



Karelia-ammattikorkeakoulu
Sairaanhoitaja (AMK)

Parannetaan työhyvinvointia

Opetusvideo terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoille

Henri Helminen
Pinja Lehtonen

Opinnäytetyö, joulukuu 2023

www.karelia.fi



OPINNÄYTETYÖ
Joulukuu 2023
Sairaanhoitajakoulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600

Tekijät

Henri Helminen, Pinja Lehtonen

Nimeke

Parannetaan työhyvinvointia: Opetusvideo terveydenhoitaja- ja sairaanhoitaja opiskelijoille.

Toimeksiantaja

Karelia-ammattikorkeakoulu

Tiivistelmä

Työhyvinvointi sisältää fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin. Fyysiseen työhyvinvointiin kuuluvat ergonomia, liikunta, toiminta- ja työkyky. Psykkiseen työhyvinvointiin kuuluvat oma terveys ja turvallinen työympäristö.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli lisätä tietämystä, kuinka terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelija pystyy edistämään ja tukemaan työhyvinvointiaan opiskellessaan ja valmistuessaan ammattiin. Opinnäytetyömme tavoitteena on antaa konkreettisia neuvoja ja ohjeita, miten terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelija parantaa omaa fyysistä ja psyykkistä työhyvinvointiaan. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Karelia-ammattikorkeakoulu ja kohderyhmänä olivat terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijat.

Opinnäytetyön tehtävä oli tuottaa opetusvideo työhyvinvoinnin parantamisesta. Opetusvideossa käydään läpi konkreettisesti fyysistä ja psyykkistä työhyvinvointia edistäviä tapoja. Videossa on esitetty esimerkkitalanteet, joissa toimitaan väärällä ja oikealla tavalla työhyvinvoinnin kannalta.

Kieli
suomi

Sivuja 32
Liitteet 3
Liitesivumäärä 3

Asiasanat

työhyvinvointi, työkyky, video



THESIS
December 2023
Bachelor of Health Care, Nursing

Tikkarinne 9
FI 80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. + 358 13 260 600

Authors
Henri Helminen, Pinja Lehtonen

Title
Improving work well-being: An Educational Video for Nursing and Public Health Nursing Students.
Commissioned by
Karelia University of Applied Sciences

Abstract

Workplace well-being includes physical and psychological well-being. Physical well-being at work covers ergonomics, physical activity, functional capacity, and the ability to work. Psychological well-being at work comprises personal health and a safe work environment.

The purpose of the thesis was to increase knowledge of how nursing and public health-nursing students can promote and support their well-being at work during their studies and upon graduation. The aim was to provide concrete advice and instructions on how nursing and public health nursing students can maintain their own physical and psychological well-being at work. This thesis was commissioned by Karelia University of Applied Sciences and the target group was nursing and public health nursing students.

The objective of the thesis was to produce an educational video which presents concrete ways to promote physical and psychological well-being at work are reviewed. In the video, there are examples of situations in which the wrong and the right way to act in terms of well-being at work is demonstrated.

Language
Finnish

Pages 32
Appendices 3
Pages of Appendices 3

Keywords

well-being at work, ability to work, video

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Työhyvinvointi	6
2.1	Mitä työhyvinvointi on	6
2.2	Fyysinen työhyvinvointi	8
2.3	Psyykkinen työhyvinvointi	9
2.4	Toimintakyky, työkyky ja ergonomia	12
2.5	Työnantajan vastuu työhyvinvoinnin ylläpitämisestä.....	13
3	Konkreettiset keinot työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi	14
3.1	Uni	14
3.2	Taukoliikunta.....	14
3.3	Ravitseminen	15
4	Opinnäytetyön tavoite ja tehtävä	15
5	Opinnäytetyön toteutus	16
5.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	16
5.2	Toimeksiantaja, kohderyhmä ja lähtötilanne	16
5.3	Laadukas video.....	17
5.4	Opetusvideon suunnittelu ja toteutus.....	18
5.5	Opetusvideon arviointi	19
6	Pohdinta.....	20
6.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset	20
6.2	Opinnäytetyön luotettavuus	20
6.3	Opinnäytetyön eettisyys.....	21
6.4	Opinnäytetyöprosessin tarkastelu ja ammatillinen kasvu.....	22
6.5	Jatkokehittämisideat	23
	Lähteet.....	25

Liitteet

Liite 1	Palautekyselyn vastaukset
Liite 2	Käsikirjoitus opetusvideolle
Liite 3	Opetusvideon tausta kerronta

1 Johdanto

Mediassa on ollut otsikoissa jo useamman vuoden ajan pula hoitotyöntekijöistä. Osastoja on jouduttu sulkemaan, leikkausjonot ovat kasvaneet, työntekijät ovat siirtyneet keikkafirmoihin sekä vaihtaneet ammattiaan ja menneet muihin töihin. Potilasturvallisuus vaarantuu, kun potilaita on enemmän, kuin vuorossa työskentelevä hoitohenkilökunta voi hoitaa (Super 2022). Työhyvinvoinnin parantamisella ihmisiä saadaan hakeutumaan ja pysymään sosiaali- ja terveysalalla.

Opinnäytetyömme aiheena on työhyvinvointi ja rajanneet aiheet fyysiseen ja psyykkiseen työhyvinvointiin. Opinnäytetyömme tehtävä on tuottaa opetusvideo työhyvinvoinnin parantamisesta. Opinnäytetyömme tavoitteena on antaa konkreettisia neuvoja ja ohjeita, miten terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelija parantaa omaa fyysistä ja psyykkistä työhyvinvointiaan. Jo opiskeluaikana olemme joutuneet pohtimaan, miten jaksamme opiskella ja huolehtia omasta hyvinvoinnista.

Opinnäytetyömme toteutetaan toiminnallisena. Teemme opetusvideon toimeksiantajalle. Video on tarkoitettu ensisijaisesti opetusmateriaaliksi hoitotyönopiskelijoille Karelia-ammattikorkeakoulussa. Opetusvideossamme näytämme käytännön tilanteita, joissa hoitajan asento tai työtavat vaarantavat hänen hyvän fyysisen tai psyykkisen työhyvinvoinnin työskennellessä. Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään fyysisen työkuormituksen sekä ergonomian ja psyykinen työhyvinvointi pitää sisällään mielenterveyden vaikutukset työhyvinvointiin. Tämän jälkeen näytämme kuinka hoitaja voisi työskennellä hyvän ergonomian mukaisesti ja tukien hyvää fyysistä ja psyykkistä työhyvinvointia. Video konkretisoi keinoja oman työhyvinvoinnin parantamiseen ja ylläpitoon opiskellessa sekä työelämässä.

2 Työhyvinvointi

2.1 Mitä työhyvinvointi on

Seuraavana käsittelemme työhyvinvointia eri näkökulmista, koska työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä. Työhyvinvoinnin muodostavat terveys, turvallisuus, mielekkyys ja yleinen hyvinvointi. Sitä lisäävät motivoiva ja kuunteleva johtaminen, työntekijän ammattitaito ja työpaikan/yhteisön ilmapiiri. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.) Työhyvinvointi on aina läsnä työntekijän ja työpaikan arjessa. Töihin on kiva mennä aamulla, työpäivän aikana ehtii tehdä päivän työt taukojen kanssa ja työpäivän jälkeen on mukava mennä kotiin. Työpaikalla työhyvinvointi näkyy positiivisena ilmapiirinä, sitoutumisena, uudistumiskyynä ja mahtavana tiimihenkenä. Hyvä työhyvinvointi edesauttaa työntekijän elämähallintaa ja kannustaa vapaa-ajalla huolehtimaan itsestään. (Terveystalo 2022.)

