan opinnäytetyön tarkoituksena oli järjestää kohde-työyhteisöön työpaja, jossa käsiteltiin työyhteisön tämänhetkistä työhyvinvointia. Tavoitteenamme oli löytää keinoja henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseen. Yhteistyötahona toimi Uudenkaupungin sairaalan vuodeosastot.</p> <p>Toteutimme työpajat kolmena päivänä osastojen henkilökunnalle. Työpajojen pohjana toimivat kolme erilaista teemaa, jotka liittyivät työhyvinvointiin sekä siihen vaikuttaviin asioihin. Teemojen läpi käymisessä käytimme Learning cafe-, eli oppimiskahvila- menetelmää. Työpajat koostuivat vapaasta keskustelusta sekä ajatusten vaihtamisesta. Pajoihin osallistuminen oli vapaaehtoista. Tilaaja halusi opinnäytetyön kautta selvittää, miten työnantaja voisi tukea henkilöstön työhyvinvointia ja miten henkilöstö itse voi siihen myös osaltaan vaikuttaa.</p> <p>Projekti toteutettiin suunnitelman mukaisesti. Jouduimme kuitenkin muuttamaan työpajojen toteutustapaa vähäisen osallistujamäärän vuoksi. Arvioinnin toteutimme palautekyselyllä, jonka osallistujat täyttivät työpajan jälkeen. Palautetta saimme myös tilaajataholta välikeskusteluiden muodossa.</p> <p>Yhteenvedossa keskityimme keskusteluissa esiin nousseisiin asioihin liittyen tämänhetkiseen työhyvinvointiin osastolla. Työnohjauksen tarve oli ilmeinen. Henkilökunta tarvitsee mahdollisuutta keskustella avoimesti ja purkaa työn kuormittavuutta. Yhteiset linjaukset ja esihenkilöiden tasolta tuleva palaute olivat kaivattuja. Lisäkoulutukset koettiin myös työhyvinvoinnin kannalta tärkeiksi ja niitä kaivattiin lisää.</p>		
Avainsanat Työhyvinvointi, Työssä jaksaminen, Työkyky		

<p>Authors Johanna Niinivirta Susanna Ojalehto Laura Piironen</p>	<p>Type of Publication Bachelor's thesis</p>	<p>Date January 2023</p>
	<p>Pages 36</p>	<p>Language Finnish</p>
<p>Title Occupational well - being of nurses in departmental work</p>		
<p>Degree programme Degree Program in Nursing</p>		
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this thesis was to organize a workshop in the target work community, which dealt with the current well-being of the work community. Our aim was to find ways to promote the well-being of our employees. The co-operation partner is the Uusikaupunki Health Centre.</p> <p>We conducted the workshop over three days for the wards' staff. The workshops were based on three different themes which were related to well-being at work and matter affecting it. As a method, we used the "Learning cafe"-method. The workshops consisted of free conversation and exchange of thoughts. Participation in the workshops was voluntary. The client wanted to find out through this thesis, how the employer could support the staff's well-being at work and how the staff themselves could contribute to it.</p> <p>The project was executed according to plan. We had to change the execution method of the workshops due to the low number of participants. We executed evaluation through a poll which the participants answered to after the workshop. We also got feedback from the co-operation partner in the form of intermission.</p> <p>In the abstract we were focused on the things that had come up in the conversations concerning well-being in the workplace. The need for work supervision was obvious. The staff needs opportunities to discuss things openly and relief the burden of work. Mutual policies and feedback from superiors were needed. Further training was also experienced important and needed in terms of well-being at work.</p>		
<p>Keywords Well-being at work, Coping at work, Ability to work,</p>		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 MITÄ ON TYÖHYVINVOINTI.....	7
2.1 Työhyvinvointi.....	7
2.1.1 Fyysinen työhyvinvointi.....	8
2.1.2 Psykkinen työhyvinvointi.....	9
2.1.3 Sosiaalinen työhyvinvointi.....	9
2.2 Työhyvinvointia edistävät tekijät.....	10
2.3 Työhyvinvointia heikentävät tekijät.....	12
3 PROJEKTIN MENETELMÄT	13
3.1 Projektin teoria	13
3.2 Työpajat.....	14
3.3 Learning cafe -menetelmä.....	14
3.4 PowerPoint ja Teams- kokous.....	15
4 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET JA PROJEKTIT	16
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	17
6 OPINNÄYTETYÖN SUUNNITELMA.....	18
6.1 Työn tilaaja ja kohderyhmän kuvaus	18
6.2 Toteutussuunnitelma	19
6.3 Resurssit ja riskit.....	20
6.4 Arviointisuunnitelma	21
7 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	21
8 TYÖPAJOJEN TUOTOKSET.....	24
8.1 Työhyvinvointia edistävät tekijät.....	24
8.2 Työhyvinvointia heikentävät tekijät.....	25
8.3 Jokainen voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa	26
8.4 Kehitysideat.....	27
8.4.1 Työnohjaus.....	27
8.4.2 Yhteiset selkeät pelisäännöt	28
8.4.3 Lisäkoulutuksia	28
8.4.4 Esihenkilöiden toiminta	28
9 OPINNÄYTETYÖN ARVIOINTI	29
9.1 Tavoitteet ja niiden saavuttaminen.....	29
9.2 Resurssit ja riskit.....	31
9.3 Eettisyys	31
9.4 Aikataulu ja työpajat	33

9.5 Palaute työpajoista	34
10 POHDINTA	36

LÄHTEET

LIITTEET

Liite 1	Esite työpajaan
Liite 2	Palautelomake työpajaan osallistujille
Liite 3	Työpajojen päivä kohtainen aikataulu
Liite 4	Hakutulokset tietokannoista
Liite 5	Tutkimustulostaulukko
Liite 6	PowerPoint -esitys

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi tehdään yhdessä. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille. Työnantajan on huolehdittava ympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijällä on kuitenkin suuri vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. Itse kukin meistä voi vaikuttaa myös työpaikan myönteiseen ilmapiiriin ilman suurempia ponnisteluja. (Sosiaali- ja terveysministeriö [www-sivut](#).)

Työhyvinvoinnista on tehty entuudestaan jo paljon tutkimuksia ja opinnäytetöitä, joihin tämän työn kautta pääsimme tutustumaan. Covid19-pandemian jälkeen uskomme, että työhyvinvointia tutkivan työn tekeminen tuo tuloksia myös siitä, minkälaisia vaikutuksia pandemialla on ollut työhyvinvointiin ja mikä on ainakin tilaajatason tilanne pandemian jälkeen. Pandemia on kuormittanut hoitoalan työntekijöitä, ja kuten on uutisoitu, tilanteet ovat muuttuneet erinäisten rajoitusten vuoksi viimeisen kahdenvuoden aikana.

Opinnäytetyö on tehty projektimuotoisena. Projektitoiminta toteutettiin työpajoina. Työpajoissa selvitettiin Uudenkaupungin sairaalan vuodeosastojen osasto 1 ja osasto 2 työntekijöiden työhyvinvointia. Uudenkaupungin sairaala valikoitui opiskeluun liittyvän harjoittelun perusteella, kaksi opinnäytetyön tekijöistä oli siellä harjoittelussa viisi viikkoa. Tarkoituksena oli selvittää hoitajien työhyvinvointiin vaikuttavia edistäviä, heikentäviä tekijöitä ja asioita, joihin voi itse vaikuttaa. Lisäksi tavoitteena oli löytää mahdollisiin ongelmatilanteisiin ratkaisumalleja, joita tilaajataho voi myöhemmin hyödyntää. Työpajoihin osallistui yhteensä 35 % eli 14 työntekijää.

2 MITÄ ON TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista ja terveellistä työtä työyhteisössä. Työhyvinvointi on osa työympäristöä ja työntekijöiden vuorovaikutusta. Työntekijän ja työyhteisön on koettava työnsä palkitsevaksi, mielekkääksi ja kannustavaksi, joka täten tukee elämänhallintaa. Vastuu työhyvinvoinnista on työnantajalla ja työntekijöillä. Työtä täytyy pystyä kehittämään, edistämään ja ylläpitämään, jotta työntekijän työhyvinvointi paranisi. Työhyvinvoinnin tavoitteena on pitää työntekijät terveisinä ja työkykyisinä työuran ajan. (Työterveyslaitos [www-sivut](#).)

Työhyvinvoinnin kokonaisuuden muodostaa työ, terveys ja turvallisuus. Työhyvinvointia lisää motivoiva johtaminen ja työyhteisön ilmapiiri sekä ammattitaito. Edellä mainitut vaikuttavat suuresti työssä jaksamiseen. Työhyvinvointi on hyvinvointia työpaikalla. Hyvinvointi on laaja käsite, joka tarkoittaa työntekijän omaa hyvinvointia, sekä koko työyhteisön hyvinvointia. Yksilöllisen hyvinvoinnin ulottuvuuksia ovat onnellisuus ja sosiaaliset suhteet. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvavat sekä sairauspoissaolojen määrä laskee. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus [www-sivut](#).)

Työhyvinvointi syntyy työn arjessa ja kohdistuu henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin ja johtamiseen. Työhyvinvointi edellyttää, että työ on turvallista, terveellistä ja tuottavaa, mielekästä, palkitsevaa, elämänhallintaa tukevaa ja omaa osaamista vastaavaa. (Työterveyslaitos [www-sivut](#).)

Kun puhutaan kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista se pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, henkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin. Kaikki osa-alueista vaikuttavat jatkuvasti toisiinsa ja jos jossakin osa-alueista ilmenee puutteita, se heijastuu nopeasti muihin osa-alueisiin. Työhyvinvointiin ja sen kokemukseen vaikuttavat työnteon, työpaikan ja työyhteisön lisäksi jokaisen yksilön omat elintavat, terveydentila sekä muu elämäntilanne, kuten perhe tai yksilön oma elämänsä. (Virolainen 2012, s.11–12.)

Työkyky tarkoittaa työntekijän edellytysten sekä tehtävän asettamien vaatimusten ja mahdollisuuksien tasapainoa. Työkykyyn vaikuttavat: terveys ja toimintakyky, osaaminen, arvot, asenteet, motivaatio, johtaminen, työyhteisö, työolot ja yhteiskunta sekä lähiyhteisö. Työkyky on monien asioiden summa. (Työterveyslaitos www-sivut 2021.)

Työterveyslain 8 §:n mukaan työnantajan tulee toimia yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa asioissa, jotka liittyvät työterveyshuollon järjestämiseen, sisältöön, laajuuteen ja työterveyshuollon vaikutusten arviointiin. Laissa korostetaan erityisesti työpaikan ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä. Ensisijaisena tavoitteena on, että työpaikka ja työterveyshuolto voivat yhdessä ehkäistä työhön liittyvää sairastavuutta ja vähentää tätä kautta myös sairauksista aiheutuvaa työkyvyttömyyden riskiä. (Finlex www-sivut.)

2.1.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen hyvinvointi on paljon kiinni omasta aktiivisuudesta. Jabe kirjoittaa, että monien tutkimuksien mukaan 92 % työnantajista tukee taloudellisesti tai järjestää työpaikkaliikuntaa. Hyvinvoinnin kannalta olisi tärkeää huolehtia fyysisestä toimintakyvystä, hyödyntämällä sitä työntekijän kannalta parhaimmalla tavalla, kuten eri aktiiviteeteillä. Silti työpaikkaliikuntaan osallistuu aktiivisesti vain 41 % henkilöstöstä. (Jabe, 2012, s.20.)

Sydänmaanlakka kuvaa, että fyysiseen hyvinvointiin liittyy kehon ja fyysisen kunnan merkitys kokonaisuudelle. Usein kyseiset asiat ovat itsestään selviä teoriassa mutta eivät käytännössä. Tässä näkyy hyvin tekemisen ja tietämisen välinen ristiriita: vaikka tiedämme, miten pitäisi toimia, emme kuitenkaan toimi niin. Tieto ei ole tekemistä, ja todellinen haaste on viedä tieto käytäntöön. Kyse on siitä, että oivallat syvällisesti fyysisen kunnan merkityksen omalle hyvinvoinnillesi ja sen jälkeen toteutat tarvittavat muutokset elintavoissasi. (Sydänmaanlakka, 2022, s.37.) Kaikki tietävät, että autoissa on huoltokirja. On hyvä pohtia, miksi emme pitäisi huolta samalla tavoin itsestämme ja kehostamme. Keho on korvaamaton ja mittaamattoman arvokas, toisin kuin auto, jonka voimme vaihtaa uuteen tarpeen vaatiessa. (Sydänmaanlakka, 2022, s.37.)

2.1.2 Psyykkinen työhyvinvointi

Psyykkisessä hyvinvoinnissa paineita tulee joka puolelta, niin työelämästä, yksityiselämästä kuin yhteiskunnan taholta. Siksi olisi syytä huomioida tasapaino työn ja vapaa-ajan välille. Jos kaikki peruspilarit - jotka monella ovat arjessa perhe, työ ja ystävyys-suhteet – murtuvat yhtä aikaa, ei ole mitään, mikä tukee ja antaa voimaa. Vaikutukset näkyvät myös, jos yksikin osa-alue on epätasapainossa. Eli vaikean muutoksen kestää, jos kaikki elämän peruspilarit eivät murru samaan aikaan. (Jabe, 2012, s.26.)

