



Hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin lisääminen ja edistäminen

Randelin Hathaikan
Samateh Johanna
Storgårds Katarina

2019 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin lisääminen ja edistäminen.

Randelin, Hathaikan
Samateh, Johanna
Storgårds, Katarina
Sairaanhoitajakoulutus
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2019

Randelin Hathaikan, Samateh Johanna & Storgårds Katarina

Hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin lisääminen ja edistäminen.

Vuosi 2019

Sivumäärä 67

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli edistää erään sairaalan vuodeosaston työntekijöiden hyvinvointia. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa hyvinvointiin liittyvät työpajat, joiden tavoitteena oli tuoda keinoja kyseessä olevan vuodeosaston hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Opinnäytetyössä tarkastellaan työhyvinvointia ja työhyvinvointiin liittyviä käsitteitä, siihen vaikuttavia tekijöitä ja sen haasteita. Lähteinä on käytetty tutkimuksia, tieteellisiä lehtiä ja artikkeleita sekä tieteellistä kirjallisuutta, lakeja ja säädöksiä. Eri tietokannoista etsittiin ja valittiin englannin- ja suomenkielisiä tutkimuksia. Tutkimukset valittiin kohderyhmän näkökulmasta siten, että ne vastasivat asetettuihin tutkimuskysymyksiin.

Opinnäytetyön toteutus oli toiminnallinen ja menetelmänä käytettiin kuvailevaa kirjallisuuskatsausta. Aineiston analyysimenetelmänä oli teemoittelu. Opinnäytetyön tarkoituksena olevien työpajojen sisältö suunniteltiin teoreettisen viitekehyksen ja kirjallisuuskatsauksen tulosten perusteella. Työpajat sisälsivät mindfulness-harjoituksen, voimavarakartan tekemisen ja yhteisten pelisääntöjen päivytyksen sekä yhteisen kahvihetken. Työpajat järjestettiin kahtena päivänä.

Palaute työpajoista kerättiin palautekyselyllä. Kysely täytettiin anonymisti, joten palautekyselyn tulokset on laskettu 24 työntekijän mukaan. Suurin osa työntekijöistä koki työpajojen kaikki osiot hyödyllisiksi työhyvinvoinnin kannalta. Pelisäännöistä syntyvää keskustelua kuvailtiin mukavaksi, rakentavaksi, hyväksi ja oikeaksi. Suurin osa työntekijöistä kokee yhteiset kahvihetket työpäivän aikana tärkeiksi työhyvinvoinnin kannalta.

Työpajoissa käytyjen keskustelujen perusteella voidaan todeta, että mindfulness tuo mielenrauhaa, mutta harjoitusten tulisi olla pidempiä ja säännöllisempiä. Työntekijät löysivät voimavaransa ja työpajoissa heräsi hyvää keskustelua pelisäännöistä. Keskusteluissa nousi ilmi, että työyhteisössä toimii yhteistyö, työparityöskentely ja joustavuus. Suurimman osan mielestä työrauha, potilasjako, kielen- ja äänenkäyttö eivät toimi osastolla. Kehitysehdotuksina nousi muun muassa avoimuus ja sovitusta säännöistä kiinni pitäminen.

Opinnäytetyössä onnistuttiin saattamaan teoretieto käytäntöön ja muokkaamaan siitä tiivis toteutus työpajojen sisältöön. Työhyvinvoinnin ja sen kehittämisen kannalta työpajan sisältö tuki työntekijän hyvinvointia juuri työntekijän omista lähtökohdista ja vaikutusmahdollisuuksista.

Asiasanat: työhyvinvointi, hoitohenkilöstö, työpajat

Randelin Hathaikan, Samateh Johanna & Storgårds Katarina

Increasing and promoting the well-being of nursing staff.

Year	2019	Pages	67
------	------	-------	----

The aim of this thesis was to promote well-being of the health-care personnel in a hospital ward. The purpose of this study was to organize well-being workshops, which aimed to provide methods for improving well-being of the health-care personnel at this ward.

The thesis examines well-being at work and its related concepts, the factors affecting and the challenges. The sources utilized include research, scientific journals and articles, scientific literature, laws and regulations. Different databases were used to search and find English and Finnish language research. Then the researches were selected based on their ability to answer the research questions.

The thesis is functional, and its method was descriptive literature review. Thematic design was used as the analysis method. The workshops were designed based on theories and literature reviews. The workshops consisted of mindfulness practice, empowerment, updating of the ward's ground rules and a coffee break. The workshops were arranged during two days.

The feedback from workshops was collected with a feedback questionnaire. The survey was filled anonymously, so the result from the feedback questionnaire has been calculated from 24 employees. The majority of the employees found all parts of the workshops useful considering well-being at work. The discussion of the ward's ground rules was described as nice, constructive, good and correct. Most of the employees considered common coffee breaks as important considering the well-being at work.

Based on the discussion in the workshops, mindfulness brings peace of mind, but the sessions should be longer and more regular. The employees found their strengths and the workshop awoke good conversation about the ward's ground rules. The discussions revealed that in work community collaboration, pairwork, and flexibility are successful. Most of the employees think that peaceful work environment, the patient/work division, proper language and use of the voice are not realized on this ward. The development proposals that emerged include work transparency and commitment to ward rules.

The thesis succeeded to connect the theory into practices and modify them into workshop's contents. From the point of view of well-being at work and its development, the contents of the workshops supported the employee's well-being from their own perspective and possibility to influence.

Keywords: well-being at work, health-care personnel, workshops

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Tarkoitus ja tavoite	7
3	Työhyvinvointi	8
3.1	Työhyvinvointiin vaikuttavat ja liittyvät käsitteet.....	8
3.2	Työhyvinvoinnin portaat	10
3.3	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	14
3.3.1	Vapaa-aika ja työntekijä itse	14
3.3.2	Työvuorot ja työnjako.....	14
3.3.3	Mindfulness.....	15
3.3.4	Työympäristö, työyhteisö ja kollegiaalisuus.....	16
3.4	Työhyvinvointia heikentävät tekijät.....	17
3.4.1	Työhyvinvoinnin haasteita	17
3.4.2	Työyhteisön ongelmatekijät.....	17
3.4.3	Huono työilmapiiri	17
3.5	Työyhteisöön vaikuttaminen	18
3.5.1	Positiivinen psykologia ja voimavaramallit	18
3.5.2	Ristiriidoista ratkaisuihin	19
3.5.3	Kohti innostunutta työyhteisöä.....	20
3.6	Ryhmän ohjaaminen	21
4	Menetelmät ja toteutus	23
4.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	23
4.2	Kirjallisuuskatsaus menetelmänä	24
4.3	Tiedonhaku, otos ja aineiston kerääminen.....	25
4.4	Aineiston analyysi.....	28
5	Tulokset	30
5.1	Kirjallisuuskatsauksen tulokset.....	30
5.2	Työpajojen toteutus.....	33
5.3	Palautekyselyn tulokset.....	37
5.3.1	Tulosten tarkastelu	37
5.3.2	Palautekyselyn kommenttien tarkastelu	38
6	Johtopäätökset	41
6.1	Etiikka.....	41
6.2	Luotettavuus.....	42
6.3	Pohdinta	44
6.4	Arviointi	46
	Lähteet	47

Kuviot	52
Taulukot	52
Liitteet.....	52

1 Johdanto

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito lisäävät työhyvinvointia. Työhyvinvoinnilla on vaikutusta työssä jaksamiseen. Kun hyvinvointi lisääntyy, niin myös työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen lisääntyvät sekä sairaspotilaat vähenevät. (Sosiaali- ja terveysministeriö.) Hyvinvoiva työyhteisö on työpaikan kilpailukykyyn suoraan yhteydessä. Sillä on merkitystä työpaikan ja organisaation maineeseen ja sitä kautta työyhteisön houkuttelevuuteen. Hyvinvoiva työyhteisö on myös yritykselle tuottoisampi ja työhyvinvointiin panostava organisaatio saa tutkitusti parempaa tulosta aikaan. (Työhyvinvointi 2019.)

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli tuottaa työhyvinvointityöpajat erään sairaalan vuodeosaston hoitohenkilökunnalle. Opinnäytetyön toteutus on toiminnallinen, jonka tuotoksena syntyvät työpajat, joilla tavoiteltiin työyhteisön hyvinvointia. Opinnäytetyön tavoitteena oli edistää vuodeosaston työntekijöiden työhyvinvointia.

Opinnäytetyön toteutus on toiminnallinen ja sen menetelmänä on kirjallisuuskatsaus. Työhyvinvointiin liittyvät työpajat on suunniteltu opinnäytetyön teorian ja kirjallisuuskatsauksen tulosten perusteella. Työpajojen ajatuksena oli tuottaa työyhteisölle ideoita työhyvinvoinnin edistämiseen.

Opinnäytetyön ajatuksena ei ollut esimiestyöhön vaikuttaminen vaan ajatuksena oli, että opinnäytetyö tarkastelee työhyvinvointia työntekijän vaikutusmahdollisuuksien näkökulmasta ja sisällyttää vastuun työhyvinvoinnista työntekijälle itselleen. Opinnäytetyö lähestyi työhyvinvointia laajalta alalta työntekijän itsestä huolehtimisen näkökulmasta.

2 Tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli edistää vuodeosaston työntekijöiden työhyvinvointia. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa hyvinvointiin liittyvät työpajat, joiden tavoitteena oli tuoda keinoja kyseessä olevan vuodeosaston hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin parantamiseksi. Opinnäytetyö on kirjallisuuskatsaus työhyvinvoinnista ja sen toteutus on toiminnallinen. Kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymykset ovat mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin ja miten työhyvinvointia voidaan parantaa työntekijöiden näkökulmasta. Tässä opinnäytetyössä käytettiin tietoperustana tutkimuksia, tieteellisiä lehtiä ja artikkeleita sekä tieteellistä kirjallisuutta, lakeja ja säädöksiä.

Tämän opinnäytetyön toimintaympäristössä hoidetaan muun muassa yleiskirurgian, virtsaelin-kirurgian, maha- ja suolistoa alueen leikkauspotilaita, plastiikkakirurgian, korva-, nenä ja kurkkutautien leikkauspotilaita sekä haava, tutkimus- ja tulehduspotilaita. Osastolla tehdään myös

lonkan sekä polven tekonivelleikkaukset, selkäleikkaukset sekä reisiluunkaulan ja reisiluun murtumaleikkaukset. Opinnäytetyö koskee kyseisen osaston hoitohenkilökuntaa, ei koko sairaalan. Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat työtyytyväisyys, työmotivaatio, työn imu, työsitoutuneisuus, työstressi ja työuupumus.

3 Työhyvinvointi

Hyvinvointi tarkoittaa sitä, että kokee olevansa terve, onnellinen ja menestynyt. Siihen kuuluvat hyvä mielenterveys, kunnan tyytyväisyys elämään ja tarkoituksen tai päämäärän tunne. Yleisesti ottaen, hyvinvointi tarkoittaa sitä, että tuntuu hyvältä. Davisin mukaan hyvinvointi on jaettu viiteen tyyppiin: emotionaalinen, fyysinen, sosiaalinen, työpaikan ja yhteiskunnallinen hyvinvointi. Ensimmäisenä on emotionaalinen hyvinvointi, joka tarkoittaa kykyä harjoittaa stressihallintatekniikkaa, olla joustava ja tuottaa tunteita, jotka johtavat hyviin tunteisiin. Toisena on fyysinen hyvinvointi, joka tarkoittaa kykyä parantaa kehon toimintaa terveellisen ruokailun ja hyvien liikuntatottumusten avulla. Kolmantena on sosiaalinen hyvinvointi, joka tarkoittaa kykyä kommunikoida, kehittää mielekkäitä suhteita toisiin ja ylläpitää tukiverkostoa, joka auttaa voittamaan yksinäisyyden. Neljäntenä on työpaikan hyvinvointi, joka tarkoittaa kykyä tavoitella kiinnostuksen kohteita, arvoja ja päämääriä saavuttaakseen ammatillista merkityksellisyyttä, onnellisuutta ja rikkautta. Viidentenä on yhteiskunnallinen hyvinvointi, joka tarkoittaa kykyä osallistua aktiivisesti kukoistavaan yhteisöön, kulttuuriin ja ympäristöön. (Davis 2019.)

Työhyvinvointi tarkoittaa, että työpaikka on turvallinen, terveellinen ja tuottava. Työpaikka myös sijaitsee hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät kokevat, että heidän työnsä on mielekästä ja palkitsevaa sekä tukee heidän elämänhallintaansa. (Työhyvinvointi 2019.) Työhyvinvointi voi tarkoittaa eri asioita jokaiselle ihmiselle, esimerkiksi onnistumista ja ylpeyttä työstään, jatkuvia uusia haasteita, uuden oppimista, hyviä työvälineitä ja hyvää työterveyshuoltoa, merkityksellistä työtä ja arvostuksen tunnetta. Myös työssä jaksaminen ja viihtyminen, yrityksen kilpailukyky ja asetettujen tavoitteiden saavuttaminen ovat tärkeitä. Työhyvinvointi on ihmisten kokema olo työpäivän aikana. Työhyvinvointi ei ole konkreettinen asia ja se on vaikea käsitellä. (Ojala & Ahonen 2005, 27.)

Työhyvinvoinnin vastakohta on pahoinvointi. Se on yksilöllinen, negatiivinen ja kokemuksellinen jäsennys työtilanteesta. Pahoinvointi tulee yksilön ominaisuuksista, kuten asenteista, reaktiotavoista, temperamentista sekä yksilön elämänhistoriasta ja myös psyyken historiasta, esimerkiksi Suomessa sotasukupolvien oletettavasti traumaattisesta kokemusmaailmasta. (Pietikäinen & Turunen, 2010.)

3.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat ja liittyvät käsitteet

Työtyytyväisyys tarkoittaa, että työ tuo tekijälleen tyydytystä ja työ tuntuu merkitykselliseltä. Työntekijä voi kokea saavuttavansa päämäärän työsuorituksellaan ja työtehtävät

edellyttävät työntekijältään riittäviä kykyjä. Lisäksi työtyytyväisyys koostuu tilanteesta, jossa työntekijä saa saatettua työtehtävän alusta loppuun itsenäisesti ja saa myös työstään palautetta. (Grönfors, Sinervo & Elovainio 2001, 230.)

Työsitoutuneisuus voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen. Niitä ovat affektiivinen eli tunteenomainen sitoutuminen, normatiivinen sitoutuminen ja laskelmoiva sitoutuminen. Normatiivinen sitoutuminen tarkoittaa sääntöjen noudattamisen omaista sitoutumista. Laskelmoivalla sitoutumisella tarkoitetaan sitä, että työntekijä sitoutuu työnantajaan tehden vaadittavat työsuoritukset ja hänellä on riittävät alaistaidot. Työsitoutuneisuus vaikuttaa työntekijän kykyyn sitoutua ja pysyä työssään. Hyvä työntekijän työsitoutuneisuus parantaa työtulosta ja sitoutuneet työntekijät pysyvät todennäköisesti työnantajan palveluksessa. (Allen & Meyer 1990, 8.)

Moveo on motivaation latinankielinen kantasana, joka viittaa liikkumiseen. Sitä, mikä laittaa ihmisen liikkeelle, pyrkimään kohti päämäärää, kutsutaan motivaatioksi. Ihminen olisi paikoilleen jähmettynyt ilman motivaatiota. Työntekijöiden motivointi onkin yksi isoimmista haasteista johtamisessa. Työntekijöitä motivoimalla saadaan heidät työskentelemään hankalissakin olosuhteissa mahdollisimman tehokkaasti. Motivaatio liitetään usein tehokkaan työnteon lisäksi positiivisiin tunteisiin, kuten ilo, into ja viireys. Motivoitunut työntekijä suhtautuu tekemiseensä innolla sekä ilolla laadukkaan ja tehokkaan työskentelyn lisäksi. Motivoitunut työnteko ei siis ole vain tehokasta työntekoa. Motivoituneena työntekijä suorittaa työnsä paremmin ja lisäksi vielä nauttiikin siitä. Tästä seuraa positiivinen pyörre, jossa motivaatio lisää työn iloa ja ilo motivaatiota. Jo Goethen sanoin: ” Joka tekee ilolla ja iloitsee siitä, mitä hän on saanut tehdyksi, hän on onnellinen”. On kuitenkin hyvä muistaa, että eri asiat vaikuttavat eri ihmisten motivoitumiseen. Jokaisella on erilainen motivoivien asioiden kokonaisuus. Kenenkään ei tarvitse motivoitua samoista asioista kuin muut, eikä kukaan voi olettaa, että häntä motivoivat asiat motivoivat myös muita. (Rasila & Pitkonen 2010, 5-6, 12.)

Motivaatio voidaan jakaa myös ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio tarkoittaa, että ihminen kokee toiminnan itsensä palkitsevana ja saa mielihyvää. Tämä riippuu omista arvoista. Palkitseva ympäristö ja palautteet muodostavat ulkoisen motivaation, esimerkiksi arvosanat, raha ja keuhut, joilla on välinearvo. (Motivaatio saa liikkeelle 2019.)

Innostus perustuu ihmisen sisäiseen motivaatioon, ja se on henkilökohtainen ominaisuus sekä tapa suhtautua työhön. Se on myönteisiä tunteita, iloa ja tyytyväisyyttä. Se ei ole riippuvainen asemasta, työvuosien määrästä tai iästä. Jos työpaikan kulttuuri sallii, yksittäisen työntekijän innostus voi levitä koko työyhteisöön. Innostus suojaa työntekijää työssä leipiintymiseltä ja kyynistymiseltä sekä turhautumiselta ja arvovistiriidoilta. (Jaakkola 2019, 20-21.)

Työn imulla tarkoitetaan työhön liittyvää innostusta ja iloa. Se on myönteinen tunne- ja motivaatiotila työssä. Työn imua kokeva työntekijä kokee työnsä mielekkääksi, nauttii työstään ja

lähtee mielellään töihin. Tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen ovat työn imuun liittyviä hyvinvoinnin ulottuvuuksia. (Työn imu 2019.) Työn imu on pysyvä tila, jolle on ominaista tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus tarkoittaa energisyyttä, sinnikkyyttä ja ponnisteluhalua. Omistautumisen voi nähdä intona ja ylpeytenä työstä. Uppoutuminen näkyy siinä, että pystyy keskittymään ja paneutumaan työhön ja aika kuluu huomauttamatta. Työn imu ei tarkoita sitä, että ihmisen muu elämä katoaa. (Pasternack 2006.)

Työstressistä puhutaan silloin, kun työntekijä tuntee itsensä kykenemättömäksi selviytymään vaatimuksista ja odotuksista, joita häneen kohdistuu. (Stressi ja työuupumus 2019). Ihminen viettää työssään suuren osan valveillaoloajastaan. Työn tekeminen ei ole ainoastaan elinehto, vaan monille työ on osa identiteettiä. Työ voi olla myös tärkeä hyvinvoinnin lähde silloin, kun se on palkitsevaa ja antoisaa. Kun työstä tulee liian stressaavaa, hyvinvointi kärsii. Työstressi aiheuttaaakin moninaisia hyvinvointi- ja terveysongelmia. (Hintsan & Hintsanen 2011, 45.)

Työuupumus tarkoittaa häiriötilaa, joka on kehittynyt pitkittyneestä työstressistä. Työuupumus on vakava, krooninen ja kolmitahoinen oireyhtymä, joka kehittyy työssä. Yksilölliset tekijät, elämäntilanne ja työolosuhteet vaikuttavat työuupumuksen kehittymiseen. Työuupumuksen kehittyessä työntekijän voimavarat ehtyvät. Tämä ei ole sairaus, mutta työuupumus lisää sairastumisriskiä esimerkiksi masennukseen, unihäiriöön, päihdehäiriöön ja stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin. Lisäksi sen on todettu lisäävän tapaturmien ja työkyvyttömyyden riskiä. (Rossi 2018; Suonsivu 2012, 45.) Työuupumus on vastakohta työn imulle. Työntekijä väsy, kyynistyy ja tiputtaa itsetuntonsa maan rakoon. (Jabe 2012, 12.)

3.2 Työhyvinvoinnin portaat

Rauramo (2012, 13) kuvaa Abraham Maslowin (1943) tarvehierarkiaa, jonka mukaan on olemassa viisi perustarpeeksi kutsuttavaa tavoitetta. Nämä viisi tarvetta ovat fysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Maslowin motivaatioteorian (1943) mukaan nämä ihmisen perustarpeet muodostavat hierarkian, jossa ylimpänä tavoitteena ja eettisenä ihanteena on itsensä toteuttamisen motiivi. Maslowin mukaan halu saavuttaa tai ylläpitää erilaisia olosuhteita näiden tarpeiden taustalla on ihmiselle tyypillistä.

Työhyvinvoinnin portaat -malli on luotu kehittämään yksilön omaa, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia porrastamalla pohjautuen Maslowin teoriaan. Portaissa on kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön sekä kyseisten tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Työhyvinvoinnin portaiden -mallia luodessa vertailtiin ja hyödynnettiin jo olemassa olevia malleja työkykyä ylläpitävästä toiminnasta ja työhyvinvoinnin edistämisestä sekä niiden määritelmiä yhdistäen näiden sisältöä Maslowin tarvehierarkian mukaisesti. Portaat on nimetty osin uudelleen työelämään sopivimmiksi; terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. (Rauramo 2012, 13.) Työsopimuslaki (2001/55) turvaa sekä työnantajaa että työntekijää.

Tämä laki sisältää työnantajan velvollisuudet tasapuoliseen kohteluun ja syrjäntäkieltoon, työturvallisuuteen, työnteon keskeisten ehtojen selvitykseen ja palkan maksamiseen. Kyseinen laki sisältää myös työntekijän velvollisuudet liittyen työturvallisuuteen, kilpailevaan toimintaan ja liikesalaisuuksiin. Näiden lisäksi työsopimuslaki turvaa työntekijän oikeuden perheväpääisiin ja sisältää lomauttamisen ehdot ja yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä ja purkamisesta sekä työsopimuksen irtisanomisperusteista.

Työhyvinvoinnin portaissa kohta terveys (Kuvio 1) on tärkeänä pidetty arvo kaikkialla maailmassa. Se on voimavara, jota pystyy ja kannattaa vaalia terveellisten elämäntapojen avulla eli liikunnalla, terveellisellä ravinnolla, tupakoimattomuudella, riittäväällä unella ja levolle sekä kohtuullisella alkoholin käytöllä. (Rauramo 2012, 25-27.) Maailmaterveys järjestö WHO (2019) määrittelee terveyden täydellisenä fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilana, ei ainoastaan sairauden puuttumisena. Terveys on arvokas asia. Terveenä ihminen voi oppia, työskennellä ja tukea itseään sekä perhettään. Sairaana ihminen kamppailee, jolloin perhe ja yhteisöt jäävät. (WHO 2018.) Terveysteen sijoittaminen sekä tietoinen voimavarojen kohdentaminen ja terveyden taustatekijöihin vaikuttaminen on terveyden edistämistä. Työpaikalla tämä tarkoittaa henkilöstön terveyden ja toimintakyvyn lisäämistä sekä kansantautien, ennen aikaisten eläkkeiden, työhön liittyvien sairauksien, tapaturmien ja muiden terveysongelmien vähentämistä. Työntekijä itse voi siis vaikuttaa omaan terveyteen terveellisillä elämän tavoilla. Työnantaja tai organisaatio voi vaikuttaa terveyteen huomioimalla työnkuormittavuuden sekä tarjoamalla työpaikkaruokailua ja työterveyshuoltoa. Terveyttä pystytään arvioimaan erilaisilla kyselyillä, terveystarkastuksilla, fyysisen kunnan mittauksella, kuormittavuuden arvioinnilla ja työpaikkaselvityksellä. (Rauramo 2012, 25-27.) Työterveyshuoltolaki (2001/1383) sisältää säädökset työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä säädökset työterveyshuollon sisällöstä ja sen toteuttamisesta. Lain tarkoituksena on edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa.