Työhyvinvointi koostuu monesta palasesta. Ohjauksesta ja odotuksista, tietojen ja taitojen päivittämisestä, vahvuuksien hyödyntämisestä, oikeudenmukaisuudesta, työpaikan ilmapiiristä, kohtuullisesta työtaakasta ja työturvallisuudesta. Työntekijän tulee saada kattava perehdytys aloittaessaan työssään ja riittävästi ohjausta ja tukea myöhemmin. Työntekijän on tiedettävä, millaisia odotuksia häneen kohdistuu ja mitä kaikkea on tehtävä, jotta työt tulevat hyvin tehdyksi. Vuosien saatossa on päivitettävä tietoja ja taitoja. Ammattitaito kehittyy, kun työ on tarpeeksi vaihtelevaa ja vaativaa. Työhön tulee lisää mielekkyyttä, kun oppii uusia asioita. Työssä on tärkeä hyödyntää omia vahvuuksiaan ja oppia uutta. (Hagert & Toivanen 2022, 110–111.)

Työyhteisön tuki on tärkeää työssä jaksamisessa. Hyvä ja perusteellinen perehdytys työhön antaa työntekijälle yhteenkuuluvuuden tunteen ja hän saa realistisen kuvan työtehtävistä ja työhön tarvittavista taidoista. Kouluttautumalla lisää

työntekijä pitää yllä ammattitaitoaan. Esihenkilön täytyy olla läsnä työntekijöille, jotta vaikeissa tilanteissa työntekijä saa tarvittavan avun ja tulee kuulluksi. Työntekijät oppivat toisiltaan, kun he keskustelevat työvuoron aikana tehdyistä tehtävistä. Työyhteisöllä tulee olla selkeät säännöt ja mahdollisuus tuoda ilmi epäkohtia. Työtä jaksaa tehdä paremmin, kun siitä saa arvostusta ja konkreettista palautetta. (Kuisma 2021, 902.)

Työhyvinvointi on moniulotteinen asia. Työterveyslaitos on jakanut sen neljään osioon: tyytyväisyyteen, stressiin, työn imuun ja työholismiin. Osa-alueisiin liittyy monenlaisia tunteita, jotka ovat joko positiivisia tai negatiivisia, lannistavia tai innostavia. Tunteet voivat laskea tai nostaa työntekijän vireystilaa. Vireystila on korkea, jolloin se on myönteinen tai kielteinen ilmiö. Huonoimmillaan korkea vireystila voi ilmetä ärtymisenä, vihaisuutena tai hermostumisena. Korkea vireystila voi näkyä myös innostuneisuutena, onnellisuutena tai energisyytenä. Vireystilan ollessa matala voi se näkyä myönteisessä mielessä tyytyväisyytenä tai tyyneytenä. Kielteisessä mielessä matala vireystila voi näkyä surullisuutena tai synkkyytenä. Vaikein tilanne on silloin, jos työntekijän vireystila on matala ja hänellä on kielteisiä ajatuksia työstään. Paras mahdollinen tilanne on, jos työntekijän vireystila on korkea ja hänellä on myönteisiä ajatuksia työstään. (Hagert & Toivanen 2022, 108–109.)

Motivaatio ja työn mielekkyyden kokemus vaihtelevat eri aikoina. Töitä on tehtävä hyvässä ilmapiirissä ja hengessä, jotta työn tekeminen tuntuu mukavalta. Esihenkilön on kohdeltava alaisiaan oikeudenmukaisesti ja arvostavasti. Kokonaisvaltaisesti hyvä tai huono pomo voi vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin. Hyvä pomo kohtelee työntekijöitä tasapuolisesti ja on reilu heitä kohtaan, työntekijöitä palkitaan samoin kriteerein eikä työpaikalla kukaan saa erityiskohtelua. Työpaikan ilmapiiri on tärkeässä asemassa työhyvinvoinnissa. Selän takana ei puhuta pahaa, tervehditään kollegoita ja ollaan hyvä työkaveri muita kohtaan. Työpaikan ilmapiirin ollessa hyvä työntekijät luottavat toisiinsa, he panostavat työhönsä enemmän ja työn tekeminen tuntuu mielekkäältä. Ei ole jatkuvaa pelon tunnetta tulevaisuuden nolatuksi tai tekevänsä virheitä. Työkavereiden välinen avoin vuorovaikutus, luottamus ja tuki auttavat jaksamaan työssä. Työmäärä ei saa

olla niin suuri, ettei työntekijä ehdi hoitamaan sitä työajalla, vaan sen on oltava kohtuullinen, että sen ehtii tehdä sovittujen työaikojen puitteissa. Esihenkilön tehtävä on huolehtia, ettei työntekijällä ole liikaa työtehtäviä ja priorisoida työn tekemistä, jos työmäärä on liian suuri. Työnantajan on pidettävä huoli työntekijän turvallisuudesta ja ergonomisista työoloista sekä työvarusteista. (Hagert & Toivanen 2022, 111–113.) Työvuorojen hyvä suunnittelu on tärkeää. Työaikaergonomian tarkoituksena on auttaa työntekijää palautumaan työn rasituksista. On hyvä, kun työntekijä saa itse vaikuttaa vuoroihinsa ja työvuorolista on hyvissä ajoin valmiina. (Sairaanhoitajat 2023.)

Työhyvinvointi pitää yllä työkykyä, joka koostuu yksilön päivittäisistä valinnoista, kunkin yksilön fyysisten ja psyykkisten ominaisuuksien lisäksi. Yksilöllä on suurin vastuu omasta työhyvinvoinnistaan ja eniten vaikuttava asia on oma asenne. Asenteella ei kaikkia pulmia selätetä, mutta pienemmässä ongelmassa ratkaisukeskeinen lähestymistapa antaa keinoja enemmän kuin negatiivinen suhtautuminen asiaan. Työhyvinvointiin voi vaikuttaa huolehtimalla riittävästä levosta, palautumisesta, ravinnosta ja liikunnasta. Työhyvinvoinnin puitteet järjestää työnantaja ja keskeinen tekijä työhyvinvointiin on työilmapiiri. Jokaisella on oma roolinsa työilmapiiriin, niin hyvässä kuin pahassa. Työhyvinvointiin kannattaa panostaa, koska sen ylläpito on satsaus tulevaisuuteen. (Lievonen 2023.)

2.2 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työnkuormitus on työntekijän liikuntaelimiin kohdistuvaa kuormitusta, joka aiheutuu työtehtävistä. Kuormitustekijöitä voivat olla ruumiillinen, henkinen tai ympäristöön liittyvä piirre. Työympäristön ominaispiirre, kuten melu, lämpötila, vetoisuus tai häiriö voivat aiheuttaa työntekijälle niska-hartiavaivoja ja stressiä. Terveystta edistetään poistamalla haitallisia olosuhdetekijöitä, esimerkiksi paikallaan olevaa tietokonetyöskentelyä helpotetaan korkeus- ja sähkösaattosillillä työpöydillä. (Fagerström, Koivikko, Rauramo, Vihervaara, Kemppainen, Ojanperä, Varsa, Rusanen, Haavasoja, Saarela & Mänttari 2016, 46–47.)

Ergonomisesti hyvin suunnitellussa työssä ennaltaehkäistään tuki- ja liikuntaelinvaivojen syntyä. Työntekijät voivat itse vaikuttaa työmenetelmiin, ympäristöön, työhön ja välineisiin. Ergonomiaan ja työhön vaikuttavat kaluste- ja tilaratkaisut. Näitä ovat esimerkiksi säädettävät työtuolit, kosketusnäytöt, näppäimistö, työpöydät ja tietokoneruudut ja erilaiset tietokonehiiret.

Seisten työskenteleminen edistää työntekijän omaa vireystilaa ja saa verenkierron ja aineenvaihdunnan nopeutumaan. Syke kiihtyy seisoessa ja lihakset aktivoituvat. Energiankulutus on noin 13 % enemmän seisomatyössä kuin istumatyössä. Istumatyössä energiankulutus on 4 % enemmän kuin henkilöllä, joka makaa sohvalla. Yhtäjaksoinen istuminen on merkittävä terveystriikki, koska istuessa alaselkä kuormittuu, luusto haurastuu, lihakset heikkenevät, jalat turpoavat ja niska- ja selkävut lisääntyvät. (Fagerström ym. 2016, 46–47.)