Miten pystymme pitämään huolta psyykkisestä hyvinvoinnistamme. Psyykkisen kunnon ylläpitäminen on taitavaa mielen hallintaa. Lopputuloksena on tehokas ja tarkoituksenmukainen mielen toiminta ja mielenrauha. Se liittyy mielen perustoimintoihin, kuten havaitsemiseen, muistiin, oppimiseen, ajatteluun, -intuitioon ja kehittyneeseen tietoisuuteen. Psyykkinen hyvinvointi on mielen prosessien tehokasta ja jatkuvasti uudistuvaa hallintaa. (Sydänmaanlakka, 2022, s.53.) Tutkijoiden mukaan ihminen tarvitsee yksinäisiä joutohetkiä, kykyä pysähtyä ja istua hiljaa voidakseen hyvin. Mielen hyvinvointi on edellytys tarkkaavaisuudelle, havainnoinnille, muistamiselle ja ajattelulle. (Sydänmaanlakka, 2022, 54.) Psyykkinen työhyvinvointi sisältää mm. työpaineet, työn stressaavuuden ja työilmapiirin. Psyykkiseen hyvinvointiin kuuluu myös se, että kokee työn mielekkääksi, mikä puolestaan edistää työntekijän mielenterveyttä. (Virolainen, 2012, s.18.)

2.1.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalista hyvinvointia vahvistaa se, että esihenkilö on työntekijöiden tukena ja tiedottaa jatkuvasti, erityisesti muutoksista. Esimiehen tulee olla oikeudenmukainen ja luotettava. Sosiaalista hyvinvointia rakentaa myös yhteiset pelisäännöt, keskustelut sekä rakentava palaute. Hyvinvointia tukee lisäksi, että henkilöstö on tehtäviensä tasalla, runsas tiedon anto, vastuun jakaminen ja onnistumisen kokemukset. (Jabe, 2012, s.30.) Sosiaalinen hyvinvointi tarkoittaa, että ihminen pystyy solmimaan myönteisiä ihmissuhteita ja huolehtimaan niistä sekä kokemaan tyydytystä ja nauttimaan olemisestaan ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Sosiaalisesti hyvinvoiva ihminen arvostaa ja ymmärtää ihmissuhteiden tärkeyden ja omaa riittävästi sosiaalista älykkyyttä. (Sydänmaanlakka, 2022, s.96.)

Sosiaalinen työhyvinvointi sisältää mahdollisuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen. Tähän kuuluu mahdollisuus keskustella työasioista työyhteisön jäsenten kesken. Työntekijöiden välit ovat toimivat ja heitä on helppo lähestyä. Myös osaltaan työkavereihin tutustuminen ihmisinä on osa sosiaalista työhyvinvointia. Heidän harrastuksiinsa ja perheisiinsä tutustuminen luo yhteisöllisyyden tunnetta. Kun työkaverin tuntee henkilökohtaisella tasolla, on häntä helpompi lähestyä myös työhön liittyvissä asioissa. Sosiaaliset kanssakäymiset työkavereiden välillä esimerkiksi kahvihetkillä tai lounaalla rakentavat positiivista työilmapiiriä työntekijöiden välillä. (Virolainen 2012, s.24.)

2.2 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Monesti hyvinvoinnin edistäminen lähtee organisaation tasolta. Työhyvinvoinnin edistäminen vaatii strategista suunnittelua, resurssointia sekä henkilöstön voimavarojen lisäämistä ja niiden myönteistä tukemista. Hyvinvoiva organisaatio on tavoitteellinen, se kehittää itseään ja siihen kuulumisen on turvallista. Myös työterveys, työsuojelu, työpaikkaliikunta ja henkilöstön ruokailu kuuluvat hyvinvoivan organisaation sisältöön. (Manka, 2016, s.82.)

Manka on kirjassaan jakanut menestyvän ja kehittyvän yrityksen perusteet viiteen osa-alueeseen. Johtaminen, johon kuuluvat esimerkiksi yllä mainitut asiat, osaaminen, joka sisältää kyvyn toimia muuttuvissa tilanteissa sekä ympäristössä, verkostot, joihin kuuluvat osaamisen jakaminen sekä kumppanuus, yhteinen tavoite ja yhteisöllisyys, sisältäen yhteen hiileen puhaltamisen ja yhteiset säännöt sekä asenne, pitäen sisällään rohkeuden, uskon tulevaisuuteen ja halun kasvaa. (Manka 2016, s.86.)

Elintavat vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin, kuten moneen muuhunkin asiaan elämässä. Hyvä fyysinen kunto on ihmiselle tärkeä työväline. Työntekijä pystyy omilla valinnoillaan vaikuttamaan fyysiseen toimintakykyynsä ja sen ylläpitämiseen. Arkiliikunnan avulla ihmisen tulee harjoitettua eri liikunnan osa-alueita huomaamattaan. Hyviä arkiliikunnan muotoja ovat portaiden käyttäminen hissien sijaan, työmatkojen taittaminen kävellen sekä muu mahdollinen liikunta vapaa-ajalla. Työnantaja pystyy tukemaan työntekijöidensä liikkumista erilaisin tukimuodoin, esimerkiksi

virikesetelein tai järjestetyillä liikuntaan keskittyvillä kursseilla. (Työterveyslaitos 2022, a.)

Edistävänä tekijänä pidetään myös työaikaista ruokailua. Ruokailun tulee olla rauhallinen hetki ja koostua monipuolisista raaka-aineista. Terveellinen työaikainen ruokailu auttaa ylläpitämään vireystasoja sekä saattaa helpottaa myös vapaa-ajan valintoja ruuan suhteen. Ruokailutilan tulisi olla siisti ja viihtyisä, rauhoitettu tauko kuuluu jokaisen oikeuksiin. Säännöllinen ateriaritmi tulisi pitää, koska aterioiden väliin jäätyä sortuu helposti naposteluun. (Työterveyslaitos 2022, a.)

Ihmisen hyvinvoinnille tärkeää on riittävä lepo ja palautuminen työvuorojen välissä. Univaje saattaa vaikuttaa negatiivisesti muistiin, tarkkaavaisuuteen, mielialaan sekä yleiseen jaksamiseen. Työterveyslaitos ehdottaa noudattamaan säännöllistä rytmiä päivässä. Ehdotuksiin lukeutuu muun muassa säännöllinen herätys ja päivärytmi, häiritsevien asioiden poistaminen ennen nukkumaanmenoa sekä liiallisen kofeiinin välttäminen. Palautuminen taas lähtee siitä, että pyrkii jättämään työt työpaikalleen. Jo kahvi- sekä ruokatauot auttavat palautumisessa, mutta vapaa-ajalla on siinä suuri merkitys. Palautunut ihminen saa stressitasonsa matalammaksi ja siten jaksaa paremmin työssään. (Työterveyslaitos 2022, b.)

Savuton työpaikka edistää yleistä hyvinvointia. Tupakointi heikentää työntekijän jaksamista ja saattaa lisätä työnantajan kustannuksia. Laskelmien mukaan tupakoiva työntekijä maksaa työnantajalle vuodessa jopa 2000 euroa enemmän, kuin tupakoimaton työntekijä. Tämä laskelma perustuu esimerkiksi sairauspoissaoloihin sekä työterveyden käyttöön. Tupakoiva työntekijä sairastaa enemmän hengitystieinfektioita, kuin tupakoimaton. Kokonaan savuttomassa työpaikassa pystytään myös suojaamaan tupakoimattomia ei-toivotulta savulta sekä hajulta. Tupakointi saattaa kuitenkin olla monelle sosiaalinen mahdollisuus tavata työtovereitaan ja hengähtää hetki työstään. Työnantaja voi tässä tilanteessa edesauttaa savuttomuutta tarjoamalla mahdollisuuksia ylimääräisiin taukoihin, ilman tupakoinnin tarvetta. (Työterveyslaitos 2022, c.)

2.3 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Vuonna 2021 Työ- ja elinkeinoministeriön teettämässä tutkimuksessa selvitettiin palkansaajien työelämän laatua kyselylomakkeen avulla. Laatua on seurattu jo 30 vuoden ajan. Tutkimuksessa selvisi, että koronapandemian alku toi ihmisille epävarmuutta työtilanteesta, joka merkittävästi heikentää työhyvinvointia. Naiset kokivat yleisesti enemmän epävarmuutta mahdollisuudesta irtisanomiseen. Miehet taas kokivat lomautuksen uhan suurempana kuin naiset. Näitä tuntemuksia esiintyi yleisimmin työntekijöillä, kuin esimiestason henkilöllä. (Työolobarometri 2021, s.15–16.)

Työhyvinvointia heikentää myös yleinen kiire tai työtehtävien suorittaminen nopealla tahdilla. Työolobarometrin mukaan vuonna 2021 jopa 30 prosenttia palkansaajista kertoi työskentelevänsä tiukan aikataulun mukaisesti päivittäin. Alle kymmenen henkilön organisaatioissa kiire vaivaa vähemmän, kuin isoimmista organisaatioissa. (Työolobarometri 2021, s.42–43.)

Palkkauksen kannattavuudessa on miesten ja naisten välillä selvä ero. Vuonna 2021 naisista ainoastaan 45 prosenttia koki palkkauksensa olevan erittäin tai melko kannustava, miehillä luku oli 64 prosenttia. (Työolobarometri 2021, s.51.) Muita työolobarometrin esiin nostamia heikentäviä tekijöitä olivat esimerkiksi kiusaaminen, syrjintä ja seksuaalinen häirintä. (Työolobarometri 2021, s.53.)

Työuupumus on yksi voimakkaimmista työkykyä heikentävistä asioista, jos tarkastellaan psyykkisiä heikentäviä tekijöitä. Uupumus on pitkäaikaisesta stressitilasta johtuva häiriö, joka vaikuttaa kokonaisvaltaisesti ihmisen mielentilaan ja jaksamiseen. Työuupumuksen oireistoon liitetään usein krooninen väsymys, tunteidenhallinnan haasteet, etäännyminen työstään ja vaikeus kognitiiviseen ajatteluun. Työuupumus vaikuttaa työturvallisuuteen, terveyteen ja elämänlaatuun. Liiallinen työn kuormittavuus altistaa uupumukselle. Kiire, epävarmuus ja suuret vaatimukset vaikuttavat työn kuormittavuuteen. (Työterveyslaitos 2022, d.)

Työolobarometrin mukaan työpaikkakiusaamista oli vuonna 2021 kokenut jopa 29 % vastaajista. Jatkuvaa kiusaamista oli kuitenkin kokenut vain 3 %. (Työolobarometri 2021, s.55.) Työpaikkakiusaamiseksi lasketaan toistuva ja pitkäaikainen kaltoin

kohtelu. Se voi olla esimerkiksi syrjintää, vähättelyä tai loukkaamista. Kiusaaja on yleisimmin työtoveri. Kiusaaminen heikentää työntekijän työhyvinvointia ja vaikuttaa vahvasti työssä jaksamiseen. Pitkäaikainen ja toistuva vähättely voi lisätä syrjäytymisen tunnetta, koska kiusattu usein kokee vaikeutta kommunikoida työyhteisön jäsenten kanssa. Kiusaaminen myös aiheuttaa väsymystä, stressiä ja hermostuneisuutta. Pitkään jatkunut tilanne voi lisätä sairauspoissaoloja. (Työterveyslaitos 2022, e.)

3 PROJEKTIN MENETELMÄT

3.1 Projektin teoria

Tyypillinen projektin määritelmä on: projekti on ”ennalta määritettyyn päämäärään tähtäävä, monimutkaisten ja toisiinsa liittyvien tehtävien muodostama ajallisesti, kustannuksiltaan ja laajuudeltaan rajattu ainutkertainen kokonaisuus”. (Arto ym. 2006.) Projekti on kehityshanke. Projektityön tarkoitus on saavuttaa jokin ennalta määritelty tavoite. Projektit perustetaan siten, että saadaan tavoitteet täytetyksi. Tavoite määrittää sen, kuinka monta ihmistä projektin toteuttamiseen tarvitaan, mitä osaamista tarvitaan, minkälaisissa olosuhteissa työ tehdään, kuinka kauan se kestää ja minkälaisia väli- ja lopputuloksia projektilta odotetaan. (Kettunen. 2003, s.15–17.) Toteutusvaihe on projektin varsinainen työskentelyvaihe, jossa suunnitelmat toteutetaan käytännössä ja luodaan tulokset. Viimeistään projektin käynnistysvaiheessa olisi tärkeää varmistaa, että kaikki osapuolet ymmärtävät, mitä projekti tuottaa, milloin tulokset ovat käytettävissä, mitä rajoituksia ja riskejä projektiin liittyy. Projektin vetäjien on tärkeää seurata, valvoa ja ohjata projektin etenemistä kohti suunniteltuja tavoitteita. (Heikkilä ym. 2008, s.92, s.99.) Jokainen projekti on ainutlaatuinen ja yksilöllinen työkokonaisuus, jolla on selkeä tehtävä. Projektityyppejä on monenlaisia, kuten esimerkiksi yrityksen sisäinen kehitysprojekti, tuotekehitysprojekti tai tutkimusprojekti. (Kettunen. 2003, s.15–17.)