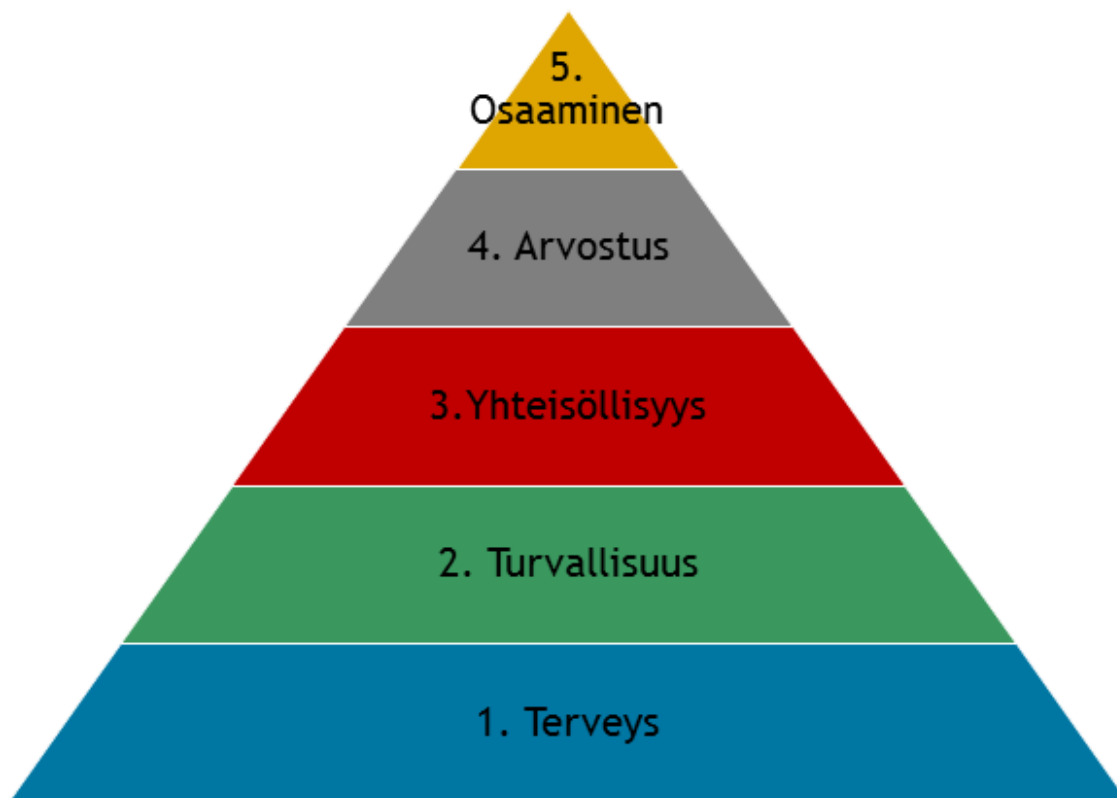
Työhyvinvoinnin portaiden kohta turvallisuus (Kuvio 1) ei ole ainoastaan perustarve, vaan se on myös perusoikeus yhteiskunnassa sekä työssä. Töistä kotiin palaaminen terveenä on jokaisen työntekijän oikeus. Työntekijän ei kuulu kärsiä työtapaturmista, työperäisistä sairauksista, kiusaamisesta, häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Toimeentulo ja työsuhteen pysyvyys on myös osa työntekijän kokemaa turvallisuutta. Työhyvinvointi ja työn tuloksellisuus kärsii, jos työntekijä joutuu kokemaan pelkoa ja jatkuvaa epävarmuutta. Oleellista turvallisuudessa työympäristössä on se, kuinka koko henkilöstö on sitoutunut turvallisiin työ- ja toimintatapoihin ja, kuinka se näkyy arjessa sekä toiminnan suunnittelussa ja kehitystoiminnassa. Turvattomuus pystytään jakamaan taloudelliseen, poliittiseen, orientaatioon liittyvään sekä henkilökohtaiseen turvattomuuden tunteeseen. Työntekijä itse pystyy vaikuttamaan turvallisuuden kiinnittämällä huomiota turvallisiin, ergonomisiin ja sujuviin työ- ja toimintatapoihin.

Työnantaja tai organisaatio pystyy vaikuttamaan turvallisuuteen työsuhteen pysyvyydellä ja työolosuhteilla. Turvallisuutta voidaan arvioida tilastoilla, riskien arvioinnilla ja auditoinnilla. (Rauramo 2012, 69-70.) Työturvallisuuslaki (2002/738) määrittelee tarkemmin työntekijän oikeudet ja velvollisuudet turvalliseen työntekoon. Lain mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan on annettava työntekijöille riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista. Työntekijän puolestaan on noudatettava työnantajan määräyksiä ja ohjeita sekä työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä, siisteyttä, huolellisuutta ja varovaisuutta. Lain mukaan työpaikalla työntekijän on vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaisi heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

Työhyvinvoinnin portaiden kohta yhteisöllisyys (Kuvio 1) on tärkeä voimalähde yksilölle ja ihmissuhteet työssä on oleellinen osa työhyvinvointia sekä työmotivaatiota. Yksilö ja hänen persoonallisuutensa kukoistavat hyvässä työyhteisössä. Sosiaalinen tuki lieventää elämässä esiintyviä paineita ja sen saaminen töissä onkin työssä jaksamisen kannalta tärkeää. Hyvä ja toimiva työyhteisö rakentuu suurilta osilta luottamuksen varaan. Työntekijä itse pystyy vaikuttamaan yhteisöllisyyteen joustavuudella, erilaisuuden hyväksymisellä ja kehitysmuotoisyydella. Työnantaja tai organisaatio puolestaan pystyy vaikuttamaan yhteisöllisyyteen huolehtimalla työyhteisöstä, hyvällä johtajuudella ja verkostojen kautta. Yhteisöllisyyttä pystytään arvioimaan työtyytyväisyys-, työilmapiiri- ja työyhteisötoimivuus kyselyillä. (Rauramo 2012, 103-105.)

Itsetunnon kehittymiselle ja säilymiselle arvostuksen kokeminen ja saaminen on perusedellytys. Se miten työntekijä arvostaa itseään ja työtään vaikuttaa työyhteisön, esimiehen ja läheisten osoittamaan arvostukseen. Arvostus onkin työhyvinvoinnin portaiden kohta 4 (Kuvio 1). Maslowin mukaan arvostuksen tarve voidaan jakaa kahteen osaan, sosiaaliseen arvostukseen ja itsearvostukseen. Status, kuuluisuus, kunnia, tunnettuus, huomiointi, maine, kunnioitus, kunnollisuus ja dominoiva käytös liittyvät oleellisesti sosiaaliseen arvostukseen. Luonteen lujuus, tavoitteiden saavuttaminen sekä riittävyden, riippumattomuuden ja kunnioituksen tunne ja kokemus puolestaan ovat itsearvostuksen osa-alueita. Työntekijä itse pystyy vaikuttamaan arvostuksen saamiseen työelämässä olemalla aktiivinen organisaation toiminnassa ja kehittämisessä. Työnantaja tai organisaatio puolestaan voi osoittaa arvostusta työntekijälle antamalla palautetta ja palkitsemalla, omalla toiminnallaan sekä kehityskeskustelujen kautta. Arvostusta voidaan arvioida työtyytyväisyyskyselyillä, kehityskeskusteluilla, työilmapiirimittauksella sekä erilaisten tulosten kautta. (Rauramo 2012, 123, 143.)

Viimeinen tarve on itsensä toteuttamisen tarve. Työhyvinvoinnin portaissa se on nimetty osaamiseksi (Kuvio 1). Maslow ajattelee, että ihminen haluaa jatkuvasti kehittää älykkyyttään, haastaa ympäristöään ja tuottaa uutta tietoa. Maslow jakaa itsensä toteuttamisen tarpeen älyllisiin ja esteettisiin tarpeisiin. Tämä viides tarve rakentuu edellisten tarpeiden päälle. Itsensä toteuttamisen tarve perustuu työntekijän haluun olla parempi ja enemmän, intohimoon kokeilla ja ylittää rajoja. Työntekijä haluaa löytää itsestään uusia kykyjä ja puolia sekä ulottuvuuksia. Lisäksi työntekijä haluaa nauttia älyllisistä haasteista, oivalluksista ja uuden oppimisesta sekä kehittyä ihmisenä. Ihminen voi maksimoida kykynsä sekä etsiä rauhaa, tasapainoa ja esteettisiä kokemuksia, kun tarpeet on tyydytetty. Oleellista hyvinvoinnin kannalta on se, että työ vastaa yksilön ominaisuuksia ja on sopivan haastavaa sekä odotukset ovat kohtuullisia. Työntekijä itse pystyy vaikuttamaan omaan osaamiseen oman työn hallitsemisella, aktiivisuudella ja osaamisen ylläpitämisellä. Työnantaja tai organisaatio voi vaikuttaa osaamiseen sen hallinnalla, tarjoamalla mielekästä työtä ja erilaisia koulutuksia, käyttämällä luovuutta ja antamalla vapauksia. Osaamista voidaan arvioida kehityskeskusteluilla, osaamisprofiileilla, innovaatioilla ja erilaisten tulosten kautta. (Rauramo 2012, 144-145.)



Kuvio 1: Työhyvinvoinnin portaat (mukaillen Rauramo 2012, 15)

3.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

3.3.1 Vapaa-aika ja työntekijä itse

Työ on keskeinen hyvinvoinnin lähde ja oleellinen osa elämää. Työ mahdollistaa toimeentulon sekä rytmittää ja ryhdittää elämää tuoden mukanaan sosiaalisia suhteita ja mielekästä tekemistä. Yksityiselämä ihmissuhteineen, elämäntapoineen ja taloudellisin tilanteineen heijastuu työhön, minkä takia onkin vaikeata erottaa työhyvinvointia muusta hyvinvoinnista. Työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutus muodostavat työssä käyvän ihmisen hyvinvoinnin. (Rauramo 2012, 10.)

Työntekijät itse muodostavat työyhteisön, jolloin heillä jokaisella on vastuu työyhteisön toimivuudesta ja ilmapiiristä. Itsensä johtamiseen kykenevät ja sitä haluavat työntekijät ovat menestyvän ja hyvinvoivan työyhteisön perusta. Tämä itsensä johtaminen tarkoittaa muun muassa oman työn hallitsemista, omien voimavarojen tunnistamista, omasta jaksamisesta huolehtimista, kykyä kieltäytyä tarvittaessa, tasapainon löytämistä työ- ja yksityiselämän välille, omien vahuuksien tunnistamista ja hyödyntämistä sekä oman osaamisen jakamista. Näiden lisäksi itsensä johtaminen sisältää yksilövastuuisessa hoitotyössä oman työn johtamista sekä vastuun ottamista ja puolestaan tiimityöskentelyssä tiimin päätöksiin sitoutumista. Erittäin tärkeää itsensä johtamista on myös vastuun ottaminen omista teoistaan ja sanoistaan. (Mäkisalo 2003, 181.) Työntekijä voi itse vaikuttaa työn mielekkyyteen riittävällä itsetuntemuksella siten, että rakentaa työtään oman persoonallisuuden, vahuuksien ja arvojen muodostamalle maaperälle (Carlsson & Järvinen 2012, 59).

3.3.2 Työvuorot ja työnjako

Työterveyslaitos on julkaissut suositukset vuorotyötä tekeville. Tutkimuksen mukaan vuorotyön järjestys on parhaimmillaan jaettavissa seuraavasti: Aamuvuoroja kaksi, iltavuoroja kaksi ja yövuoroja kaksi, jonka jälkeen työntekijä jäisi neljän päivän vapaalle. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät toteuttivat tätä mallia vuoden ajan ja heistä 80 % halusi jatkaa mallia vuoden jälkeen. Työntekijät katsoivat mallin vaikuttavan suotuisasti työssä jaksamiseen ja palautuminen vapaaajaksolla oli riittävän ajan vuoksi mahdollinen. Myös riittävän pitkät yöunet vuorojen välillä auttavat työntekijää tutkimuksen mukaan jaksamaan työssään. Työpäivien välillä tulisi olla 14-16 tuntia ja täten iltavuorosta aamuvuoroon tulijan lepoaika olisi liian lyhyt. Tärkeää on myös muistaa tahdittaa työ siten, että päivän aikana on riittävästi taukoja. (Stressi ja työuupumus 2019.)

Vuorotyö on huonosti suunniteltuna riski hyvään ja palauttavaan uneen, jos vuorot ovat suunniteltu siten, että ne eivät palvele työntekijän tarpeita, eikä palautumiselle vuorojen välissä ole riittävästi aikaa. Riittävän pitkät vapaaajaksot ovat hyvän unen kannalta tärkeitä. Nukahtaminen ja rauhoittuminen illalla saattaa myös heikentyä, mikäli työpäivän aikana ei pysty riittävästi tauottaamaan päivää. Rauhoittuminen alkaa jo työpäivän aikana. Kahvihetki ja

keskustelu työkaverin kanssa lataa aivoja ja vaikuttaa loppupäivän työtehoon positiivisesti. Virkeä mieli omaksuu ja oppii uutta sekä pystyy käyttämään luovuutta ratkaistessaan työpäivän aikana eteen tulevia pulmia. (Stressi ja työuupumus 2019.)

3.3.3 Mindfulness

Mindfulness on keskittymistä, havainnoimista ja tietoista läsnäoloa tuomitsematta. On vankkaa näyttöä siitä, että sen avulla voidaan lievittää muun muassa kroonisista kivuista ja masennusoireista kärsivää sekä vahvistaa immunitettiin. On havaittu, että mindfulnessia paljon harjoittavilla myös stressinsietokyky paranee ja mielialaoireiden esiintyvyys vähenee. Mindfulness muokkaa aivoja ja aivoissa on pystytty kuvantamaan sekä rakenteisia että toiminnallisia muutoksia. Mindfulness-interventiot ovat tehokkaita ja ne ovat käyttökelpoisia monenlaisille ryhmille. (Raevuori 2016, 1890.)

Mindfulnessin säännöllinen harjoittaminen kasvattaa tietoista läsnäoloa, jolloin automaatio vähenee. Stressiin mindfulness vaikuttaa siten, että stressistä palautuminen nopeutuu ja akuuttiin stressiin reagoiminen vähenee. Mindfulness lisää mielen joustavuutta ja sitä kautta vahvistaa henkistä kasvua. Mindfulness-harjoituksessa pysähdytään ja suunnataan ajatukset nykyhetkeen hyväksyen, keskittyen ja tarkkaillen tuntemuksia. (Raevuori 2016, 1890.)

Wihurin (2014, 33) mukaan mindfulness-harjoittelu parantaa tarkkaavaisuutta ja vahvistaa havaitsemiseen, ajatteluun, muistiin ja tiedonkäsittelyyn liittyvää suorituskkyä. Wihurin mukaan jo 20 minuutin mittainen harjoitus viiden päivän ajan alentaa stressihormoni kortisolini määrää veressä.

Mindfulnessin juuret ulottuvat itämaihin ja se kuuluu uskonnollisiin sekä filosofisiin traditioihin. Mindfulnessin harjoittaminen ei kuitenkaan ole sidoksissa uskomusjärjestelmiin tai uskontoihin. Mindfulness katsotaan osaksi meditaatiota. Mielenkiintoinen yksityiskohta meditaation ja medicine-sana välillä on niiden yhteinen latinankielinen kantasana mederi, joka tarkoittaa parantaa, parantua, parannuskeino. (Raevuori 2016, 1890.)

Mindfulness-harjoitusten harjoittaminen lisää työhyvinvointia käytännön potilastyössä. Lisäksi se saattaa parantaa jaksamista kiireen keskellä. (Raevuori 2016, 1896.) Blewitin ym. (2015) ja Raevuoren (2016) mukaan tietoisuus omista reaktioista ja tunteista lisää myötätuntoa potilaita kohtaan ja auttaa sitä kautta koko hoitosuhdetta. Blewitin ym. (2015) tutkimuksen mukaan mindfulness-harjoitteet ovat hyödyllisiä myös sairaalaympäristössä ja niiden on katsottu lisäävän potilaskeskeisyyttä sekä hoitajan myötätuntoisuutta potilasta kohtaan. Heidän mukaansa myös aikaisemmat tutkimukset osoittavat, että työpaikalla tehtävät mindfulness-harjoitteet lisäävät työntekijöiden kognitiota ja vahvistavat positiivisia tunteita.

3.3.4 Työympäristö, työyhteisö ja kollegiaalisuus

Hyvä työympäristö on turvallinen, siten myös miellyttävä ja terveellinen. Turvallinen työympäristö edellyttää tapaturmien ennaltaehkäisyä ja hyvää suunnittelua huomioiden työntekijän toiminnan suhteessa työympäristöön. Työturvallisuutta voidaan edistää kehittämällä työympäristöä sekä ymmärtämällä ja ohjailemalla ihmisten käyttäytymistä. Työturvallisuutta kehitetään arvioimalla riskejä ja työympäristöä. (Työn imu 2019.) Tavakkolin, Asaadin, Pakpourin ja Hajiaghababaein (2015) tutkimuksen mukaan sairaanhoitajat, jotka työskentelivät ympäristössä, jossa ei ollut luonnollisia elementtejä, raportoivat mielenterveyden, hyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden pienemmiksi kuin muissa ryhmässä työskentelevät.

Työyhteisö muodostuu työntekijöistä. Työyhteisön yhdessä luodut arvot muodostavat työyhteisön näkymättömän selkärangan. Näiden yhteisten arvojen tulee olla ymmärrettäviä, uskottavia, työyhteisöä sisäisesti kiinteitä ja yhteisesti toteutettavia, jotta työyhteisön jäsenet kykenevät sisäistämään ne. Arvot auttavat hahmottamaan kokonaisuuksia, kun kaikki työyhteisön jäsenet sisäistävät ne. Yhteisten arvojen tulee konkretisoitua päivittäisessä työssä, purkamalla arvot normeiksi. Näin arvoista tulee yhteisöllisyyden pitkospuuta. Esimerkiksi arvo ”asiakaslähtöinen toiminta”, muutetaan normiksi ”asiakasta ei pompotella luukulta toiselle”. Konkreettiset normit ovat helpompi hahmottaa. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 14-22.)

Vastuu hyvinvoinnista työyhteisöstä on kaikilla. Keskeistä hyvän työyhteisön kannalta on kokemus yhteisen työskentelyn saumattomuudesta ja yhteen hiileen puhaltamisesta. Erilaisten ihmisten keskenään toimeen tulemisella on suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Saavutukseen yhteisen tavoitteen, työyhteisön jäsenet tarvitsevat toisiaan. Yksilöllisyys ja yhteisöllisyys eivät poissulje toisiaan, vaan pikemminkin ne ovat toisiaan tukevia työelämän ulottuvuuksia. Yhteisöllisyyttä tukevia tekijöitä ovat uudistusmielisyys, vapaus toimia ja salliva ilmapiiri. Sallivassa ilmapiirissä voidaan näyttää niin positiiviset kuin negatiivisetkin tunteet. Tunteiden ilmaisu mahdollistaa oikeuden olla työyhteisössä aito itsensä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 14-22.)

Työyhteisön yhteen hiileen puhaltaminen on kollegiaalisuutta parhaimmillaan. Kollegiaalisella toiminnalla tarkoitetaan työtoverin tukemista ja työelämässä eteen tulevien ristiriitojen käsittelemistä hienotunteisesti. Työyhteisön ristiriitatilanteissa tai työkaverin käyttäytyessä epäasiallisesti kollegiaalisuus on koetuksella. Ristiriitatilanteet selvitetään suoraan kollegan kanssa, ei välikäsiä kautta eikä työkaverista levitetä epäasiallista tietoa. Ristiriidat ja erimielisyydet tulee käsitellä ammatillisesti, asiallisesti ja arvostaen. Näihin puuttumattomuus on epäkollegiaalisuutta. Puolestaan myönteisen palautteen antaminen työkaverille on kollegiaalisuutta. Hyvänä ohjeena on: kehu kollega päivässä. Kollegiaalisuus on yksi sairaanhoitajan ammattitaidoista. Sen arvoja ovat luottamus, tasa-arvoisuus, oikeudenmukaisuus ja kohtuus. Kollegiaalisuutta voi harjoitella ja siinä voi kehittyä koko työ uran ajan. (Merasto, Arala, Kangasniemi, Suutarila, Haapa & Tilander 2015, 8, 11.)

Kahvihetki ja keskustelu työkaverin kanssa lataa aivoja ja vaikuttaa loppupäivän työtehoon positiivisesti. Virkeä mieli omaksuu ja oppii uutta ja pystyy käyttämään luovuutta ratkaistessaan työpäivän aikana eteen tulevia pulmia. (Stressi ja työuupumus 2019.) Utraisen, Kyngäksen ja Nikkilän (2009) tekemän tutkimuksen mukaan hoitajavastavuoroisuuden osa-alueista heikoiden toteutuu yhdessä olo kuten kahvihuonekeskustelut.

3.4 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

3.4.1 Työhyvinvoinnin haasteita

Työhyvinvoinnin mahdollisia haasteita ovat työntekijän terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Työntekijän terveyteen vaikuttavat työkuormitus, univaje, epäterveellinen ravinto, alkoholin liiallinen käyttö, tupakointi sekä liian vähäinen tai yksipuolinen liikunta. Turvallisuuden haasteita ovat työsuhteeseen ja toimeentuloon liittyvä turvattomuus, muutosmyllerrys, mahdolliset tapaturmat sekä uhka- ja väkivaltilanteet, ratkaisemattomat ristiriidat, epäasiallinen kohtelu, häirintä taikka syrjintä. Yhteisöllisyyden haasteita ovat työyhteisön ilmapiiriongelmat, johtamisongelmat, tiedonkulun ja kokouskäytäntöjen puutteet sekä vähäiset mahdollisuudet kasvokkain tapahtuviin kohtaamisiin. Arvostuksen haasteita ovat puutteet palautekäytännössä, haasteet palkkauksessa ja palkitsemisessa sekä huono erilaisuuden sietokyky. Osaamisen eli itsensä toteuttamisen haasteina nähdään organisaation ja yksilön osaamisen kehittäminen, kilpailukyky ja työn tuloksellisuus. (Rauramo 2012, 16.)

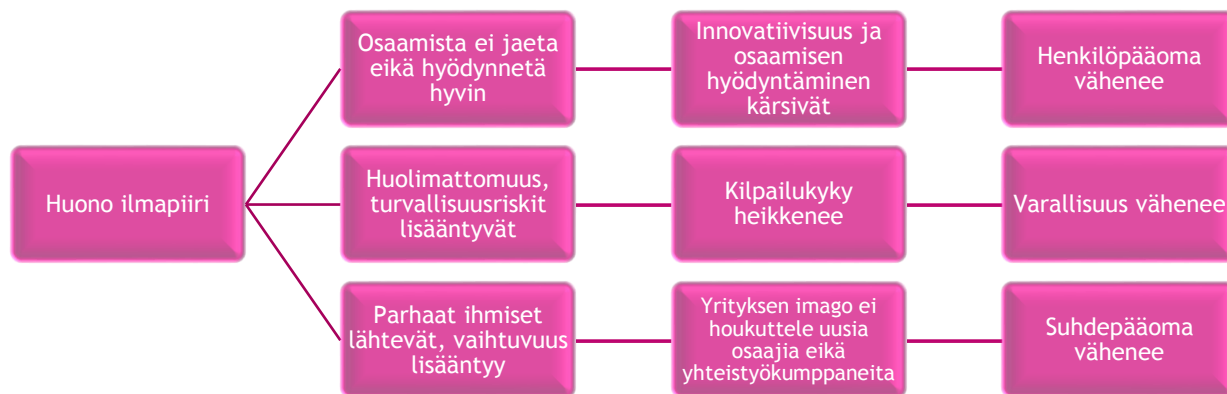
3.4.2 Työyhteisön ongelmatekijät

Työyhteisön ongelmatekijöiksi katsotaan seuraavia asioita. Asioita ei osata laittaa tärkeysjärjestykseen vaan työyhteisössä puuhastellaan ja energiaa tuhlataan väärin asioihin. Ongelmaksi katsotaan myös epäselvyys työrooleissa ja -tehtävissä. Joillakin on liikaa töitä, toisilla liian vähän sekä roolit menevät päällekkäin, kun taas jotkut tehtävät eivät kuulu kenellekään. Joskus taas omia tehtäviä vartioidaan mustasukkaisesti. Ongelmaksi katsotaan myös viimehetken kalliit koulutukset osaamisen lisäämiseksi. Osaaminen saattaa olla myös yksittäisten työntekijöiden varassa ilman varahenkilöjärjestelmää. Joskus taas osaamisen suhteen pysytään paikoillaan ja taannutaan. Ongelmaksi katsotaan myös se, ettei työntekijällä ole mahdollisuutta loistaa työssään tai organisaatio on liian jäykkä tai epäselvä. Aikaa saattaa mennä liikaa organisatorisiin seikkoihin, jolloin aikaa jää liian vähän itse ydintoimintaan. Työyhteisössä ei välttämättä kyetä tekemään päätöksiä tai antamaan vastauksia. Työyhteisössä kohdataan myös epäoikeudenmukaisuutta ja arvostuksen puutetta. (Suonsivu 2015, 29.)