Työnantaja voi tarjota työntekijöilleen E-passin, joka on liikunta- ja kulttuurietu sekä hyvinvointietu. Passin avulla työnantaja pyrkii lisäämään työntekijöiden hyvinvointia ja terveyttä, jotta sairaspoissaolot vähenevät ja sitoutuminen ja työtyytyväisyys lisääntyvät. Liikkuminen ja fyysinen aktiivisuus vahvistavat immuunijärjestelmää ja stressinsietokykyä ja pienentävät loukkaantumis- ja sairausriskiä. Kulttuuri- ja taidetoiminta parantaa henkistä hyvinvointia ja tekee työntekijöistä luovempia. Taiteesta nauttiminen helpottaa rentoutumista arjen keskellä. Liikunta- ja kulttuurietu toimii terveystriikkien ennaltaehkäisevänä ratkaisuna. Työhyvinvointiin sijoitettu euro tulee työnantajalle takaisin moninkertaisena. (E-passi 2022.)

2.3 Psyykinen työhyvinvointi

Psyykinen hyvinvointi on osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia ja tämän takia on yhtä tärkeä kuin fyysinen työhyvinvointi. Terveystriikkien hoito on fyysisesti ja psyykkisesti raskaaksi koettu toimiala, joten on tärkeää kiinnittää huomiota myös psyykkisiin työoloihin. (Jalonen, L. 2014.) Terveen ihmisen hyvinvointi sisältää fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn. Työhyvinvointia ja työkykyä ajatellen niistä on hyvä huolehtia. Työnantajan tehtävä on turvata työntekijän

mahdollisuudesta työskennellä ergonomisesti oikein, asianmukaisin työvälinein ja turvallisessa työympäristössä. Työntekijällä itsellään on kuitenkin päärooli oman terveyden ja toimintakyvyn huolehtimisesta ja ylläpidosta. Hyvä mielenterveys tukee arjessa jaksamista ja auttaa pääsemään vastoinkäymisistä yli. Mielenterveys on yksi tärkeä osa-alue työn näkökulmasta. Hyvään mielenterveyteen kuuluu kyky työntekoon, kyky ihmissuhteisiin, riittävään itsearvostukseen ja toisista välittämiseen. Työ tukee parhaimmillaan työntekijän mielenterveyttä. Työ antaa elämälle merkityksen sisältöä, rytmittää arkea, tukee sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja kehittymismahdollisuuksia. (Pennonen 2021, 21–22.)

Työ ja työympäristö ovat muuttuneet psyykkisesti ja kognitiivisesti haastaviksi. Tavallisimpia työikäisillä esiintyviä mielenterveyden häiriöitä ovat erilaiset masennustilat sekä päihde- ja ahdistuneisuushäiriöt. Yleisiä ovat myös traumaperäiset stressireaktiot ja -häiriöt. Työhön liittyvät kuormitustekijät voivat laukaista tai jopa pahentaa mielenterveyden häiriöitä. Masennuksessa keskeisenä oireena on selvästi vähentynyt mielenkiinto, mielihyvä tai masentunut mieliala, joka vaivaa suurimman osan päivästä vähintään kahden viikon ajan. Masennukseen liittyy samanaikaisia oireita kuten unettomuutta tai lisääntyntä unen tarvetta, painon laskua tai nousua, vaikeuksia ajatella, keskittyä tai tehdä päätöksiä, arvottomuuden tai kohtuuttomia syyllisyyden tunteita sekä kuolemaan liittyviä mielikuvia ja jopa itsemurha-ajatuksia. Masennustilat ovat yleisiä: Lievästä masennuksesta kärsii noin 10–15 %, vakavasta masennuksesta noin 5 % ja psykoottisesta depressiosta vajaa 1 % aikuisväestöstä. Jokainen kokee toisinaan masentunutta mielialaa tai surua mikä on täysin normaalia. Siinä ei ole kyse masennustilasta. (Pennonen 2021, 22.)

Aikuisväestöllä yleisempiä ahdistuneisuushäiriöitä ovat sosiaalisten tilanteiden pelko, paniikkihäiriö, yleistynyt ahdistuneisuushäiriö ja pakko-oireiden häiriö. Ahdistuneen ongelmana ovat merkityssuhteiden muuttuminen. Ahdistus ja epämiellyttävät tuntemukset ovat tavallista pahaa oloa suurempia ja haittaavat työtä ja ihmissuhteita. Ahdistunut yksilö ei kamppaile elämän mielekkyyden kanssa, vaan hänelle ovat pelottavia ja vaarallisia tilanteet, jotka ovat ”tavalliselle” yksilölle normaaleja. Ahdistunut henkilö on usein herkistynyt muilta saadulle

palautteelle ja niiden perusteella tekee tulkintoja nopeasti. Esimerkiksi henkilö kokee kriittisyyttä, torjuntaa ja uhkaa sellaisissa tilanteissa, joissa ei ole aihetta kokea ahdistuneisuutta. (Pennonen 2021, 22–23.)

Mielenterveyden häiriöt ovat keskeinen alentuneen työkykyisyyden syy ja kansanterveydellinen ongelma. Mielenterveyden häiriöiden yhteydessä somaattinen ja psykiatrinen monihäiriöisyys on yleistä. Masentunut voi kokea samanaikaisesti ahdistuneisuushäiriöitä, alkoholin haitallista käyttöä ja kehon sairauksia. Tätä kutsutaan monihäiriöisyydeksi, joka on yhteydessä uusiutumisiin, toimintakyvyn laskuun ja vaillinainen toipumiseen. Ihmisen mielen ja kehon yhteydestä on vaikea yhdistää fyysisiä ongelmia psyykkiseen kuormittumiseen tai mielenterveyden häiriöihin. (Pennonen 2021, 23.)

Työstressin pitkittymisestä voi seurata työuupumus. Työuupumuksella tarkoitetaan vähitellen vakavaa työstä kehittyvää stressioireyhtymää, jolle on ominaista kokonaisvaltainen uupumusasteiseksi kehittyvä fyysinen ja henkinen väsymys, ammatillisen itsetunnon lasku ja kyynistynyt asenne työtä kohtaan. Työuupumus on seurausta siitä, että työntekijä on liian kauan antanut omaa työpanosta saamatta yhtä paljon vastikkeeksi. Kun työntekijän on väsynyt työtä kohtaan, hän alkaa epäillä selviytymistään ja suojautua väsymyksestä aiheutuvia paineita ja syyllisyyttä vastaan. Tästä seuraa työn kyseenalaistaminen, kyynistynyt asennoituminen ja työn merkityksen katoaminen. Kuormittavat työolosuhteet, jossa työn vaatimuksia on enemmän kuin työn voimavaroja tai työn tavoitteita ei kyetä saavuttamaan, kasvaa stressitilanteen kroonistuminen ja riski työuupumukseen kasvaa. Työuupumus voi edetä vakavaksi ennen kuin se näkyy työntekijässä ja työssä. Moni työntekijä pyrkii pääsemään työnsä tavoitteisiin jättämällä tauot käyttämättä tai tekemällä pidempää työpäivää. Työntekijät karsivat myös tiedostamattaan tai tarkoituksellisesti vapaa-ajalla voimaannuttavia ja palauttavia asioita kuten ystävien tapaamista ja liikuntaa. Työuupumus näkyy kotona ennen kuin työpaikalla. Työssään kaiken antanut työntekijä ei jaksaa työvuoron jälkeen tehdä muuta kuin lyyhistyä sohvalle. (Pennonen 2021, 31–32.)