3.2 Työpajat

Työpajat ovat erittäin käytetty menetelmä, kun yrityksellä tai yhteisöllä on tarve kehittää toimintaansa. Parhaimmillaan työpaja voi olla osoitus siitä, että organisaation johto rohkaisee, kannustaa ja osoittaa luottamuksensa henkilöstön kykyyn ratkaista ongelmia ja kehittää uutta. Yhdessä ideoinnin ja kehittämisen yhtenä edellytyksenä on ymmärtää se, että aina löytyy monia vaihtoehtoisia ratkaisuja työpajan teemaan. Onnistuneet työpajat antavat vertaistukea, antavat asioille eri merkityksiä, avaavat erilaisia näkökulmia ja luovat yhteistä ymmärrystä. (Proinno [www-sivut](#).)

Työpajat tunnetaan usein myös nimellä workshop. Työpajoja voidaan järjestää mihin tahansa aiheeseen liittyen. Hyvinvointiin liittyvät työpajat ovat usein hyvin keskittyneitä tiettyihin aiheisiin. Koko hyvinvointi käsitettä olisi melkein mahdotonta käsitellä kokonaan yhdessä työpajassa. Työpajoissa opitaan ja huomioidaan syy-seuraus-suhteita. Niiden avulla voidaan kehittää ja korjata työyhteisön toimintaa henkilöstön haluamaan suuntaan. Kehityksen alku tapahtuu yksilökeskeisesti ja vaikuttaa yksilöiden kautta koko työyhteisöön. (Leadermind [www-sivut](#).)

Työpajaa suunniteltaessa on kerättävä tietoa työpajan tarkoituksesta, tavoitteista, aikarajasta, kokonaisprosessista ja osallistujista. Myös tila on suunniteltava mahdollisimman sopivaksi. Tilana voidaan käyttää normaalia neuvottelutilaa. Olennaisinta on läsnäolon ja vuorovaikutuksellisuuden tukeminen. Pöytä- ja istumisjärjestelyt kannattaa sovittaa niin, että kaikki näkevät toisensa. Tilan tulee olla sopivan kokoinen, jotta siellä on tilaa hengittää. Se ei kuitenkaan saisi olla liian iso ja kolkon tuntuinen. (Kantojärvi 2012, s.43.)

3.3 Learning cafe -menetelmä

Learning cafe eli oppimiskahvila on toimintatapa, jossa on tarkoitus ryhmänä yhdessä ideoida ja oppia. Menetelmässä keskitytään tiettyjen teemojen tai kysymysten ratkaisuun ryhmässä. Toiminta soveltuu vähintään 12 hengen ryhmälle. Koko ryhmä jakautuu vielä pienempiin ryhmiin pöytäkunnittain. Pöytiä on niin monta kuin on käsiteltäviä asioita. Kullekin pöydälle valitaan puheenjohtaja, joka pysyy omassa pöydässään koko ajan, muiden kiertäessä pöydästä toiseen. Jokaisessa pöydässä ideoidaan

pienryhmissä eri teemaa tai kysymystä. Tarkoituksena on keskustelun kautta tuoda omia näkemyksiä muille ryhmän jäsenille ja löytää yhteinen ymmärrys ryhmäläisten kesken. Menetelmässä opitaan yhteisten ratkaisujen tekemistä. Vaikka omien mielipiteiden ilmaiseminen ja toisten näkemysten kyseenalaistaminen on tärkeää, niin ryhmän yhteisen mielipiteen löytäminen on vielä tärkeämpää. (Innokylä [www-sivut](#).)

Oppimiskahvilatyöskentely on keskusteluun perustuva menetelmä, jonka voima on eri pöydissä tapahtuvien keskustelujen sisältöjen ja löydösten tehokkaassa kierrättämisessä. Ajatukset ja ideat ristipölyttyvät hyvin nopeasti ja tehokkaasti, mikä mahdollistaa ryhmän kollektiivisen viisauden ja luovuuden hyödyntämisen. (Innokylä [www-sivut](#).)

3.4 PowerPoint ja Teams- kokous

PowerPoint on Microsoftin esitysgrafiikkaa varten kehittämä tiedostomuoto, jota käytetään PowerPoint -ohjelmassa. PowerPoint on osa Microsoft Office -toimisto-ohjelmakokonaisuutta. Tiedostomuoto tarjoaa mahdollisuuden nopeaan esityksen rungon laadintaan avainsanoineen ja kuvineen. (Microsoft [www-sivut 2022](#).) Selkeä diaesitys jaetaan kolmeen osaan: 1) johdanto, jossa kerrotaan lyhyesti, mitä aiot esittää, 2) varsinainen asia, jossa esität tosiasiat esimerkein havainnollistettuna ja 3) yhteenveto, jossa kertaat pääkohdat ja esität lopputuloksen. (Microsoft [www-sivut 2022](#).)

Microsoft Teams on yhdistelmätyöskentelyyn suunniteltu yhteistyösovellus, jonka avulla saadaan verkossa kaikki yhteen paikkaan. Teams on tiimien, projektien ja organisaatioiden digitaalinen työväline, joka mahdollistaa monipuolisen yhteydenpidon. (Microsoft [www-sivut](#).)

4 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET JA PROJEKTIT

Opinnäytetyötä tehdessä perehdyimme aiemmin tehtyihin tutkimuksiin. Sisäänottokriteerinä oli alle 10 vuotta vanhat työt. Hakusanoina toimivat; työhyvinvointi, henkilöstön hyvinvointi, kokemukset työhyvinvointi, hyvinvointi covid-19 hoitotyö, työhyvinvoinnin työkalut. Englanninkielisistä hakusanoista käytimme wellbeing at work wellbeing, covid-19 and nursing (Liite 4). Tutkimuksista kolme valikoitui lähempään tutkiskeluun (Liite 5). Tietokantoja, joista teimme hakuja Samk Finna, Medic, Theseus ja Melinda.

Anttilan tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata ja selvittää sairaanhoitajien kokemuksia omasta työhyvinvoinnista sekä työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksen kohderyhmänä oli vastasyntyneiden teho- ja tarkkailu -osastolla vuorotyötä tekevät sairaanhoitajat. Opinnäytetyön kehittämismenetelmänä käytettiin toimintatutkimusta verkkokyselyn muodossa sekä interventioina opinnäytetyössä käytettiin Learning café -työpajoja. Verkkokysely lähetettiin 80 (N=80) vastasyntyneiden teho- ja tarkkailuosastolla vuorotyötä tekeväälle sairaanhoitajalle, joista vastasi 58 % (N=47). Työpajoihin osallistui yhteensä 20 vuorotyötä tekevää sairaanhoitajaa. Verkkokyselylomakkeesta sekä työpajoista saadut tulokset erosivat jonkin verran toisistaan etenkin tarkastellessa työympäristöön liittyviä asioita. Tutkimuksessa saatujen palautteiden perusteella työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta keskusteleminen koettiin tärkeäksi. Tulosten perusteella sairaanhoitajat kuvasivat unen laadun ja määrän vaikuttavan jaksamiseen kotona ja töissä. Työpäivän aikana kuormittavaksi tekijöiksi sairaanhoitajat kokivat resurssien puutteen, työyhteisön ilmapiirin, ammatillisen osaamisen sekä ammatillisen itsetunnon. (Anttila, 2021, s.15–17.)

Kyllösen tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää hoitajien työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia edistäviä ja heikentäviä tekijöitä. Tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää hoitajien työhyvinvointia edistettäessä. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Tutkimus aineisto koottiin teemahaastatteluin. Haastatteluun osallistui yhteensä viisi sairaanhoitajaa ja yksi lähihoitajaa. Tutkimusaineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Tutkimustulosten mukaan hoitajat pitivät työhyvinvointia edistävinä asioina työn, kodin ja vapaa-ajan tasapainoa.

Myös hyvä ilmapiiri ja työyhteisö sekä oma asenne ja varmuus työtä kohtaan olivat hoitajien mielestä työhyvinvointia edistäviä asioita. Usein esiintyviä työhyvinvointia heikentäviä asioita hoitajilla olivat kiire työpaikalla, töistä irtaumattomuus sekä murheet ja huolet kotona. (Kyllönen, 2019.)

Lampinen tutki opinnäytetyössä fyysisen kunnan merkitystä työhyvinvointiin. Tarkoituksena oli saada tietoa, miten hoitokotien työntekijät kokevat fyysisen kunnan merkityksen työhyvinvointiin ja miten työnantaja voi siinä heitä tukea sekä miten työntekijät kokivat Pohjois-Karjalan kansanterveydenkeskuksen Väestöterveyttä yhteistyöllä -hankeen vaikuttavan fyysiseen työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada työntekijät pohtimaan fyysisen työhyvinvoinnin merkitystä omaan kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiinsa sekä saada selville, miten tulevaisuudessa työnantaja voi kehittää työntekijöiden fyysistä työhyvinvointia. Tutkimuksessa Lampinen käytti kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Lampinen käytti kyselylomaketta, joka jaettiin vakituudessa työsuhhteessa oleville työntekijöille. Kyselyyn oli vastannut 24 työntekijästä 22 työntekijää. Vastaus prosentti oli 91,6 %. Tutkimuksen tuloksista oli käynyt ilmi, että fyysisellä kunnolla on merkitystä työhyvinvointiin, tämä oli käynyt ilmi vastauksista sekä kyselyssä nousi esille, miten työnantaja voisi jatkossa tukea fyysistä työhyvinvointia kuntosetelein ja ergonomiakoulutuksella. (Lampinen, 2013.)

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Projektina toteutettavan opinnäytetyön tarkoituksena on järjestää kohdetyöyhteisöön työpajat, joissa käsitellään työyhteisön tämänhetkistä työhyvinvointia. Tarkoituksena on selvittää hoitajien työhyvinvointiin vaikuttavia edistäviä, heikentäviä tekijöitä sekä asioita, joihin henkilö voi itse vaikuttaa. Tavoitteena on tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää hoitajien työhyvinvoinnin edistämiseen tulevaisuudessa.

Opinnäytetyön tavoitteena on löytää yhteisön jäsenten kanssa hyvinvointia kehittäviä voimavaroja työpaikasta/-yhteisöstä. Tavoitteena on myös löytää työpajojen avulla keinoja ja ratkaisuja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tilaa haluaa, että henkilökunta

pääsisi Covid19-pandemia ajan jälkeen vaikuttamaan omaan työhyvinvointiin ja siihen, mitä työnantaja voisi tehdä henkilöstön työhyvinvoinnin eteen.

Oppimistavoitteinamme on osata suunnitella, toteuttaa sekä arvioida projektia. Myös tuotosten kerääminen, koostaminen sekä esittäminen on tärkeä osa oppimista. Työpajojen pitäminen sisältyy oppimistavoitteisiimme, koska se on jokaiselle tekijälle uusi työskentelymalli.

6 OPINNÄYTETYÖN SUUNNITELMA

6.1 Työn tilaaja ja kohderyhmän kuvaus

Yhteistyötahona toimii Uudenkaupungin sairaala sekä sen vuodeosastot 1 ja 2. Yhteyshenkilönä toimii osastojen ylihoitaja, jolla on vastuullaan molemmat terveyskeskuksen vuodeosastot sekä kotisairaala. Tähän opinnäytetyöhön vuodeosastot valikoituivat yhtenäisten toimintaympäristöjen vuoksi. Näin työhyvinvoinnin arviointi pysyy myös tilaajataholle selkeämpänä.

Uudenkaupungin sairaalan vuodeosastot ovat akuutteja potilaita varten. Opinnäytetyön työpajojen toteuttamisen aikana osastot olivat yhdistettynä samoissa tiloissa. Vuodeosastoilla työskentelee sairaanhoitajia, lähihoitajia ja perushoitajia. Molemmilla osastoilla on omat lääkäriinsä, tämän lisäksi erikoissairaanhoidon potilaista vastaa oma lääkäri. Vuoroissa hoitajia on vaihteleva määrä, mutta minimissään aamuvuorossa työskentelee 2–3 sairaanhoitajaa ja 2–3 lähihoitajaa. Iltavuorossa 2 sairaanhoitajaa ja 1–2 lähihoitajaa. Osastolla oli kesän ajan noin 20–30 potilaspaikkaa. Osastolla hoidetaan monenlaisia potilaita. Esimerkkeinä näistä ovat AVH- potilaat, katkohoidon- sekä kipupotilaat sekä mahdolliset saattohoitopotilaat. Myös erilaisten leikkauksien jälkeinen hoito ja kuntoutus kuuluvat osastojen toimintaan. Keskimääräinen hoitoaika on noin 6 vuorokautta, mutta jotkut potilaista saattavat olla paljon pidempäänkin. Monesti pidempään olevat potilaat odottavat vakituista pitkäaikaishoitopaikkaa. (Lehtonen. 2021.)

