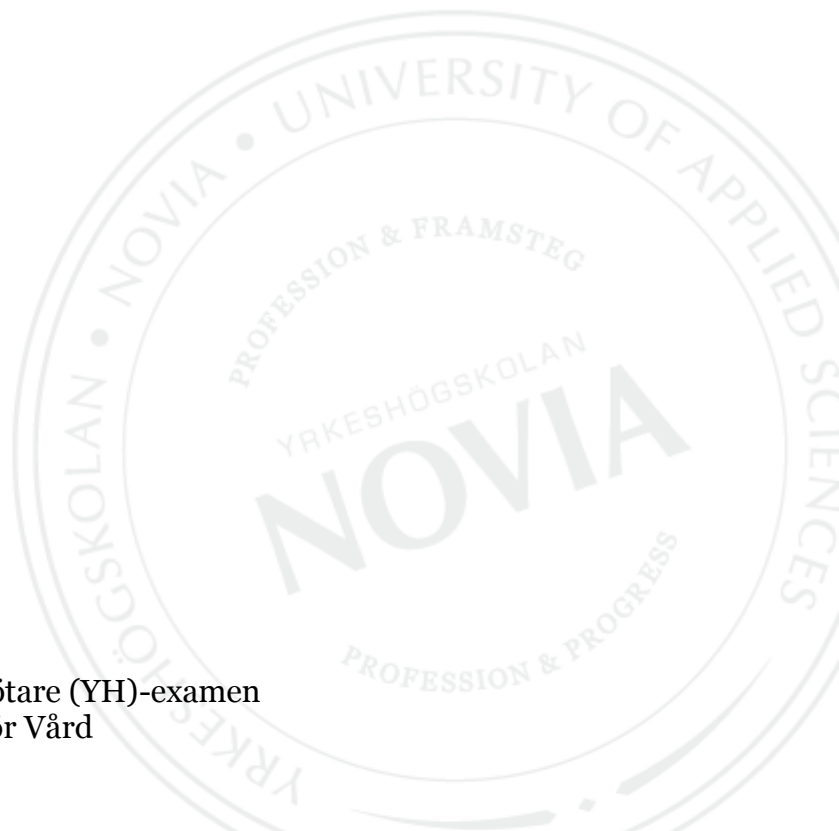


Voimaa työhön kristallisoituneesti

Vinkkejä sairaanhoitajan työhyvinvointiin

Sanna Passoja

Examensarbete för sjukskötare (YH)-examen
Utbildningsprogrammet för Vård
Åbo 2010



OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Sanna Passoja

Koulutusohjelma ja paikkakunta: Hoitotyö, Turku

Suuntautumisvaihtoehto/Syventävät opinnot: Sairaanhoidaja

Ohjaajat: Gunilla Häggblom-Renvall, Heli Vaartio, Laura Vahtera

Nimike: Voimaa työhön kristallisoituneesti - Vinkkejä sairaanhoidajan työhyvinvointiin

Päivämäärä 7.10.2010

Sivumäärä 38

Liitteet 2

Tiivistelmä

Opinnäytetyön aiheena on sairaanhoidajien työhyvinvointi ja sen edistäminen. Työn toimeksiantajat ovat Turun Yliopistollisen keskussairaalan keuhkosairauksien klinikka sekä Folkhälsanin Meltolan kuntoutusyksikkö. Opinnäytetyön keskeisimpänä näkökulmana on sairaanhoidajan hyvinvointi ja se, mitä hän voi tehdä sen eteen. Metodina on teoreettis-käsitteellinen tutkimus.

Työn teoreettisessa taustassa sivutaan työuupumusta sekä hyvän johtajuuden ja turvallisen työympäristön merkitystä, koska ne kaikki ovat hyvinvointiin vaikuttavia tärkeitä osa-alueita. Työssä käytetään sanoja hoitaja ja sairaanhoidaja synonyymeinä.