2.4 Toimintakyky, työkyky ja ergonomia

Toimintakyvyllä on neljä käsitettä; fyysinen-, psyykkinen-, kognitiivinen- ja sosiaalinen toimintakyky. Fyysinen toimintakyky tarkoittaa ihmisen fyysisiä edellytyksiä selvitä hänen arjentehtävistään ja ilmenee kykynä liikkua ja liikuttaa omaa kehoaan. Psyykkinen toimintakyky sisältää ihmisen voimavarat ja kyvyt, joiden avulla ihminen selviää arkielämän vaativista haasteista. Psyykkiseen toimintakykyyn kuuluu myös henkilön persoonallisuus ja selviytyminen ympäristön asettamista haasteista. Kognitiivinen toimintakyky tarkoittaa tiedonkäsittelyn eri osa-alueiden yhteistoiminta, mikä mahdollistaa henkilön suoriutumista hänen arjessaan. Sosiaalinen toimintakyky on laaja käsite, joka muodostuu yksilön, sosiaalisten verkostojen, ympäristö, yhteisön sekä yhteiskunnan välisissä vuorovaikutussuhteissa. (Terveysten ja hyvinvoinninlaitos 2022.)

Työssä fyysisiin kuormitustekijöihin kuuluu työasennot, työliikkeet, fyysisen voiman käyttö ja liikkuminen. Ottaen huomioon henkilön terveys ja toimintakyvyn, työn tulisi kuormittaa sopivasti. Elimistön liiallinen kuormitus on yhteydessä tuki- ja liikuntaelinoireisiin. (Työturvallisuuskeskus 2023.) Useimmat työperäiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet eivät kehity heti vaan ajan kuluessa eikä niillä yleensä ole yhtä tiettyä yksittäistä syytä. (Työsuojelu 2022.) Rasitusoireet oireilevat esimerkiksi niskassa, selässä, raajoissa, verenkierrossa sekä työntekijän psyykkeessä (EcoOnline 2023). Riskitekijöiden tiedetään voivan olla fyysisiä, psykososiaalisia, sekä biomekaanisia, jotka vaikuttavat monesti yhdessä yksilön perimän ja elintapojen kanssa (Työsuojelu 2022).

Ergonomia on kokonaisvaltaista ja voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen; fyysinen-, kognitiivinen- ja organisatorinen ergonomia. Kokonaisvaltaisella ergonomialla saavutetaan mahdollisimman hyvä työ ja toiminta. Työntekijän fyysinen ergonomia helpottaa työnsujuvuutta. Työtehtävät, joissa työskennellään oppien ja keskittyen ovat kognitiivisen ergonomian tukemia. Työprosessien ja

työyhteisötason järjestelyjä tukee organisatorinen ergonomia (Työhyvinvointilaitos 2023.)

Ergonomia käsitteenä kattaa työpisteiden rakenteen, työvälineiden, kalusteiden ja työmenetelmien kehittämistä työntekijöiden ominaisuuksien, toimintojen ja kykyjen mukaisiksi. Hyvän ergonomian avulla parannetaan työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia, sekä tehokasta ja häiriötöntä toimintaa (Superliitto 2023.) Hoitajien selkätapaturmista 82 % on yhteydessä potilaiden siirtolanteisiin ja avustamiseen (Terveysportti 2017.) Ergonomiaratkaisut ovat tärkeitä, jotta työpaikkoja saadaan muokattua, kevennettyä, jotta myös osatyökykyiset, vammaiset ja ikäänntyneet voivat työllistyä, palata töihin tai jatkaa työssään (Työterveyslaitos 2023). Töitä tehtäessä koneella, on tärkeää, että valaistus on hyvä. On tärkeä ottaa huomioon ympäristön valaistus ja työtätekevän omat tarpeet, työntekijän ikä ja näköön liittyvät tarpeet. (University of Toronto, 3.)

2.5 Työnantajan vastuu työhyvinvoinnin ylläpitämisestä

Työnantajalla on päävastuu työpaikan turvallisuudesta. Turvallisuusjohtamisen näkökulmasta lakisääteiset velvollisuudet liittyvät vaarojen tunnistamiseen sekä niiden torjuntaan. Työntekijä pitää perehdyttää myös työtehtäviin. Kattavasti selvittämällä työympäristön vaaratekijät ja perehdyttämällä työntekijät terveellisiin ja turvallisiin työtapoihin saadaan edellytykset turvalliselle ja terveelliselle työlle. Työnantajalle kuuluu vastuu järjestää työterveyshuolto työntekijöille. (Työturvallisuuskeskus 2023.) Työnantajan on otettava huomioon työntekijän henkilökohtaiset edellytykset, jotka voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä. Työnantajan on tarkkailtava jatkuvasti työympäristöä, työtapojen turvallisuutta ja työyhteisöjen tilaa. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Lainsäädäntö velvoittaa työnantajia huolehtimaan heidän työntekijöidensä turvallisuudesta sekä terveydestä. Työnantajan tehtäviin kuuluu tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tilaa sekä työtapojen turvallisuutta. (Työturvallisuuslaki

738/2002.) Työntekijällä on velvollisuus huolehtia itsestään ja työkavereista, ilmoittaa terveyttä ja työtä vaarantavista tekijöistä, sekä noudattaa annettuja ohjeita (Superliitto 2023). Valtioneuvoston päätös käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä sovelletaan nostojen, siirtojen sekä muunlaisen taakan käsittelyssä, jotka suoritetaan käsin ja joista työn luonteesta tai epäsuotuisista ergonomisista olosuhteista johtuen aiheutuu erityisesti vaara selän vahingoittumiselle. (Valtioneuvoston päätös käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä 1409/1993, 4)

3 Konkreettiset keinot työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi

3.1 Uni

Unen tarve aikuisella on keskimäärin 6–9 tuntia. Ihmisen nukkuessa eri unen jaksot vuorottelet, jolloin tapahtuu ihmisen hermosolujen muovautumista. Unettomuus voi alkaa elämäntilanteen muutoksesta, johon reagoidaan unettomuudella. Unettomuuden ehkäisyssä keskeistä on hyvästä terveydestä huolehtiminen kuten hyvät elämän tavat, ravitsemus ja liikunta, säännölliset nukkumisajat, nautintoaineiden kohtuullinen käyttö ja sairauksien hoito. Uni liittyy hyvään terveyteen ja terveyttä vaarantavat elintavat huonontavat myös unta. (Unettomuus 2023.)

3.2 Taukoliikunta

Työntekijä voi tehdä taukojumppaa, joka on kevyttä liikuntaa, jonka suorittaminen onnistuu pienessä tilassa, eikä siihen mene kauan aikaa. Jumpan aikana keho ja mieli virkistyvät ja väsymys vähenee. Kun vireystila paranee, parantuu keskittymiskyky ja tarkkaavaisuus lisääntyy. Taukojumppa lisää lihasten verenkiertoa ja aineenvaihduntaa, vähentää liikuntaelin- ja tukielinten rasittuneisuutta, stressiä, kipuoireita ja rentouttaa jännittyneitä lihaksia. (Selkäliitto 2023.)

Taukoliikuntaa varten on kehitetty esimerkiksi suomalainen taukoliikuntasovellus BREAK PRO. Sovellus aktivoi pitämään taukoja työnteosta ja lisää mielen ja kehon hyvinvointia. Sovelluksessa on taukoliikuntavideoita, jotka ohjaavat taukojumppaa ja tällöin ehkäisevät paikallaanolon haittavaikutuksia. Työntekijä voi asettaa itselleen sopivat aikavälit ja kellonajat taukoliikunnalle. (BREAK PRO 2023.)

3.3 Ravitsemus

Terveellinen ravitseminen on kokonaisuus, jossa jokapäiväiset valinnat ratkaisevat pitkässä juoksussa. Ihmisen elimistö tarvitsee suojaravinteita sekä sopivasti energiaa pysyäksään terveenä ja elimistö toiminta kykyisenä. (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja työhyvinvointin tutkimuskeskus 2021.) Terveellisen ruokavalion perustana on etsiä omaan elämänsä, arvoihinsa ja makumieltymyksiin sopivat ruokailutottumukset, sekä ruokailun rytmittäminen. terveelliseen ruokavalioon kuuluu päivässä runsas määrä kasviksia, hedelmiä ja marjoja (5–6 kourallista). Hyviä rasvoja eli pehmeitä rasvoja. Viljat ja proteiinit ovat myös tärkeä osa ruokavaliota. Punaista lihaa suositellaan vähentävän, mutta esimerkiksi anemiasta kärsivä hyötyy punaisen lihan sisällyttämisestä ruokavaliionsa. Ruokajuomana vesi on fiksu valinta. terveellisen ruokavalioon ohjeena käytetään 80/20-sääntöä. Suurin osa ruoasta tulee olla laadukasta, loput voivat olla mitä mieli tekee. (Mehiläinen 2023.)