3.4.3 Huono työilmapiiri

Kuviossa 2 on esitetty huonon työilmapiirin seuraamuksia. Huono työilmapiiri aiheuttaa monia ongelmia, kuten tiedon ja osaamisen panttaamista, huolimattomuutta sekä lisääntyviä turvallisuusriskejä ja työvoiman vaihtuvuutta. Ongelmien seuraamuksia ovat kilpailukyvyn

heikkeneminen, innovatiivisuuden kärsiminen ja yrityksen imagon huononeminen. (Ojala & Ahonen 2005, 94.)



Kuvio 2: Huonon työilmapiirin seuraamuksia (mukailten Ojala & Ahonen 2005, 95)

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (2006/44) on asetettu varmistamaan työsuojelua koskevien säännösten noudattamista ja parantamaan työympäristöä ja työolosuhteita työsuojelun viranomaisvalvonnan sekä työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla. Jos työnantaja ei noudata työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvissa säännöksissä asetettuja velvollisuuksia, tarkastajan on annettava kirjallinen toimintaohje poistaa tai korjata kyseinen olotila. Kehotus voidaan antaa esimerkiksi tilanteessa, joka koskee työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvää työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavaa seikkaa tai esimerkiksi tilanteesta, joka koskee työaika- tai vuosilomakirjanpitoa tai muuta kirjaamisvelvollisuutta.

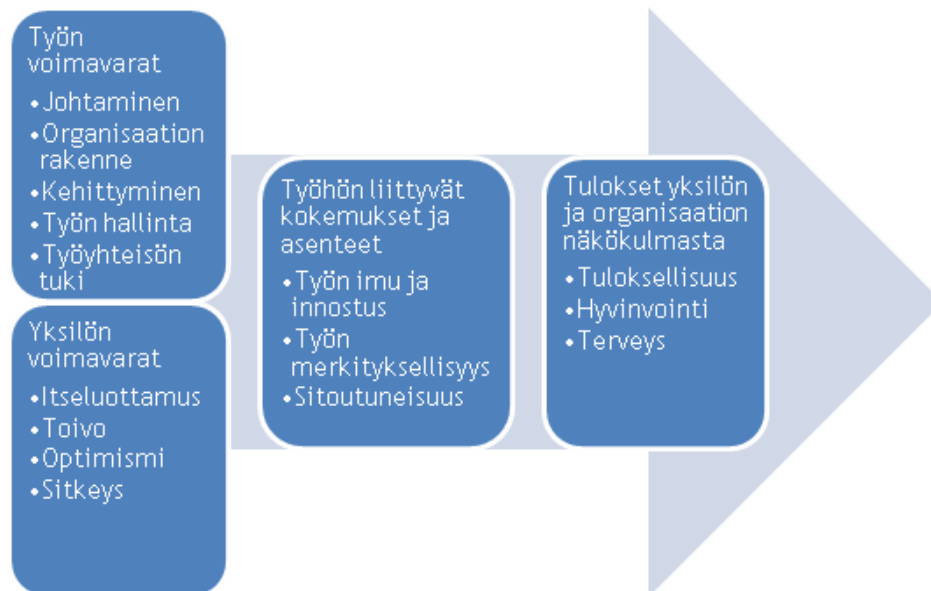
3.5 Työyhteisöön vaikuttaminen

3.5.1 Positiivinen psykologia ja voimavaramallit

Onnelliisuutta voi vahvistaa käyttämällä hyväksi ihmisissä valmiina olevia vahvuuksia ja luonteenpiirteitä, esimerkiksi ystävällisyyttä, itsenäisyyttä, huumoria, optimismia ja anteliaisuutta. Tieteessä on alettu kiinnittää huomiota työn voimavaramallisiin, kuten työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen, koska tulevaisuudessa ei pärjätä pelkällä ahkeruudella ja kuuliaisuudella. (Manka & Manka 2018, 68-70.)

Manka ja Manka (2018) esittää Christensen ym. (2008) voimavaramallin, jossa voimavarat on jaettu kahteen osaan: työn- ja yksilön voimavarat (Kuvio 3). Työn voimavaroihin liittyy monia

asioita, kuten johtaminen, organisaation rakenne, kehittymismahdollisuudet, työn osaaminen ja työyhteisön tuki. Yksilöllisiä voimavaroja ovat yksilön ominaisuudet kuten itseluottamus, toivo, optimismi ja sitkeys. Työhön liittyvät kokemukset ja asenteet ovat tärkeitä. Näitä on työn imu ja innostus, työn merkityksellisyys ja sitoutuneisuus. Tulokset yksilön ja organisaation näkökulmasta ovat tuloksellisuus, hyvinvointi ja terveys.



Kuvio 3: Voimavaramalli (mukaillen Christensen ym. 2008)

3.5.2 Ristiriidoista ratkaisuihin

Jokaisessa työyhteisössä esiintyy välillä ristiriitoja. Se kertoo, että asioilla on erilaisia merkityksiä jokaiselle. Työyhteisössä voidaan hyödyntää erilaiset tavat ajatella ja niiden avulla voidaan löytää uusia ratkaisuja. Ristiriita tarkoittaa kahden tai useamman ihmisen välistä erimielisyyden erilaisia muotoja. (Räty 2017, 3.) Jos tämä jatkuu pitkään ja vaarantaa terveyttä, työturvallisuuslain (738/2002) mukaan se on häirintää ja epäasiallista kohtelua. Työpaikkakiusaaminen määritellään tilanteena, jossa koetaan, että pitkäaikaiset erimielisyydet ja työtoverin käyttäytyminen vaikuttavat omiin toimintamahdollisuuksiin (Räty 2017, 3). Yhdenvertaisuuslaki (2014/1325) sekä laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609) määrittelevät kaikkien oikeuden yhdenvertaiseen kohteluun.

Ristiriitojen tunnusmerkkejä ovat tulokseton ja sujumaton työ sekä henkilöiden syyttely väärällä tavalla, puhumattomuus työntekijöiden välillä, suuri vaihtuvuus työyhteisössä ja jakaantuminen työntekijöiden sisällä. Työkyselyn tulokset voivat kertoa kiusaamisesta, huonoista keskinäisistä väleistä tai ongelmista jaksamisen kanssa. Lisäksi ristiriitoja voi tunnistaa siitä, että asiakkaat huomaavat työntekijöiden väliset ongelmat tai työterveyshuolto, työsuojeluhenkilöstö tai luottamusmies raportoivat asiasta. Sairaspoissaolojen suuri määrä on myös yksi ristiriitojen tunnusmerkki. Työntekijän keinoja vaikuttaa työyhteisön toimivaan rakenteeseen

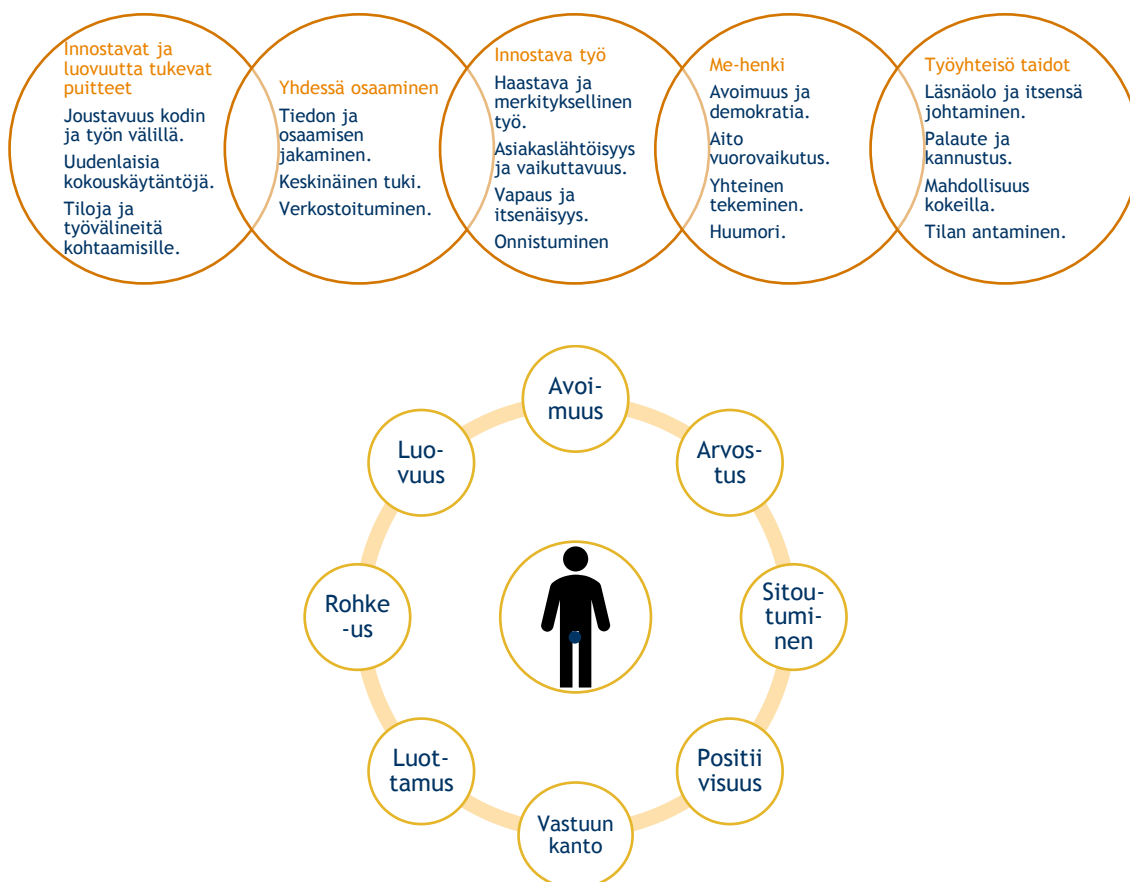
ovat yhteiset tavoitteet sekä niiden tunnistaminen ja tekeminen, rajojen asettaminen ja omasta hyvinvoinnista huolehtiminen, hyvien käytöstapojen arvostaminen ja kunnioittaminen, rakentavan palautteen antaminen, kehittymisalueiden tunnistaminen ja väärinymmärrysten selvittäminen sekä niiden hoitaminen varhaisessa vaiheessa. (Räty 2017, 7, 21.)

3.5.3 Kohti innostunutta työyhteisöä

Työssä innostumisen mallissa (Kuvio 4) kerrotaan, mitä työssä innostumiseen vaaditaan ja miten se syntyy. Tämä kyseinen malli on työntekijöiden ja työyhteisöiden yhteistyön tulos. Suurimmassa osassa työyhteisöjä tapahtuu työssä innostumista ja positiivista kehittymistä. Työelämässä innostumiseen tarvitaan yhteisöllisiä arvoja. Näitä arvoja ovat esimerkiksi luottamus, rohkeus, luovuus, avoimuus, arvostus, sitoutuminen, positiivisuus ja vastuunkanto. Myös innostavat ja luovuutta tukevat puitteet, yhdessä osaaminen, innostava työ, Me-henki ja työyhteisötaidot auttavat asiaa. (Lerssi-Uskelin, Vanhala & Vähätiitto 2011, 38.)

Työssä innostumisen malli

Innostunut yksilö ja työyhteisö



Kuvio 4: Työssä innostumisen kivijalkana sujuva arki (mukaillen Lerssi-Uskelin, Vanhala & Vähätiitto 2011, 38)

Organisaation kannalta hyvinvoiva henkilöstö on avainasemassa, koska se vaikuttaa työpaikan maineeseen, kilpailukykyyn ja taloudelliseen tulokseen. Sairauspoissaolojen määrä laskee, kun työntekijä voi hyvin. (Rannisto 2013, 8.) Omia vuorovaikutuksen työkaluja pitää jatkuvasti täydentää ja emotionaalista kuormaa purkaa kouluttautumisen, henkilökohtaisin ja yhteisöllisin keinoin (Ahola & Hakanen 2010).

3.6 Ryhmän ohjaaminen

Ryhmänohjaajaksi kehittyminen vaatii käytännön harjoittelua sekä tuntumaa useista erilaisista ryhmistä ja oman ryhmän ohjaajuuden eri puolista sekä ryhmätyöntekijän tehtävään ja asemaan. Ryhmänohjaajan taitoja ovat hyvä ryhmädynamiikan tunteminen sekä hyvät reaktio-, vuorovaikutus- ja toimintataidot. Reaktiotaidoilla tarkoitetaan aktiivista kuuntelua, selvittämistä, empatiaa, ryhmässä heränneiden ajatusten kokoamista ja tiedon jakamista. (Ståhlberg 2019, 29.)

Ryhmän ohjaamisessa pätee samat lait kuin ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa yleensäkin, kaikki lähtee kohtaamisen taidoista. Ståhlberg on muodostanut kohtaamisesta oman teesistön. Tämä teesistö on pienryhmän ohjaukseen myös sovellettava ohjausfilosofia. Teesistö muodostuu seuraavista osista: kuuntele, ole oma itsesi, huomioi, tue ja kannusta, asetu toisen asemaan ja arvosta. Pienryhmää ohjattaessa kuunteleminen tarkoittaa sekä kuuntelua että muun ryhmän havainnointia. Ohjaajan on osattava reflektoida, millaisia tunteita puhujan tarina ohjaajassa herättää ja, millaisia tunteita se herättää muussa ryhmässä. Aktiivinen kuuntelu on siis ohjausmenetelmä ja se vaatii ohjaajalta tietoista harjoittelua ja tiedostamista. Pienryhmän ensi tapaamisella on tärkeää, että jokainen ryhmän jäsen tulee kuulluksi. Se luo turvallisen tunnelman ja auttaa ryhmää jatkamaan. Aktiivinen kuuntelu on sitä, että kuuntelija osittaa tarkentavilla kysymyksillä ymmärtävänsä ja olevansa aidosti kiinnostunut. Kuunteluun ja ohjaamiseen liittyy myös se, että ohjaaja esittää tarkentavia kysymyksiä kuulemasaan. (Ståhlberg 2019, 36.)

Ohjaajan on oltava rehellinen omalle osaamiselleen ja roolin vetäminen on turhaa. Ryhmän ohjaajan ei tarvitse asettua ryhmän yläpuolelle vaan hän voi vapaasti ja rohkeasti myös tuoda esiin omat virheensä. Ohjaajan avoimuus voi tuoda jopa lisää arvostusta ryhmäläisten puolelta. Ohjaaja voi kertoa myös esimerkin omasta elämästään, missä kokee onnistuneensa. Ohjaajan ollessa aito ja rehellinen, se rohkaisee myös ryhmäläisiä avoimeen ja rehelliseen vuorovaikutukseen toisten ryhmäläisten kanssa. (Ståhlberg 2019, 39.)

Huomioiminen ryhmää ohjattaessa on sitä, että huomaa ja merkitsee ryhmäläisten sanallista, mutta myös sanatonta viestintää. On osattava hahmottaa ja poimia ryhmäläisten tarpeet ja toimittava sen mukaan. Ryhmää ohjattaessa ohjaaja havainnoi sekä tarvittaessa reagoi ja voi jopa muuttaa suunnitelmaa. Ohjaaja antaa tilaa ryhmäläisille, mutta osaa viedä prosessia eteenpäin, jotta ryhmä pääsee tavoitteisiinsa. Ryhmän ohjaaminen on aina suunniteltu ja

aikataulutettu, mutta taitava ohjaaja osaa joustaa sekä hallita muuttuvat tilanteet ja silti saavuttaa ryhmän tavoitteet. Kannustaminen ja tukeminen ryhmää ohjatessa on erityisen tärkeää, ne voivat toimia ryhmään osallistuville voimaannuttavina ja rohkaisevana tekijänä. (Ståhlberg 2019, 41-43, 46-47.)

Toisen asemaan asettuessa ohjaaja mahdollistaa sen, että ryhmäläiset uskaltavat kertoa avoimemmin ajatuksistaan. Empatia on kohtaamisessa ymmärryksen perusta, jos tätä perustaa ei ole, ryhmälle saattaa jäädä pintapuolinen tai ulkokohtainen tyhjä tunne kohtaamisesta. Ohjaajan on pystyttävä ymmärtämään ohjattavan tilanteita ja tunteita. On myös pystyttävä ymmärtämään ryhmäläisen kokemusmaailmaa ryhmän jäsenenä ja siihen osallistujana. Arvostaminen ryhmänohjaajan työkaluna on sitä, että dialogisessa kohtaamisessa tarvitaan riittävää turvallisuutta ja tämä turvallisuus syntyy juuri arvostuksesta. Kunnioittamalla ryhmäläisiä ohjaaja saa ryhmän ilmapiirin pysymään avoimena ja turvallisena kaikille. (Ståhlberg 2019, 47-48.)

Arvostus on kipinä ymmärrykselle, luottamukselle ja hyväksyvälle ilmapiirille. Arkakin jäsen rohkaistuu puhumaan sellaisessa ryhmässä, jossa ohjaaja on saanut aikaan arvostavan ja luottamuksellisen ilmapiirin. Arvostavan kohtaamisen taidot ovat jossain määrin opeteltavissa ja jossain määrin kyse on ohjaajan luontaisesta ominaisuudesta. Ohjaaja voi vahvistaa arvostavan kohtaamisen taitoa keskittymis- ja mielikuvaharjoituksella ennen ohjaamistilanteen alkua. Arvostava kohtaaminen tulisi näkyväksi myös ryhmäläisille. Ohjaajan on osoitettava kunnioitus jokaista ryhmän jäsentä kohtaan. Kaikkia tulee arvostaa tasavertaisesti eikä ohjaaja saa antaa oman arvomaailman ja asenteiden vaikuttaa siihen, miten hän näkee ohjattavat. (Ståhlberg 2019, 49-51.)

Ryhmänohjaajan on suunniteltava ryhmän tapaamisen sisältö huolella. Ohjausprosessin kokonaisrakenne ja jokaisen tapaamisen vaiheet täytyy suunnitella ennakkoon. Suunnittelussa on pidettävä mielessä, mille ryhmälle ohjaustilanne on tarkoitettu ja mitkä ovat ryhmän tavoitteet sekä mitä ryhmän toiminnalla pyritään saamaan aikaan. Ohjaajan hyvin suunnittelema ja aikataulutettu ohjaussessio näkyy ryhmäläisille prosessin selkeytenä ja se myös antaa ohjaajalle varmuutta. Ryhmänohjaaja paneutuu suunnitteluvaiheessa ryhmän toteutustapoihin, käytettäviin harjoituksiin, kotitehtäviin ja aikatauluun. Aikataulu on paremmin hallittavissa ja siitä voidaan jopa poiketa, kun sille on suunniteltu tietty rakenne. Aikataulusta poikkeaminen voi pienryhmän ohjauksessa olla todennäköistä, koska pienryhmän ohjaaminen on aina hyvin dynaaminen prosessi. Dynaamisuudesta huolimatta ryhmän ohjaaminen on strukturoitu prosessi ja seuraavat seikat tulee käydä ilmi strukturoidusta ryhmän ohjaamisen rungosta: ryhmätoiminnan kokonaistavoite ja keskeiset aiheet, käytettävät menetelmät ja harjoitteet sekä ajankäyttö. (Ståhlberg 2019, 53-54.)

Perinteinen luokkamuotoinen huone ei ole paras mahdollinen tila, jossa ryhmän kokoontuminen ja vuorovaikutuksen syntyminen ryhmäläisten välillä tapahtuu. Ryhmäläisten olisi hyvä nähdä toisensa ja näin ollen peräkkäin asetetut pulpetit hankaloittavat sitä. Ståhlbergin mukaan paras tila 4-10 hengen ryhmälle on pienekö huone, jossa ryhmäläiset asettuvat tuolirinkiin. Näin vuorovaikutus ryhmäläisten välillä toimii. Myös ohjaaja asettuu samaan rinkiin ryhmäläisten kanssa. Mikäli halutaan saada tiivis tunnelma ja hyvä vuorovaikutus lyhyessä ajassa aikaan, rinkimuotoinen istumajärjestys toimii silloin parhaiten. Jokainen ryhmän jäsen tulee kuulluksi ja ohjaaja pystyy tarkkailemaan ryhmän välistä vuorovaikutusta. (Ståhlberg 2019, 56-57.)

Ohjaajien on hyvä osata lukea toisiaan. Kun pien ryhmässä on useampi ohjaaja, heidän välinen vuorovaikutuksensa, on erittäin tärkeää. Parhaimmillaan ohjaajat saavat toisistaan tukea ja yhteistyö toimii saumattomasti. (Ståhlberg 2019, 64.) Yhteisopettajuudessa on myös mahdollisuudet toisen työn havainnointiin ja ryhmäläisten havainnointiin. Useampi ohjaaja voi näin ollen havainnoida ryhmäläisten aktiivista toimintaa, huomioida ryhmäläiset yksilöllisemmin ja tarkkailla vuorovaikutuksen luonnetta. Ryhmän ohjaamisen jälkeen useampi ohjaaja voi keskustella ryhmän ohjaamisen aikana tapahtuvista havainnoista ja johtopäätöksistään ja näitä havaintoja voidaan hyödyntää omien kehityssuunnitelmien laadinnassa. (Halinen, Houtulainen, Kauppinen, Nilivaara, Raami & Vainikainen 2016, 40.)

4 Menetelmät ja toteutus

Tämän opinnäytetyö on toiminnallinen ja sen menetelmänä on kirjallisuuskatsaus. Opinnäytetyön päädyttiin toteuttamaan toiminnallisena opinnäytetyön tilaajan toiveesta. Tätä päätöstä tuki myös se, että Vilkan ja Airaksisen (2003, 9) mukaan toiminnallisessa opinnäytetyössä voidaan kehittää käytännön toimintaa uudelleen organisoimalla. Opinnäytetyön menetelmäksi valittiin kirjallisuuskatsaus, sillä Leino-Kilven (2007, 2) mukaan kirjallisuuskatsaus antaa yleensä vastauksen johonkin tutkimuskysymykseen. Salmisen (2011, 6) mukaan kirjallisuuskatsauksen voi tehdä erilaisiin tarkoituksiin. Tämän opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymykset ovat mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin ja miten työhyvinvointia voidaan parantaa työntekijöiden näkökulmasta. Opinnäytetyön kirjallisuuskatsaus on tehty kuvaamaan aikaisemmin tehtyjä aiheeseen liittyviä tutkimuksia eli tarkemmin menetelmänä on käytetty kuvailevaa kirjallisuuskatsausta.

4.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Vilkan ja Airaksisen (2003, 9) mukaan toiminnallisessa opinnäytetyössä voidaan kehittää käytännön toimintaa tuottamalla esimerkiksi erilaisia ohjeistuksia sekä toimintaa uudelleen organisoimalla.

Tutkimuksellinen selvitys sisältyy idean tai tuotteen toteutustapaan, kun kyseessä on toiminnallinen opinnäytetyö. Toteutustavalla tarkoitetaan niitä keinoja, joilla materiaali hankitaan ja tuotoksen valmistus toteutetaan. Ajalliset, taloudelliset ja henkiset resurssit sekä osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen ovat asioita, jotka opinnäytetyöntekijän on hyvä kartoittaa. Lopullinen toteutustapa syntyy, kun tehdään kompromissi toimeksiantajan toiveiden, omien resurssien, kohderyhmän tarpeiden ja oppilaitoksen opinnäytetyötä koskevien vaatimusten välillä. Kompromissi tulee tehdä perustellen. (Vilkka & Airaksinen 2003, 56-57.)

Tämän opinnäytetyön toteutukseksi valittiin toiminnallinen toteutus, koska näin voidaan kehittää ja näyttää osaamista sekä herättää kohderyhmän kiinnostus ja kehittämisen halu. Tuotoksena syntyi kaksi työpajaa, jotka on suunniteltu opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksesta ja työn teoriasta poimitun tiedon avulla.

4.2 Kirjallisuuskatsaus menetelmänä

Kirjallisuuskatsaus tehdään käyttäen luotettavia lähteitä. Kirjallisuuskatsausta tehdessä tulee pohtia, jokaisen lähteen luotettavuutta ennen, kun käyttää kyseistä lähdettä. (Leino-Kilpi 2007, 2.) Tässä opinnäytetyössä käytettyjä aineistoja kunnioitetaan ja niihin viitataan oikeaoppisesti Laurean lähdemerkintäohjeiden mukaisesti.

Kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on yleensä antaa vastaus johonkin kysymykseen eli tutkimusongelmaan. Kirjallisuuskatsaus on kokoelma jostakin aiheesta, mikä on rajattu tiettyyn alueeseen. Kun kirjallisuuskatsaus on tehty hyvin ja huolellisesti, se antaa lukijalle tai tutkijalle valmista tietoa kyseisestä aiheesta. Kirjallisuuskatsaus edellyttää olemassa olevaa tutkittua tietoa aiheesta, josta kirjallisuuskatsaus tehdään. 1990-luvulta lähtien hoitotieteellisten tutkimusten katsaukset ovat lisääntyneet. (Leino-Kilpi 2007, 2.)

Kirjallisuuskatsauksen tekemisen syitä voivat olla halu kehittää olemassa olevaa teoriaa tai aikomus rakentaa uutta teoriaa. Syinä voivat olla myös ajatus arvioida teoriaa tai rakentaa kokonaiskuvaa jostain tietystä asiakokonaisuudesta. Ongelman tunnistaminen tai tietyn teorian kehityksen kuvaaminen historiallisesti ovat myös syitä tehdä kirjallisuuskatsaus. (Salmi-nen 2011, 6.)

Kirjallisuuskatsausten tyypit ovat jaettu kolmeen päätyyppiin: kuvailevat katsaukset, systemaattiset katsaukset ja meta-analyysit. Kuvailevat katsaukset kertovat tai kuvaavat aiheeseen liittyvää aikaisempaa tutkimusta ja niiden laajuutta, syvyyttä ja määrää. Kuvailevista katsauksista voidaan erottaa seuraavat tyypit: narratiivinen kirjallisuuskatsaus, perinteinen kirjallisuuskatsaus, kriittinen katsaus, kartoittava katsaus, scoping katsaus, nopea katsaus, yleiskatsaus ja state-of-the art review -kirjallisuuskatsaus. (Suhonen, Axelin & Stolt 2015, 8-18.)

Tähän opinnäytetyöhön on valittu kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Salmisen (2011, 6) mukaan kuvaileva kirjallisuuskatsaus on yksi yleisimmin käytetty kirjallisuuskatsauksen perustyyppi. Sen luonnehtimiseen ei tarvita tiukkoja ja tarkkoja sääntöjä vaan sen voi luonnehtia yleiskatsaukseksi ilman niitä. Metodiset säännöt eivät rajaa aineiston valintaa ja käytetyt aineistot ovat laajoja kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa. Tästä huolimatta tutkittava ilmiö pystytään kuvailemaan laaja-alaisesti ja ilmiön ominaisuuksia pystytään tarvittaessa luokittelemaan. Kuvailevassa katsauksessa tutkimuskysymykset ovat väljempää kuin systemaattisessa katsauksessa tai meta-analyysissä.

Tähän opinnäytetyöhön valikoitui kuvailevista kirjallisuuskatsauksista narratiivinen katsaus, koska Salmisen (2011, 7) mukaan, sitä käytetään laajasti kuvailemaan aikaisempia tutkimuksia ja narratiivisen kirjallisuuskatsauksen lopputulos on yleensä helppolukuinen.

Narratiivinen katsaus ja integroiva katsaus ovat kaksi erilaista orientaatiota, jotka erottuvat kuvailevasta kirjallisuuskatsauksesta. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on metodisesti kevyin kirjallisuuskatsauksen muoto ja siitä voidaan erottaa kolme toteuttamistapaa. Narratiivinen katsaus voi olla toimituksellinen, kommentoiva tai yleiskatsaus. Toimituksellisen katsauksen läpikäyty aineisto on suppea, jopa alle kymmenen lähdettä. Kommentoivat katsaukset puolestaan ovat luonteeltaan keskustelua herättäviä. Yleiskatsaus on näistä kolmesta laajin toteuttamistapa. Yleiskatsauksen tarkoituksena on aiempien tutkimuksien tiivistäminen. Tutkimusaineisto, joka on hankittu narratiivisen kirjallisuuskatsauksen kautta, ei ole lähtökohtaisesti käynyt läpi erityisen systemaattista seulausta. Narratiivinen katsaus ei tarjoa analyttisintä tulosta, vaikka kuvailevana tutkimustekniikkana se auttaa ajantasaistamaan tutkittua tietoa. Muun muassa opetusalailla on käytetty paljon narratiivista katsausta ja sen avulla on pystytty tuottamaan ajankohtaista tietoa opiskelijoille. (Salminen 2011, 6-7.)

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus aloitetaan tekemällä tutkimussuunnitelma, minkä jälkeen määritellään tutkimuskysymykset eli mihin halutaan saada vastaus. Tämän jälkeen aloitetaan alkuperäistutkimusten haku eli mietitään ja valitaan käytettävät hakukannat, -sanat ja -termit sekä tehdään rajaukset. Seuraava vaihe on alkuperäistutkimusten laadun arviointi eli laadulle määritellään peruskriteerit. Tämän jälkeen tehdään analysointi ja pohditaan luotettavuutta. (Niela- Vilén & Kauhanen 2015.)

4.3 Tiedonhaku, otos ja aineiston kerääminen.

Tiedonhakuprosessi on aikaa vievä prosessi, joka vaatii hyvää suunnittelua, testailua, mielikuvitusta ja sinnikkyyttä, jotta tuloksena on onnistunut haku. Ennen aiheen pilkkomista hakuun sopivaksi tulee pohtia, minkälaista tietoa etsitään ja mitä halutaan löytää. Alle neljää aihekonaisuutta hakulausekkeessa pidetään hyvänä sääntönä. (Lehtiö & Johansson 2015, 38.)

Lehtiön ja Johanssonin (2015, 44) mukaan haettava aihe ja se, minkälaista työtä ollaan tekevässä, vaikuttaa tietokantojen valintaan. Jotta löytää mahdollisimman kattavasti tietoa tutkittavasta aiheesta, tietoa tulee hakea useammasta tietokannasta. Lehtinen ja Johansson suosittelevat hakemaan tietoa ainakin tietokannoista PubMed, CINAHL, Medic ja Cochrane.

CINAHL (Ebsco) CINAHL eli Cumulative Index to Nursing and Allied Health Literature sisältää artikkeliviitteitä vuodesta 1982 lähtien. Kyseisestä tietokannasta voi etsiä viitteitä hoitotieteestä ja sen lähialoista. CINAHL tietokantaa käyttäessä tulee olla tarkka ylimääräisissä välilyönneissä ja vääränmallisissa lainausmerkeissä, sillä se on erityisen herkkä niille, joten virheilmoituksia tulee helposti. (Lehtiö & Johansson 2015, 47.)

Medic tietokantaa on pidetty yllä vuodesta 1978 lähtien. Se on kotimainen terveystieteiden tietokanta, joka sisältää viitteitä kirjoista, artikkeleista, opinnäytetöistä, väitöskirjoista ja tutkimuslaitosten raporteista. Usein Medic tietokantaa käyttäessä haku tulee tehdä laajemmin kuin muihin tietokantoihin, sillä se on kansainvälisiin tietokantoihin verrattuna pieni. (Lehtiö & Johansson 2015, 48.)

Opinnäytetyötä tehdessä tulee eteen vaihe, jossa tulee päättää, mihin suuntaan työtä lähde-tään viemään. Työn alussa perehdytään aiheeseen ja kerätään siihen liittyvää erilaista aineis-toa. Lähes poikkeuksetta tutkimusaihe on liian laaja yksittäisen tutkimuksen aiheeksi, joten aihetta pitää rajata. Laajaa aihetta ei voida hallita perinteisin menetelmin ilman, että niistä tulee pinnallisia. Tästä syystä tieteellinen tutkimus tarvitsee aina rajauksen. (Kananen 2017, 57.)

Otoksella tarkoitetaan tutkimusten valintaa. Vaikka hakulausekkeen suunnittelee tarkasti, tietokanta antaa usein suuren joukon tutkimuksia, jotka eivät sovellu katsaukseen. Tutkimuksen valintaa ohjaavat mukaanotto- ja poissulkukriteerit. Hakutuloksia tarkastellaan ensin otsikon perusteella, sitten tiivistelmän perusteella ja lopuksi lukemalla koko teksti. (Niela- Vilén & Kauhanen 2015, 27.)

Mukaanotto- ja poissulkukriteerien muodostaminen on keskeinen osa hakustrategiaa. Kun kriteerit ovat päteviä ja kattavat, relevantin kirjallisuuden tunnistaminen helpottuu ja virheellisen tai puutteellisen katsauksen mahdollisuus vähenee. Kriteerit varmistavat katsauksen pysymisen suunnitellussa fokuksessa ja osa niistä saattavat myös olla käytännön syistä avuksi tutkijalle. (Niela- Vilén & Kauhanen 2015, 26.)

Esimerkiksi sanakirjat, tietosanakirjat, tietokannat, oppikirjat, Wikipedia ja aiheeseen liittyvät artikkelit ovat hyviä hakutermien ideointipaikkoja. Sanakirjat antavat nopeasti useita sanoja samasta käsitteestä ja tietokantoihin voi tehdä kokeiluhakuja. Kokeiluhakujen kautta voi tarkastella muiden käyttämiä termejä aiheesta. Esimerkiksi minkälaisia termejä on käytetty tiivistelmässä. (Lehtiö & Johansson 2015, 48.) Tämän opinnäytetyön aloitusvaiheessa

toteutettiin tiedonhaku ja hakusanoiksi valittiin työhyvinvointi, well-being at work, well-being of the employees, työyhteisö, work community, workplace, työtyytyväisyys ja job satisfaction.

Taulukossa 1 on esitetty tämän opinnäytön mukaanotto- ja poissulkukriteerit. Opinnäytetyöhön valittiin englannin- ja suomenkielisiä tutkimuksia, joiden koko teksti oli saatavilla. Tutkimukset valittiin kohderyhmän näkökulmasta niin, että ne vastasivat kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymyksiin. Opinnäytetyötä rajattiin jättämällä pois yli 10 vuotta vanhat tutkimukset ja tutkimukset, jotka olivat maksullisia tai niitä ei ole vertaisarvioitu. Opinnäytetyön toteutuksen kohderyhmä rajattiin sairaalan yhden osaston sairaanhoitajiin ja lähihoitajiin. Muut osastot ja muu henkilökunta jätettiin pois.

Mukaanottokriteerit:	Poissulkukriteerit:
Julkaisuvuosi 2009- 2019.	Yli 10 vuotta vanha tutkimus.
Englannin ja suomenkielinen tutkimuksen.	Muun kielinen tutkimus
Tutkimus on kohderyhmän näkökulmasta.	Esimiehen näkökulmasta.
Tutkimus vastaa kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymyksiin.	Tutkimus ei liity kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymyksiin.
Tutkimus on vertaisarvioitu.	Tutkimus ei ole vertaisarvioitu.
Tutkimus on saatavilla kokonaan ilmaiseksi.	Tutkimus on maksullinen.
Koko teksti saatavilla	Vain osa tekstistä saatavilla
Kohderyhmänä sairaanhoitajat ja lähihoitajat	Muut sairaalan työntekijät
Yksi osasto.	Koko sairaala.

Taulukko 1: Mukaanotto- ja poissulkukriteerit

Opinnäytetyössä haluttiin hyödyntää kirjallisuuskatsauksessa oleellista ja tutkittua tietoa. Tiedonhakuun ja aineistonkeruuseen käytetyt tietokannat on esitetty liitteessä 1 (Liite 1), jossa on esitetty myös tutkimusartikkelien valinta ja käsittely. Medic tietokannasta löytyi 45 artikkelia, kun käytettiin hakusanoja hyvinvoin* AND työ* AND sairaal* ja rajauksena käytettiin vuosilukuja 2009-2019. Näistä käytettiin seitsemän artikkelia ja niiden abstraktit luettiin. Tämän jälkeen luettiin kolme tekstiä kokonaan ja lopussa valittiin kaksi artikkelia: Ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointi suomalaisissa sairaalaorganisaatioissa ja Työntekijöiden vaikuttamismahdollisuudet, esimiestuki ja kohtelun oikeudenmukaisuus: Kyselytutkimus äitiys- ja lastenneuvolan ja kouluterveydenhuollon toimintayksiköissä.

Finna tietokannassa käytettiin hakusanoja well-being at work AND hospital ja rajauksena käytettiin julkaisuvuosia 2009-2019, koko tekstiä, vertaisarvioituja ja englannin kielisiä. Tuloksena oli kahdeksantoista artikkelia, joista valittiin yhdeksän artikkelia, joiden abstraktit luettiin. Seitsemän tekstiä luettiin kokonaan ja näistä valittiin viisi. Lopulta valittiin kaksi

tutkimusta, jotka liittyivät tämän opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymyksiin. Valitut tutkimukset ovat Mindfulness: creating the space for compassionate care ja Paediatric intensive care nurses report higher empathy but also higher burnout than other health professionals.

CinahlEbsco tietokannasta haettiin hakusanoilla well-being at work AND hospital nurses ja rajauksena käytettiin julkaisuvuotia 2009-2019, full text ja research article. Tuloksena saatiin kolmekymmentäkolme artikkelia, joista valittiin yksitoista artikkelia, joiden abstraktit luettiin. Viisi tekstiä luettiin kokonaan ja lopuksi valittiin kolme artikkelia: Environmental psychology effects on mental health job satisfaction and personal wellbeing of nurses, Measuring hospital nurses's well-being at work- psychometric testing of the scale ja The longer the shifts for hospital nurses, the higher the levels of burnout and patient dissatisfaction. Nämä artikkelit valittiin, koska ne liittyivät kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymyksiin.

Lisäksi Ebsco tietokannasta haettiin hakusanoilla well-being at work AND influence AND nursing AND work engagement. Neljällä hakusanalla saatiin rajattua hakua ja tuloksena haulle saatiin kaksikymmentäkahdeksan artikkelia, joista kolmen abstraktit luettiin. Engagement hakusanana oli se, jolla saatiin rajattua hakua. Yhdeksi mielenkiintoiseksi artikkeliksi otettiin Work values and their association with burnout/work engagement among nurses in long-term care hospitals.

Kirjallisuuskatsaukseen etsittiin myös manuaalisesti gradu töitä, joiden hakusanana käytettiin työhyvinvointi + gradu ja rajattiin vuosiin 2009-2019. Tuloksena oli yksi kyselytutkimus: Keski-Suomen sairaanhoitopiirin henkilöstön hyvinvointi ja terveystottumukset.

Tämän opinnäytetyön kirjallisuuskatsaukseen on valittu tieteellisten lehtien artikkeleita ja graduja, joiden laatu oli jo valmiiksi arvioitu tiedeyhteisössä. Kaikki tähän opinnäytetyöhön valitut tutkimukset ja niiden keskeiset tulokset on esitetty liitteessä 2. (Liite 2)

4.4 Aineiston analyysi

Valittujen tutkimusten tuloksista tulee tehdä analyysi ja synteesi. Analyysia ja synteesiä tehdään yhtä aikaa. Näiden tarkoituksena järjestää valittujen tutkimusten tuloksia ja tehdä yhteenveto tuloksista. Aineiston järjestäminen ja luokittelu sekä yhtäläisyyksien ja erojen etsiminen ovat aineiston analysointia. Synteesi on ymmärrystä lisäävä kokonaisuus, joka syntyy katsauksen tekijän kirjoituksesta ja tulosten tulkittamisesta. (Niela-Vilén & Kauhanen 2015, 23.)

Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen tekijät käyttävät aineistojensa analyysissä tiettyjä samankaltaisia perustekniikoita, jotka sisältävät muun muassa koodauksen, reflektiiviset muistiinpanot, marginaalimerkinnot, päiväkirjat sekä väittämien muodostamisen. Koodilla luokitellaan sanoja tai lauseita ja sen voi sisällyttää aineistoon eri vaiheissa, kuten

aineistonkeruun aikana, tallentaessa aineistoa koneelle tai jossakin myöhemmässä vaiheessa. Analyysin alkuvaiheessa käytetään yksinkertaisinta luokittelutapaa eli kuvailevia koodeja. Ne kuvaavat tutkijan aineiston järjestämistä. Kuvailevien koodien lisäksi koodit voivat olla luonteeltaan tulkitsevia tai selittäviä. Tulkitsevat koodit otetaan käyttöön yleensä, kun tutkija on päässyt syvemmälle aineistojensa tuottamaan tietoon. Kun analyysin tavoitteena oleva teoria alkaa hahmottua, tutkija ottaa käyttöön selittävät koodit. Kun tutkijalle tutkimusprosessin aikana syntyy huomioita, puhutaan reflektiivisistä huomioista tai muistiinpanoista. Analyysin kannalta merkitykselliset huomiot tutkija kirjaa välittömästi marginaaliin, jolloin kyseessä on marginaalimerkintä. Väittämien muodostuminen on yhteydessä kategorioiden, osallistujien, toimintojen ja tapahtumien suhteiden tarkasteluun sekä käsitteiden abstraktisuuden lisäämiseen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 164-165.)

Tämän opinnäytetyön aineiston analyysinä on käytetty teemoittelua, sillä Tuomen ja Sarajärven (2018, 140) mukaan nykyään on entistä enemmän alettu puhumaan temaattisesta analyysistä. Opinnäytetyön tekijät kokivat teemoittelun olevan selkein aineiston analyysimenetelmä.

Toimintana temaattinen analyysi vaikuttaa melko samanlaiselta kuin sisällönanalyysi. On kuitenkin esitetty, että niiden peruserona on se, ettei temaattisessa analyysissä voida aineistoa tarkastella määrinä toisin kuin sisällönanalyysissä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 140-143.)

Ensimmäinen lähestyminen aineistoon käy usein tematisoinnin kautta. Aineistosta voi nousta esiin tutkimusongelmaa avaavia teemoja. Teemojen noustessa esiin on mahdollista vertailla niiden ilmenemistä aineistossa. Aineistosta voidaan poimia sen sisältämät keskeiset aiheet ja esittää ne kokoelmina eri kysymyksenasetteluina. Tekstistä on alkuun pyrittävä löytämään ja sen jälkeen erottelemaan tutkimuskysymyksen kannalta olennaiset seikat. Usein laadullisen aineiston analysointi jää tematisoinnin osalta sitaattikokoelmaksi. Onnistunut teemoittelu vaatii teorian ja empirian vuorovaikutusta. Tutkimustekstissä onnistunut teemoittelu näkyy teorian ja empirian sujuvana vuorotteluna. (Eskola & Suoranta 2000, 174-175.) Teemoittelu voi olla luokituksen omaista ja siinä painottuu se, mitä kustakin teemasta on sanottu. Teemoittelussa on kyse laadullisen aineiston jakamisesta ja ryhmittelystä erilaisten aihepiirien mukaan. Se mahdollistaa vertailun tiettyjen teemojen välillä aineistossa. Ryhmittelyn jälkeen aletaan etsiä varsinaisia teemoja eli aiheita. Ajatuksena on se, että aineistosta löydetään tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, sivu 105.)

Keskeisiä aiheita eli teemoja voi muodostaa aineisto- tai teorialähtöisesti. Aineistolähtöinen teemoittelu on yleisempää. Siinä etsitään tekstimassasta eri vastauksia, haastatteluja tai kirjoitelmia yhdistäviä tai erottavia tekijöitä. Teorialähtöisessä teemoittelu ohjautuu jonkin tietyn teorian tai viitekehyksen mukaisesti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Koodausta ja/tai kvantifiointia voidaan käyttää apuna teemojen muodostamisessa. Esimerkiksi teemoja syntyy, kun taulukoidaan tekstistä löydetty keskeiset asiat ja mietitään niille yhdistäviä nimittäjiä. Teemojen muodostamisessa voidaan käyttää myös tyyppikertomuksia eli tyypillisiä elementtejä sisältävien tyyppien sisältöä eritellään tarkemmin teemojen kautta tai voidaan teemoittelusta siirtyä tyypittelyyn. Kuvaukset tai kertomukset ovat tyypillisiä elementtejä sisältäviä tyypejä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Aineistoa järjestettäessä teemojen mukaan, jokaisen teeman alle kerätään ne kohdat, joissa käsitellään kyseessä olevasta teemasta. Yleisin tapa tehdä teemoittelu on hyödyntää tekstinkäsittely ohjelman leikkaa-liimaa -toimintoa leikkaamalla aineistosta tiettyyn teemaan liittyvät kohdat ja järjestää ne omiksi kokonaisuuksiksi. Teemoittelua voi tehdä myös tulostetuista aineistoista, mutta silloin on hankalampaa käyttää sellaisia kohtia, jotka kuuluvat useamman teeman alle. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Teemoittelu on suositeltava aineiston analysointitapa esimerkiksi käytännön ongelman ratkaisemisessa. Silloin tarinoista tai aineistosta voidaan eritellä käytännöllisen tutkimuskysymyksen kannalta olennaista tietoa. Teemoittelua voi halutessaan jatkaa pidemmällekin. Teemoittelun avulla tekstiaineistosta voidaan nostaa esille kokonaisia kokoelma erilaisia vastauksia tai tuloksia esitettyihin kysymyksiin. (Eskola & Suoranta 2000, 178-179.)

5 Tulokset

5.1 Kirjallisuuskatsauksen tulokset

Opinnäytetyöhön valituista yhdeksästä tutkimuksesta on tehty teemoittelu. Teemoittelua tehdessä artikkeleista koottiin ylös keskeisiä asioita, joiden seurauksena syntyi asiasisältöjä. Asiasisältöjä tarkasteltiin ja niistä luotiin asiakokonaisuuksia. Asiakokonaisuuksista muodostettiin neljä eri teemaa, joita ovat johtaminen, työyhteisön toimivuus, yksilön hyvinvointi ja työn sisältö. (Taulukko 2)

Ensimmäisenä teemana on johtaminen, joka on muodostunut kahdesta asiakokonaisuudesta: esimiehen tuet ja johdon toiminta. Asiakokonaisuudet muodostuivat asiasisällöistä, jotka ovat katsottu olevan tärkeitä asioita esimiehen tuessa ja johdon toiminnassa. Toisena teemana on työyhteisön toimivuus, joka on muodostunut kolmesta asiakokonaisuudesta: yhteisöllisyys, kollegiaalisuus ja työpaikan ilmapiiri. Kolmantena teemana on yksilön hyvinvointi, joka muodostettu kolmesta asiakokonaisuudesta: yksilön fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Neljäntenä teemana on työn sisältö, joka muodostettiin kahdesta asiakokonaisuudesta: työhön liittyvät tekijät ja työhyvinvointia edistävät tekijät. Asiakokonaisuudet muodostuivat kunkin teeman asiasisällön perusteella.

Esimiehen tuessa oleellisia asioita ovat oikeudenmukaisuus, tasavertainen kohtelu, saatu palaute ja arvostus työssä sekä esimiehen kohteliaisuus ja ystävällisyys. Johdon toiminnassa tärkeitä asioita puolestaan ovat tukeva johtaminen ja työssä kehittymisen mahdollisuudet. (Olsbo, Elo, Halme & Kanste 2014; Pääatalo & Kyngäs 2016.)

Yhteisöllisyydessä tärkeitä asioita ovat pari- ja ryhmätyöskentely, toimiva vuorovaikutus ja vapaus ilmaista tunteita sekä yhteiset kahvihuonekeskustelut. Kollegiaalisuudessa tärkeitä on auttaminen, tasa-arvo ja sujuva viestintä. Työpaikan ilmapiirin oleellisesti vaikuttavat mielekäs työ, työilmapiiri ja työrauha. (Utriainen, Kyngäs & Nikkilä 2009; Pääatalo & Kyngäs 2016)

Liikunta, ravitseminen, alkoholittomuus, päihteettömyys ja nukkuminen muodostavat fyysisen hyvinvoinnin. Mielen terveyden hyvinvointi, johon vaikuttaa myös luonnolliset elementit, mindfulness, empatiakyky, keskeisyys ja myötätuntoisuus, muodostaa psyykkisen hyvinvoinnin. Sosiaalista hyvinvointia on muiden sairaanhoitajien kanssa oleminen epävirallisissa tilanteissa. (Ahtiainen 2011; Blewit ym. 2015; Colville 2017; Pääatalo & Kyngäs 2016; Tavakkoli, Asaadi, Pakpour & Hajiaghababaei 2015.)

Työn sisältöön vaikuttaa yhteneväiset yksilön ja organisaation arvot, tyydyttävä organisointi, ja työtyytyväisyys. Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat vaikuttamismahdollisuus, yhdessä olo ja avoimet keskustelut. (Olsbo ym. 2014; Utriainen, Kyngäs & Nikkilä 2009; Stimpfel, Sloane & Aiken 2012; Yumiko ym. 2018.)