Opinnäytetyön päätutkimuskysymyksenä on, mitä hoitaja voi itse tehdä hyvinvointinsa parantamiseksi. Vastauksia etsitään myös siihen, mistä työhyvinvointi muodostuu, sekä miksi toiset jaksavat työssä paremmin kuin toiset. Selvää on, että työssä jaksaminen on yksilöllistä, ja siihen vaikuttavat yksilön fysiologiset, sosiaaliset ja psykologiset tekijät, mutta opinnäytetyössä pyritään löytämään tekijöitä, joihin työntekijä voi itse kiinnittää huomiota ja joiden avulla hän voi parantaa omaa työssä jaksamistaan. Opinnäytetyön tuloksena tuotettiin toimeksiantajille työhyvinvointiaiheinen juliste. Julisteen ja koko opinnäytetyön tavoitteena on herättää sairaanhoidajissa ajatuksia omasta työhyvinvoinnistaan. Työhyvinvointi aiheena on jokaisella ammattialalla erittäin ajankohtainen, mutta erityisesti sairaanhoidajien työhyvinvoinnin edistäminen on tärkeää, koska työ on sekä henkisesti että fyysisesti rasittavaa ja erityisesti vuorotyönä tehtynä siihen liittyy paljon terveysriskejä.

Kieli: suomi Avainsanat: työhyvinvointi, työssä jaksaminen, sairaanhoidaja, työhön liittyvä toimintakyky

Arkistoidaan: Opinnäytetyö on saatavilla joko ammattikorkeakoulujen verkkokirjastossa Theseus.fi tai kirjastossa.

EXAMENSARBETE

Författare: Sanna Passoja

Utbildningsprogram och ort: Vård Åbo

Inriktningsalternativ/Fördjupning: Sjukskötare

Handledare: Gunilla Häggblom-Renvall, Heli Vaartio

Titel: Kraft till arbetet kristalliserad – tips for sjukstötares välbefinnande i arbetet

Datum 7.10.2010

Sidantal 38

Bilagor 2

Sammanfattning

Examensarbetet handlar om sjukskötares välbefinnande i arbetet och främjande av välbefinnandet. Uppdragsgivarna för arbetet är Åbo universitets Centralsjukhusets klinik för lungsjukdomar samt Folkhälsans Mjölbolsta-rehabiliteringsenhet. Den centrala synvinkeln för examensarbetet är sjukskötarens välbefinnande, och hur hon själv kan påverka den. som metod används är begreppslig-teoretisk forskning.

I den teoretiska delen av arbetet tas upp vikten av en säker arbetsmiljö, gott ledarskap och utbrändhet, eftersom alla dessa påverkar välbefinnandet i arbetslivet. I examensarbetet används begreppen vårdare och sjukskötare som synonymer.

Arbetets övergripande frågeställning är, vad vårdaren själv kan göra för att bidra till sitt välbefinnande. De underliggande frågeställningarna är: vad är välbefinnande i arbetslivet och varför orkar en del bättre än andra. Faktum är att hur man orkar arbeta är individuellt, och det påverkas av fysiologiska, sociala och psykiska orsaker. Examensarbetet strävar efter att finna faktorer som vårdaren själv kan lägga märke till för att förbättra sitt orkande i arbetet. Examensarbetet resulterar i en affisch om arbetsvälbefinnande åt uppdragsgivarna. Målet med affischen och examensarbetet är att väcka tankar hos sjuksköterna om deras välbefinnande i arbetslivet. Välbefinnande i arbetslivet är aktuellt inom varje yrkesområde. Speciellt viktigt är främjandet av sjuksköternas välbefinnande eftersom arbetet är väldigt krävande både fysiskt och psykiskt. Att arbetet dessutom är skiftesarbete ökar hälsoriskerna.

Språk: finska Nyckelord: välbefinnande i arbetslivet, orka i arbetslivet, sjukskötare, arbetes relaterad funktionsförmåga

Förvaras: Examensarbetet finns tillgängligt antingen i webbiblioteket Theseus.fi eller i biblioteket.