4 Opinnäytetyön tavoite ja tehtävä

Opinnäytetyömme tehtävä on tuottaa opetusvideo työhyvinvoinnin parantamisesta. Opinnäytetyömme tavoitteena on antaa konkreettisia neuvoja ja ohjeita, miten terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelija parantaa omaa fyysistä ja psyykkistä työhyvinvointiaan.

5 Opinnäytetyön toteutus

5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö on työelämälähtöinen, jonka lähtökohtana on konkreettinen olemassa oleva tehtävä, johon etsitään ratkaisua opinnäytetyön avulla. Opinnäytetyön tuotos voi olla ohjeistus, konsepti, konkreettinen tuotos tai mallinnus. Usein toiminnallisella opinnäytetyöllä on ulkopuolinen toimeksiantaja. Raportissa pitää näkyä valmiiksi valitusta näkökulmasta tuotoksen valmistusvaiheet johdonmukaisesti. (Karelian opinnäytetyö ohje 2022.) Olimme päättäneet jo opinnäytetyön alkuvaiheessa, että haluamme tehdä toiminnallisen opinnäytetyön. Opinnäytetyön tuotoksena on opetusvideo. Opiskeluaikana hyödyimme molemmat opetusvideoista eri kursseilla, koska niistä sai konkreettisemmän kuvan kuin pelkästään lukemalla oppikirjasta.

Opetusvideon avulla havainnollistetaan opetettava asia uudella tavalla. Opetusvideossa on myös saavutettavuuden näkökulma, videon avuin saadaan tekstityksiä eri kielillä ja tavoitetaan kuulorajoitteisia ihmisiä. Hyvän opetusvideon suunnittelu lähtee kohderyhmän opetuksellisista tavoitteista. Tavoitteen selvittämisen jälkeen on mietittävä, kuinka tuotetaan mielenkiintoinen tuotos kohderyhmälle. Mielenkiintoinen opetusvideo ei ole liian pintapuolisesti tarkasteltu aiheen video, eikä myös liian yksityiskohtaisesti ja yli ymmärryksen menevä. Tärkeä on miettiä myös tuotettavan videon pituus. Liian pitkä video ei ole hyvä, vaan kannattaa pitää napakkana lyhyenä kokonaisuutena. (Kuokkanen 2019.)

5.2 Toimeksiantaja, kohderyhmä ja lähtötilanne

Opinnäytetyömme toimeksiantaja on Karelia-ammattikorkeakoulu. Kohderyhmämme on Karelia-ammattikorkeakoulun hoitotyön opiskelijat. Opiskelijat voivat katsoa opetusvideota opiskellessaan ja toimeksiantaja voi näyttää

opetusvideota opetuksessaan. Opetusvideon on tarkoitus tulla Moodle-ympäristöön ja myöhemmin julkaista salaiselle YouTube-alustalle, jotta saamme jaettua opetusvideon eteenpäin toimeksiantajalle. Emme osanneet luoda muuta julkaisupaikkaa opetusvideolle, mistä pystyisimme jakamaan sen. Näin ollen muiden oppilaitosten opiskelijat ja muut kiinnostuneet voivat katsoa opinnäytetyömme opetusvideota.

Lähtötilanne opinnäytetyömme tekemiseen on hyvä. Olemme molemmat kohdanneet opiskelussa, harjoitteluissa, sijaisuuksissa ja kesätöissä ongelmia fyysisen ja psyykkisen työhyvinvoinnin edistämiseksi. Näiden pohjalta olemme saaneet idean, että yritämme edistää näitä osa-alueita. Opinnäytetyötä teemme yhdessä ja erikseen. Saamme molemmat hyvän käsityksen työstämme ja toivottavasti parhaan mahdollisen lopputuloksen.

Aloitimme opinnäytetyön suunnitelman tekemisen tammikuussa 2023 ja saamme sen valmiiksi alkusyksystä 2023. Opinnäytetyön on tarkoitus valmistua joulukuussa 2023. Opetusvideomme saamme kuvattua syksyllä 2023. Rahoitusta emme ole kysyneet opinnäytetyön suunnitteluun tai opetusvideon kuvaukseen ja emme sitä kysykään, tarvetta sille ei ole.

5.3 Laadukas video

Hyvä opetusvideo on selkeä, yksinkertainen ja lyhyt. Video on tehokas tapa havainnollistaa asioita. Opetusvideo on informatiivinen eli se sisältää kuvan sekä tekstin avulla esimerkkejä ja havainnollistusta aiheesta. Opetusvideolla on selkeä rakenne, alku, sisältö ja lopetus. (Helsingin yliopisto 2017.) Opetusvideota suunniteltaessa on tärkeää kiinnittää erityisesti käsikirjoitukseen. Ensimmäiseksi pitää lähteä liikkeelle kohderyhmän opetuksellisista tavoitteista esimerkiksi tietoista ja taidoista, jonka jälkeen aihe esitellään tarpeeksi kiinnostavasti kohderyhmälle. Jos aihe on laaja, pitää aihealue pilkkoa pienempiin osiin (Kuokkanen 2019.)

Opetusvideon tuottamiseen voidaan hyödyntää erilaisia keinoja ja välineistöä. Välineistönä voi olla esimerkiksi oma tietokone, lainalaite tai ammattilaisilta palveluna tilattu materiaali. (Tampereen yliopisto 2022.) Käytimme videon kuvaamiseen älypuhelinta sekä tietokonetta, jolla video editoitiin haluttuun muotoon kuvien ja tekstien kanssa.

5.4 Opetusvideon suunnittelu ja toteutus

Opinnäytetyön suunnittelun aloitimme etsimällä mahdollisimman paljon teoriatietoa ja aloitimme tekemään tiedonhaun taulukkoa. Kävimme myös Karelia-ammattikorkeakoulun kirjaston järjestämässä tiedonhankinnan ohjauksessa, josta saimme hyvin tietoa, miten kannattaa lähteä etsimään laajemmin tietoa. Osaamisemme kasvoi hyödyntää eri tietokantoja, joista lähdimme etsimään aiheeseemme sopia ja hyödyllisiä lähteitä. Tutustuimme myös muiden kirjoittamiin opinnäytetöihin, joista pystyimme hyödyntämään hyviä lähdeideoita valmiissa lopputuloksessamme.

Olimme jo opinnäytetyön alkuvaiheessa Kiteen terveyskeskuksen osastonhoitajaan yhteydessä, että saisimme mahdollisen luvan kuvata heidän tiloissaan. Tämä sopi osastonhoitajalle. Käsikirjotuksen (liite 2) valmistuessa sovimme tarkemman kuvauspäivän ja missä tiloissa saamme kuvata opinnäytetyömme opetusvideota. Päiväksi valikoitui lauantai, jolloin potilaita ja työntekijöitä ei ollut paikan päällä. Varmistimme myös, ettemme rikkoneet potilasturvallisuutta, emme kuvanneet henkilöstöä tai paikan päällä mahdollisesti olleita potilaita. Ajan kohta viikosta oli täydellinen, koska emme olleet henkilöstön tiellä ja Kiteen terveyskeskus on suljettu viikonloppuisin. Varmistimme myös, että kuvaushuoneissa ei ollut esillä potilasturvallisuutta vaarantavia tietoja, vaikka edellisenä päivänä työntekijät olivat varmistaneet, ettei niitä ole jäänyt esille.