6.2 Toteutussuunnitelma

Suunnitelman laatiminen on tärkein vaihe projektin onnistumisen kannalta. Suunnittelu kannattaa tehdä huolella, sillä hyvä suunnitelma säästää aikaa ja rahaa sekä vähentää mahdollisia ongelmia ja vaikeuksia. Projektisuunnitelman tekeminen on ensimmäinen määrittelyvaiheen jälkeinen tehtävä. Projektisuunnitelma tulee hyväksyttäväksi ennen toteutuksen aloittamista. Suunnitelmia laadittaessa vanha totuus: “hyvin suunniteltu on puoliksi tehty” pitää hyvin paikkaansa. Suunnittelussa pitää muistaa, että tämä vaihe ei voi jatkua loputtomiin, joten tulee siirtyä toteutusvaiheeseen. (Kettunen. 2003, 81–83.)

Opinnäytetyön tekeminen aloitettiin ottamalla yhteyttä tilaajaan syyskuussa 2021. Lokakuussa pidettiin tilaajan kanssa Teams -kokous, jossa sovittiin työn suunta tilaajan tarpeet huomioiden. Tilaaja sai alustavan suunnitelman opinnäytetyölle, jonka jälkeen järjestettiin uusi palaveri. Palaverissa sovittiin tarkemmasta aikataulusta työpajoja varten. Suunnittelimme työpajat järjestettäväksi toukokuussa. Työpajojen jälkeen tarkoituksena on järjestää kohderyhmälle Teams -kokous pajoissa ilmi tulleista asioista. Lopullista opinnäytetyötä tehtäisiin esityksen koostamisen kanssa yhtä aikaa.

Taulukko 1. Projektin aikataulusuunnitelma

Syyskuu 2021	Opinnäytetyön aihe valinta
Marraskuu 2021	Aiheanalyysi
Joulukuu 2021	Opinnäytetyö suunnitelman tekeminen
Tammikuu 2022	Suunnitelman esittäminen tilaajalle Sopimukset tilaajan kanssa
Helmikuu 2022 – maaliskuu 2022	Suunnitelman muokkaus Aikataulun pohjan luominen
Huhtikuu 2022	Esite/tiedote henkilökunnalle
Toukokuu 2022	Työpaja ja Teams -kokous
Kesäkuu2022 - jouluku 2022	Opinnäytetyön tekeminen
Jouluku 2022 - helmikuu2023	Valmis opinnäytetyö

6.3 Resurssit ja riskit

Opinnäytetyön resurssit eli voimavarat ovat oleellisia asioita, jotta projekti onnistuu. Hyväkään aikataulu ei auta, jos tarvittavat voimavarat puuttuvat. Projektissa resurssien hallinta kohdistuu erityisesti projektin tarvitsemien resurssien saatavuuden ja riittävyyden varmistamiseen. On tärkeää, että projekti saa käyttöönsä tarvittavat resurssit aikataulun mukaisesti. Projekti venyy tyypillisesti siitä syystä, että sille ei ole projektin alkuvaiheessa osoitettu riittävästi ja oikeanlaisia resursseja. Riittävä resursointi tukee projektin pysymistä aikataulussa ja riittämätön puolestaan pidentää projektin kestoa. Resurssit voivat olla ihmisiä, jotka ovat joko oman organisaation tai alihankkijoiden palveluksessa, tai koneita, kalustoa, aineita, tarvikkeita, pääomaa tai toimitiloja. (Mäntyneva, 2016.)

Aineettomina resursseina meillä on kolme opinnäytetyöntekijää. Lisäksi apua saamme tarvittaessa tilaajataholta. Rahoitusta ei meidän työssämme ole, eli sitä ei tarvitse miettiä. Ainut tilanne, jossa rahoitusta saatamme tarvita, on työpajassa käytettäviin välineisiin menevät kulut. Uskoisimme kuitenkin, että tilaajataholta löydetään tarvittavat materiaalit hyvän työpajan perustalle. Aineellisiin resursseihin taas kuuluvat työpajoihin ostettavat kahvit ja kahvitarjoilut. Kustannuksia tulee myös matkakuluista työpajatiloihin.

Jokainen projekti sisältää riskejä, jotka liittyvät usein laatuun, aikatauluun tai taloudellisuuteen. Esimerkiksi aikatauluun on hyvä varata jo suunnitteluvaiheessa riittävästi aikaa. Pahimmillaan riskit voivat johtaa projektin epäonnistumiseen. Riskien hallinta on odottamattomiin tilanteisiin varautumista. (Mäntyneva, 2016, s.131–132.)

Riskejä tuottaa osallistujien määrä. Mikäli osallistujat ovat aktiivisia, ryhmäkoot kasvavat ja jos taas osallistujamäärä on matala, saammeko haluttua lopputulosta. Myös totuudenmukaisuus pienen ryhmän kohdalla mietityttää.

6.4 Arviointisuunnitelma

Arviointisuunnitelma sisältää keskeisimmät tiedot projektista ja projektin arvioinnista. Arviointisuunnitelmaa on tarkoitus muokata toiminnan edetessä. Arviointisuunnitelmana tässä työssä projektin arvioinnissa selvitetään, saavutettiin tavoitteet ja pysyikö projekti aikataulussa sekä budjetissa. Arvioidaan oppiminen projektissa ryhmänä sekä yksilöinä. Arvioidaan kaikki projektin vaiheet: suunnittelu, projektikohteiden ja kriteerien määrittely, tiedonkeruumenetelmät, tiedon hyödyntäminen, projektissa käytetyt menetelmät, käytännössä tapahtunut toiminta, johtopäätökset sekä raportointi. Opinnäytetyöntekijät arvioivat itseään ja ryhmänsä toimintaa kriittisesti koko projektin ajan. Oppimistavoitteena on työpajan järjestäminen, joka on jokaiselle teki-jälle uusi asia ja joka tuo jokaiselle uutta näkemystä työmallina. (Mäntyneva, 2016, s.42-45.)

Tilaaajataholta pyydetään opinnäytetyön lopuksi palaute toiminnasta sekä lopullisesta kirjallisesta työstä. Työpajaan osallistujat saavat esittää mielipiteensä pajan hyödyllisyydestä, toimivuudesta sekä meidän omasta toiminnastamme palautelomakkeelle työpajatoiminnan lopuksi (Liite 2).

7 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyön suunnittelun alussa olimme aktiivisesti yhteydessä tilaajatahoon, ennen suunnitelman tekoa. Saimme tilaajataholta hyvät ohjeet projektisuunnitelman tekoon. Tilaajataho halusi, että järjestämme hyvinvointi työpajoja heidän työntekijöilleen. Työpajat toteutettiin kolmen päivän aikana. Jokainen työpajapäivä oli samansisältöinen. Päivät olivat 23.5, 2.6 ja 3.6.2022. Uudenkaupungin terveystieteiden osastoista oli suljettu, joten tilat järjestyivät työpajojen toteutukseen helposti. Loimme ilmoituksen (Liite 1) heidän ilmoitustaululleen, johon liitimme ilmoittautumislistan. Tähän päädyimme, jotta saisimme alustavaa tietoa työpajojen osallistujamäärästä. Ilmoittautumislista myös madalluttaa kynnystä ilmoittautumiseen. Nimiä kertyikin heti

ja henkilökunta oli kiinnostunut. Lisäksi esihenkilöt olivat välittäneet tiedon henkilökunnalle sähköisesti ja kannustivat osallistumaan.

Työpajapäiviä varten valmisteltiin etukäteen työpajatilat asettamalla pöytä sekä tarpeeksi tuoleja, jotta jokainen pääsee istumaan. Lisäksi jaoimme aiheet opinnäytetyön tekijöiden kesken; työhyvinvointia edistävät tekijät, työhyvinvointia heikentävät tekijät sekä työhyvinvointi, joihin henkilö voi itse vaikuttaa. Aiheet pysyivät samana jokaisessa työpajassa. Se helpotti työpajojen kulkua, sekä toimi runkona. Ylläpidimme työpajakeskustelua erilaisien kysymysten avulla.

Meidän oli tarkoitus suunnitellusti käyttää Learning cafe- eli oppimiskahvila- menetelmää, mutta pienten osallistujamäärien vuoksi jouduimme muuttamaan alkuperäistä suunnitelmaa. Suunnitelmaa muutettiin ennen ensimmäistä pajapäivää ennakoilmoitautumisten perusteella. Työpajojen osallistujien vähyys määritteli sen, että ei voitu jakaantua eri teemaryhmiin, koska ryhmissä olisi pitänyt olla vähintään 2 henkilöä. Emme voineet tehdä kierrettäviä pisteitä, vaan loimme ryhmätilan, jossa jokainen opinnäytetyöntekijä vuorollaan kävi keskustelun ryhmän kanssa. Aikaa oli varattuna 20 minuuttia jokaiselle aiheelle, koska uskoimme sen olevan riittävä aika keskustelulle.

Työpajat järjestettiin maanantaina 23.05.2022, torstaina 02.06.2022 sekä perjantaina 03.06.2022. Aluksi esittelimme henkilöstölle itsemme, sekä kerroimme opinnäytetyön tarkoituksesta ja tavoitteista. Painotimme myös vastausten anonymiteettia. Maanantain ja torstain työpajoihin osallistui molempiin neljä työntekijää, kun taas perjantain pajapäivään osallistui kuusi työntekijää.

Työpajapäivät olivat ajallisesti tarkkaan suunniteltuja (Liite 3). Pajat toteutettiin kello 13–15 välillä. Varsinaiseen keskusteluun oli tarkoitus käyttää tunti ja loput ajasta oli varattu järjestelyihin, kahvihetkeen sekä palautelomakkeen täyttämiseen. Keskustelut jaoteltiin aihepiireittäin ja jokaisen aiheen läpi käymiseen oli varattuna 20 minuuttia. Tehtävänannon jälkeen alustusta aiheisiin ei tarvittu, koska keskustelua syntyi itseltäänkin. Kaikki päivät etenivät suunnitelman sekä rungon mukaisesti. Olimme ennen työpajojen alkua valmistelemassa tilaa sekä tarjottavia. Osallistujien saapuessa ohjassimme heidät pöydän ääreen ja esittelimme itsemme. Kerroimme myös työpajan

tarkoituksesta ja tavoitteesta. Osallistujat saivat itse valita joukostaan henkilön, joka kirjaa paperille esiin nousseet asiat. Ensimmäisenä oli vuorossa työhyvinvointia edistävät tekijät. Keskustelu alkoi vilkkaana ja ajatuksia kerääntyi paperille. Toisena aiheena olivat työhyvinvointia heikentävät tekijät. Tämä aihe tuotti selvästi eniten mielipiteitä ja keskustelua hoitoalalla vallitsevan tilanteen vuoksi. Viimeinen aihe käsitteli asioita, joihin ihminen voi itse vaikuttaa miettiessään työhyvinvointiaan. Keskustelussa nousi todella paljon hyviä asioita sekä ideoita esille. Esimerkkinä näistä liikunta, ruokailu, vapaa-aika sekä työtovereiden tukeminen.

Työpajan tarkoituksena oli teemojen mukaisesti keskustella ja kirjata ylös tuloksia. Pyrimme myös herättämään ajatuksia hoitotyöstä sekä yleisellä tasolla että kohdistettuna Uudenkaupungin vuodeosastolla työskentelyyn. Teemoja läpi käydessä syntyi hyvin keskustelua ja henkilökunta innostui visuaalisen ilmeen luomisesta paperille. Keskustelut etenivät aina aihe kerrallaan. Jos kuitenkin keskustelun aikana tuli ilmi edellisen aiheen asioita, niitä oli mahdollisuus lisätä. Tämän jälkeen tarjolla oli kahvia ja keksejä. Kahvinjuonnin lomassa henkilökunta vastasi palautekyselyyn ja palauttivat sen anonymisti. Kaikki osallistujat olivat aktiivisia työpajan aikana ja vastasivat myös kyselyyn.

Ryhmien keskustelu oli avointa ja jokainen pääsi kertomaan tuntemuksistaan. Meille opiskelijoille jäi tehtäväksi tilanteen tarkkailu siltä varalta, että tilanteen niin vaatiessa, saisimme jokaisen mukaan keskusteluun. Kaikkiaan 40 työntekijästä työpajaan osallistui 14 työntekijää, eli osallistumisprosentti oli 35 %. Mukana oli kuitenkin molempia ammattiluokkia eli lähihoitajia ja sairaanhoitajia.

Kun työpajat oli pidetty, kiitimme osallistujia ja kerroimme heille lopullisen opinnäytetyön valmistumisajankohdan. Luimme työpajojen jälkeen yhdessä palautelomakkeet läpi ja kirjasimme ne opinnäytetyöhön. Tämän jälkeen jaottelimme aiheiden mukaan työpajassa tulleita vastauksia ja avasimme työpajatuotoksia omien havaintojemme perusteella. Koimme jaottelun helpottavan vastausten koostamista tulevaa Teams- palaveria varten. Samalla vastaukset jakaantuvat aihepiireittäin, eli esihenkilöiden on helppompaa käsitellä vastausten painottumista tiettyihin osa-alueisiin.