BACHELOR'S THESIS

Author: Sanna Passoja

Degree Programme: Nursing

Specialization: Nurse

Supervisors: Gunilla Häggblom-Renvall, Heli Vaartio, Laura Vahtera

Title: Power to work in a crystallized way – Tips for nurses on how to improve well-being at work

Date 7.10.2010

Number of pages 38

Appendices 2

Summary

Subject of this thesis is nurses' well-being at work. Turku University Hospital's ward of Pulmonary Diseases and Folkhälsan's rehabilitation unit in Meltola are the clients of this project. The main focus in this thesis is what a nurse can do by himself/herself to improve well-being at work and how to manage work-related stress. In the theoretical part burnout is mentioned because it relates to the topic. The significance of a good leadership and safe work environment are also brought up, because they have considerable effects on the well being at work. In this thesis words caretaker and nurse are used as synonyms. The used method is theoretical-conceptual study.

Head research problem of this thesis is how a nurse can improve his/her well-being at work. Thesis pursues also to seek answers to questions "what are the factors of job satisfaction and well-being at work" and "why some people cope better in the working life than others". It is obvious that job satisfaction and how one copes with the workload is individual and it is affected by physiological, psychological and social aspects. Despite of the above-mentioned this thesis tries to find factors to which a nurse him/her-self can pay attention to and with these factors improve his/her well being at work. The product of this thesis was a well-being at work -related poster. Both the poster's and the thesis' main goal was to provoke thoughts among nurses about their own well-being at work. This issue is very current in every profession but especially among nurses because nursing is a stressful occupation by its very nature, both in a physiological and psychological way. Many nurses also work in shifts and shift work exposes the employee to different health risks.

Language: Finnish Key words: well-being at work, management of work-related stress, nurse, capability for work-related activity

Filed at: The examination work is available either at the electronic library Theseus.fi or in the library.

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	TAUSTAA TYÖHYVINVOINTIIN	3
2.1	Työhyvinvointi ja sen lähikäsitteet	3
2.1.1	Työkyky	3
2.1.2	Työhyvinvointi	5
2.1.3	Työuupumus	7
2.2	Sairaanhoitajan työ ja hyvinvointi	8
2.2.1	Sairaanhoitajan työmotivaatio	8
2.2.2	Vuorotyö ja jaksaminen	9
2.2.3	Sairaanhoitajan työhyvinvointi	10
2.2.4	Miksi toiset jaksavat paremmin kuin toiset?	12
3	OMAN TYÖSSÄ JAKSAMISEN YLLÄPITO	14
3.1	Kokonaishyvinvointi	14
3.2	Työssä voimaantuminen	15
3.3	Omien voimavarojen tunnistaminen	17
3.4	Työmotivaation ylläpito	18
3.5	Työn tavoitteiden arviointi	18
3.6	Fyysinen hyvinvointi	19
3.6.1	Lepo	20
3.6.2	Ravinto	20
3.6.3	Liikunta	20
3.7	Työn hallinta	21
3.8	Stressin hallinta	22
3.9	Oppiva organisaatio oman kehityksen tukena	22
4	TUOTEKEHITTELY	23
4.1	Juliste terveystiedotuksen välineenä	23
4.2	Hyvän julisteen perusta	24
4.2.1	Teksti	25
4.2.2	Väri	25
4.2.3	Kuva	26
4.3	Tuotekehittelyprosessi	26

4.3.1 Julisteen ulkoasu.....	27
4.3.2 Julisteen sisältö.....	28
5 POHDINTA.....	32
LÄHTEET	35

LIITTEET

Liite 1. Julisteen tekstiosuudet.

Liite 2. Juliste.

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aiheena on sairaanhoitajien työhyvinvointi ja sen edistäminen. Työn toimeksiantajia ovat Turun Yliopistollisen keskussairaalan keuhkosairauksien klinikka sekä Folkhälsanin Meltolan kuntoutusyksikkö. Opinnäytetyön keskeisin painopiste on siinä, mitä sairaanhoitaja voi itse tehdä oman työhyvinvointinsa eteen. Opinnäytetyön tuloksena tuotetaan työssäkäyville sairaanhoidon ammattilaisille materiaalia työssä jaksamisesta julisteen muodossa. Julisteen ja koko opinnäytetyön tavoitteena on herättää sairaanhoitajissa ajatuksia omasta työhyvinvoinnistaan.