Asiasisällöt	Asiakokonaisuudet	Teemat
Oikeudenmukaisuus. Tasavertainen kohtelu. Palaute/arvostus työssä. Esimiehen kohteliaisuus ja ystävällisyys.	Esimiehen tuki	Johtaminen
Tukeva johtaminen. Työssä kehittymisen mahdollisuudet.	Johdon toiminta	
Toimiva pari- tai ryhmätyöskentely. Vuorovaikutus. Vapaus ilmaista tunteita. Yhteiset kahvihuonekeskustelut.	Yhteisöllisyys	Työyhteisön toimivuus
Auttaminen. Tasa-arvo. Sujuva viestintä.	Kollegiaalisuus	
Mielekäs työ. Työilmapiiri. Työrauha.	Työpaikan ilmapiiri	
Terveys: liikuntatottumukset, terveellinen ruoka, päihteettömyys sekä tupakoimattomuus. Nukkuminen.	Yksilön fyysinen hyvinvointi	Yksilön hyvinvointi
Mielenterveyden hyvinvointi (luonnollisia elementtejä ympäristössä, mindfulness-harjoitus). Empatiakyky. Keskeisyys ja myötätuntoisuus.	Yksilön psyykinen hyvinvointi	
Muiden sairaanhoitajien kanssa oleminen epävirallisissa tilanteissa.	Yksilön sosiaalinen hyvinvointi	
Sisäisten ja työpaikan arvojen yhteneväisyys. Tyydyttävä työn organisointi. Työvuorojen pituus. Työtyytyväisyys.	Työhön liittyvät tekijät	Työn sisältö
Vaikutusmahdollisuus. Yhdessä olo, esim. kahvihetki. Avoimet keskustelut.	Työhyvinvointia edistävät tekijät	

Taulukko 2: Teemoittelu

Liitteessä 3 (Liite 3) on esitetty kirjallisuuskatsaukseen valitut yhdeksän artikkelia. Artikkeleista on poimittu työhyvinvointiin vaikuttavia ja sitä parantavia tekijöitä. Utraisen ym. (2009) mukaan toimivassa yhteistyössä hoitotyö toteutuu pari- tai ryhmätyöskentelyssä erittäin usein. Suurin osa tutkimukseen osallistuvista sairaanhoitajista koki toisten auttamisen toteutuvan erittäin usein tai usein. Myös Pääatalo ja Kyngäs (2016) mainitsevat, että sairaanhoitajien yhteenkuuluvuus ja yhteistyö sekä vapaus ilmaista tunteita työyhteisössä ovat tärkeitä tekijöitä työhyvinvoinnin edistämisen kannalta.

Utraisen ym. (2009) tutkimuksesta ilmeni, että hoitajavastavuoroisuuden osa-alueista heikoiten toteutuu yhdessä olo eli esimerkiksi kahvihuonekeskustelut ja yhteiset tapahtumat työn ulkopuolella. Hoitajavastavuoroisuuden osa-alueita ovat yhdessäolo, parityö, vapaus, yhteisöllisyys, työn mielekkyys, auttaminen ja asema töissä. Pääatalon ja Kyngäksen (2016) tutkimuksessa kerrotaan, että sairaanhoitajien yhdessä oleminen epävirallisissa tilanteissa on yksi mittari, jolla testataan sairaanhoitajien hyvinvoinnin psykometrisiä kokemuksia työtyytyväisyydestä.

Utraisen ym. (2009) sekä Pääatalo ja Kyngäksen (2016) tutkimusten mukaan potilaiden auttamisella ja hoidon tyytyväisyydellä on merkitystä työtyytyväisyyden kannalta. Molemmissa tutkimuksessa tulee myös ilmi, että esimiehen tuella on merkitystä työhyvinvointiin. Lisäksi tutkimuksissa käsitellään oikeudenmukaista johtamista.

Yumiko ym. (2018) tutkimuksen mukaan arvoilla on vaikutusta työhyvinvointiin. Heidän tutkimuksensa mukaan sairaanhoitajien sisäisten arvojen ollessa yhteneväiset työpaikan arvojen kanssa, työhön sitoutuminen ja työstressi paranevat. Myös Pääatalon ja Kyngäksen (2016) tutkimuksen mukaan mahdollisuus toteuttaa eettisiä arvoja ja periaatteita, vaikuttaa sairaanhoitajien hyvinvointiin.

Artikkeleita analysoidessa esille nousi mielenhyvinvointi. Ahtiaisen (2011) tekemässä tutkimuksessa mielenhyvinvointi on osa terveystottumuksia. Tästä tutkimuksesta terveystottomusten muita osa-alueita ovat liikuntatottumukset, terveellinen ruokailu, alkoholi ja päihteet sekä tupakoimattomuus. Blewit ym. (2015) kertovat, että mindfulness-harjoittelu sairaalaympäristössä lisää työntekijän myötätuntoisuutta potilaita kohtaan ja sen kautta voi lisätä työhyvinvointia. Tavakkoli ym. (2015) tekemästä tutkimuksesta puolestaan tulee ilmi, että luonnollisilla elementeillä on vaikutus mielenterveyteen, hyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen.

5.2 Työpajojen toteutus

Työpajojen toteutuspäivät olivat 18.9.2019 ja 25.9.2019. Työpajat päädyttiin järjestämään kahtena päivänä, jotta mahdollisimman moni työntekijä pääsi osallistumaan potilas- ja vuoro-työstä huolimatta. Molemmat työpajat sisälsivät mindfulness-harjoituksen, voimavarakartan tekemisen ja yhteisten pelisääntöjen kirjoittamisen sekä kahvittelun. Työpajan aikasuunnitelu on esitetty liitteessä 4 (Liite 4). Ensimmäisessä työpajassa oli 14 osallistujaa ja toisessa 10 osallistujaa. Yksi työntekijä osallistui molempina päivinä.

Työpajojen sisältö suunniteltiin huolella pitäen mielessä kohderyhmän ja työpajojen tavoitteet sekä mitä työpajoilla haluttiin saada aikaan. Ohjausmenetelmäksi valikoitui aktiivinen kuuntelu. Ståhlbergin (2019, 36) mukaan aktiivinen kuuntelu on ohjausmenetelmä, joka vaatii ohjaajalta tietoista harjoittelua ja tiedostamista. On tärkeätä, että jokainen ryhmän jäsen tulee kuulluksi, sillä se luo turvallisen tunnelman, mikä puolestaan auttaa ryhmää jatkamaan

keskustelua. Aktiivisessa kuuntelussa ohjaaja osoittaa tarkentavilla kysymyksillä ymmärtävänsä ja olevansa aidosti kiinnostunut.

Työpajojen ohjaajat olivat aitoja ja rehellisiä sekä kertoivat omia esimerkkejä rohkaistakseen osallistujia kertomaan omiaan. Ståhlbergin (2019, 39) mukaan ohjaajien esimerkit sekä aitous ja rehellisyys rohkaisee myös ryhmäläisiä avoimeen ja rehelliseen vuorovaikutukseen muun ryhmän kanssa.

Työpajat aikataulutettiin (Liite 4), mutta ohjaajat joustivat tilanteen mukaan. Hyvää keskustelua ei keskeytetty aikataulun takia vaan ohjaajat kannustivat ja tukivat ryhmäläisiä keskustelemaan lisää tärkeiksi koetuista aiheista. Ståhlbergin (2019, 41-43, 46-47) mukaan suunnitelma tulee aikatauluttaa, mutta ohjaajien on osattava joustaa ja hallita muuttuvaa tilannetta niin, että silti saavutetaan tavoitteet. Kannustaminen ja tukeminen ryhmää ohjatessa on erityisen tärkeää, ne voivat toimia ryhmään osallistuville voimaannuttavina ja rohkaisevana tekijänä. Aikataulu on paremmin hallittavissa ja siitä voidaan jopa poiketa, kun sille on suunniteltu tietty rakenne (Ståhlberg 2019, 53-54).

Työpajojen toteutustila valmisteltiin rauhoittavilla elementeillä, joiden tarkoituksena oli saada osallistujat rentoutumaan. Taustalla käytettiin luonnollisia elementtejä, kuten metsävideota ja luonnon musiikkia, sillä Tavakkolin ym. (2015) tutkimuksen mukaan sairaanhoitajat, jotka työskentelivät ympäristössä, jossa ei ollut luonnollisia elementtejä, raportoivat mielen-terveyden, hyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden pienemmiksi kuin muissa ryhmissä työskentelevät.

Luonnollisten elementtien lisäksi tila oli hämärä ja led-valopallot toivat tunnelmallisen valaistuksen. Huoneen isolle näytölle laitettiin taustalle metsävideo, jossa soi taustalla puron solinaa. Tuolit asetettiin huoneen keskelle rinkiin, jotta työntekijät näkisivät toisensa paremmin ja keskustelua syntyisi luontevammin. Kun halutaan saada tiivis tunnelma ja hyvä vuorovaikutus lyhyessä ajassa aikaan rinkiin asetettu istumajärjestys toimii silloin parhaiten, sillä jokainen ryhmän jäsen tulee kuulluksi ja ohjaajat pystyvät tarkkailemaan myös ryhmän välistä vuorovaikutusta (Ståhlberg, 2019, 56-57). Sivupöydille asetettiin työpajan jokaisen osion väli- neet. Yhdellä sivupöydällä oli mindfulness-harjoituksen kuvakortit, toisella voimavarakartan kuvat, kartonki sekä liimat ja kolmannella pöydällä oli pelisääntöosion kartonki, post-it-laput, kyniä sekä osaston yhteiset pelisäännöt tulostettuna. Näiden pöytien lisäksi tilassa oli tarjoilu- pöytä, jossa oli tarjolla kahvia, teetä, hedelmiä, pähkinöitä ja makeisia.

Työpajat aloitettiin alkupuheella, jossa työpajan ohjaajat esittelivät itsensä ja kertoivat työpajan sisällöstä. Alkupuheenvuoron jälkeen siirryttiin mindfulness-osioon. Mindfulness valittiin yhdeksi työpajan osaksi, koska Blewitin ym. (2015) tutkimuksen mukaan mindfulness-harjoitteet ovat hyödyllisiä myös sairaalaympäristössä ja niiden on katsottu lisäävän potilaskeskey- syyttä sekä hoitajan myötätuntoisuutta potilasta kohtaan. Blewit ym. (2015) toteavat

tutkimuksessaan, että aikaisemmat tutkimukset osoittavat, että työpaikalla tehtävät mindfulness-harjoitteet lisäävät työntekijöiden kognitiota ja vahvistavat positiivisia tunteita.

Mindfulness-osiossa työntekijöitä pyydettiin valitsemaan sivupöydältä itselleen mieleinen kuvakortti. Kuvakorteista sai valita myös saman kuin työkaveri. Kuvakortin valittua työntekijät pyydettiin takaisin istumaan ja aloitettiin noin 5 minuutin mittainen mindfulness-harjoitus. Harjoituksen jälkeen jokainen työntekijä kertoi, miksi oli valinnut kyseisen kuvakortin. Ohjaajat aloittivat kierroksen rohkaistakseen jokaista työntekijää kertomaan kuvakortistaan. Kierroksen jälkeen yksi ohjaajista kertoi lyhyesti mindfulnessista. Lopuksi työntekijöiltä kysyttiin, mitä ajatuksia mindfulness-harjoitus herätti. Suurin osa oli sitä mieltä, että jo viisi minuuttia auttoi rentoutumaan ja osa koki, ettei aika ollut riittävä rentoutumiseen.

Työpajan toiseksi osuudeksi valikoitui yhteisen voimavarakartan tekeminen. Voimavarakartan tekemiseen käytettiin erilaisia valmiiksi tulostettuja ja leikettyjä kuvia muun muassa liikunnasta, terveydestä, luonteenpiirteistä, ruuasta, eläimistä ja esineistä. Työntekijöillä oli myös mahdollisuus piirtää oma voimavaransa. Jokainen työntekijä valitsi omaa voimavaransa kuvaavan kuvan ja heidän valitsemat kuvat liimattiin yhdelle yhteiselle taustalle. Lopputuloksena syntyi työyhteisön yhteinen voimavarakartta, johon oli kerätty työntekijöiden voimavarat. Mäkisaloon (2003, 181) mukaan työntekijät itse muodostavat työyhteisön, joten jokaisella on myös vastuu työyhteisön toimivuudesta ja ilmapiiristä. Mäkisalo toteaa myös, että menestyvän ja hyvinvoivan työyhteisön perustana on kyky itsensä johtamiseen, jolla tarkoitetaan muun muassa omien voimavarojen ja vahvuuksien tunnistamista.

Ensimmäisessä työpajassa yksi ohjaajista kävi voimavarakuvat yksitellen läpi, jolloin kuvan valinnut sai kertoa voimavarastaan oman kuvan kohdalla. Työntekijät kertoivat avoimesti ja rohkeasti voimavaroistaan. Ensimmäisen työpajan jälkeen koettiin hyödylliseksi muokata toisen työpajan sisältöä voimavarakartta osuuden kohdalla. Ensimmäisessä työpajassa osallistujat liimasivat voimavarakuvan itse karttaan ja keskustelu kuvista käytiin vasta sitten. Palautteen perusteella voimavarakierros oli liian nopea tai osallistujilta olisi toivottu syvällisempää pohdintaa. Ohjaajat päätyivät toisessa työpajassa siihen, että kuvien valitsemisen jälkeen jokainen työntekijä kertoi omasta voimavarastaan ja kuvat liimattiin kartonkiin vasta tämän kierroksen jälkeen. Työntekijöitä pyydettiin myös kertomaan omista vahvuuksistaan. Tämä muutos avasi keskustelua hiukan laajemmin.

Voimavarakartasta ja keskustelusta nousi yksilöllisiksi voimavaroiksi muun muassa liikunta, ravitsemus, lepo, perhe, läheiset, ystävät, lemmikit, loma, luonto ja harrastukset. Töissä työntekijät löytävät voimavaroja kollegiaalisuudesta, yhteistyöstä ja yhteisistä kahvihetkestä. Toisessa työpajassa voimavarojen lisäksi työntekijät kertoivat omista vahvuuksistaan. Rauhallisuus nousi yleisimmäksi vahvuudeksi. Jopa seitsemän työntekijää kymmenestä koki rauhallisuuden omaksi vahvuudekseen. Rauhallisuuden lisäksi vahvuuksina mainittiin empaattisuus,

sitkeys, energisyys, positiivisuus, sosiaalisuus, päättäväisyys ja luotettavuus sekä toisten huomioon ottaminen.

Työpajan kolmannessa osiossa käsiteltiin yhteisiä pelisääntöjä ja annettiin aikaa yhteiselle kahvihetkelle ja keskustelulle. Tämä työpajan osio perustuu Lerssi-Uskelin, Vanhalan ja Vähätiiton (2011, 38) työssä innostumisen malliin. Heidän mukaansa työelämässä innostumiseen tarvitaan yhteisöllisiä arvoja, kuten luottamusta, rohkeutta, luovuutta, avoimuutta, arvostusta, sitoutumista, positiivisuutta ja vastuunkantoa. Myös innostavat ja luovuutta tukevat puitteet, yhdessä osaaminen, innostava työ, Me-henki ja työyhteisön taidot auttavat asiaa. Opinnäytetyön tekijät katsovat, että näitä arvoja pystytään tavoittelemaan luomalla yhteiset pelisäännöt.

Tarkoituksena oli tehdä yhteiset pelisäännöt osastolle, mutta osasto oli juuri tehnyt ne, joten toteutusta muokattiin siten, että työpajoissa työntekijät kävivät yhdessä läpi, kuinka yhteiset pelisäännöt ovat toteutuneet. Jokainen työntekijä kirjoitti ensin post-it-lapuille oman mielipiteensä siitä, mitkä pelisäännöt toimivat, mitkä eivät ja mitä kehitysehdotuksia heillä on pelisääntöihin. Työntekijät laittoivat täyttämänsä post-it-laput yhdelle yhteiselle kartongille. Post-it-lappujen kartongille asettamisen jälkeen työntekijät keskustelivat yhdessä kahvittelun yhteydessä siitä, mitkä pelisäännöt toimivat ja mitkä eivät. Yksi työpajan ohjaajista johdatteli keskustelua post-it-lapuille kirjoitettujen asioiden avulla. Kahvittelun yhteydessä käyty keskustelu oli luontevaa ja keskustelua syntyi paljon. Toimivaksi koettiin yhteistyö ja joustavuus sekä kollegan auttaminen. Haastavaksi koettiin potilasjako iltavuorossa, kielenkäyttö, työrauhan puute, ylimääräinen tai kova meteli, vastualueiden hoito sekä yhteisiin tilaisuuksiin osallistuminen. Eniten keskustelua herätti potilasjako sekä työrauha. Potilasjaossa koettiin haasteeksi potilaiden tasapuolinen jakaminen sekä iltavuoron potilasjaon ajankohta.

Keskustelun päätteeksi työntekijät miettivät yhdessä kehitysehdotuksia sääntöihin. Kehitysehdotukset kirjoitettiin post-it-lapuille ja laput lisättiin kartongille. Kehitysehdotuksina nousi esille sovituihin säännöistä kiinni pitäminen, uskallus sanoa kollegalle tarvitsevansa työrauhaa sekä työntekijöiden osaamisen ja kokemuksen huomioiminen työjaossa. Työrauhan parantamiseksi ja metelin vähentämiseksi ehdotettiin, että työparit istuisivat raportointitietokoneilla vierekkäin, jotta työparien ei tarvitsisi huutaa toisilleen vaan keskustelua voisi käydä häiritsemättä muita.

Työpajojen toisesta ja kolmannesta osiosta tuotoksena syntyi yhteensä kolme kartonkia, joista kahteen oli liimattu työntekijöiden voimavaroja (Liite 5 & Liite 6) ja yhteen yhteisten pelisääntöjen toimivuus sekä kehitysehdotukset (Liite 7). Tuotokset jäivät osastolle toisen työpajan jälkeen.

Työpajan viimeisen osion yhteydessä tarjottiin kahvia, teetä, hedelmiä ja pientä suolaista ja sekä makeaa. Tässä työpajan osiossa haluttiin myös tuoda ilmi, kuinka tärkeitä yhteisen

kahvihetket ovat työhyvinvoinnin kannalta. Utraisen, Kyngäksen ja Nikkilän (2009) mukaan hoitajavastavuoroisuuden osa-alueista heikoiten toteutuu yhdessä olo kuten kahvihuonekeskustelut. Työterveyslaitoksen (Stressi ja työuupumus 2019) mukaan kahvihetki ja keskustelu työkaverin kanssa lataa aivoja ja vaikuttaa loppupäivän työtehoon positiivisesti. Virkeä mieli omaksuu ja oppii uutta ja pystyy käyttämään luovuutta ratkaistessaan työpäivän aikana eteen tulevia pulmia.

Työpajan lopussa työntekijöitä pyydettiin antamaan palautetta työpajan sisällöstä. Palautetta pyydettiin siitä, kuinka hyvin pajojen suunnittelussa ja toteutuksessa on onnistuttu ja, onko jotain mitä he olisivat tehneet toisin. Näiden lisäksi haluttiin tietää työntekijöiden mielipiteitä siitä, että pystyykö työpajan sisältöä hyödyntämään myöhemmin työelämässä. Palautteen tarkoituksena oli arvioida toteutusta ja saada kehitysideoita.

5.3 Palautekyselyn tulokset

Työpajojen päätteeksi työntekijöiltä kerättiin palautetta palautekyselyllä (Liite 8), jossa oli vastausvaihtoehdot kyllä ja ei sekä tilaa perusteluille ja kommenteille. Palautekyselyssä oli myös avoimia kysymyksiä, joissa osallistujia pyydettiin kertomaan, mitä muita ajatuksia heräsi työpajasta ja työhyvinvoinnista sekä pyydettiin antamaan palautetta työpajojen ohjajille eli tämän opinnäytetyöntekijöille.

5.3.1 Tulosten tarkastelu

Kyselylomakkeita palautettiin yhteensä 24. Molemmissa työpajoissa kaikki osallistujat vastasivat palautekyselyyn. Yksi työntekijä osallistui molempiin työpajoihin ja vastasi myös molempina päivinä palautekyselyyn. Koska palautekysely täytettiin anonymyminä, on tuloksia tarkasteltu 24 työntekijän mukaan. Palautekyselyn tulokset on esitetty liitteessä 9. (Liite 9)

Palautekyselyjen perusteella 23 työntekijää oli sitä mieltä, että työpajan aikataulu oli sopiva. Aikataulu katkaisi kiireisen työpäivän ja ennen työpajan alkua iltavuorolaiset ehtivät lukea potilasraporttia. Yksi työntekijä koki aikataulun epäsopivaksi, koska mindfulness-harjoitus olisi voinut olla pidempi.

Työntekijöistä 22 kokivat mindfulness-osion hyödylliseksi työhyvinvoinnin kannalta ja mindfulnessia toivottiin enemmän, koska rauhoittuminen ja rentoutuminen on hyväksi kiireen keskellä. Yhtä työntekijää mindfulness-osio muistutti rentoutumisen tärkeydestä. Kaksi työntekijää ei kokenut mindfulness-osioista olevan hyötyä työhyvinvoinnin kannalta, koska harjoitus oli liian lyhyt.

Työntekijöistä 18 koki olonsa rentoutuneeksi mindfulness-harjoituksen jälkeen ja viisi ei. Yksi työntekijä kommentoi, ettei olo ollut harjoituksen jälkeen rentoutunut, mutta olo oli kyllä rauhallisempi. Yksi ei vastannut kysymykseen ollenkaan.

Työntekijöistä 19 koki voimavarakarttaosiosta olevan hyötyä työhyvinvoinnin kannalta. Yhden työntekijän mielestä oli hyvä pysähtyä hetkeksi ja pohtia asioita. Toinen työntekijä kommentoi pystyvänsä jatkossakin ajattelemaan voimavarojaan. Kaksi työntekijää ei kokenut voimavarakarttaosiota hyödylliseksi työhyvinvoinnin kannalta. Toinen heistä koki mindfulness-osion itselleen sopivammaksi. Kolme työntekijää ei osannut sanoa oliko voimavarakarttaosiosta hyötyä. Yksi työntekijä koki tuntevansa voimavaransa, joten ei ollut uutta sinänsä. Kaikki kokivat löytäneensä voimavaransa.

Työntekijöistä 23 koki yhteiset pelisääntöosion hyödylliseksi työhyvinvointinsa kannalta. Pelisääntöistä syntyvää keskustelua kuvailtiin mukavaksi, rakentavaksi, hyväksi ja oikeaksi. Ensimmäisen työpajan palautteessa toivottiin, että toisessa työpajassa johdateltaisiin työntekijöitä etsimään ratkaisuja työrauhaongelmaan. Yksi työntekijä ei kokenut tätä osiota hyödylliseksi työhyvinvoinnin kannalta.

Työntekijöistä 23 olivat tyytyväisiä yhdessä tehtyihin pelisääntöihin. Yksi heistä koki pelisääntöt ajatuksina hyvinä, mutta osissa toteutus on heikompaa. Yksi työntekijä ei vastannut kysymykseen.

Työntekijöistä 22 koki yhteiset kahvihetket työpäivän aikana tärkeiksi työhyvinvoinnin kannalta. Yksi työntekijä ei koe yhteisiä kahvihetkiä tärkeiksi. Yksi työntekijöistä ei osannut vastata kysymykseen, sillä hänen mielestään yhteiset kahvihetket ja keskustelut ovat yleensä mieluisia, mutta hektisinä ja kiireisinä työpäivinä on mukava rauhoittua yksin.

Työntekijöistä 23 koki voivansa hyödyntää työpajojen sisältöä tulevaisuudessa etenkin rentoutumisen näkökulmasta. Yksi työntekijä ei koe voivansa hyödyntää työpajan sisältöä tulevaisuudessa, koska kyseessä oli vain yhden kerran paja.

Työntekijöistä 16 oppivat työpajassa jotain uutta työkaveriltaan. Työntekijät kokivat oppineensa toistensa voimavaroista sekä löytäneensä pelisääntöihin uusia näkökulmia. Uudehko työntekijä koki oppineensa ylipäättään uusista työkavereistaan. Lisäksi 8 työntekijää koki, etteivät he oppineet mitään uutta työkavereiltaan.

Kaikki työntekijät kokivat työpajan ilmapiirin rennoksi, hyväksi ja avoimeksi sekä 23 työntekijää koki työpajan sisällön ja toteutuksen onnistuneeksi työhyvinvoinnin näkökulmasta.