Saimme osastonsihteerin mukaamme kuvastilanteeseen, kuka myös varmisti, että olemme oikealla asialla paikan päällä. Hänellä oli avain paikan päälle. Saimme lainata terveyskeskuksen pukuhuonetiloja ja työvaatteita, jotka meillä

oli päällä opetusvideossa. Hän oli meidän kuvaajamme ja osallistui kahdessa kohtauksessa opetusvideossa potilaan roolissa. Osastonsihtööri lupautui olemaan osana meidän opetusvideotamme. Osastonsihtööri on tietoinen, että hänen kuvaansa käytetään julkisessa materiaalissa. Kysyimme asiasta häneltä jo hyvissä ajoin ja hän oli suostuvainen asiaan ja halusi olla mukana opinnäytetyömme videossa.

Ennen kuvaamisen aloitusta kirjoitimme käsikirjoituksen (liite 2) paperille. Kävimme kohtaukset läpi, ennen kuin aloitimme kuvaamisen. Opetusvideon kuvaamiseen käytimme iPhone 12 -puhelinta. Kuvaamisen meni 2 tuntia. Kuvasimme myös joitakin opetusvideon kohtauksia omissa asuinnoissamme.

Kuvausten jälkeen siirsimme videot tietokoneelle ja aloitimme niiden editoimisen opetusvideoksi. Editoinnissa leikkasimme videot sopivan pituisiksi ja seuraavaan kohtaukseen sopiviksi käyttäen sovellusta nimeltä Shotcut. Opetusvideon editoinnin jälkeen siirryimme suunnittelemaan tausta kerronnan (liite 3) äänittämiseen. Ääniraidat äänitimme OBS- nimisellä sovelluksella. Lopuksi liäsimme ääniraidan opetusvideon taustalle Shotcut sovelluksessa. Lopullisen opetusvideon pituudeksi tuli 4 minuuttia ja 12 sekuntia.

Lähetimme valmiin opetusvideon toimeksiantajalle kaksi viikkoa ennen seminaaria. Jännitimme toimeksiantajan palautetta, koska meillä alkoi aika käydä vähiin, emmekä olisi kerenneet kuvata ja editoida videota uudelleen, jos opetusvideota olisi pitänyt muokata. Toimeksiantaja kuitenkin tykkäsi tekemästämme opetusvideosta ja saimme positiivista palautetta siitä. Erityisesti toimeksiantaja piti opetusvideossa olevasta vastakkainasettelusta erilaisten toimintatapojen välillä.

5.5 Opetusvideon arviointi

Kohderyhmäksemme valitsimme terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoita. Valitsimme heitä 10 kappaletta. Olimme aiemmin keskustelleet heidän

kanssaan opinnäytetyömme aiheesta, ja he olivat kiinnostuneita ja pystyivät vastaamaan kyselyyn nopealla aikataululla. Lähetimme sähköpostilla heille valmiin opetusvideon. Loimme Webropol-palautekyselyn, johon kohderyhmämme vastasi katsottuaan videomme. Palautekyselyssä oli neljä kysymystä opetusvideosta; 1. Koitko videon hyödylliseksi?, 2. Voisitko kuvitella itsesi hyödyntävän näitä vinkkejä tulevaisuudessa?, 3. Oliko video pituudeltaan hyvä? ja 4. Saitko videon selostuksesta hyvin selvää? Saimme palautekyselyyn vastauksia kuusi kappaletta. Neljä henkilöä ei vastannut palautekyselyyn. Kyselyn vastausaika oli viisi vuorokautta. Opiskelijoilta saatu palaute palautekyselystä (liite 1) oli positiivista.

6 Pohdinta

6.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tarkoituksenamme oli tehdä mahdollisimman mielenkiintoinen ja selkeä opetusvideo. Onnistuimme tässä hyvin omasta mielestämme. Opetusvideossa kuvanlaatu on selkeä. Ääniraidan jouduimme äänittämään useaan kertaan äänenlaadun ongelmien takia, koska taustalla kuului epämääräisiä ääniä tietöiden takia ja koiran haukuntaa. Meillä oli tarkoituksena käyttää videokameraa kuvaamiseen, mutta se ei ollut mahdollista. Opetusvideon laatu kuitenkin on meidän mielestämme hyvä. opetusvideossa korostuu tilanteiden erot vastakkainasettelun kautta. Ensimmäisessä kohtauksessa on näyttää huonot työskentelytavat ja toisessa kohtauksessa hyvät työskentelytavat. Käytimme myös pieniä huumorin piirteitä opetusvideossa, jotta video pysyisi katsojalle mielenkiintoisena katsojalle.

6.2 Opinnäytetyön luotettavuus

Toiminnallisen opinnäytetyön luotettavuutta voidaan arvioida laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteerein. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteerit ovat vahvistettavuus, uskottavuus, siirrettävyys, luotettavuus ja vastaavuus. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122.) Uskottavuudella (creability) tarkoitetaan tulosten kuvaamista niin, että lukija ymmärtää tutkimuksen ja kuinka analyysi on tehty. Siirrettävyys (transferability) on tuloksien siirtämistä toiseen tutkimusympäristöön. Tämän varmistamiseksi on tärkeää osallistujien valinta, aineiston keruu, analyysin esittäminen ja tarkka tutkimuskontekstin kuvaus. Tutkimusta arvioidaan kokonaisuutena, jolloin sisäinen johdonmukaisuus painottuu. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015, 198.)

Opinnäytetyössämme käytetyt lähteet ovat suomalaisia ja kansainvälisiä. Käytimme myös lähteissä hoitotyön oppikirjoja. Lähteiden valitsemisessa suosimme uusia painoksia tiedon muuttuessa aikojen saatossa. Vain muutamat lähteistämme ovat muutaman vuoden vanhempia, koska uudempaa tietoa aiheesta ei ollut saatavilla.

6.3 Opinnäytetyön eettisyys

Tutkimusta tehdessä noudatetaan tiedeyhteisön tunnustamia yhteisiä toimintatapoja, joihin kuuluvat rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, itse tulosten taltioiminen ja esittäminen sekä itse ja tulosten arvioinnissa. Tuotettuun tutkimukseen sovelletaan tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia sekä eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- sekä arviointimenetelmiä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.) Tutkimusta tekevällä tutkijalla on eettisiä sekä moraalisia velvoitteita muun muassa tutkimuksen kohteena olevia tutkimusyhteisöjä ja ammattialaa sekä yhteiskuntaa kohtaan (Arene 2020, 8.)

Olemme opinnäytetyössämme kirjanneet valitsemamme lähteiden lähdeviittaukset tekstiin Karelia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyö ohjeiden mukaisesti. Jokainen lähde mitä olemme käyttäneet, löytyy myös kirjattuna lähdeluetteloon

asianmukaisella tavalla. Olemme tutustuneet opiskelijoille asetettuihin eettisiin ohjeisiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeissa. Tietoperustaamme valitsimme monipuolisia, laadukkaita ja ajantasaisia lähteitä. Yritimme valita lähteistä uusimpia painoksia.

Opetusvideon saimme luvan kuvata Kiteen Terveysasemalla. Saimme vastaanottohuoneen ja sihteerin huoneen itsellemme videon kuvaamisen ajaksi. Mukanaamme oli osaston sihteeri, joka päästi meidät sisään rakennukseen sekä oli kanssamme kuvausten ajan. Kuvauksiemme aikana emme häirinneet terveysaseman toimintaa pitämällä oven kiinni ja työskentelemällä hiljaa ja rauhallisesti, ilman huomiota herättäen. Emme vaarantaneet potilasturvallisuutta tai kenenkään henkeä. Vastaanottohuone oli tarkistettu ennen kuvauksia, ettei mitään, mistä voisi tunnistaa siellä käyneitä potilaita tai hoitohenkilökuntaa voisi tunnistaa. Kuvaukset ajoittuivat lauantaille 21.10.2023.

Tietosuoja on jokaisen ihmisen perusoikeus, jonka tarkoitus on kertoa, millaisilla luvilla voidaan käyttää henkilötietoja (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2023). Osastonsihteeriltä oli suullinen lupa, että hän saa näkyä opetusvideolla ja hänen nimensä saa näkyä videon lopputeksteissä.