Tilajataho toivoi, että järjestämme Teams -kokouksen työpajapäivien toteutumisen jälkeen. Kokouksen tarkoituksena oli kertoa yhteisesti kaikki esiin nousseet työpajapäiviltä. Koostimme Teams –kokousta varten työpajatuloksista elokuun alussa PowerPoint esityksen. Sovimme tilajatahon kanssa, että pidämme aluksi esihenkilöille 23.8.2022 kokouksen, jonka perään kokoukseen osallistuu muu henkilökunta. Teimme Teams -kokouskutsun ja lähetimme sen tilajataholle, joka välitti kutsun henkilökunnalleen.

Kokouksessa esiteltiin Teamsin välityksellä työpajoissa ilmi tulleita asioita tilajatahon kolmelle esihenkilölle sekä neljälle työntekijälle. PowerPoint –esitys (Liite 6) laadittiin työpajoista tulleiden materiaalien sekä opinnäytetyöntekijöiden muistijäljen avulla. PowerPointin diat antoivat kaikille selkeän kuvan kerätystä aineistosta ja selkeyttivät kokousta kokonaisuudessaan.

8 TYÖPAJOJEN TUOTOKSET

8.1 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Työpajoissa työhyvinvointia edistäviä tekijöitä tuli esiin runsaasti. Edistäviksi tekijöiksi koettiin, se että vapaa-ajallakin toimitaan yhdessä. Se lisää työyhteisön sisäistä toimivuutta ja yhteishenkeä. Työkavereiden luotettavuus ja avoimuus edistävät työhyvinvointia. Erilaisten työtapojen arvostus lisää työhyvinvointia, kun muistetaan yhteiset pelisäännöt ja työhön sitoutuminen. Edistävänä asiana koettiin työvuorojen autonominen suunnittelu, työkavereiden vaihtuminen työvuoroissa ja mahdollisuus työvuorojen vaihteluihin. Sekä mahdollisuus tarvittaessa päästä työnkiertoon tai tehdä osa-aikatyötä.

Työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi koettiin fyysisen työkyvyn tukeminen, unohtamatta psyykkistä työhyvinvoinnin tukemista esimerkiksi erilaiset kehityspäivät, tyhy-päivät, työnohjukset ja koulutusmahdollisuudet. Sekä oman ammattitaidon ylläpito ja luottamus siihen, että kyllä työkaverikin osaa ja molemmilla on sama

päämäärä/tavoitteet työssä. Tavoitteiden saavuttamiseksi osallistujien mielestä tulisi olla selkeät toimintatavat, sujuva tiedonkulku ja henkilöstön pysyvyys koettiin tärkeiksi tavoiksi. Tärkeää hyvän tiedonkulun apuna on yhteiset osastopalaverit ja moniammatilliset keskustelut.

Esimiesten kiitos ja hyvä työntekijöiden kohtelu edistävät osallistujien mukaan myös työhyvinvointia. Hyvä on myös saada kiitosta ja antaa kehuja työkavereilleen. Työyhteisön sisäinen yhteistyö ja huumori koettiin tukevan työssä jaksamista. Jaksamisen kannalta työstä palautuminen on välttämätöntä, jotta jaksaa tulla töihin hyvinvoivana. Sekä työn ulkopuolinen arvostus ja palkkojen muuttuminen työn vaatimustason mukaiseksi tuli myös edistävissä tekijöissä ilmi.

8.2 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Keskusteluissa nousi esiin esihenkilöiden tietämättömyys käytännön työstä sekä sen aiheuttamista ongelmista sekä paineista. Jatkuva kiire aiheuttaa monesti sen, ettei työyhteisössä ehditä pitämään välttämättä ollenkaan taukoja työpäivän aikana. Vaikka lainsäädäntö määrittää tauot pakollisiksi, ei kiireen vuoksi siihen aina ole aikaa. Potilaan hoitoa ei voi keskeyttää, jos tilanne siltä näyttää. Esihenkilöiden ja johtajien toivottiin myös ottavan selkeämpää roolia työpaikan sääntöjen ja ohjeistusten päivittämisestä sekä niiden ylläpitämisestä. Tiedonkulku asioista jäi työntekijöiden mukaan monesti vaillinaiseksi, esimerkiksi uusista potilaista ei aina ollut tietoa. Tämä taas aiheuttaa ristiriitaisia tilanteita päätöstentekoon, aina ei varmuutta ole miten tulisi toimia.

Perehdytys koettiin vaillinaiseksi. Joidenkin mukaan perehdytystä ei ollut ollenkaan, toiset taas kertoivat saaneensa sitä hyvin vähän. Myös kokeneemmat työntekijät kokivat, että heille ei annettu tarpeeksi aikaa uuden työntekijän kunnolliseen perehdytykseen.

Yhtenä työhyvinvointia heikentävänä seikkana esiin tuli eri ammattiryhmät. Yhteistyö muiden ammattiryhmien kanssa koettiin monesti hankalaksi. Lääkäreiden kierrot potilaiden parissa toimivat eri tavoin ja näin hoitajat eivät tieneet, miten toimia.

Lääkäreille toivottiinkin yhtenäistä linjaa ja selviä pelisääntöjä, jotta koko työyhteisöllä olisi sujuvampaa toimia tiiminä. Hierarkia korostui varsinkin fysioterapeuttien ja hoitajien välillä. Yhteistyö koettiin haastavaksi.

Uudenkaupungin sairaala on vanha rakennus ja remonteista huolimatta potilastilat ovat pieniä, ainakin verrattuna uudempiin sairaaloihin. Tilojen koon vuoksi esimerkiksi ergonomisesti työskentely koettiin haastavaksi ja työturvallisuus ei toteudu. Myös potilasturvallisuus sekä paloturvallisuus nousivat keskustelussa huolenaiheiksi. Tarvittavaa hoitovälineistöä puuttuu ja osa laitteista on rikki. Huonosti toimivat laitteet lisäävät turvallisuuden puutetta sekä ergonomisen työskentelyn vaikeutta.

Keskustelut käytiin tilanteessa, jossa kaksi erillistä osastoa oli yhdistetty ja tämä toi lisää haastetta yhteenkuuluvuuden tunteeseen. Osa vastauksista pohjautui juuri tähän tilanteeseen. Kuitenkin yleisesti esimerkiksi tietynlaiset asenneongelmat olivat suuri heikentävä tekijä työhyvinvoinnissa. Työmoraalin puuttumisen ja negatiivisen asenteen koettiin heikentävän yleistä ilmapiiriä. Myös ammattitaidon vähättelyä kollegoiden kesken oli tapahtunut ja kuten jokainen tietää, kehuilla saa enemmän aikaan. Runsaat sairauslomat ja tämän myötä henkilökunnan vaihtuvuus vaikeuttivat yhteisten sääntöjen ja hyvän ilmapiirin ylläpitämistä.

Kiire nousi oletetusti esiin keskustelussa. Kiireen myötä pelko virheiden tekemisestä ja potilasturvallisuuden heikentymisestä kasvoi. Työ koettiin kuormittavaksi sekä fyysisesti, että psyykkisesti ja tähän toivottiinkin ulkopuolisen pitämää työnohjausta tai neuvontaa. Myös työpaikan ulkopuolisia toimintahetkiä ja mahdollisuutta yhteiseen rentoutumiseen kaivattiin. Koronapandemian aikaan tapaamiset laskettiin hyvin minimiin, mutta hoitajat kokivat, ettei niitä ollut aiemminkaan tarpeeksi.

8.3 Jokainen voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa

Keskusteluissa tuli esille, että maailmassa moni asia lähtee asenteista. Positiivinen asenne työntekoon ja oman työn arvostaminen edesauttavat jaksamaan työssään. Taito osata arvioida myös omaa käytöstään, eli käytännössä niin sanottu “peiliin

katsomisen”-taito, katsottiin keskusteluissa hyvinvointia edistäväksi. Toisen kuuntelu ja tarpeen mukaan tilan antaminen ovat positiivisia taitoja työyhteisössä.

Tasapainotus työn ja vapaa-ajan välillä saattaa olla hankalaa. Työpäivät ovat pitkiä ja psyykkisesti kuormittavia, joten ensisijaisen tärkeää on jättää työasiat mahdollisuuksien mukaan työpaikalle ja keskittyä rentoutumaan vapaa-ajallaan. Jokaisella on eri tapa rentoutua ja keskusteluissa hyvinvointia edistäviksi tekijöiksi mainittiinkin esimerkiksi, liikunta, hyvä ruoka, uni sekä yleinen itsestä huolehtiminen. Myös työkaverit ja mahdollisuus olla oma itsensä, niin nauruineen kuin itkuineenkin, tuovat voimavaroja työssä jaksamiseen.

Kommunikointi on työpaikalla tärkeää, sen myötä on helpompi sanoittaa yhteisiä sääntöjä ja myös kertoa, jos jokin vaivaa. Halu kehittää itseään ja uskoa uuden oppimisen hyödyllisyyteen nostaa työmotivaatiota. Oman ammattitaidon ylläpitäminen hyödyttää kaikkea ja siihen pystyy ainoastaan itse vaikuttamaan.

8.4 Kehitysideat

Kun työhyvinvointia halutaan kehittää työpaikalla, tarvitaan uusia ideoita työyhteisöltä. Kehitysideoista muodostuu lopulta uusia toimintatapoja. Toimintatapojen muutokset mahdollistavat sujuvamman ja mielekkäämmän työnteon. (Manka, 2016). Työpajoissa tuli ilmi monenlaisia ideoita työntekijöiltä. Ideoista nousi eniten esiin neljä asiaa. Esiin nousseet asiat olivat työnohjaus, yhteiset linjaukset, koulutukset ja esihenkilöiden toiminta.

8.4.1 Työnohjaus

Työnohjauksen tarve nousi voimakkaasti esiin työpajojen keskusteluissa. Koettiin tarvetta purkaa tuntojaan rauhassa ja vapaasti, työntekijöiden kesken. Työssä tapahtuneiden asioiden purkamisen ja yleisen työn kuormittavuuden uskottiin helpottuvan, jos työnohjaukseen olisi mahdollisuus. Monessa muussa ammatissa työskentelevä voi

kertoa työpäivästään ulkopuolisille ihmisille ja saada näin purettua tunteitaan. Hoitoalalla tähän ei ole mahdollisuutta salassapitovelvollisuuden vuoksi. Siksi erityisesti tällä alalla luottamuksellinen keskustelu ammattitaitoisen ohjaajan vetämänä, olisi hyvin hyödyllinen.

8.4.2 Yhteiset selkeät pelisäännöt

Hoitajat kokivat yhteisten pelisääntöjen puuttumisen ongelmalliseksi monellakin tapaa. Jos sääntöjä ei ole, on myös ihmisten toimintatavat ja päätökset erilaisia. Tämän lisäksi riskinä on niin sanotun väärän päätöksen tekeminen, josta voi tulla ikäviä seuraamuksia. Potilaiden vastaanottamisen epävarmuus sekä lääkäreiden toiminnan eroavaisuudet olivat esiin nousseita esimerkkejä. Hyödyllisiä keinoja tiedonkulun parantamiseen ja siten yhtenäiseen toimintaan, olisivat esimerkiksi sähköpostilla tiedottaminen tai niin sanottu ”huoneen taulu”, jossa mainittaisiin selvästi ohjeistukset.

8.4.3 Lisäkoulutuksia

Työpajan keskusteluissa toivottiin, että koulutuksia olisi säännöllisesti ja koulutukset pohjautuisivat henkilöstön tarpeisiin. Esimerkkinä ergonomiakoulutus. Hoitoalalla ergonomia on tärkeää, ehkä jopa tärkein työelementti. Sairauspoissaolot vähenevät ja henkilöstö voisi paremmin hallitessaan ergonomian työssään. Myös työturvallisuuteen ja sen myötä potilasturvallisuuteen haluttiin paneutua enemmän. Henkilöstölle olisi hyvä järjestää säännölliset koulutukset eri osa-alueilta.

8.4.4 Esihenkilöiden toiminta

Esihenkilöiden koettiin olevan etäällä sekä työyhteisöstä että käytännön työstä. Kiire ja jaksaminen ovat realiteettia nykypäivän hoitotyössä, joten esihenkilöiden tietoutta tulisi lisätä. Tähän keinona voisi toimia esihenkilön osallistuminen hoitotyöhön,

vaikka vain välillä ja hetken kerrallaan. Kasvotusten tapahtuvaa kiitosta toivottiin enemmän, hoitajilla olo, ettei heitä tarpeeksi arvosteta.