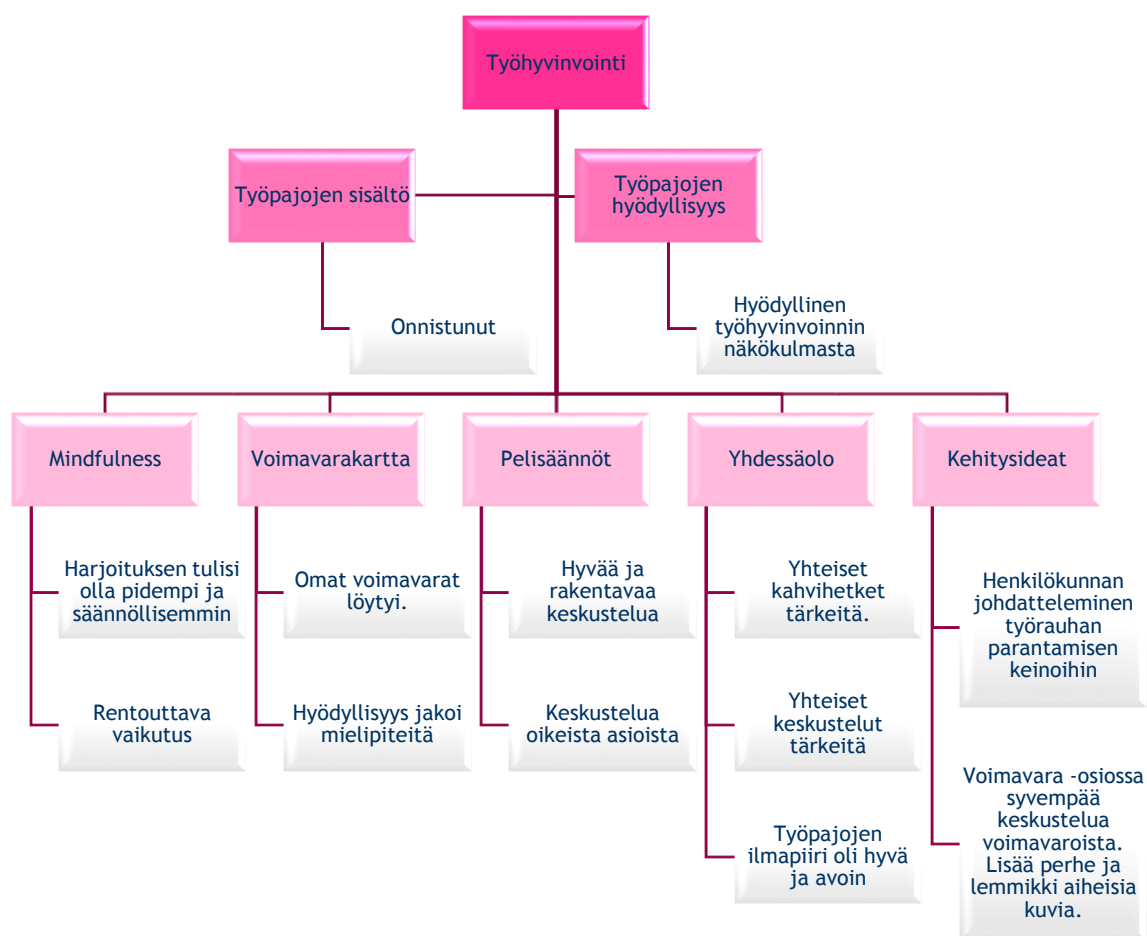
5.3.2 Palautekyselyn kommenttien tarkastelu

Kuviossa 5 on esitetty luokiteltuna palautekyselyiden vastaukset. Pääluokaksi valittiin opinäytetyön aiheena oleva työhyvinvointi, joka luokiteltiin alaluokkiin. Palautelomakkeessa oli 12 kohtaa, johon vastaajat pystyivät kirjoittamaan halutessaan perustelunsa vastaukselleen.

Vastausten perusteella alaluokiksi syntyi mindfulness, voimavarakartta, pelisäännöt, yhdessä-olo ja kehitysideat. Näiden alaluokkien alle tiivistettiin yleisimmät vastaukset.

Mindfulness herätti paljon ajatuksia. Osa vastaajista kertoi, että ei osaa rentoutua lyhyessä ajassa. Osa puolestaan vastasi, että mindfulness-harjoitus oli hyvä kokemus ja rentoutuminen onnistui. Jotkut vastaajista kokivat tarvitsevansa lisää harjoittelua. Moni mainitsi kiireestä ja siitä, että pienikin rauhoittumisen hetki voi auttaa. Voimavarakartan tekemisen osuudessa kaikki osallistujat löysivät omia voimavarojaan. Noin puolet eivät olleet vakuuttuneita siitä, oli voimavarakarttaosioista hyötyä heidän työhyvinvointiinsa. Osa koki voivansa jatkossakin ajatella voimavarojaan. Puhe pelisäännöistä herätti paljon keskusteluja. Lähes kaikki avoimet kommentit keskustelusta olivat positiivisia mainintoja. Vain yhdessä kommentissa mainittiin, että asioista puhutaan, mutta mikään ei muutu. Suurin osa vastaajista kokee kahvihetken olevan tärkeä osa työhyvinvointia. Kaikki kokivat työpajojen ilmapiirin hyväksi. Myös kommentteissa annettiin myönteistä palautetta ilmapiiristä. Vastauksista nousi esille, että yhteiset hetket työkavereiden kanssa ovat tärkeitä.

Suurilta osin työpajoihin oltiin tyytyväisiä, työpajojen sisältö koettiin onnistuneeksi ja työpajat koettiin hyödyllisiksi. Kehitysideoina työpajoihin saatiin muutama. Ensimmäisen pajan perusteella toivottiin, että toisessa työpajassa hoitohenkilökuntaa johdateltaisiin keinoihin työrauhan parantamiseksi, jos asia tulisi keskustelussa esille. Toinen kehitysidea liittyi voimavarakarttaosioon. Palautteen perusteella voimavarakarttaosiossa toivottiin syvempää keskustelua jokaisen voimavarasta. Voimavarakarttaan olisi toivottu myös lisää perhe ja lemmikki aiheisiä kuvia.



Kuvio 5: Palautteiden luokittelu

Kuviossa 6 on luokiteltu avoimien kysymyksiä vastaukset. Avoimien kysymyksiä vastauksista eroteltiin neljä teemaa. Teemat syntyivät avoimien kysymysten vastausten perusteella niin, että vastauksista etsittiin yhdistäviä ja samaan aiheeseen liittyviä tekijöitä. Teemat ovat aikataulu, ohjaajien taidot ja tiedot, työpajan ympäristö sekä kokonaisuus.

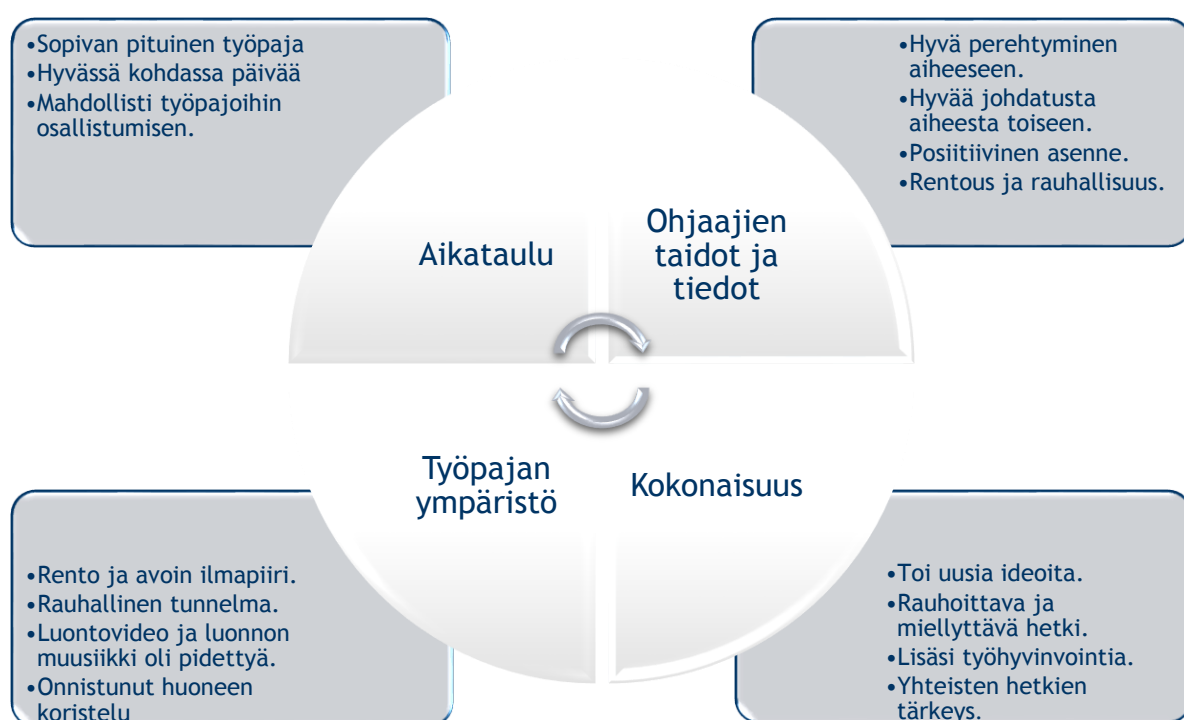
Työpajojen aikataulusta saatiin hyvää palautetta. Aikataulu koettiin sopivaksi ja työpajojen ajankohta oli suunniteltu hyvään kohtaan päivää. Ajankohta mahdollisti mahdollisimman monen työntekijän osallistumisen työpajaan.

Työpajan ohjaajat saivat hyvää palautetta ohjaustaidoistaan. Ohjaajat olivat järjestäneet työpajan hyvin ja onnistuivat luomaan hyvän ilmapiirin. Useiden kommenttien perusteella ohjaajien aiheeseen perehtyminen näkyi ohjaamisessa. Ohjaajat onnistuivat hyvin toteutuksessa, olivat rauhallisia sekä rentoja ja johtivat työpajaa vaiheesta toiseen. Ohjaajat saivat paljon kiitosta työpajojen järjestämisestä.

Työpajan ympäristöstä annettiin paljon hyvää palautetta. Esille nousi rento ja avoin ilmapiiri. Erilaisilla elementeillä oli onnistuttu luomaan rauhallinen tunnelma. Etenkin taustalla olevasta

luontovideoista ja luonnon äänistä annettiin hyvää palautetta. Luodun ympäristön tuoman ilmapiirin ja tunnelman katsottiin synnyttävän ja edistävän luontevaa keskustelua. Ympäristö tuki työpajan sisältöä.

Kokonaisuutena työpajat antoivat rauhoittavan ja miellyttävän hetken kiireisen työn keskelle. Palautteiden perusteella työpajan kokonaisuus tuki työhyvinvointia. Työpajatoiminnan katsottiin lisäävän mukavia hetkiä yhdessä ja täten myös edistävän työhyvinvointia. Yhteiset hetket, kuten kahvitauot nähtiin tärkeinä, sillä työkavereiden tunteminen auttaa ymmärtämään toisia paremmin.



Kuvio 6: Avoimien kysymyksen luokittelu

6 Johtopäätökset

6.1 Etiikka

Yleisesti sovitut pelisäännöt kollegoihin, tutkimuskohteeseen, rahoittajiin, toimeksiantajiin sekä suureen yleisöön määrittelevät tutkimusetiikan käsitteen. Kun tutkija käyttää tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä, jotka tiedeyhteisö on hyväksynyt, kyseessä on hyvä tieteellinen käytäntö. Tutkijan pitää myös olla rehellinen ja vilpitön toisten tutkijoiden saavutuksia kohtaan. Hyvän tieteellisen käytännön mukaan asiat pitää esittää kunnioittaen, vaikka suhtautuu kriittisesti tietoon. (Vilka 2015, 41-42.)

Jotta tutkimus olisi eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa ja sen tulokset olisivat uskottavia, tutkimus on suoritettava vastuullisesti. Tutkimuksessa noudatetaan tutkimusyhteisön hyväksymiä periaatteita, tarkkuutta kuten myös tutkimustulosten tallentamisessa, esittämisessä ja arvioinnissa. Tutkimustuloksia julkistetaan avoimesti ja vastuullisesti. Tutkija ottaa asianmukaisesti huomioon muiden tutkijoiden työn ja saavutukset kunnioittaen heidän työtään, viitaten julkaisuihinsa asianmukaisesti. Ennen tutkimustyön aloittamista kaikki tutkimushakkeen osapuolet (työnantaja, tutkija ja ryhmän jäsenet) sopivat tutkijoiden oikeuksista, velvollisuuksista ja tietojen käyttämisestä. (TENK 2019.)

Tämä opinnäytetyö tehtiin rehellisesti ja avoimesti. Tuloksista kirjoitettiin rehellisesti mitään muuntelematta. Muiden tekemiä tutkimuksia kunnioitettiin ja kerrottiin tutkijoiden nimet, tutkimuksen nimi, menetelmät ja tulokset. Opinnäytetyössä kunnioitetaan tilaajan yksityisyyttä käyttämättä yrityksen nimeä. Opinnäytetyö on tehty ohjatun prosessin mukaisesti. Ennen opinnäytetyön kirjoittamista tehtiin opinnäytetyösopimus ja tarkoitus laadittiin sen mukaan.

6.2 Luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä tulee aina arvioida jollakin tavalla, vaikka reliabiliteetti ja validiteetti-termejä ei haluaisikaan käyttää. Laadullisia tutkimuksia lukiessa voi huomata monien tutkijoiden pohtivan, kuinka he pystyisivät antamaan lukijoilleen tarkan kuvauksen tutkimuksen tekemisestä ja saatuihin tuloksiin pääsemisestä. Tutkijan tarkka kuvaus tutkimuksen toteuttamisesta kohentaa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta. Tutkijan tulee olla tarkka tutkimuksen kaikissa vaiheissa sekä aineiston tuottamisen olosuhteet tulee kuvata selvästi ja totuudenmukaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 227.)

Joissakin menetelmäkirjoissa kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen luotettavuuden yhteydessä puhutaan reliabiliteetista ja validiteetista, mutta laadullisen tutkimuksen luotettavuuden systemaattiseen arviointiin on esitetty tutkijoiden tueksi erillisiä suosituksia ja omia lähtökohtia (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 197).

Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen (2013, 197) mukaan Cuba ja Lincoln ovat vuosina 1981 ja 1985 esittäneet yleiskvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin kriteereitä, joita käytetään edelleen arviointi perustana kvalitatiivisissa tutkimusraporteissa. Uskottavuus, siirrettävyys, riippuvuus ja vahvistettavuus ovat heidän esittämänsä kriteerit vuonna 1981. Vuonna 1985 kriteerit täsmennettiin ja alettiin puhumaan totuusarvosta, sovellettavuudesta, kiinteydestä ja neutraalisuudesta.

Jotta tutkimus saavuttaa uskottavuuden, tulokset tulee kuvata selkeästi. Lukijan tulee ymmärtää analyysin tekoprosessi ja tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset. Alakategoriointi on yleinen tapa kuvata kategorioiden tai käsitteiden sisältöä. Alakategorioiden muodostaminen

vaatii tutkijalta kiinnittymistä empiiriseen aineistoon ja käsitteelliseen ajatteluun. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 198.)

Siirrettävyydellä arvioidaan sitä, missä määrin tutkimuksen tulokset ovat siirrettävissä toiseen tutkimusympäristöön. Siirrettävyys edellyttää huolellista tutkimuskontekstin kuvausta, tutkimukseen osallistujien valinnan ja taustojen selvittämistä sekä aineistojen keruun ja analyysin kuvausta. Tämä mahdollistaa toisen tutkijan prosessin seuraamisen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 198.)

Metodologinen, käsitteellinen, kontekstuaalinen sekä kielellinen perusymmärrys ja kyky loogiseen ajatteluun ovat laadullisen tutkimuksen perusasioita. Laadullista tutkimusta arvioidaan tavallisesti kuvauksen elävyyden, metodologisen sopivuuden, analyttisen täsmällisyyden ja teoreettisen loogisuuden mukaan. Kuvauksen elävyydellä arvioidaan sitä, kuinka tarkasti ja elävästi tutkija kuvaa todellisuuden. Metodologisella sopivuudella arvioidaan, kuinka tietoinen tutkija on tutkimuksensa metateorioista ja omasta metodologisesta lähestymistavastaan.

Edellytyksenä on siis tutkijan vahva alkuperäislähteiden käyttö ja perehtyminen käytettyyn menetelmään. Analyttisellä täsmällisyydellä arvioidaan analyysiprosessin selkeyttä ja loogisuutta luokittelussa tai kategorioinnissa. Teoreettisella loogisuudella arvioidaan sitä, kuinka looginen ja perusteltu aineistosta muodostettu teoreettinen tai käsitteellinen kokonaisuus on. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 198-200.)

Laadullisen tutkimuksen aineistot ovat monella tavalla hankittuja. Tavallisimpia ovat tekstimuotoon laitetut vapaamuotoiset haastattelut ja keskustelut tai tutkijan omiin havaintoihin perustuvat havainnointiraportit tai tutkittavien kirjoittamat päiväkirjat tai esseet (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 216).

Tässä opinnäytetyössä käytettiin tiedonhankintaan ammattimaisia lähteitä, esimerkiksi kirjoja ja eri tietokantoja (Medic, Finna, CinahlEbsco ja Science Direct). Opinnäytetyön tekijät kunnioittivat toisia tutkijoita käyttämällä Laurean lähdemerkinnän ohjeita. Ennen tutkimustyön aloittamista tehtiin opinnäytetyösopimus tilaajan kanssa ja sovittiin tutkimuksen julkistamisesta.

Kirjallisuuskatsauksessa käytettiin yhdeksän eri luotettavaa artikkelia. Hakusanat ja rajaukset suunniteltiin tarkasti. Artikkelit valittiin vastaamaan opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksen tavoitteeseen. Lisäksi tutkittiin aineistoja eri puolilta Suomea sekä USA:sta että Iranista, Australiasta ja Japanista. Tavoitteena oli saada tietoa eri näkökulmista. Opinnäytetyössä kuvailtiin tarkasti, mistä tieto saatiin ja miten tieto liittyy kyseiseen opinnäytetyöhön.

Opinnäytetyön toiminnallisessa osuudessa palaute kerättiin anonyymina, jotta vastauksiin ei vaikuttaisi se, uskaltaako tuoda rehellisesti mielipiteensä esille. Näin palautekyselyillä saadut tulokset ovat luotettavampia.

6.3 Pohdinta

Opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymyksillä haluttiin selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin ja, miten sitä voidaan parantaa työntekijöiden näkökulmasta. Työpajojen tuotosten ja keskusteluiden perusteella voitiin todeta, että työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavat omat voimavarat, kuten perhe, liikunta, lemmikit, ruoka ja luonto. Työpajojen sisältö tuki työhyvinvoinnin parantamista työntekijöiden näkökulmasta, koska Rauramon (2012, 10) mukaan yksityiselämä ja sen tila heijastuu vahvasti työhyvinvointiin. Oli hyvä, että työpajojen sisältöön oli suunniteltu yhteisten pelisääntöjen lisäksi mindfulness- ja voimavarakarttaosio, jossa hyvinvointia tarkasteltiin työntekijöiden omien kokemusten sekä näkökulmien kautta ja painopiste oli työntekijän hyvinvoinnissa, työhyvinvointia unohtamatta.

Mikäli työpajassa olisi ollut enemmän aikaa, olisi työntekijän sujuvaa arkea voinut kartoittaa enemmänkin, sillä Lerssi-Uskelin & Vanhala ja Vähätiiton (2011, 38) mukaan työssä innostumisen mallin kivijalkana on juuri sujuva arki. Työpajojen aikaan nähden sisällössä ja painotuksissa onnistuttiin kuitenkin hyvin.

Pajan kolmannessa osiossa nousi esille kehitysehdotuksia pelisääntöjen toimimiseksi, ja sitä kautta keinoja työhyvinvoinnin parantamiseksi työntekijöiden näkökulmasta. Työntekijät yhdessä miettivät, millä tavoin pystyttäisiin puuttamaan epäkohtiin. Keskustelu oli avointa ja ajatuksia kerrottiin rohkeasti, toisten ajatuksia arvostettiin ja ilmapiiri oli luotettava. Kehitysehdotuksissa nousi esille sääntöihin sitoutuminen. Lerssi-Uskelin, Vanhalan ja Vähätiiton (2011, 38) mukaan sitoutuminen on yksi työssä innostumisen mallin arvoista. Työpajan kolmannen osion yhteydessä oli myös annettu aikaa kahvitaukoon sekä yhteiseen kahvihetkeen. Työssä innostumisen mallin mukaan kahvitaulla on merkitystä työssä innostumiseen (Lerssi-Uskelin, Vanhala & Vähätiitto 2011, 38).

Opinnäytetyöntekijät kokevat onnistuneensa työhön tehdyissä rajauksissa. Rajaukset tehtiin tutkimuskysymysten perusteella huomioiden työntilaajan toiveet sekä työn luotettavuus.

Opinnäytetyöntekijät kokivat rajoittavaksi tekijäksi palautteen saamisen osalta työpajojen määrän, sillä työpajoihin pääsi osallistumaan vain puolet osaston hoitohenkilökunnasta. Jos työpajoja olisi järjestetty useampi, luultavasti työntekijöitä olisi päässyt osallistumaan työpajaan enemmän. Tällöin tulokset olisivat voineet olla erilaisia, koska palautetta olisi saatu suuremmalta joukolta. Useamman työpajan seurauksena oltaisiin myös saatu yhä laajempaa keskustelua ja erilaisia mielipiteitä yhteisistä pelisäännöistä.

Opinnäytetyön toiminnallista toteutusta suunniteltaessa pyrittiin luomaan työhyvinvointia parantava kokonaisuus niin, että toteutus palvelisi mahdollisimman hyvin työyhteisön jäsenten työhyvinvointia myös jatkossa. Lopullinen toteutustapa syntyi kompromissien kautta, johon

vaikutti toimeksiantajan toiveet ja tarpeet, resurssit sekä oppilaitoksen opinnäytetyötä koskevat vaatimukset. Näin pystyttiin suunnittelemaan työpajat, jotka palvelivat työyhteisön jäsenten työhyvinvointia.

Työpajojen toteutus oli onnistunut. Työpajojen aikataulus ja osioiden järjestys oli mietitty niin, että alkuun tehtävä rauhoittava mindfulness-harjoitus katkaisi kiireisen päivän ja loi rauhallisen tunnelman. Mindfulness-harjoituksella onnistuttiin rentouttamaan tunnelma, josta oli hyvä lähteä toteuttamaan pajojen muita osiota. Pajoissa vallitsi hyvä ilmapiiri, mikä nousi esiin myös osallistujien palautteissa.

Työpajoissa työntekijät istuivat tuoliringissä, sillä Ståhlbergin (2019, 56-57) mukaan tuoliringissä saadaan tiivis tunnelma ja hyvä vuorovaikutus aikaan lyhyessä ajassa. Ohjaajat seurasiivat keskustelua ringin ulkopuolelta ohjaten keskustelua sekä esittäen tarkentavia kysymyksiä. Tarkoituksena oli, että myös ohjaajat olisivat istuneet ringissä, mutta toteutusympäristön tila ei sitä sallinut. Tuoliringistä oli hyötyä työpajan jokaisen osion kohdalla. Jokaiseen osioon kuului keskusteluosuus, joten tässä asettelussa jokainen näki toisensa, jolloin kommunikointi oli luontevaa ja mutkatonta.

Työpajoissa ohjaajat kertoivat esimerkkejä omasta elämästään sekä olivat aitoja ja rehellisiä. Ståhlbergin (2019, 39) mukaan silloin, kun ohjaaja on avoin ja rehellinen sekä tuo omia esimerkkejä elämästään, myös ryhmäläiset rohkaistuvat avoimeen ja rehelliseen vuorovaikutukseen toistensa kanssa.

Työpajassa tehty mindfulness-harjoitus koettiin palautteiden ja keskusteluiden perusteella liian lyhyeksi ja harjoituksia toivottiin säännöllisimmiksi, jotta niistä olisi hyötyä työhyvinvoinnin kannalta. Jos mindfulness-harjoitukset otettaisiin osaksi osaston toimintaa niin, olisi kuitenkin toiminnan kannalta todennäköisempää, että ne olisivat lähempänä 5 minuuttia kuin 20 minuuttia. Opinnäytetyöntekijöiden kehitysehdotus olisikin, että alkuun työntekijät saisivat yhdessä harjoittaa mindfulnessia työpaikalla lyhyemmillä harjoituksilla, mutta pidemmät mindfulness-harjoitukset jokainen halukas voisi toteuttaa vapaa-ajalla. Näin he myös ottaisivat vastuutaan omasta työhyvinvoinnistaan.