Opinnäytetyö kuuluu omaehtoisen toiminnan edistämisen projektiin: ”Omaehtoisen Toiminnan Edistäminen – O.T.E elämästä (Tillgång, Aktivitet och Gemenskap, T.A.G i livet)”. OTE-projektin tarkoituksena on edistää sekä potilaiden että hoitohenkilöstön hyvinvointia ja toimintakykyä painottaen yksilön itsenäistä toimintaa. Projektin yhteistyökumppaneita ovat mm. Yrkeshögskolan Novia, Varsinais-Suomen Sairaanhoidopiirin eri toimialoja, Varsinais-Suomen sydänliitto ja Folkhälsanin Meltolan kuntoutusyksikkö Karjaalla.

Työhyvinvointi on aiheena ajankohtainen, koska terveydenhuoltoalan työntekijöitä ja erityisesti hoitajia pidetään työuupumuksen riskiryhmänä. Uusimman suomalaisen Työ ja Terveys -kyselyn mukaan 32 % työssä käyvistä 25–64-vuotiaista terveys- ja sosiaalipalveluiden työntekijöistä kärsii stressistä jonkin verran ja 8 % melko paljon tai erittäin paljon. (Perkiö-Mäkelä ym. 2006, 168).

Työssäkäynti on suomalaisen kulttuurin ja yhteiskunnan kulmakiviä. Opintojen jälkeen hoitajien työura on pitkä, ja eläkeikää kaavaillaan nostettavan Suomessa yhä entisestään (YLE, 20.8.2010). Tällaisessa tilanteessa työssä jaksaminen on yksi keskeisimpiä asioita. Oman kokonaisvaltaisen hyvinvointinsa sekä työssä jaksamisen kannalta on tärkeää, että sairaanhoitaja pitää huolta omasta terveydestään ja hyvinvoinnistaan. Myös työnantajan puolelta katsottuna loppuun palaneiden (burn out) työntekijöiden sairauslomat tulevat kalliiksi. On myös työnantajan etu, että koulutettu ja asiantunteva henkilöstö koee jaksavansa työssä ja työskentelee mahdollisimman tehokkaasti.

Stressin aiheuttajina on yleensä organisaatioon liittyviä tekijöitä ja vaatimusten, taitojen ja työssä saadun sosiaalisen tuen epätasapaino. Pitkittyessään stressi voi johtaa uupumiseen, psykosomaattisiin sairauksiin ja siten elämänlaadun ja annetun hoidon heikentymiseen. (Weinberg & Creed 2000, 533-536).

Opinnäytetyön päätutkimuskysymyksenä on, mitä työntekijä voi itse tehdä hyvinvointinsa parantamiseksi? Vastauksia etsitään myös siihen, mistä työhyvinvointi muodostuu, sekä miksi toiset jaksavat työssä paremmin kuin toiset. Selvää on, että työssä jaksaminen on yksilöllistä, ja siihen vaikuttavat yksilön fysiologiset, sosiaaliset ja psykologiset tekijät, mutta opinnäytetyössä pyritään löytämään tekijöitä, joihin työntekijä voi itse kiinnittää huomiota ja joiden avulla hän voi parantaa omaa työssä jaksamistaan. Työn teoreettisessa taustassa sivutaan myös työuupumusta sekä hyvän johtajuuden ja turvallisen työympäristön merkitystä, koska ne kaikki ovat hyvinvointiin vaikuttavia tärkeitä osa-alueita, mutta niiden käsittely on aiheena kokonaan omansa eikä niihin paneuduta tarkemmin.

Teoreettisen taustan haussa on käytetty useita eri elektronisia tietokantoja, tärkeimpinä niistä Ebsco, Cinahl, Medic sekä Terveysportti. Hakusanoina on käytetty mm. sanoja työterveys, työhyvinvointi, työskentely, sairaanhoitaja, voimaantumisen, job satisfaction, nurse, empowerment, occupational health.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa perehdytään ensin aiheeseen liittyviin käsitteisiin ja työssä jaksamisen eri komponentteihin. Siinä myös tutkitaan kokonaisuuksia, joista työssä jaksaminen koostuu, sekä miten omaa työhyvinvointia voi ylläpitää ja parantaa. Opinnäytetyö kulminoituu julisteeseen, joka on työssä liitteenä. Luvussa 2 käsitellään aiheeseen liittyvää termistöä ja määritellään käsitteitä. Luvussa 3 keskitytään itse aiheeseen, eli esitellään keinoja työssä jaksamisen parantamiseen, ja työn loppupuolella käydään läpi julisteen tuotekehittelyä.