9 OPINNÄYTETYÖN ARVIOINTI

Projektin arvioinnissa tulee aloittaa tärkeimmästä, eli toteutuivatko projektin alkuperäiset tavoitteet. Arvioidessa tulee miettiä, miten hyvin tulos vastaa projektille asetettuja tavoitteita. Aikataulut ja budjetin hallinta ovat myös arvioitava projektin lopuksi. Eli käytännössä arvioidaan, miten hyvin projekti pysyi suunnitellussa aikataulussaan sekä mahdollinen budjetin ylitys tai alitus. Oppimisen kannalta tärkeää on pysähtyä refleктоimaan projektin onnistumista. Tulokset voidaan koota yhteen ja siten saada niistä tukea seuraaviin projekteihin. Loppuraportin kirjoittaminen riippuu projektin laajuudesta. (Mäntyneva, 2016.)

Arvioinnin avulla tarkastellaan ja selvitetään projektin onnistumista. Arviointia tehdään koko projektin toteuttamisen ajan. Sen avulla saadaan tietoa, miten projektissa on toimittu, mitä tavoitteita on saavutettu ja millaisia tuloksia on saatu aikaiseksi. Arviointi parantaa ja kehittää työn laatua. (Heikkilä ym. 2008, s.88.)

9.1 Tavoitteet ja niiden saavuttaminen

Tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää hoitajien työhyvinvoinnin edistämiseen tulevaisuudessa. Näitä vastauksia työyhteisön jäsenet tuottivat työpajassa ja vastauksia tulikin runsaasti. Päätimme jo aluksi poimia muutaman eniten keskustelua herättäneen asian ja muodostaa niiden perusteella kehittämisideoita osaston käytettäväksi. Loput keskusteluissa esiin tulleet asiat esiteltiin Teams- palaverissa kokonaisuudessaan.

Opinnäytetyön tavoitteena oli myös selvittää, miten voidaan kehittää työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä, joita työyhteisössä on. Lisäksi selvitettiin myös mitkä ovat asioita, joihin henkilökunta pystyy omalla toiminnallaan vaikuttamaan ja mihin asioihin

esimiestä voisi tuoda tukea. Vastauksien perusteella tavoitteemme onnistui, koska vastauksia tuli paljon. Saimme niistä poimittua pääkohdat ja elokuun infotilaisuudessa kävi ilmi, että toiminnallisia muutoksia on jo tehty. Ergonomiakoulutus on tulossa ja osastolle on saatu koordinoiva sairaanhoitaja, joka on helpottanut potilaiden tulo- ja lähtötilanteita.

Suunnitelmamme onnistui hyvin lukuun ottamatta pieniä muutoksia projektin aikana. Vaikka suunnitelma muuttui, pystyimme etsimään ratkaisun asiaan. Esimerkkinä tästä menetelmän muuttaminen ryhmämuotoiseksi sekä budjetin lisääminen. Projekti opetti meille tekijöille huolellisen suunnittelun tärkeyden, vaikka jouduimme hieman muuttamaan suunnitelmaa, se ei vaikuttanut lopputulokseen.

Työpajan järjestäminen oli tekijöille uusi asia ja toi uutta näkemystä työmallina. Mielienkiintoista oli huomata työpajojen sujuminen, vaikka aikaisempaa kokemusta ei ollut. Yksin samanlaisen projektin järjestäminen olisi ollut haasteellisempaa, mutta ryhmässä tuen tärkeys korostui ja siten auttoi myös projektin toteutumisessa.

Olemme koko projektin aikana kriittisesti arvioineet toimintamme. Yhtenä seikkana mietimme lopputulosta, saavatko henkilöstö ja esihenkilöt tarpeeksi hyödyllistä tietoa? Henkilöstöltä tuli kuitenkin paljon laajojakin vastauksia, joista varmasti on tulevaisuudessa hyötyä. Meille tekijöinä haasteita tuli kehitysideoiden miettimisestä, mutta siihen saimme apua henkilöstön keskustelusta. Tuotoksien perusteella esiin nousi neljä pääkohtaa, joiden pohjalta kehitysideat päätettiin.

Opimme opinnäytetyötä tehdessämme projektin eri vaiheista. Tämä oli ensimmäinen kerta, kun käytimme työpajaa toimintamallina. Työpajojen pitäminen osoittautui mielenkiintoiseksi ja mielestämme hyödylliseksi tavaksi herättää keskustelua turvallisessa ympäristössä. Vastausten koostaminen ja niiden esittäminen opettivat eettisen tavan tarkastella sekä tuottaa luotettavasti tieteellistä aineistoa. Oman työn arviointi tuotti aluksi hankaluuksia, mutta siinäkin kehityimme opinnäytetyön aikana.

9.2 Resurssit ja riskit

Resursseina meitä oli kolme opinnäytetyöntekijää, saimme myös apua tilaajataholta. Kuten opinnäytetyönsuunnitelmassa mietimme, otimme huomioon riskinä osallistujamäärän, joka lopulta jäi pieneksi. Osallistumisprosentti oli 35 %. Pieni osallistumisprosentti saattaa vaikuttaa osittain tulosten arviointiin.

Rahoitustarvetta emme aluksi miettineet. Kuitenkin tarjottavasta kahvista ja kekseistä tulikin kuluja yhteensä 30 euroa. Kulut jaoin tekijöiden kesken tasan. Paperit ja kynät löytyivät tilaajataholta. Vaikka emme olleet budjetoineet kuluja, ei projektin 30 euron budjetti ollut ongelma. Lisäksi yhdelle opinnäytetyön tekijöistä tuli enemmän matkakuluja osallistua työpajapäiviin.

9.3 Eettisyys

Eettisenä näkökulmana suomalaisessa tiedeyhteisössä on asetettu kaikkia aloja koskeva HTK- ohje. Se kertoo hyvän tieteellisen käytännön säännöt. Ohjeen mukaan tutkimuksissa tulee noudattaa rehellisyyttä, huolellisuutta sekä tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tulosten arvioinnissa. Tutkijoiden tulee huomioida muiden kirjoittajien julkaisut siten, että he viittaavat heidän töihinsä asianmukaisella tavalla ja antavat siten kunnian sen ansainneille. Tutkimus toteutetaan, raportoidaan ja tallennetaan tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. Tarvittavat tutkimusluvut tulee olla hankittuna ennen varsinaista työn toteuttamista. Jokaisen osapuolen vastuut ja velvollisuudet tulee olla sovittuna etukäteen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta www-sivut.)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta on luonut viitekehykset tutkimuksen teolle sekä osallistumiseen liittyville asioille. Eettisenä periaatteena toimii tietoon perustuva suostumus osallistua tutkimukseen. Osallistujalla tulee olla oikeus kieltäytyä tutkimuksesta ilman tunnetta pakottamisesta tai osallistuessaan pelkoa vastausten mahdollisista jälkiseuraamuksista. Osallistujalla on myös oikeus keskeyttää tutkimus koska tahansa, ilman perusteluita. Suostumus on mahdollista perua ja sen tulee olla yhtä helppoa kuin suostumuksen antaminenkin on ollut. Osallistujalla on oikeus saada lisää tietoa tutkimuksesta, henkilötietojen käsittelystä sekä esimerkiksi aineiston säilyttämisen

kestosta. Tieto on annettava ymmärrettävästi ja tutkimukseen osallistumis päätökseen on jätävä riittävästi aikaa. Osallistujan tulee myös saada realistinen kuva siitä, mihin tutkimusta käytetään, mikä on sen hyöty ja mitkä ovat tutkimuksen tavoitteet. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta [www-sivut](#).)

Opinnäytetyötä aloittaessa on tärkeää tehdä kirjallinen sopimus tekijän sekä tilaajan välillä. Sopimuksessa sovitaan esimerkiksi aikatauluista, ohjauksesta, salassapidosta, käyttöoikeuksista sekä vastuusta. Yksi tärkeimmistä huomioitavista seikoista on henkilötietojen käsittely ja niiden salaaminen tutkimustiedon tuloksissa. Työssä ei saa tulla ilmi yksittäisten ihmisten vastauksia, eikä niitä saa kyetä yhdistämään yleisiin vastauksiin. Jokaisella on myös oikeus kieltäytyä osallistumasta, eikä kieltäytymisestä saa tulla negatiivisia tunteita. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta [www-sivut](#).) Toivomme tietenkin laajaa osallistumista työpajaan, jotta tutkimustulokset ja niistä saatu data vastaisivat paremmin osastojen kokonaisuhyvinvointia. Pohdimme myös mahdollista objektiivisuuden käsittelyä harjoittelupaikan vuoksi. Koimme kuitenkin, että viiden viikon harjoittelun aikana ei tietynlaisia siteitä tai sitoumuksia ollut ehtinyt syntyään, puoleen tai toiseen.

Hyvään eettiseen käytäntöön kuuluu muuan muassa rehellisyys, huolellisuus sekä tulosten tallentamisen tarkkuus. Keskustellessamme aluksi esihenkilön kanssa painotimme työpajojen vastausten luottamuksellisuutta, sekä aiheen tärkeyttä. Esitteesämme (Liite 1) kerroimme selkeästi mitä opinnäytetyömme käsittelee ja mikä on sen tarkoitus. Työpajoihin osallistuminen oli vapaaehtoista ja pajoissa oli myös mahdollisuus istua hiljaa sekä keskittyä vain kuuntelemaan muita osallistujia. Anonymiteetin säilyvyys tuotiin esille tässäkin vaiheessa. Dataa tuli vähemmän, kuin aluksi ajattelimme. Sen vuoksi oli ensiarvoisen tärkeää säilyttää mielipiteet ja toiveet alkuperäisinä ilman muokkauksia. Vastausten läpikäymiseen sekä niiden koostamiseen osallistuivat ainoastaan opinnäytetyön tekijät. Teams -palaveri toteutettiin PowerPoint -esityksellä (Liite 6), jotta esimerkiksi työpajojen paperit eivät olisi voineet paljastaa osallistujia. Tuotokset pyrittiin esittämään selkeästi ja totuudenmukaisesti. Kaikki työpajoihin liittyneet materiaalit hävitettiin lopuksi asianmukaisesti. Opinnäytetyö kokonaisuudessaan toteutettiin hyvää eettistä käytäntöä noudattaen.

9.4 Aikataulu ja työpajat

Opinnäytetyön suunnitelman hyväksymisen jälkeen otimme yhteyttä tilaajatahoon ja sovimme, että tiedotamme toukokuun alussa henkilökuntaa. Työpajat aloitettiin toukokuun lopulla. Työpajat siis järjestettiin maanantaina 23.05.2022, torstaina 02.06.2022 ja perjantaina 03.06.2022. Sen jälkeen kokosimme vähitellen opinnäytetyötä. Aikataulusuunnitelma on alkuperäisen suunnitelman myötä pysynyt järjestyksessä. Olemme edenneet kirjoittamisessa ja työn valmistumisessa nopeammin, kuin mitä aluksi suunnittelimme.

Työpajapäivät sujuivat suunnitellussa aikataulussa. Työpajojen learning cafe -menetelmän käyttö ei sujunut aivan alkuperäisen suunnitelman mukaan, koska osallistujamäärä jäi niukaksi. Pajojen suunniteltua rakennetta muutettiin osallistujamäärän mukaan, jotta niistä tulisi toimivia. Työpajoissa tapahtuneet rakenteelliset muutokset onnistuivat todella nopealla aikataululla. Kaikki opinnäytetyöntekijät suhtautuivat rakenteellisiin muutoksiin myönteisesti. Alkuperäisen suunnitelman muutos oli työpajojen kannalta onnistunut. Osallistujat kokivat, että samassa pöydässä oleva ryhmä pääsi pohtimaan avoimesti teemoja. Teemoihin pääsi palaamaan tarvittaessa. Sitä mahdollisuutta osallistujat käyttivät hyvin.

Työpajoihin osallistuneet olivat tyytyväisiä kokemukseen ja pajaryhmissä keskustelu sujui luontevasti. Monelle ryhmään osallistujalle työpajatoiminta oli aivan uusi kokemus. Opinnäytetyöntekijät saivat suurimmaksi osaksi todella hyvää palautetta pajatoiminnasta. Heikon palaute osallistujilta tuli työpajojen hyödyllisyydestä, sillä työpajojen järjestämisen jälkeen oli todella vaikea sanoa mihin asioihin työyhteisössä tulee muutoksia. Työpajojen toteutukseen ja opiskelijoiden toimintaan oltiin tyytyväisiä. Sanallisissa palautteissa tuli vahvasti ilmi, että osallistujat olivat tyytyväisiä työpaja keskusteluihin. Lisäksi toivoivat tämäntyyppisiä keskusteluja lisää.

Teams -kokouksen ja PowerPoint esityksen palaute oli positiivista sekä henkilökunnan että esihenkilöiden taholta. Teams -kokouksen aikana tuli hyvää palautetta ja apuja, miten käsitellä esille tulleita materiaaleja. PowerPointin avulla saimme selkeän kokonaisuuden Teams -kokouksen pohjaksi. Diat antoivat selkeän kuvan kerätystä aineistosta ja helpotti kokoukseen osallistujien mukana oloa.