Opinnäytetyöntekijät onnistuivat auttamaan työpajojen kautta työntekijöitä löytämään omia voimavarojaan. Lisäksi työpajoissa onnistuttiin herättämään hyvää keskustelua yhteisistä pelisäännöistä. Keskusteluissa nousi ilmi, että työyhteisössä toimii yhteistyö, työparityöskentely ja joustavuus. Muutama koki työrauhan toimivan, mutta suurimman osan mielestä työrauha ei toimi osastolla. Potilasjako, kielenkäyttö ja äänenkäyttö koettiin epätoimivaksi. Ehdotuksina nousi sovitusta säännöistä kiinni pitäminen, jolloin potilasjako toimisi. Raportointirauhan parantamiseksi ehdotettiin sitä, että työparit istuisivat vierekkäin tietokoneilla, jolloin ei tarvitsisi kovaan ääneen huutaa huoneen toiselle puolelle. Työrauhan parantamisen kehitysehdotuksena nousi myös se, että uskallettaisiin sanoa kollegalle tarvitsevana työrauhaa.

Opinnäytetyön tuloksia voisi hyödyntää muun muassa tuomalla osastolle mahdollisuuden rauhoittumiseen, raportointirauhaan sekä luonnollisiin elementteihin, esimerkiksi heijastamalla taukuhuoneen näytölle luontovideon. Opinnäytetyötä tulisi jatkokehittää esimerkiksi yhteisten pelisääntöjen toimivuuden arvioimisella puolenvuoden sisällä. Olisi myös tärkeätä käydä säännöllisesti avoimia keskusteluja yhteisistä pelisäännöistä, jotta toimimattomiin sääntöihin pystyttäisiin puuttamaan.

6.4 Arviointi

Opinnäytetyöllä onnistuttiin saattamaan teorian tieto käytäntöön ja muokkaamaan siitä tiivis toteutus työpajojen sisältöön. Työhyvinvoinnin ja sen kehittämisen kannalta työpajan sisältö tuki palautteiden perusteella työntekijän hyvinvointia työntekijän omista lähtökohdista ja omista vaikutusmahdollisuuksistaan. Opinnäytetyöntekijät halusivat vaikuttaa työntekijän omaan ajatteluun ja jättää vastuun työntekijälle itselleen. Työpajojen sisältö tuki tätä ja herätteli myös työntekijöitä huomaamaan omat voimavaransa. Työpajat herättelivät työntekijöitä huomaamaan myös sen, että rauhoittumisella on positiivisia vaikutuksia. Osastonhoitajalta saatu palaute pajojen jälkeen puhui puolestaan. Hän oli havainnut, miten työntekijät kiihuhtivat työpajaan kiireisinä ja, ehkä jopa hieman stressaantuneina, mutta palasivat työpajoista rauhallisina ja tyytyväisen oloisina.

Opinnäytetyöntekijät oppivat tätä opinnäytetyötä kirjoittaessa tekemään tiedonhakuja kirjallisuuskatsaukseen sekä yhdistämään teoriaa, tutkimuksia ja käytännön toteutusta. Opinnäytetyöntekijät oppivat myös tiivistä ryhmätyöskentelyä niin toistensa kanssa kuin myös opinnäytetyöntilaaajan kanssa. Työpajojen seurauksena opinnäytetyöntekijät oppivat ryhmänohjaus- ja vuorovaikutustaitoja, läsnäoloa ja keskustelun johdattamista. Ammatillisessa mielessä opinnäytetyöntekijät kehittyivät käytännön toiminnan ohjeistamista, toiminnan järjestämistä ja ryhmän ohjaamista.

Opinnäytetyön tavoitteena oli edistää vuodeosaston työntekijöiden hyvinvointia ja työpajojen tavoitteena oli tuoda keinoja kyseessä olevan vuodeosaston hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tavoitteet saavutettiin, sillä apulaisosastonhoitaja jälkeenpäin laittoi opinnäytetyöntekijöille sähköpostia, jossa hän kertoi, että vastaavaa toimintaa ja irtiottoa arjesta oli toivottu lisää. Niinpä tämän opinnäytetyön innoittamana koko osasto oli osallistunut Unelmien työpäivään, jossa kahvihuone oli koristeltu kauden väreillä ja tarjolla oli runsas brunssi. Iltapäivällä aulassa oli järjestetty taukojumppaa.

Lähteet

Painetut

Allen, N. & Meyer, J. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology* 63 (1), 1-18.

Carlsson, M. & Järvinen, K. 2012. Mielekäs työ - Uudenajan uraopas. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Gummerus Oy.

Grönfors, S. & Sinervo, T. 2001. Työtyytyväisyys, työ- ja organisaatiotekijät sekä hoidon laatu. *Hoitotiede*. 13, 227-237.

Halinen, I. Houtulainen, R. Kauppinen, E. Nilivaara, P. Raami, A. & Vainikainen, M-P. 2016. Ajattelun taidot ja oppiminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Heinänen, V. 2016. Työn imu, organisaatioon sitoutuminen ja työssä jatkaminen. Vertailu Suomen ja Viron pk-yritysten henkilöstön välillä.

Hintsa & Hintsanen. 2011. Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.). Työstä, Jousta ja Jaksa - Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Hyvärinen, P. & Rätty, T. 2011. Välitä työhyvinvointia. Työturvallisuuskeskus TTK. 3. painos. Savion Kirjapaino Oy.

Jaakkola, H. 2019. Valitse innostus. Keuruu: Otava.

Jabe, M. 2012. Työhyvinvoinnin työkirja. Saarijärvi: Yrityskirjat.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino - Juvenes Print.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3. painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Lehtiö, L. & Johansson, E. 2015. Järjestelmällinen tiedonhaku hoitotieteessä. Teoksessa Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. (toimi.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turun yliopiston julkaisuja, tutkimuksia ja raportteja. A:73/2015.

Leino-Kilpi, H. 2007. Kirjallisuuskatsaus-Tärkeää tiedon siirtoa. Teoksessa Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M. & Ääri, R. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turku: Hoitotieteen laitoksen julkaisuja Tutkimuksia ja raportteja A:51/2007.

Manka, M. & Manka, M. 2018. Työhyvinvointi. 2. painos. Helsinki: Alma Talent.

Merasto, M., Arala, K., Kangasniemi, M., Suutarila, A., Haapa, T. & Tilander, E. 2015. Kollegiaalisuus on osa sairaanhoitajan ammattitaitoa. Teoksessa Becker, E., Hahtela, N. & Ranta, I. (toim.) 2015. Hoitotyön vuosikirja 2015. Kollegiaalisuus hoitotyössä. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto.

Mäkisalo, M. 2003. Yhdessä onnistumme. Tampere: Tammi.

Niela-Vilén H. & Kauhanen, L. 2015. Kirjallisuuskatsauksen vaiheet. Teoksessa Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. (toimi.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turun yliopiston julkaisuja, tutkimuksia ja raportteja. A:73/2015

- Olsbo, U., Elo, S., Halme, N. & Kanste, O. 2014. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet, esimiestuki ja kohtelun oikeudenmukaisuus: Kyselytutkimus äitiys- ja lastenneuvolan kouluterveydenhuollon toimintayksikössä. Teoksessa Tutkiva hoitotyö 2015, 13 (1), 4-12. Joensuu: Punamusta Oy.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2. painos. Helsinki: WSOYpro.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2. painos. Helsinki: WSOYpro.
- Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.
- Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. 1997. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Helsinki; Porvoo: WSOY.
- Päätaalo, K. & Kyngäs, H. 2016. Measuring hospital nurses' well-being at work- psychometric testing of the scale. Contemporary Nurses: a journal for the Australian Nursing Profession 52 (6), 722-735.
- Raevuori, A. 2016. Mindfulnessin terveysvaikutukset - mitä lääkärin on hyvä tietää? Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim. 132 (20), 1890-1897.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat - viisi vaikuttavaa askelta. 2.painos. Porvoo: Bookwell.
- Rasila, M. & Pitkonen, M. 2010. Motivaatio, työn ilo ja into. Helsinki: Yrityskirjat.
- Rannisto, K. 2013. Työntekijän hyvinvoinnista kannattaa pitää huolta. Radiografia 35 (1), 9.
- Ronkainen, S. Pehkonen, L. Lindblom-Ylänne, S. Paavilainen, E. 2014. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: Sanoma Pro.
- Stimpfel, A-W., Sloane, D-M. & Aiken, L-H. 2012. The longer the shifts for hospital nurses, the higher the levels of burnout and patient dissatisfaction. Teoksessa Health Affairs: Chevy Chase 31(11), 2501-2509.
- Ståhlberg, L. 2019. Pienryhmäohjaajan opas. Keuruu: PS-kustannus.
- Suhonen, R., Axelin, A. & Stolt, M. 2015. Erilaiset kirjallisuuskatsaukset. Teoksessa Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. (toimi.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turun yliopiston julkaisuja, tutkimuksia ja raportteja. A:73/2015.
- Suonsivu, K. 2015. Kohti riittämättömyyttä - matkalla työhyvinvointiin. EU.
- Tavakkoli, S., Asaadi, M., Pakpour, A. & Hajiaghababaei, M. 2015. Environmental psychology effects on mental health job satisfaction and personal well-being of nurses. Teoksessa Iranian journal of psychiatry: Tehran 10(3), 158-164.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 2. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Utriainen, K., Kyngäs, H. & Nikkilä, J. 2009. Ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointi suomalaisissa sairaalaorganisaatioissa. Teoksessa Tutkiva Hoitotyö. Vol. 8. (1) 2010. Kouvola: ScanWeb Oy.
- Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Juva: Bookwell.
- Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Sähköiset

Ahola, K. & Hakanen, J. 2010. Terveysammattilaisten työuupumus: erityisenä haasteena vuorovaikutus auttamistyössä. Viitattu 14.4.2019.

<https://www.duodecimlehti.fi/duo99077>

Ahtiainen, T. 2011. Keski-Suomen sairaanhoitopiirin henkilöstön hyvinvointi ja terveystottumukset - kyselytutkimus Keski-Suomen sairaanhoitopiirin sairaaloissa. Terveystieteiden laitos. Viitattu 13.5.2019.

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/27179/URN:NBN:fi:juu-2011061511013.pdf?sequence=1>

Blewitt, L.Wang, K. Nguyen, H. ym. 2015. Mindfulness: Creating the Space for Compassionate Care. *Industrial and Organizational Psychology* 8 (4), 706-710. Viitattu 17.5.2019.

<https://search-proquest-com.nelli.lau-rea.fi/docview/1749761252/fulltext/88DCB1726706498BPQ/1?accountid=12003>

Colville, G. 2017. Paediatric intensive care nurses report higher empathy but also higher burnout than other health professionals. *Evidence-Based Nursing* 73 (1),2676-2685. Viitattu 17.5.2019.

<https://search-proquest-com.nelli.lau-rea.fi/docview/2178971102/fulltextPDF/54A51EB1AABB4D71PQ/1?accountid=12003>

Davis, T. 2019. What is Well-Being? Definition, Types, and Well-Being Skills. *Psychology Today*. Viitattu 16.3.2019.

<https://www.psychologytoday.com/us/blog/click-here-happiness/201901/what-is-well-being-definition-types-and-well-being-skills>

Kivimäki M, Lindbohm J V, Reijola K. 2019. Työstressi ja sairastavuus. *Lääketeollinen aikakausikirja Duodecim* 2019;135(5):433-8. Viitattu 17.3.2019.

<https://www.duodecimlehti.fi/duo14794>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609. Viitattu 11.3.2019.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006/44. Viitattu 11.3.2019.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>

Lerssi-Uskelin, J. Vanhala, A. & Vähätitto, H. 2011. Kohti innostunutta työyhteisöä. Helsinki: Recommended Finland Oy. Viitattu 31.3.2019.

http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114843/Kohti_innostunutta_tyoyhteisoa.pdf

Motivaatio saa liikkeelle. 2019. Mielenterveysseura. Viitattu 30.3.2019.

<https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/itsetuntemus/motivaatio-saa-liikkeelle>

Pasternack, I. 2006. Työn imu - tarmoa, omistautumista ja uppoutumista. Duodecim 2006;(1):24-25. Viitattu 14.4.2019.

https://www.terveysportti.fi/dtk/tyt/koti?p_haku=ty%C3%B6hyvinvointi%20malli

Pietikäinen, P.& Turunen, J. 2010. Diagnooseistako apua työpahoinvointi? Duodecim 2010;28(3):16-18. Viitattu 14.4.2019.

https://www.terveysportti.fi/dtk/tyt/koti?p_haku=hyvinvointi%20t%C3%B6iss%C3%A4

Rossi, H. 2018. Työuupumus (burnout). Duodecim. Viitattu 17.3.2019.

https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681

Räty, T. 2017. Ristiriidoista ratkaisuihin. Työturvallisuuskeskus. 4. uudistettu painos. Viitattu 31.3.2019.

https://ttk.fi/files/6424/Ristiriidoista_ratkaisuihin_-_Tyokaluja_ristiriitojen_tunnistamiseen_ja_ratkaisemiseen_23101.pdf

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkójulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 21.10.2019.

https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Vaasan yliopisto. Viitattu 13.5.2019.

https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Viitattu 14.11.2019.

<https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Stressi ja työuupumus. 2019. Työterveyslaitos. Viitattu 18.3.2019.

<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>

TENK. 2019. Responsible conduct of research (RCR). Viitattu 24.3.2019.

<https://www.tenk.fi/en/responsible-conduct-of-research>

Työhyvinvointi. 2019. Työterveyslaitos. Viitattu 17.3.2019.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työn imu. 2019. Työterveyslaitos. Viitattu 18.3.2019.

<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>

Työturvallisuus. 2019. Työterveyslaitos. Viitattu 19.3.2019.

<https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyoturvallisuus/>

Työsopimuslaki 2001/55. Viitattu 11.3.2019

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työterveyshuoltolaki 2001/1383. Viitattu 11.3.2019.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työturvallisuuslaki 2002/738. Viitattu 11.3.2019.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325. Viitattu 11.3.2019.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>

Yumiko, Ayumi, Maiko, ym. Work values and their associations with burnout/work engagement among nurses in long-term care hospitals. 2018. Journal of nursing management 26 (4), 393-402. Viitattu 17.5.2019.

<https://onlinelibrary-wiley-com.nelli.laurea.fi/doi/full/10.1111/jonm.12550>

WHO. 2019. Constitution. Viitattu 29.5.2019.

<https://www.who.int/about/who-we-are/constitution>

WHO. 2018. The World Health Organization: working for better health for everyone, everywhere. Viitattu 29.5.2019.

<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/272468/WHO-DCO-2018.1-eng.pdf>

Kuviot

Kuvio 1: Työhyvinvoinnin portaat (mukaillen Rauramo 2012, 15).....	13
Kuvio 2: Huonon työilmapiirin seuraamuksia (mukaillen Ojala & Ahonen 2005, 95).....	18
Kuvio 3: Voimavaramalli (mukaillen Christensen ym. 2008)	19
Kuvio 4: Työssä innostumisen kivijalkana sujuva arki (mukaillen Lerssi-Uskelin, Vanhala & Vähätiitto 2011, 38)	20
Kuvio 5: Palautteiden luokittelu	40
Kuvio 6: Avoimien kysymyksien luokittelu.....	41

Taulukot

Taulukko 1: Mukaanotto- ja poissulkukriteerit	27
Taulukko 2: Teemoittelu	32

Liitteet

Liite 1: Kirjallisuuskatsauksen tutkimusartikkelien valinta.....	53
Liite 2: Keskeiset tulokset.....	54
Liite 3: Työhyvinvointiin vaikuttavat ja sitä parantavat tekijät.....	57
Liite 4: Aikataulusuunnittelu	59
Liite 5: Voimavarakartta 18.9.2019.....	61
Liite 6: Voimavarakartta 25.9.2019.....	62
Liite 7: Yhteiset pelisäännöt.....	63
Liite 8: Palautekysely	64
Liite 9: Palautekyselyn tulokset.....	67

Liite 1: Kirjallisuuskatsauksen tutkimusartikkelien valinta

Tietokanta	Hakusanat	Rajaukset	Hakutulokset	Otsikon ja asiasanojen mukaan hyväksytyt	Tiivistelmän mukaan hyväksytyt	Valinnat
Medic	hyvinvoin* AND työ* AND sairaal*	2009-2019 Tekijä/otsikko/asiasana/tiivistelmä	45	7	3	2
Finna artikkelihaku	well-being at work AND hospital	2009-2019 Kokoteksti Vertaisarvioitu Kieli- englantia	18	9	5	2
CINAHL EBSCO	well-being at work AND hospital nurses	2009-2019 Full text Research Article	33	11	5	3
Science Direct	“well-being at work” AND hospital nurses	Full text 2009-2019 Research article	13	3	2	0
CINAHL EBSCO	Well- being AND Influence AND Nursing AND Work engagement		28	3	3	1

Liite 2: Keskeiset tulokset

Tutkimukset	Tutkimuksen tekijät, tutkimuspaikka ja vuosi	Aineisto, aineiston keruu	Keskeiset tulokset
Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksista, esimiestä ja kohtelun oikeudenmukaisuudesta	Olsbo, Elo, Halme & Kanste Suomi 2014	N=226. Vastaaajajoukossa oli terveydenhoitajia, kätilöitä ja heidän esimiehiä. Aineisto kerättiin kyselylomakkeilla.	Neuvoloissa ja kouluterveydenhuollossa työskentelevät kokivat vaikutusmahdollisuutensa työssään hyvänä. Kohtelu ja päätöksenteko koettiin oikeudenmukaiseksi. Parhaiten toteutuu työn järjestykseen ja työmenetelmiin vaikuttaminen. Heikoimmaksi koettiin tarvittaviin hankintoihin ja työnjakoon vaikuttaminen. 22% vastaajista koki vaikutusmahdollisuuden työntahtiin erittäin tai melko heikoksi. Voimaannuttavan tuen osa-alueista parhaimmaksi arvioitiin mahdollisuus toimia ammatillisten periaatteiden mukaan.
Työhyvinvointia ikääntyvien sairaanhoitajien kannalta ja tuloksista	Utriainen Kynäs & Nikkilä Suomi 2009	N=285. Vastaaajajoukko muodostui 45-59-vuotiaista sairaanhoitajista. Aineisto kerättiin mittarilla, joka on psykometrisilta ominaisuuksiltaan luotettava.	Toimivassa yhteistyössä hoitotyö toteutuu parhaiten ryhmätyöskentelyssä erittäin usein. Yli puolet vastanneista kokee työnsä mielekkääksi. Suurin osa kokee auttamisen toteutuvan usein tai erittäin usein. Vapaus toteutuu pääosin usein, vaikka 17% on sitä mieltä, että se toteutuu harvoin. Heikoiten koettiin toteutuvan yhdessäolo. Potilasvastavuoroisuuden osa-alueista hyvin tehty hoitotyö toteutuu heikoiten. 96% vastasi potilaiden kohtaamisen ja auttamisen sekä kohtaamisen tuottaman ilon ja toisen ihmisen auttamisen toteutuvan erittäin usein. Suurin osa mieltää potilaan hyvän hoitamisen olevan työn peruslähtökohta.
Keski-Suomen sairaanhoitopiirin sairaalan henkilöstön hyvinvoinnista ja terveystottumuksista	Ahtiainen Suomi 2011	N=1952. Vastaaajajoukkoon kuului Keski-Suomen sairaanhoitopiirin henkilöstö. Aineisto kerättiin kyselylomakkeilla.	Koettu terveys ei eronnut naisten ja miesten välillä. Huonon tai keskinkertaisen työkyvyn taustalla oli voimakkaimmin pitkäaikainen fyysinen tai psyykinen vamma tai sairaus, huono tai tyydyttävä fyysinen kunto sekä tyytymättömyys elämään. Muita tekijöitä olivat muun muassa nukkumiseen liittyvät tekijät, ammattiryhmä sekä masennusoireiden kokeminen.

			Määräaikaisessa työsuhteessa olevat kokivat terveydentilansa sekä työkykynsä paremmaksi kuin vakituksessa työsuhteessa olevat.
Environmental psychology effects on mental health job satisfaction and personal well-being of nurses	Tavakoli, Asaadi, Pajakpour & Hajjaghababaei Iran 2015	N= 250. Vastaaajajoukko muodostui sairaanhoitajista. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella.	Luonnolliset elementit vaikuttavat mielenterveyteen, hyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen
Measuring hospital nurses's well-being at work- psychometric testing of the scales.	Pääatalo & Kynäs Suome 2016	N=233. Vastaaajajoukko muodostui sairaanhoitajista. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella.	Potilaiden kokemukset korkealaatuisesta hoidosta ja avusta sekä tuki sairaanhoitajien keskuudessa. Hyvä työyhteisö, muiden sairaanhoitajien kanssa oleminen. Oikeudenmukainen ja tukeva johtaminen
The longer the shifts for hospital nurses, the higher the levels of burnout and patient dissatisfaction	Stimpfel, Sloane & Aiken USA 2012	N= 22,275. Vastaaajajoukko muodostui sairaanhoitajista. Aineiston keräämiseen käytettiin sekundaarianalyysiä.	Työvuoron pituus vaikuttaa työuupumukseen, työtyytyväisyyteen ja työvaihtuvuuteen. Sopiva työvuoron pituus (alle kymmenen tuntia)
Paediatric intensive care nurses report higher empathy but also higher burnout than other health professionals.	Colville UK 2017	N=51 Vastaaajajoukko muodostui 27 sairaanhoitajasta ja 24 terveydenhoitajasta. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella.	Lasten tehohoidon sairaanhoitajat ovat empaattisempia, mutta myös useammin loppuun palaneita kuin muilla hoitoalan tahoilla. Lasten tehohoidon sairaanhoitajat altistuvat enemmän potilaan kivun arvioinnin kautta potilaan kivun tuomalle stressille. Kuitenkin on raportoitu, että lasten tehohoidon sairaanhoitajat arvioivat potilaan kokeman kivun ja myös oman kivun tavallista voimakkaammaksi. Lasten tehohoidon sairaanhoitajien tulisi lisätä mielen joustavuutta, joka parantaisi ja vahvistaisi heitä selviämään työpaikan stressitekijöistä.
Mindfulness: creating the space for compassionate care	Blewit, Wang, Nguyen, Johnson, Pidrial, ym. Australia 2015	N=89. Vastaaajajoukko muodostui sairaanhoitajista. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella	Mindfulness sairaala ympäristössä lisää työntekijän myötätuntoisuutta potilaita kohtaan ja auttaa sairaanhoitajia kohtaamaan potilaat kivun kanssa. Mindfulness voi lisätä työhyvinvointia, koska hoitajat tulevat enemmän tietoisiksi omasta fyysisestä kognitiivisesta ja emotionaalisista reaktioistaan potilaan kärsimystä kohtaan.

			Mindfulness auttaa sairaanhoitajia hyväksymään ja näkemään myös oman kärsimyksensä. Mindfulnessin avulla tämä kärsimys on ohimenevä tunne.
Work values and their associations with burn-out/work engagement among nurses in long-term care hospitals	Yumiko, Ayumi, Maiko, ym. Japani 2018	N=3279 Vastaajat olivat sairaanhoitajia. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella	Työpaikan arvojen ollessa ristiriidassa, sairaanhoitajan omien arvojen kanssa loppuun palaminen on todennäköisempää. Myös työhön sitoutuminen on heikompaa. Työpaikan arvojen ollessa yhteneväiset sairaanhoitajan sisäisten arvojen kanssa työhön sitoutuminen on vahvempaa ja työntekijä voi paremmin, koska työstressi helpottaa.