6.4 Opinnäytetyöprosessin tarkastelu ja ammatillinen kasvu

Toimeksiantajan etsiminen oli aluksi haastavaa. Kysyimme monesta eri paikasta aiheellemme toimeksiantajaa Siun soten alueelta, mutta tuloksetta. Onneksi kysyimme Karelia-ammattikorkeakoulun opettajalta, jolla oli tarve saada opetusvideo käyttöönsä. Rajasimme aiheen opettajan pyynnön mukaan, kuinka sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelija voi edistää fyysistä ja psyykkistä työhyvinvointiaan. Alun perin olimme miettineet vain, kuinka sairaanhoitaja voi edistää omaa fyysistä ja psyykkistä työhyvinvointiaan.

Opinnäytetyömme on alkuperin lähdetty suunnittelemaan Karelia-ammattikorkeakoululle. Sen on tarkoitus olla hyödynnettävissä opetustilanteissa.

Opinnäytetyössämme tekemä opetusvideo sopii terveydenhoitoalalla työskenteleville henkilöille sekä alalle opiskeleville henkilöille.

Opinnäytetyöprosessin aikana opimme molemmat paljon uutta omista kirjoittamistaideoista ja tiedonhausta. Kirjoittajana tyylimme ovat erilaisia ja olemme joutuneet opettelemaan yhteisen kirjoittamisasan. Olemme ihmisinä myös erilaisia, joten olemme saaneet oppia toisistamme opinnäytetyön yhteydessä uutta hyvässä ja pahassa. Kirjoittamistaitomme rikastuivat, koska olemme käyttäneet tähän työhön lukemattomia tunteja. Olemme lukeneet useasti työtä läpi ja käyttäneet työn muiden ihmisten luettavana. Tämän kautta olemme saaneet rakentavaa palautetta ja kritiikkiä, joiden avulla olemme saaneet muokattua tekstiämme kielipillisempaan ja järkevämpään lopputuotokseen.

Tiedonhaun koimme aluksi haastavaksi. Etsimme pitkään luotettavaa tietoa vääränlaisista tietokannoista. Pääsimme parempaan suuntaan kuitenkin käytyämme tiedonhauntunnilla. Tämä auttoi meitä työssämme ja tiedonhaussa.

Syksyllä 2023 otimme opinnäytetyömme tekemisessä loppukirin, koska toinen meistä on valmistumassa jo. Teimme paljon työtä yhdessä, koska huomasimme sen olevan tuotteliaampaa kuin erillään tehdessä. Tähän toi haastetta erilaiset aikataulut ja elämäntilanteet. Tämä kehitti meidän kommunikaatio- ja aikataulutamisemme taitoa. Aloittaessamme työtä, meillä ei ollut tarkkoja rooleja ja tehtäviä opinnäytetyön tekemisessä, tiesimme vain tekevämme opetusvideon yhdessä. Huomasimme tämän tuovan haasteita kirjallisessa osuudessa. Työn edetessä roolit ja tehtävät loksahivat paikoilleen, mikä helpotti opinnäytetyöprosessia.

6.5 Jatkokehittämisideat

Työllämme on hyvät jatkokehitysmahdollisuudet. Opiskelijat voisivat jatkossa pitää työhyvinvoinninpäiväkirjaa opinnäytetyön videon pohjalta, jossa he tarkastelisivat kuinka opetusvideolla käsitellyt aiheet toteutuvat käytännössä heillä.

Työhyvinvointi kuuluu kaikille ja vastuu siitä on jokaisella. Työhyvinvointi on pieniä arkisia tekoja työvuoron aikana ja arjessa.

Lähteet

- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. 2023. Opinnäytetyön eettiset ohjeet. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Opinn%C3%A4ytety%C3%B6prosessin%20eettiset%20suositukset%20muistilistat%20opiskelijalle%20ja%20ohjaajalle.pdf>. 13.8.2023
- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>. 18.9.2023.
- BREAK PRO. 2023. Tehokas työnteko alkaa hyvinvoinnista. Ergo Pro Oy. <https://breakpro.fi/>. 27.2.2023.
- EcoOnline. 2023. Fyysinen rasitus riskitekijänä. bit.ly/41K2BBk. 14.3.2023.
- Fagerström, V., Koivikko, A., Rauramo, P., Vihervaara, A., Kemppainen, E., Ojanperä, K., Varsa, M., Rusanen, M., Haavasoja, T., Saarela, T. & Mänttari, T. 2016. Sosiiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi. Turvallisuuskeskus: Kuntaryhmä ja palveluryhmä. 18.3.2023.
- Hagert, K. & Toivanen, P. 2022. Duuniin. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy. 8.3.2023.
- University of Toronto. 2023. Lighting Ergonomics Guideline. Environmental Health and Safety. <https://ehs.utoronto.ca/wp-content/uploads/2023/07/Lighting-Ergonomics-Guideline-2023-Final.pdf>. 26.7.2023.
- Helsingin yliopisto. 2017. Opetusvideot. Opetusteknologiakeskus: Helsingin yliopisto. <https://blogs.helsinki.fi/opetusvideot/video-opetuksessa-yleista/>. 11.4.2023.
- Jalonen, L. 2014. Psyykinen hyvinvointi ja esimiestyö terveydenhuoltoalalla. Turun yliopisto. <https://www.utupub.fi/handle/10024/98528>. 8.3.2023.
- Kangasmaa, N. 2022. Tiedekin sen näyttää: Liikunta- ja kulttuurietu & Hyvinvointietu kannattavat. Epassi Finland Oy. <https://www.epassi.fi/fi/tyonantajalle/artikkelit/tiede-nayttaa-liikunta-ja-kulttuurietu-hyvinvointietu-kannattavat>. 27.3.2023.
- Kankkunen, P., Vehviläinen-Julkunen, K. 2017. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanna Pro Oy. 21.6.2023.

- Karelia ammattikorkeakoulu. 2022. Karelian opinnäytetyön ohje: opinnäytetyön eri-muodot. Karelia ammattikorkeakoulu. <https://libguides.karelia.fi/c.php?g=679019&p=4901221>. 18.3.2023.
- Kuisma, M., Holmström, P., Nurmi, J., Porthan, K. & Puolakka, T. 2021. Ensihoito. Helsinki: Sanoma Pro Oy. 17.8.2023.
- Kuokkanen, A. 2019. Kuinka tehdä vaikuttavia opetusvideoita. Mediamaisteri. <https://www.mediamaisteri.com/blog/kuinka-tehda-vaikuttavia-opetusvideoita>. 11.4.2023.
- Kuokkanen, A. 2019. Vaikuttava opetusvideo: tee se näin. Mediamaisteri. <https://www.mediamaisteri.com/blog/kuinka-tehda-vaikuttavia-opetusvideoita>. 26.8.2023.
- Lievonen, P. 2023. Työhyvinvointi koostuu arjen valinnoista. Koti-Karjala. 22.2.2023.
- Mehiläinen. Ruokavalio. 2023. Mehiläinen. <https://www.mehilainen.fi/hyvinvointi/ruokavalio>. 17.8.2023.
- Meriläinen, M. & Kesti, U. 2017. Työhyvinvoinnin tukeminen. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. Rajattu käyttöoikeus. <https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/shk/article/tvh00214/search/ty%C3%B6hyvinvointi>. 18.9.2023.
- Pennohen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. 11.4.2023.
- Sairaanhoitajat. 2023. Hyviä käytäntöjä jaksamiseen. Suomen sairaanhoitajat. <https://sairaanhoitajat.fi/tyohyvinvointi/hyvia-kaytanta-ja-jaksamiseen/>. 7.2.2023.
- Selkäliitto. 2023. Taukoliikunnalla virkeyttä työpäivään. Helsinki: Selkäliitto ry. <https://selkakanava.fi/selan-hoito/selan-ja-selkakivun-omatoiminen-hoitaminen/ergonomiavinkkejä-kotiin-ja-tyopaikalle/tauota-vaihtelee-asentoja-ja-tyopisteen-saatoja/taukoliikunnalla-virkeyttä-tyopaivaan>. 27.2.2023.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2023. Työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. 6.2.2023.
- Super. 2023. Ergonomia. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/ergonomia/>. 21.3.2023.