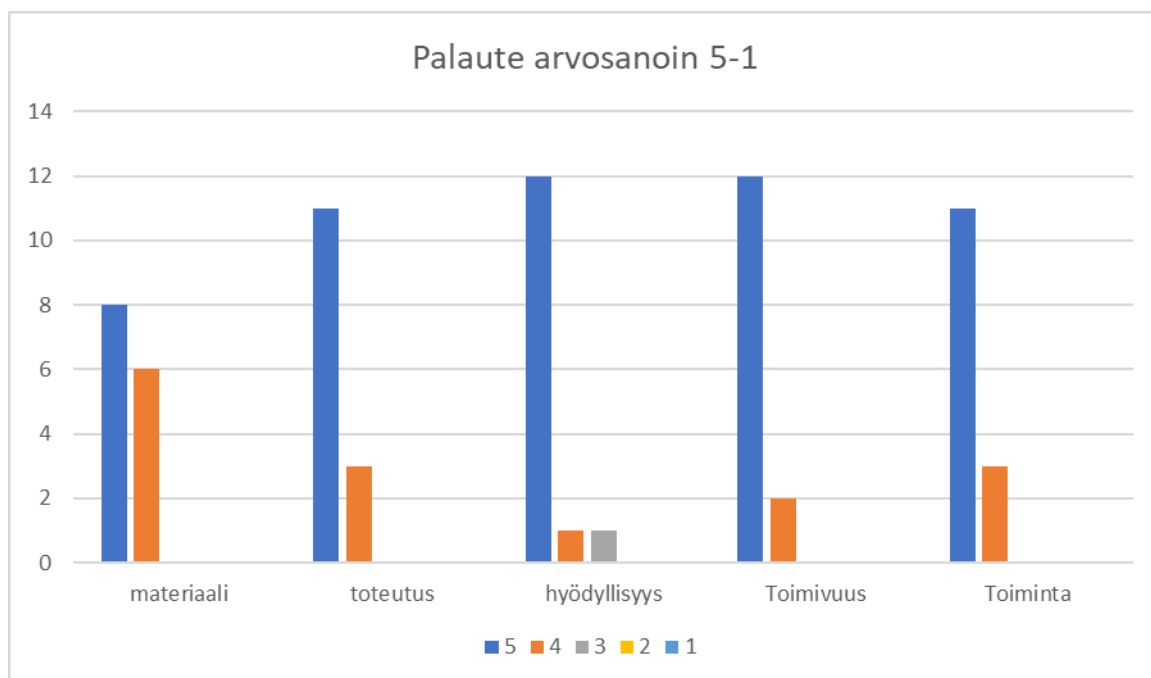
9.5 Palaute työpajoista

Kaikkiaan 40 työntekijästä työpajaan osallistui 14 työntekijää eli osallistumisprosentti oli 35 %. Keräsimme työpajoista palautetta itse luodulla palautelomakkeella. (Liite 2) Kaikki 14 osallistujasta täytti palautelomakkeen työpajan jälkeisessä kahvihetkessä.

Palautelomakkeessa osallistujat arvioivat työpajaa numeraalisesti 1= heikko, 2= melko heikko, 3= en osaa vastata, 4=melko hyvä, 5= hyvä. Lomakkeessa oli viisi numeraalisesti arvioitavaa kohtaa. Kohdissa tiedusteltiin tyytyväisyyttä työpajan materiaaleihin, toteutukseen, hyödyllisyyteen, toimivuuteen ja opiskelijoiden toimintaan.

Työpajaan osallistujien arvioinnit jakautuivat (Taulukko 2) teemojen mukaan. Osallistujien mielestä työpajan materiaaleihin oltiin melko tyytyväisiä. Työpajan toteutus koettiin pääsääntöisesti hyväksi ja melko hyväksi. Työpajaan osallistujista suurin osa koki toiminnan hyödylliseksi, mutta muutama olisi kaivannut nopeammin jotain konkreettista ja näkyvää hyötyä työpajoista. Osallistujat kokivat työpajatoiminnan ja opiskelijoiden toiminnan toimivaksi.

Taulukko 2. Palautelomakkeen arvio -taulukko



Palautelomakkeessa kysyttiin, kuinka moni oli aikaisemmin osallistunut tämän tyyppiseen työpajaan. Vastauksissa ilmeni, että osallistujista 10 ei ollut ennen osallistunut

työpajatoimintaan. Osallistujista oli neljä henkilöä, jotka olivat ennen osallistunut tämän tyyppiseen toimintaan.

Perusteita numeraaliselle arvioinnille:

”mielestäni hyvin pohdittu kokonaisuus”

”positiivista ja hyväntuulista ei lainkaan ryppyotsaista, kiitos!”

”rento työpaja, jossa oli mukava olla mukana, opiskelijat antoivat hyviä kommentteja/ohjausta, josta oli helppo jatkaa ajattelunkulkua”

” saatiin vapaasti tuoda mielipiteitä esille, vetäjät olivat hyvin tausta tukena”

”huonot tussit ”

”työpaja erittäin hyödyllinen tämänhetkisen osaston tilanteen vuoksi”

”pajan ohjaus oli sujuvaa, jämäkkää”

”oli hyödyllinen, koko työyhteisölle olisi ollut hyvä”

”rauhallinen, hyvä ilmapiiri, rauhallinen tila”

”työpajan hyödyllisyyttä tässä vaiheessa vaikea arvioida. olisi mielenkiintoista nähdä tulokset”

Parasta työpajassa:

”yhdessä jutustelua! Opiskelijat todella kiinnostuneita aiheesta ja se näkyi työpajassa, KIITOS!”

”helppoa jutella sekä avointa”

”avoimuus ja vapaa keskustelu”

”rehellinen ajatusten vaihto”

”hyvät tarjoilut”

”keskustelu”

”ryhmän pieni koko”

”hyvä ilmapiiri, avoin ilmapiiri”

”ajankohtainen ja tarpeellinen aihe”

”avoin keskustelu, jokainen sai puhua, hyvä ohjaus opiskelijoilta”

”avoimuus, hyvä henki”

”yhteinen keskustelu”

” avoin keskustelu, kaikki pääsivät pienessä ryhmässä sanomaan ajatuksensa, herätti paljon ajatuksia”

”avoin keskustelu”

Jäitkö kaipaamaan jotain:

”sitä, että olisi enemmän hoitajia osallistunut”

10 POHDINTA

Opinnäytetyö oli mielestämme ajankohtainen alusta loppuun saakka. Työhyvinvointi on aihe, joka on puhuttanut työyhteisöä paljon opinnäytetyön aikana ja siihen on kiinnitetty paljon huomiota. Covid19- pandemia rajoitti työyhteisöissä yhteisiä toimintoja ja pakotti ihmiset pitämään vapaa-aikanakin sosiaalista etäisyyttä toisiin. Juuri aiheen ajankohtaisuuden vuoksi olisimme kaivanneet enemmän osallistujia työpajoihin.

Opinnäytetyön toiminnallisuudessa oli parasta se, että pääsimme henkilökunnan kanssa keskustelemaan tärkeistä aiheista. Jokainen henkilökunnasta koki osallisuutta ja myös meistä jokainen pääsi osallistumaan. Opinnäytetyön aikana korostui suunnitelman merkitys. Suunnitelma muuttui matkan varrella, joten luovuutta sekä sopeutumista muuttuviin tilanteisiin tarvittiin. Tästä esimerkkinä osallistujamäärät ja työpajojen muutokset.

Opinnäytetyö toteutettiin hyvää eettistä käytäntöä noudattaen. Dataa tuli vähemmän, kuin aluksi ajattelimme. Sen vuoksi oli ensiarvoisen tärkeää säilyttää mielipiteet ja toiveet alkuperäisinä ilman muokkauksia. Vastaajien anonymiteetistä huolehdittiin jokaisen opinnäytetyön vaiheen aikana.

Opinnäytetyön aikana tuli pohdittua tärkeitä asioita ja uskomme, että työelämässä kiinnitämme sen takia enemmän huomiota kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin sekä yhteisölliseen toimintaan. Lopputuloksena saimme ideoita ja kehittämiskohteita. Muutoksia oli esihenkilön mukaan alettu tekemään jo ennen kuin opinnäytetyö valmistui. Lisäksi positiivinen asenne kehitykseen ja kehittämiseen, on varmasti jatkossa läsnä tässä työyhteisössä. Koemme, että opinnäytetyössä tulee hyvin esille pääkohdat ja uskomme sen palkitsevan tarkoituksellaan myös muita vuodeosastoja sekä heidän henkilökuntaansa.

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli oma ammatillinen kehittyminen. Ammatillinen kehittyminen on tärkeää, sillä valmistumme sairaanhoitajiksi ja lopputyö oli hyvä mahdollisuus kehittää omaa osaamistamme aiheeseemme. Opinnäytetyön kirjoitusprosessin avulla kävimme läpi paljon erilaisia tietokantoja työhyvinvointiin liittyen.

LÄHTEET

- Anttila, E. (2021). Vastasyntyneiden teho- ja tarkkailuosastolla vuorotyötä tekevien sairaanhoitajien työhyvinvointi ja työssäjaksaminen. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/493644/Anttila_Elisa.pdf?sequence=2
- Artto, K, Martinsuo, M. & Kujala J. (2006). Projektiliiketoiminta. Helsinki: WSOY.
- Finlex. Työterveyshuoltolaki. Haettu 19.1.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383#L2P8>
- Heikkilä, A., Jokinen, P & Nurmela T. (2008). Tutkiva kehittäminen: avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY.
- Innokylä. Learning café. Haettu 26.9.2022. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/learning-cafe-eli-oppimiskahvila>
- Jabe, M. (2012). Työhyvinvoinnin työkirja. Yrityskirjat Oy.
- Kantojärvi, P. 2012. Fasilitointi luo uutta: Menesty ryhmän vetäjänä. Helsinki.
- Kettunen, S. (2003). Onnistu projektissa. Helsinki: WSOY.
- Koulutus.fi. (2020). Opas projektienhallintaan. Haettu 22.10.2022. <https://www.koulutus.fi/opaat/projektinhallinta/seuraa-ja-arvioi-projekteja-19296>
- Kyllönen, E. (2019). Hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista kirurgian ja sisätautien osastolla. Haettu 22.11.2022. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/52336/Emma%20valmis%20oppari%2014.12.12.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lampinen, M. (2013). Fyysisen työhyvinvoinnin merkitys työntekijöille. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/69047/Marika%20Lampinen.pdf?sequence=1>
- Leadermind. Työpaja. Haettu 3.12.2022. <https://leadermind.fi/fi/tyopaja/>
- Manka, M-L&M. (2016). Työhyvinvointi. Talentum Media.
- Microsoft. Power Point. (2022). Haettu 25.11.2022. <https://www.microsoft.com/fi-fi/microsoft-365/powerpoint>
- Microsoft Teams. Haettu 25.11.2022. <https://support.microsoft.com/fi-fi/office/microsoft-teamsin-aloitusopas-b98d533f-118e-4bae-bf44-3df2470c2b12>
- Mäntyneva, M. (2016). Hallittu projekti. Haettu 22.10.2022. [https://kauppakamari-tieto-fi.lillukka.samk.fi/ammattikirjasto/teos/hallittu-projekti-2016#kohta:Hallittu\(\(20\)projekti](https://kauppakamari-tieto-fi.lillukka.samk.fi/ammattikirjasto/teos/hallittu-projekti-2016#kohta:Hallittu((20)projekti)

Proinne. Onnistunut työpaja. Haettu 25.11.2022. [Onnistunut työpaja – mitä se edellyttää? — Asiakaslähtöistä ja kestävästä kehittämistä \(proinno.fi\)](https://proinno.fi)

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Haettu 26.9.2022. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suomen työnohjaajat. Mitä työnohjaus on. Haettu 8.11.2022. <https://www.suomentyonohjaajat.fi/mita-tyonohjaus-on/>

Sydänmaanlakka, P. (2022). Johtajan kokonaisvaltaisuus. Helsingin seudun kauppa-kamari.

TENK Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). Haettu 4.1.2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2020.pdf

TENK Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö. Haettu 10.12.2022. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>

Työ- ja elinkeinoministeriö. Työolobarometri. Haettu 8.11.2022. <https://tem.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-327-692-5>

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Haettu 26.9.2022. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos. (2022a). Elintavat ja työhyvinvointi. Haettu 5.12.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi>

Työterveyslaitos. (2022b). Uni ja palautuminen. Haettu 5.12.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/uni-ja-palautuminen>

Työterveyslaitos. (2022c). Savuton työpaikka. Haettu 5.12.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/savuton-tyopaikka>

Työterveyslaitos. (2022d). Stressi ja työuupumus. Haettu 5.12.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>

Työterveyslaitos. (2022e). Työpaikkakiusaaminen. Haettu 5.12.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyopaikkakiusaaminen>

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. <https://books.google.fi/>



TYÖHYVINVOINTISI ON TÄRKEÄÄ!! HYVINVOINTI- TYÖPAJA

Tämänhetkinen työhyvinvointinne yksikössä.