Liite 3: Työhyvinvointiin vaikuttavat ja sitä parantavat tekijät

Tutkimuksen tekijät	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	Vaikuttavat & Parantavat tekijät työntekijöiden näkökulmasta
Olsbo, Elo, Halme & Kanste (2014)	<p>Vaikutusmahdollisuudet työssä.</p> <p>Esimieheltä saatu tuki.</p>	<p>Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työjärjestykseen, työmenetelmiin, työtahtiin, työtehtäviin, työn jakoon ja tarvittaviin hankintoihin.</p> <p>Esimieheltä saatu voimaannuttava tuki. Mahdollisuus toimia ammatillisten periaatteiden mukaan.</p> <p>Oikeudenmukaisuus.</p>
Utriainen Kyngäs & Nikkilä (2009)	<p>Eettiset kysymykset.</p> <p>Työnmielekkyyys, auttaminen, oma asema työssä, yhteisöllisyys, vapaus, parityö ja yhdessäolo.</p> <p>Potilaiden tyytyväisyys, hyvin tehty hoitotyö sekä potilaiden auttaminen ja kohtaaminen.</p> <p>Hoitajuuden arvostaminen ja potilaan ensisijaistaminen.</p>	<p>Mahdollisuus toteuttaa eettisiä periaatteita ja arvoja arjen potilashoitotyössä.</p> <p>Mahdollisuus toteuttaa laadukasta ja korkeatasoista potilashoitotyötä.</p> <p>Vapaus ilmaista tunteita ja tuoda omia ajatuksia esille.</p> <p>Mahdollisuus itsenäiseen työskentelyyn ja omalla tavalla tekemiseen.</p> <p>Mahdollisuus yhdessä oloon esimerkiksi yhteisiin kahvihetkiin ja sen myötä keskusteluihin.</p> <p>Toimivassa yhteistyössä hoitotyö toteutuu pari- tai ryhmätyöskentelyssä erittäin usein. Suurin osa tutkimukseen osallistuvista sairaanhoitajista koki toisten auttamisen toteutuvan erittäin usein tai usein. Tutkimuksesta ilmeni, että hoitajavastavuoroisuuden osa-alueista heikoiten toteutuu yhdessä olo eli esimerkiksi kahvihuonekeskustelut ja yhteiset tapahtumat työn ulkopuolella. 59% kuitenkin koki, että yhteisöllisyys työyhteisössä ja hoitajien välillä toteutui usein.</p>
Ahtiainen (2011)	<p>Terveystottumukset: mielen hyvinvointi, liikuntatottumukset, terveellinen ruokailu, alkoholi ja päihteet sekä tupakoimattomuus.</p> <p>Koettu työkyky.</p>	<p>Koettu terveys ei eronnut naisten ja miesten välillä. Huonon tai keskinkertaisen työkyvyn taustalla oli voimakkaimmin pitkäaikainen fyysinen tai psyykinen vamma tai sairaus, huono tai tyydyttävä fyysinen kunto sekä tyytymättömyys elämään. Muita tekijöitä olivat muun muassa nukkumiseen liittyvät tekijät, ammattiryhmä sekä masennusoireiden kokeminen.</p> <p>Määräaikaisessa työsuhteessa olevat kokivat terveydentilansa sekä työkykynsä paremmaksi kuin vakituksessa työsuhteessa olevat.</p>
Tavakko-liAsaadi, Pak-pour & Hajiaghababaei (2015)	Luonnolliset elementit	<p>Luonnolliset elementit vaikuttavat mielenterveyteen, hyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen.</p> <p>→ Luonnollisten elementtien lisääminen työympäristöön.</p>
Pääatalo & Kyngäs (2016)	<p>Potilaiden kokemukset</p> <p>Yhteenkuuluvuus ja yhteistyö.</p>	<p>Potilaiden kokemukset korkealaatuisesta hoidosta ja avusta sekä tuki sairaanhoitajien keskuudessa.</p>

	<p>Tyydyttävä työn organisointi, haastava ja mielekäs työ.</p> <p>Vapaus ilmaista tunteita työyhteisössä.</p> <p>Hyvin hoidettu päivittäinen hoito.</p> <p>Oikeudenmukainen ja tukeva johtaminen.</p> <p>Muiden sairaanhoitajien kanssa oleminen epävirallisissa tilanteissa.</p>	<p>Hyvä työyhteisö, muiden sairaanhoitajien kanssa oleminen.</p> <p>Oikeudenmukainen ja tukeva johtaminen → ammatillisen kehityksen mahdollisuudet, sujuva viestintä.</p>
Stimpfel, Sloane, & Aiken (2012)	Työvuoron pituus	<p>Työvuoron pituus vaikuttaa työuupumukseen, työtyytyväisyyteen ja työvaihtuvuuteen. → Sopiva työvuoron pituus (alle kymmenen tuntia)</p>
Colville (2017)	<p>Empaattisuus.</p> <p>Kivun tuoma stressi.</p>	<p>Lasten tehohoidon sairaanhoitajat ovat empaattisempia, mutta myös useammin loppuun palaneita kuin muilla hoitoalan tahoilla.</p> <p>Lasten tehohoidon sairaanhoitajat altistuvat enemmän potilaan kivun arvioinnin kautta potilaan kivun tuomalle stressille. Kuitenkin on raportoitu, että lasten tehohoidon sairaanhoitajat arvioivat potilaan kokeman kivun ja myös oman kivun tavallista voimakkaammaksi.</p> <p>Lasten tehohoidon sairaanhoitajien tulisi lisätä mielen joustavuutta, joka parantaisi ja vahvistaisi heitä selviämään työpaikan stressitekijöistä.</p>
Blewit ym. (2015)	Mindfulness, mielenhyvinvointi.	<p>Mindfulness sairaala ympäristössä lisää työntekijän myötätuntoisuutta potilaita kohtaan ja auttaa sairaanhoitajia kohtaamaan potilaat kivun kanssa.</p> <p>Mindfulness voi lisätä työhyvinvointia, koska hoitajat tulevat enemmän tietoisiksi omasta fyysisestä kognitiivisesta ja emotionaalisista reaktioistaan potilaan kärsimystä kohtaan.</p> <p>Mindfulness auttaa sairaanhoitajia hyväksymään ja näkemään myös oman kärsimyksensä. Mindfulnessin avulla tämä kärsimys on ohimenevä tunne.</p>
Yumiko ym. (2018)	Työpaikan arvot.	<p>Työpaikan arvojen ollessa ristiriidassa, sairaanhoitajan omien arvojen kanssa loppuun palaminen on todennäköisempää. Myös työhön sitoutuminen on heikompaa.</p> <p>Työpaikan arvojen ollessa yhteneväiset sairaanhoitajan sisäisten arvojen kanssa työhön sitoutuminen on vahvempaa ja työntekijä voi paremmin, koska työstressi helpottaa.</p>

Liite 4: Aikataulusuunnittelu

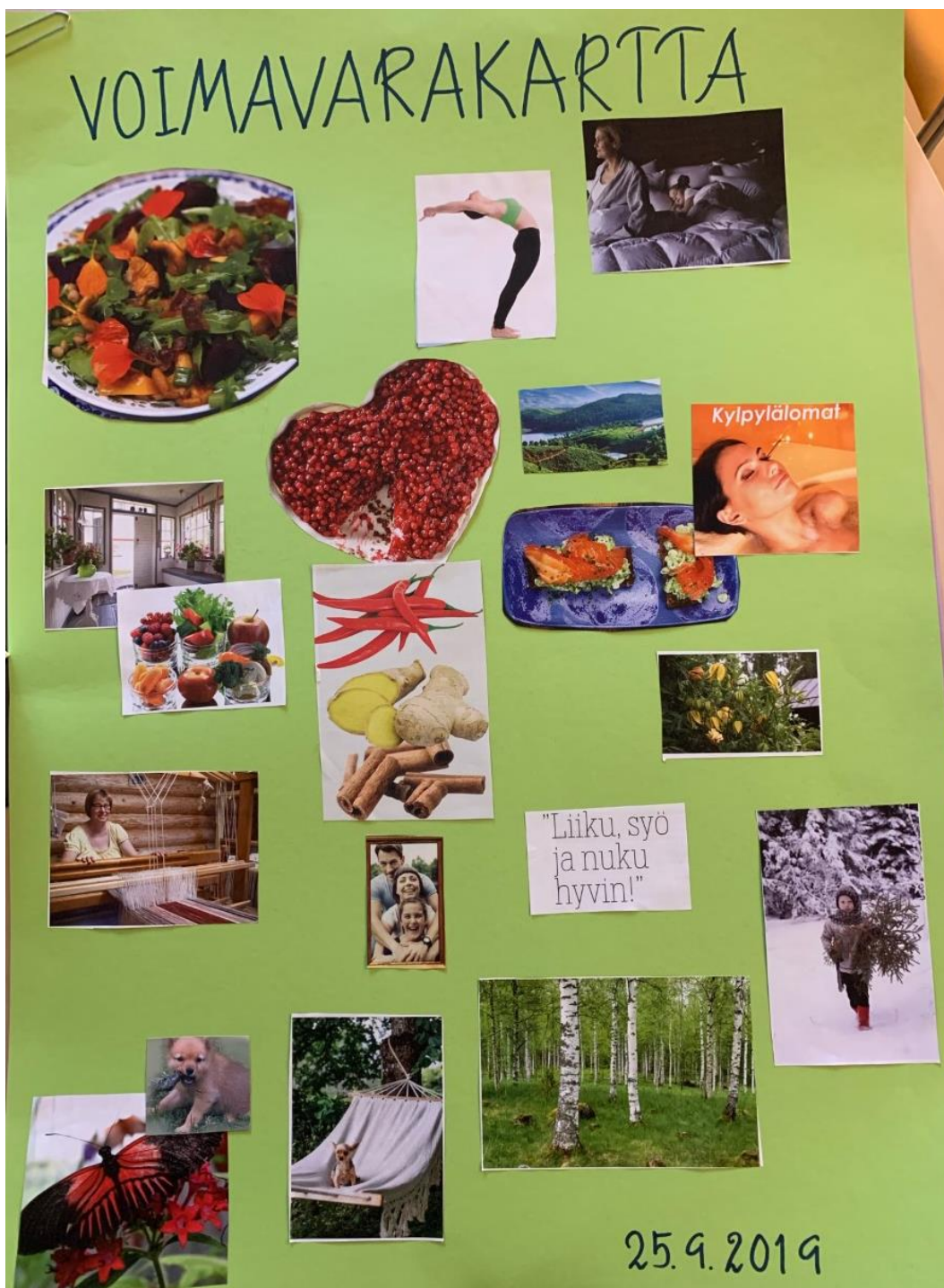
<p>Hyvinvointityöpajan tavoitteet:</p> <p>Hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin lisääminen ja edistäminen.</p> <p>Yhteisten pelisääntöjen työstäminen. Saada osallistujat rentoutumaan.</p>	<p>Keskeinen sisältö:</p> <p>Alkusanat ja työpajojen pitäjien esittely.</p> <p>Työpajan osio 1: Mindfulness-harjoitus Esittäytyminen kuvakorttien avulla ja mindfulness -harjoitteet hoitohenkilökunnalle mielen ja kehon hyvinvointiin pohjautuen tutkittuun tietoon. Blewitin, ym. (2015) tutkimuksen mukaan mindfulness -harjoitteet ovat hyödyllisiä myös sairaalaympäristössä ja niiden on katsottu lisäävän potilaskeskeisyyttä sekä hoitajan myötätuntoisuutta potilasta kohtaan.</p> <p>Työpajan osio 2: Voimavarakartta Mäkisalonen (2003, 181) mukaan työntekijät itse muodostavat työyhteisön, joten jokaisella on myös vastuu työyhteisön toimivuudesta ja ilmapiiristä. Mäkisalonen mukaan menestyvän ja hyvinvoivan työyhteisön perustana on kyky itsensä johtamiseen, jolla tarkoitetaan muun muassa omien voimavarojen ja vahvuuksien tunnistamista. Edellä mainitun takia työpajan toiseksi osuudeksi valikoitui yhteisen voimavarakartan tekeminen.</p> <p>Manka ja Manka (2018, 68-70) esittää Christensen ym. 2008 voimavaramallin, jossa voimavarat on jaettu kahteen osaan: työn- ja yksilön voimavarat. Työn voimavarioihin liittyy monia asioita, kuten johtaminen, organisaation rakenne, kehittämismahdollisuudet, työn osaaminen ja työyhteisön tuki. Yksilöllisiä voimavaroja ovat yksilön ominaisuudet kuten itseluottamus, toivo, optimismi ja sitkeys.</p> <p>Voimavarakartan tekemiseen käytetään erilaisia valmiiksi tulostettuja ja leikeltäviä kuvia, esimerkiksi liikunnasta, terveydestä, luonteenpiirteistä, ruuasta, eläimistä ja esineistä. Osallistujilla on myös mahdollisuus piirtää oma voimavara.</p> <p>Jokainen osallistuja valitsee oman voimavaran ja heidän valitsemat kuvat liimataan yhdelle yhteiselle taustalle, jolloin lopputuloksena on työyhteisön yhteinen voimavarakartta, johon on kerätty jokaisen työntekijän oma voimavara. Osallistujat kertovat vuorotellen muille omista voimavaroistaan.</p> <p>Työpajan osio 3: Yhteisten pelisääntöjen kirjoittaminen yhdelle yhteiselle alustalle. Pelisääntöjen kirjoittaminen aloitetaan ensimmäisessä työpajassa ja sitä jatketaan toisessa, minkä jälkeen työntekijät saavat viedä tuotoksensa osastolle esimerkiksi</p>	<p>Toteuttamistapa (menetelmä / menetelmät ja tarvittavat välineet):</p> <p>Luontoteema ja paikan koristelu luontoaiheiseksi.</p> <p>Tarjottavat: kahvi, tee, hedelmät ja herkut.</p> <p>Tarjoiluastiat, termospullo ja vedenkeitin.</p> <p>Kartonki tai jokin muu alusta, liima, sakset ja kynät.</p> <p>Kuvakortit.</p> <p>Lehdistä leikeltäviä kuvia voimavarakartan tekemiseen.</p> <p>Pienryhmän ensi tapaamisella on tärkeää, että jokainen ryhmän jäsen tulee kuulluksi. (Ståhlberg 2019, 39.) Tavoitteena on, että jokainen ryhmän jäsen pääsee kertomaan itsestään pajan teemaan liittyen.</p> <p>Alkuun varataan kuvakortit, joiden avulla ryhmään osallistuvat saavat vuorollaan kertoa sen hetkisestä tunnelmastaan.</p> <p>Ryhmäläisille kerrotaan sen jälkeen mitä mindfulness on, mistä se tulee ja mihin siitä on hyötyä.</p> <p>Blewitin ym. (2015) tutkimuksen mukaan mindfulness-harjoitteet ovat hyödyllisiä myös sairaalaympäristössä ja niiden on katsottu lisäävän potilaskeskeisyyttä sekä hoitajan myötätuntoisuutta potilasta kohtaan.</p> <p>Työpajassa pyritään luomaan osallistujien välille tiivis tunnelma ja hyvä vuorovaikutus lyhyessä ajassa. Ståhlbergin (2019, 56-57) mukaan tämä onnistuu parhaiten järjestämällä istumapaikat rinkiin. Tällöin myös jokainen ryhmän jäsen tulee kuulluksi ja ohjaa pystyy samalla tarkkailemaan ryhmän välistä vuorovaikutusta. Ohjaaja pyrkii olemaan aito ja rehellinen, sillä Ståhlbergin (2019, 39) mukaan se rohkaisee myös osallistujia avoimeen ja rehelliseen vuorovaikutukseen. Ståhlbergin (2019, 41-43) mukaan ohjaajan on vietävä prosessia eteenpäin, jotta osallistujat pääsevät tavoitteisiin, mutta samalla on annettava tilaa itse osallistujille. Niin myös tässäkin työpajan osiossa pääpaino on itse osallistujilla ja</p>
---	---	--

	<p>kahvihuoneeseen. Tämä osio perustuu Lerssi-Uskelin, Vanhalan ja Vähätiiton (2011) työssä innostumisen malliin. Heidän mukaansa työelämässä innostumiseen tarvitaan yhteisöllisiä arvoja, kuten luottamus, rohkeus, luovuus, avoimuus, arvostus, sitoutuminen, positiivisuus ja vastuunkanto. Opinnäytetyön tekijät katsovat, että näitä arvoja pystytään tavoittelemaan luomalla yhteiset pelisäännöt.</p> <p>Kolmannen osion yhteydessä on tarjolla kahvia, teetä, hedelmiä ja pientä suolaista. Utraisen, Kyngäksen ja Nikkilän (2009) tutkimuksen mukaan hoitajavastavuoroisuuden osa-alueista heikoiten toteutuu yhdessä olo kuten kahvihuonekeskustelut. Tässä työpajan osiossa on haluttu myös tuoda ilmi, kuinka tärkeitä yhteisen kahvihetket ovat työhyvinvoinnin kannalta. Työterveyslaitoksen (2019b) mukaan kahvihetki ja keskustelu työkaverin kanssa lataa aivoja ja vaikuttaa loppupäivän työtehoon positiivisesti</p>	<p>ohjaajan tehtävänä on viedä prosessia tarvittaessa eteenpäin.</p> <p>Ohjaajan tehtävä on myös kannustaa ja tukea osallistujia, sillä Ståhlbergin (2019, 46-47) mukaan nämä saattavat toimia osallistujille voimaannuttavina ja rohkaisevina tekijöinä. Ohjaajat kunnioittavat kaikkia osallistujia, sillä Ståhlbergin (2019, 47-48) mukaan se saa ilmapiiriin pysymään avoimena ja turvallisena. Lisäksi ohjaaja pyrkii saamaan aikaan arvostavan ja luottamuksellisen ilmapiiriin, sillä Ståhlbergin (2019, 49-51) mukaan arkaan rohkaistuu puhumaan tällaisessa arvostuksen luomassa ilmapiirissä, missä voi kokea ymmärrystä, luottamusta ja hyväksyntää.</p>
<p>Eteneminen ja aikataulukutus: Alkusanat 5 min. Työpajan osio 1: Mindfulness harjoitus 25 min Työpajan osio 2: Voimavarakartan tekeminen 25 min. Työpajan osio 3: Yhteisten pelisääntöjen kirjoittaminen ja kahvitus 25 min. Loppusanat ja palaute työpajoista 5-10 min. Kesto yhteensä 90 min.</p>	<p>Toteuttajien vastuut ja roolit: Johanna: Osallistuminen tervetulo-puheeseen ja loppusanoihin sekä 1 osion ohjaaminen ja tarvittavien välineiden hankinta. Osallistujien informointi etukäteen. Katarina: Osallistuminen tervetulo-puheeseen ja loppusanoihin sekä 3 osion ohjaaminen ja tarvittavien välineiden hankinta. Palautteen kerääminen ja siihen tarvittavat välineet. Hathaikan: Osallistuminen tervetulo-puheeseen ja loppusanoihin sekä 2 osion ohjaaminen ja tarvittavien välineiden hankinta. Tarvittavien tilojen varaaminen.</p>	<p>Muuta huomioitavaa: Osallistujien informointi etukäteen mm. Miten pukeutua. Ilmoituksen tekeminen osastolle. Osallistujien määrän selvittäminen. Kuvakorttien tekeminen. Videotykin mahdollisuuden selvittäminen ja mistä saadaan tarvittavat tuolit ja pöydät. Tilojen varaaminen sairaalan läheältä.</p>

Liite 5: Voimavarakartta 18.9.2019.



Liite 6: Voimavarakartta 25.9.2019.



Liite 7: Yhteiset pelisäännöt

Yhteiset pelisäännöt ▽

Toimii

Potilasjako - aikataulu

Puteleaan kollegaa

muisti pyytämättä luennoida o'ks - tanssilla kirkkoon

Yhteistyö

Työrauha

Teinemen kanssa tekemä suuri pieni samana o'ks - tanssilla kollegaa luennoida o'ks tanssilla

Yhteiset toiminnat - ka

- uun - lääkäreiden

kaikki toimivat minun o'ksissa

VUOKALUUNNIT/ Yhteistyö/ SUSTANUS

ILTAVUOKALU TEHTÄVÄT TOIMII HYVIN

VUOKALUUNNIT/ Yhteistyö

Ei toimi

POTILASJAKO HAALISUVA ILTAVUOKALU AJOTAVAN

POTILASJAKO

KIELENKÄYTTÖ

TOISSIJAIN OI TOIMII

• Hoitaja
• Yhteistyö
• Aika
• Kesk. pot.

Tulee riidat kaikkia työssä, kielekäyttö.

POTILASJAKO AHAALISUVA OI TOIMII

TJOHTAJA - TAILOISTA EI YKSIKKÄIN TOIMII NIIN KUIN PITÄISI

OSA KOLLEGAT ETTÄVÄT SÄÄNNÖT KOSKEE HEIDÄ

Ehdotuksia

Työrauha luovuttuessa - tullessa metelin

POTILASJAKO VAIHUT VAI YRÄTÄ

Vahva sävel ja vain koto!

KIELEN- JA AHAALISUVA... MUMMUNA METELI MUMMUNA I

POTILASJAKO AHAALISUVA OI TOIMII

Yhteistyö TILALUUNNIT EI EHDIT OALUUSTA

TYÖRAUHA & AHAALISUVA

HAALISUVA KUNTOIN KUNTOIN

KUNTOIN KUNTOIN KUNTOIN KUNTOIN KUNTOIN KUNTOIN

Potilaskäsit (tanssi)

HOITAJIEN POTILAIEN TASAINEN JAKO -> MUTTA MYÖS VAPAA ANTTA POTILAS TANS - JOK EI JAKA OI OI

Työpaarit istuvat koneella kahdeksi - samoin tallekkaan

henkilökunta Liia

Raportointi/kaulu

Puteleaan sovitusta saannosta kinni - o'ks - tanssilla Uo M

Ustaltia sanoa työkaveri - eho kaitise työkaveri

Yhteistyö (kirkon tilassa) esim. peivityksestä

Työraussa muotoiluun - o'ks - tanssilla ja potilaiden hoitoisuus

Liite 8: Palautekysely



AMMATTIKORKEAKOULU
University of Applied Sciences

Palautekysely

Randelin, H., Samateh, J. & Storgårds, K.

18.9.2019/25.9.2019

Toivomme avointa ja rehellistä palautetta, sillä uskomme sen edistävän ja kehittävän teidän työhyvinvointianne.

Kumpaan työpajapäivään osallistuit?

18.9.2019 ___

25.9.2019 ___ Osallistuitko myös 18.9.2019 Kyllä ___ En ___

Oliko työpajan aikataulu sopiva?

Kyllä ___

Ei ___ Miksi?

Oliko työpajan Mindfulness -osiosta hyötyä työhyvinvointisi kannalta?

Kyllä ___

Ei ___ Miksi?

Tunsitko olosi rentoutuneeksi Mindfulness -harjoituksen jälkeen?

Kyllä ___

En ___

Oliko työpajan Voimavarakartta -osiosta hyötyä työhyvinvointisi kannalta?

Kyllä ___

Ei ___

Miksi? _____

Löysitkö oman voimavarasi?

Kyllä___

En___

Oliko työpajan Yhteiset pelisäännöt ja kahvittelu -osiosta hyötyä työhyvinvointisi kannalta?

Kyllä___

Ei___ Miksi?

Oletko tyytyväinen yhdessä tehtyihin pelisääntöihin?

Kyllä___

En___ Miksi?

Koetko yhteiset kahvihetket työpäivän aikana tärkeiksi työhyvinvointisi kannalta?

Kyllä___

En___

Koetko voivasi hyödyntää työpajan sisältöä tulevaisuudessa työhyvinvoinnin näkökulmasta?

Kyllä___

En___ Miksi?

Opitko työpajassa jotain uutta työkaveriltasi?

Kyllä___ Mitä?

En___

Koetko työpajan ilmapiirin rennoksi, hyväksi ja avoimeksi?

Kyllä___

En___ Millainen ilmapiiri oli?

Oliko työpajan sisältö ja toteutus onnistunut työhyvinvoinnin näkökulmasta?

Kyllä___

Ei___ Miksi? Mitä olisit toivonut/ Mitä olisit tehnyt toisin? Kehityside-
oita? _____

Muita ajatuksiasi työpajasta ja työhyvinvoinnista.

Terveiset työpajan pitäjille. Miten onnistuimme?

Kiitos palautteestasi. Mukavaa syksyn jatkoa 😊

Liite 9: Palautekyselyn tulokset

Kysymykset	Samaa mieltä	Eri mieltä	Ei osaa sanoa
1. Sopiva aikataulu	23	1	0
2. Mindfulness-osiosta oli hyötyä työhyvinvoinnin kannalta.	22	2	0
3. Rentoutunut olo mindfulness-harjoituksen jälkeen.	18	5	1
4. Voimavarakartta-osiosta oli hyötyä työhyvinvoinnin kannalta.	19	2	3
5. Oma voimavara löytyi.	24	0	0
6. Yhteiset pelisäännöt ja kahvitteluosiosta oli hyötyä työhyvinvoinnin kannalta.	23	1	0
7. Tyytyväinen yhdessä tehtyihin pelisääntöihin.	23	0	1
8. Yhteiset kahvihetket työpäivän aikana ovat tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta.	22	1	1
9. Työpajan sisältöä voi hyödyntää tulevaisuudessa työhyvinvoinnin näkökulmasta.	23	1	0
10. Opitko työpajassa jotain uutta työkaveriltasi?	16	8	0
11. Työpajan ilmapiiri oli rento, hyvä ja avoin.	24	0	0
12. Työpajan sisältö ja toteutus oli onnistunut työhyvinvoinnin näkökulmasta.	23	1	0
Yhteensä	260	22	6