- Super. 2022. Potilasturvallisuus vaarantuu päivittäin – ilmoita asiasta. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/neuvottelukierros/potilasturvallisuus-vaarantuu-paivittain-ilmoita-asiasta/>. 19.9.2023.
- Tampereen yliopisto. 2022. Opetusvideoiden tekeminen. Tampereen yliopisto ja TAMK. <https://www.tuni.fi/fi/it-palvelut/kasikirja/videopalvelut/esittelyvideopalveluista-0/opetusvideoiden-tekeminen>. 11.4.2023.
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2023. Mitä toimintakyky on? Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>. 28.3.2023.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2021. Terveellinen ruokavalio. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitseminen/ravitseminen/terveellinen-ruokavalio>. 17.8.2023.
- Terveystalo. 2022. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. terveystalo. <https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketti/tyohyvinvointi-ja-tyossa-jaksaminen>. 7.2.2023.
- Tietosuojavaltuutetun toimisto. 2023. Tietosuojaja. <https://tietosuojaja.fi/tietosuojaja>. 5.12.2023
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi. 28.3.2023.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). <https://tenk.fi/fi/tiedetilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>. 18.9.2023.
- Työsuojeluhallinto.fi. 2023. Fyysinen kuormitus. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus>.14.3.2023.
- Työterveyslaitos. Ergonomialla ratkotaan työelämän haasteita. 2023. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/kokonaisvaltainen-ergonomia/ergonomialla-ratkotaan-tyoelaman-haasteita>. 28.3.2023
- Työterveyslaitos. 2023. Kokonaisvaltainen ergonomia. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/kokonaisvaltainen-ergonomia>. 28.3.2023.
- Työturvallisuuskeskus. 2023. Työnantajan yleiset velvollisuudet. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-velvoitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet>. 12.4.2023.

Työturvallisuuskeskus. 2023. Fyysinen kuormitus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus ry.
<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/fyysinen-kuormitus/hallinta/fyysinen-kuormitus/>. 14.3.2023.

Työturvallisuuslaki 738/2002

Unettomuus. 2023. Käypä hoito -suositus. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. <https://www.kaypahoito.fi/hoi50067>. 30.3.2023.

Valtioneuvoston päätös käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä 1409/1993

PALAUTEKYSELY VASTAUKSET

Koitko videon hyödylliseksi?	Vastauksia 6	Kyllä 6	En 0
Voisitko kuvitella it-sesi hyödyntävän näitä vinkkejä tulevaisuudessa?	Vastauksia 6	Kyllä 6	En 0
Oliko video pituudeltaan hyvä?	Vastauksia 6	Kyllä 6	Ei 0
Saitko videon selostuksesta hyvin selvää?	Vastauksia 6	Kyllä 6	En 0

Kerronta/Teksti	Kuva/Video
	Karelian logo.
	Karelian dia ja työn nimi.
<ul style="list-style-type: none"> - Asenne (Hoitajat saapuvat töihin tympään- tyneen näköisinä ja eivätkä ter- vehdi ketään. Hoitajat saapuvat töihin, juttelevat keskenään sekä tervehtivät muita.) 	Video, vastakkainasettelu.
<ul style="list-style-type: none"> - Työpöytä ja sen valaistus, näyttö- pääte ja asento. (Hoitajalla on työpöytä sotkuinen ja liian matala, huono valaistus ja asento huono. Hoitaja korjaa työ- pöydän asennon itselleen sopi- vaksi, asentaa työkoneen sopivalle etäisyydelle, valaisee työpöydän ja on hyvässä asennossa. 	Video, vastakkainasettelu.
<ul style="list-style-type: none"> - Istumatyön asento ja työtuoli (Hoitajalla on pöytä väärällä kor- keudella ja huono tuoli. Pöytä on hyvällä korkeudella ja tuoli säädet- tävä. 	Video, vastakkainasettelu.
<ul style="list-style-type: none"> - Taukojumppa (Hoitaja on väsynyt, ei tee tauko- jumppaa. Hoitaja tekee taukojumppaa työpäivän aikana.) 	Video, vastakkainasettelu.
<ul style="list-style-type: none"> - Työvuorot (Hoitaja ei esitä työvuoroiveitaan ajoissa ja ei ole tyytyväinen työ- vuorolistaansa. Hän on esittänyt työvuoroiveensa ajoissa ja on tyytyväinen työvuorolistaansa.) 	Video, vastakkainasettelu.
<ul style="list-style-type: none"> - Tutkimuspöydän asento. (Hoitaja tekee ulkotutkimusta, tut- kimuspöytä on liian matalalla. Hoi- taja säättää tutkimuspöydän sopi- valle korkeudelle ennen tutki- musta.) 	Video + kuvat, vastakkainasettelu
<ul style="list-style-type: none"> - Liikunta ja palautuminen työpäivän jälkeen 	

(Työpäivän jälkeen hoitaja romah- taa sohvalle makaamaan ja nukah- taa koko loppupäiväksi. Toisessa tilanteessa hän lähtee lenkille.)	
- Ravitsemus (Epäterveelliset ja pienet eväät suunniteltu työpäivän ajaksi. Moni- puliset eväät suunniteltu työpäivän ajaksi.)	Kuvat, vastakkainasettelu.
Opetusvideon tekijät: Henri Helminen Pinja Lehtonen	Karelian dia, opetusvideontekijät ja roo- lit.

Opetusvideon tausta kerronta:

Ensimmäinen kohta: Työpäivän alkaessa hoitajat saapuvat työpaikalleen, tiedostaen vain itsensä ja vaikuttaen tympeiltä.

Hoitajat saapuvat työpaikalleen tiedostaen ja tervehtien muita

Toinen kohta: Hoitajalla on huono työasento. Pöytä on seisomatyöhön liian matalalla, valotus huono ja työpiste sotkuinen.

Hoitajan saapuessa työpisteelle, ensimmäisenä hän tarkistaa tietokoneen sopivan etäisyyden itseensä, asentaa pöydän oikealle korkeudelle ja valaisee työpisteensä.

Kolmas kohta: Työpöytä on väärällä korkeudella hoitajalle. Tuoli ei myöskään sovellu istumatyöhön. Tuolin korkeutta ja selkänojaa ei voi säätää itselleen sopiviksi.

Hoitaja asentaa tuolin itselleen sopivaksi. Hän laittaa tuolin selkänojan kiinni selkäänsä, polviin 90asteen kulman, ja huomio työpöydän korkeuden.

Neljäs kohta: Hoitaja on ollut koko työvuoronsa ajan koneella. Häntä alkaa väsyttää, mutta ei tee asian eteen mitään.

Hoitaja ottaa pienin tauon työvuoronsa aikana, jolloin pitää pienen taukojumpan. Näin hän jaksaa keskittyä työssään.

Viides kohta: Työvuorosunnittelu ei ole mennyt hoitajan mieleen. Hän ei esittänyt työvuorotoiveita aikaisin.

Työvuorosunnittelu on onnistunut. Hoitaja esitti työvuorotoiveensa aikaisin.

Kuudes kohta: Hoitopöydällä työskennellessä hoitaja ei ota huomioon omaa ergonomiaansa.

Hoitotyöpöytä asetetaan oikealle korkeudelle, hoitajan pituutta mukaillen. Näin hoitotoimenpide voidaan suorittaa ergonomisessa asennossa.

Seitsemäs kohta: Pitkän työpäivän päätteeksi hoitaja palaa kotiinsa. Hän menee suoraan sohvalle makaamaan ja nukahdaakin koko illaksi.

Toinen hoitaja päättääkin lähteä lenkkeilemään.

Kahdeksas kohta: Työväiden tulisi olla monipuolisia ja ravitsevia.