Opiskelemme Satakunnan ammattikorkeakoulussa sairaanhoitajan tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Teemme opinnäytetyön projektina työhyvinvointi työpajan. Työpajatoiminnassa selvitämme tämänhetkistä työhyvinvointia yksikössänne. Opinnäytetyön tavoitteena on löytää yhdessä teidän kanssanne hyvinvointia kehittäviä voimavaroja. Työhyvinvointi-työpaja kestää 1.5–2 tuntia.



**Tuloksia työyhteisön
hyödynnettäväksi**

**Keinoja
ylläpitämään hyvää
työhyvinvointia**

**Vastaukset
käsitellään
nimettöminä ja
ehdottoman
luottamuksellisesti**

**Työhyvinvointia
edistävät tekijät**

**Työhyvinvointia
heikentävät tekijät**

TERVEISIN

Susanna Ojalehto
Johanna Niinivirta
Laura Piironen

Sairaanhoitajaopiskelijat

Palautelomake

Merkitse rasti ruutuun mikä parhaiten mielestäsi kuvaa kysyttyä asiaa

1= heikko, 2= melko heikko, 3= en osaa vastata, 4=melko hyvä, 5= hyvä

	1	2	3	4	5
Työpajan materiaalit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työpajan toteutus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työpajan hyödyllisyys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työpajan toimivuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opiskelijoiden toiminta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Oletko ennen osallistunut työpajaan Kyllä Ei

Tähän voit kommentoida tai perustella edellisissä vastauksiasi:

Parasta työpajassa:

Jäitkö kaipaamaan työpajasta jotakin?

1.Päivä

Työpajassa jäseniä 4

Klo 13.00 opinnäytetyön tekijöiden esittely.

Klo 13.20–14.20 jakautuminen ryhmään osallistujamäärän mukaan

Työpajaryhmän aiheet:

- työhyvinvointia edistävät tekijät
- työhyvinvointia heikentävät tekijät
- tekijät, joihin henkilö voi itse vaikuttaa.

Klo 14.20 lopetus ja palautelomakkeiden jakaminen.

Klo 14.30 kahvit ja osallistujat palauttavat palautelomakkeet ennen kuin poistuvat.

2.Päivä

Työpajassa jäseniä 4

Klo 13.00 opinnäytetyön tekijöiden esittely.

Klo 13.20–14.20 jakautuminen ryhmään osallistujamäärän mukaan

Työpajaryhmän aiheet:

- työhyvinvointia edistävät tekijät
- työhyvinvointia heikentävät tekijät
- tekijät, joihin henkilö voi itse vaikuttaa.

Klo 14.20 lopetus ja palautelomakkeiden jakaminen.

Klo 14.30 kahvit ja osallistujat palauttavat palautelomakkeet ennen kuin poistuvat.

3. Päivä

Työpajassa jäseniä 6

Klo 13.00 opinnäytetyön tekijöiden esittely.

Klo 13.20–14.20 jakautuminen ryhmään osallistujamäärän mukaan

Työpajaryhmän aiheet:

- työhyvinvointia edistävät tekijät
- työhyvinvointia heikentävät tekijät
- tekijät, joihin henkilö voi itse vaikuttaa.

Klo 14.20 lopetus ja palautelomakkeiden jakaminen.

Klo 14.30 kahvit ja osallistujat palauttavat palautelomakkeet ennen kuin poistuvat.

Taulukko 1. Hakutulokset tietokannoista

Tietokanta	Hakusanat ja hakutyyppi	Tulokset	Hyväksytyt
Samk Finna	Henkilöstön or hyvinvointi	324	-
	kokemukset or työhyvinvointi	19	-
	Työhyvinvointi	175	2
Medic	Työhyvinvointi	0	
Theseus	Työhyvinvointi or hyvinvointi or covid-19 or hoitotyö	83	1
	Työhyvinvoinnin or työkalut	64	-
Melinda	työhyvinvointi or	504	-
	hoitaja	140	-

Taulukko 2. tutkimustulostaulukko

Tekijä(t), vuosi, maa	Tutkimuksen tarkoitus	Kohde-ryhmä	Käytetyt menetelmät	Keskeiset tulokset
1 Anttila, E. 2021. Vastasyntyneiden teho- ja tarkkailuosastolla vuorotyötä tekevien sairaanhoitajien työhyvinvointi ja työssäjaksaminen	tarkoituksena oli kuvata ja selvittää sairaanhoitajien kokemuksia omasta työhyvinvoinnista sekä työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä	Vastasyntyneiden teho- ja tarkkailuosastolla vuorotyötä tekevät sairaanhoitajat	Opinnäytetyön kehittämismenetelmänä käytettiin toimintatutkimusta sekä Interventioina opinnäytetyössä käytettiin Learning café työpajoja	saatujen palautteiden perusteella työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta keskusteleminen koettiin tärkeäksi. Tulosten perusteella sairaanhoitajat kuvasivat unen laadun ja määrän vaikuttavan jaksamiseen kotona ja töissä. Työpäivän aikana kuormittavaksi tekijöiksi sairaanhoitajat kokivat resurssien puutteen, työyhteisön ilmapiirin, ammatillisen osaamisen sekä ammatillisen itsetunnon.
2 Kyllönen, E. 2019. Hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista kirurgian ja sisätautien osastolla	Tarkoituksena oli selvittää hoitajien työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia edistäviä ja heikentäviä tekijöitä. Tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää hoitajien työhyvinvointia edistätessä.	Haastateltiin yhteensä viittä sairaanhoitajaa ja yhtä läihoitajaa	kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Tutkimuksen aineisto kerättiin teemahaastattelun avulla. Tutkimusaineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.	Tutkimustulosten mukaan hoitajat pitivät työhyvinvointia edistävinä asioina työn, kodin ja vapaa-ajan tasapainoa. Myös hyvä ilmapiiri ja työyhteisö sekä oma asenne ja varmuus työtä kohtaan olivat hoitajien mielestä työhyvinvointia edistäviä asioita.

<p>3. Lampinen, M. 2013. FYYSISEN TYÖHYVINVOINNIN MERKITYS TYÖNTEKIJÖILLE</p>	<p>Tarkoituksena oli saada tietoa, miten hoitokotien työntekijät kokevat fyysisen kunnonjät. merkityksen työhyvinvointiin ja miten työnantaja voi siinä heitä tukea sekä miten työntekijät kokivat Pohjois-Karjalan kansanterveydenkeskuksen Väestöterveyttä yhteistyöllä -hankeen vaikuttavan fyysiseen työhyvinvointiin.</p>	<p>Annalakodit Oy:n ja Hoitokoti Annala T:mi Mirja Uutelan työntekijät.</p>	<p>Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Lampinen käytti kyselylomaketta, joka jaettiin vakituksessa työsuhteessa oleville työntekijöille.</p>	<p>Kyselyyn oli vastannut 24 työntekijästä 22 työntekijää. Vastausprosentti oli ollut 91,6%. Tutkimuksen tuloksista oli käynyt ilmi, että fyysisellä kunnolla on merkitystä työhyvinvointiin, tämä oli käynyt ilmi vastauksista sekä kyselyssä nousi esille, miten työnantaja voisi jatkossa tukea fyysistä työhyvinvointia kuntosetelein ja ergonomiakoulutuksella</p>
---	--	---	--	---

Työpajat

- Järjestimme kesäkuun lopulla työpaikallanne kolme työpajaa
- Osallistujien määrä työpajoissa oli 14 hlöä
- Saimme paljon vastauksia, jotka olemme koonneet tähän esitykseen
- Sekä poimimme keskustelun ja vastauksien perusteella muutamia ratkaisukeskeisen asian
- Työpajojen aiheet oli jaoteltu kolmeen osa alueeseen

Asioita, jotka edistävät työhyvinvointia

- Lisää työajan ulkopuolista toimintaa/yhdessä oloa
- Yhteiset pelisäännöt ja niihin sitoutuminen
- Arvostaminen työssä: ei ole yhtä oikeaa tapaa
- Jokainen sitoutuisi työhön: Ollaan yhtä perhettä, hoidetaan meidän potilaitamme ja töihin tullaan töitä tekemään
- Erilaiset/vaihtelevat työvuorot ja työkaverit
- Fyysisen työkyvyn tukeminen unohtamatta psyykkistä tukemista esim. ergonomia, työnohjaus (ammattilaisen /ulkopuolisen toimesta, matalankynnyksen toimintaa ja toiminta olisi säännöllistä)
- Kehittämispäivät ja tyhy päivät erikseen

Lisää edistäviä tekijöitä

- Sama päämäärä ja tavoitteet
- Selkeät toimintatavat
- Pysyvyys ja jatkuvuus
- Esimiesten yhteistyö
- Toimiva tiedonkulku
- Osastopalaverit ja yhteiset keskustelut
- Palautuminen
- Suvaitsevaisuus/Avoimuus
- Tasavertainen kohtelu esimiehet, käytänteet
- Monipuolinen tietotaito

- Työnohjaus
- Huumori
- Osaamisen arvostus
- Osa-aikatyön mahdollisuus
- Palkankorotus
- Työkaverit
- Autonominen työvuorosuunnittelu
- Luotettavuus/Luottamus
- Ammattitaito
- Yhteishenki

Heikentävät tekijät

- Asenneongelmat
- Johtajan/Johtajien rooli; nyt epäselvyyttä - toivotaan jämäkämpää otetta
- Nimetty perehdyttäjä ja heille/hänelle RIITTÄVÄSTI aikaa myös perehdyttää
- Lääkäreiden epäselvät toimintatavat; myös heille yhtenäistä linjaa ja pelisääntöjä
- Ergonomia, työturvallisuus, potilasturvallisuus, paloturvallisuus
- Työnkuormittavuus fyysinen ja psyykinen
- Aitoo arvostusta ei tule riittävästi (Johdolta/työtoverit)
- Tautotus ei onnistu
- Yhteistyö fysioterapeuttien kanssa takkuu
- Sairaslomat
- Henkilökunnan vaihtuvuus

- Kiihkeä sekavuus
- Esimiesten tasevyyteisuus
- Epäselvät ohjeistukset
- Hoitajien liiallinen vastuu osaston toiminnan järjestämisessä
- Yhteisen kuuluttamattomuus tai haluttomuus
- Työnopealla puuttuminen
- Eri tavoitteet ja päämäärät
- Työnkierto on rakottaminen
- Huono tiedonkulku
- Tilat puuttuva välineistö, rikkiiniset laitteet
- Työohjauksen puute
- Esimiesten tietämättömyys osaston työstä ja paineista
- COVID-19
- Yhteisten käytönteiden luominen hidasta ja turhaa aikaa seko eräisiä vireitä
- Henkilöstö vai
- Ammattivibrien välinen hierarhia
- Musien työtökkiöiden vaikutus säästä mukaan perehdytys välia
- ammattitaidon vähättely kollegoiden kesken
- Riski virheisiin kiikeen vuoksi
- Tiloin kesken kommunikation puute

Asioita, joihin voi itse vaikuttaa

Omasta kunnosta pitää hyvää huolta (kokonaisvaltaisesti; uni, ravitsemus, terveys)

Vapaa ajalla ei mieti työasioita

Asenne; miten tulet töihin, miten teet töitä

Toisten ja itsensä arvostaminen

Halu säilyttää uuden oppimisen ihanaus

Pysytään ikuisesti nuorena ja notkeana

Ollaan omia itseämme ja aitoja

Nauretaan ja itketään

Annetaan tilaa

Kuuntelemisen taito

Peeilin katsominen





- [Positiivisuus/ Ajattelu](#)
- [Kärsivällinen](#)
- [Tiedonkulkuun](#)
- [Oman ammattitaidon ylläpitäminen](#)
- [Itsestä huolehtiminen](#)
- [Tasapaino työn ja vapaa ajan välillä](#)
- [Liikunta](#)
- [Hyväruoka parempi mieli](#)
- [Armollisuus itseä kohtaan](#)
- [oman työn arvostus](#)
- [Kehitysmuutos](#)
- [Lista suunnittelu](#)
- [Työkaverit](#)
- [Kommunikointi](#)

Mikä siis ratkaisuksi...?

Työnohjaus; sille koettiin olevan suuri tarve. Työntekijät saavat siellä keskustella vapaasti, kuten nyt työpajassakin. Tämähän tunnetusti edistää työhyvinvointia ja jaksamista.

Yhteiset selkeät linjaukset; sekä potilaiden vastaanottamisen kriteereissä, että lääkäreiden toiminnassa. Toteuttavissa esim. sähköpostilla & "huoneen taululla".

Koulutuksia lisää; keskusteluissa nousi esiin esimerkiksi ergonomiakoulutukset. Terve työntekijä jaksaa paremmin!

Esimiesten; Tuli ilmi, että esimiesten tietoisuus käytännön kiireestä ja jaksamisen hankaluudesta on ehkä hieman vajainen. Myös vilpitöntä kasvotusten tapahtuvaa kiitosta kaivattaisiin enemmän.

LOPUKSI

- Opinnäytetyö pitäisi valmistua joulukuuksi
- Valmiin työn lähetämme osastolle ja se on myös luettavissa Theseuksessa.
- Kysymyksiä tai kommentteja?

KIITOS!! :)