2 TAUSTAA TYÖHYVINVOINTIIN

Yksilön hyvinvointiin liittyvänä haasteena on usein se, että ihminen toimii ennen kuin hän edes määritellyt, mitä hän haluaa. Meille annetaan hyvinvoinnista paljon erilaisia ohjeita ja vaikutteita ulkoapäin. Jokaisella ihmisellä on oma tapansa suhtautua hyvinvointiin ja hän toimii sen mukaisesti. (Leskinen & Hult, 2010, 17-19).

2.1 Työhyvinvointi ja sen lähikäsitteet

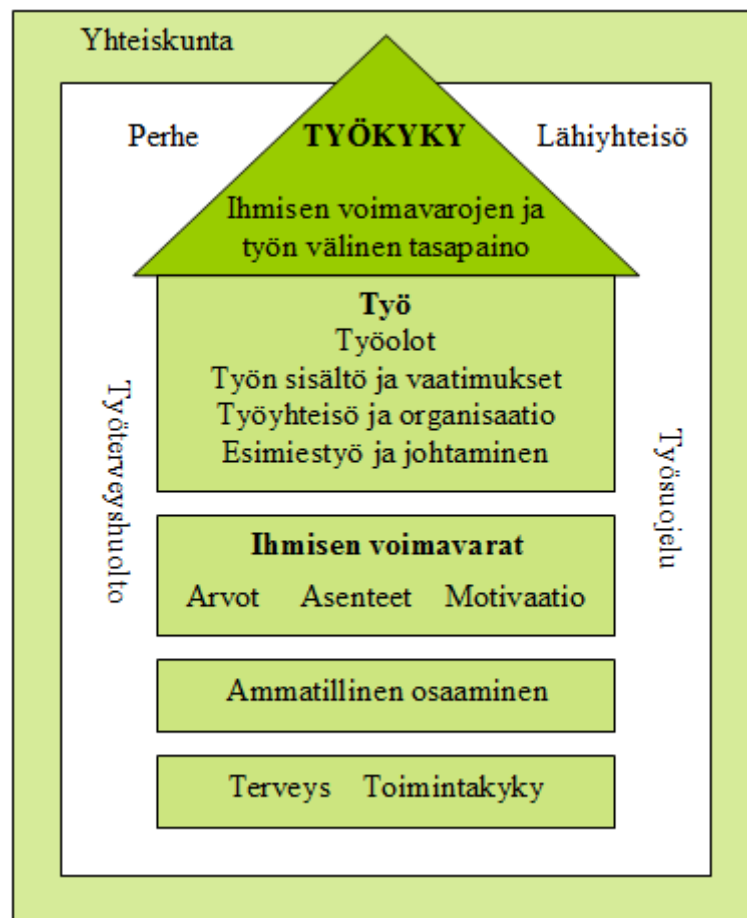
Vastuu työhyvinvoinnista on jokaisella työntekijällä itsellään. Oma itsetuntemus ja oman kehonsa kuunteleminen ovat avainasemassa, kun tähdätään hyvinvointiin niin työelämässä, kuin hyvinvointiin kokonaisvaltaisesti. Työhyvinvointi käsitteenä on monitahoinen ja sen ympärille nivoutuu myös monia muita käsitteitä. Katsaus työhyvinvointiin liittyvistä termeistä annetaan seuraavissa kappaleissa.

2.1.1 Työkyky

Työkyky on työntekijän tärkein pääoma työelämässä. Käsitteet työkyvystä ovat viime vuosikymmeninä muuttuneet ja kehittyneet yhä kokonaisvaltaisemmiksi. Työkyvyn määrittely vaihtelee riippuen siitä, katsotaanko sitä työterveyden, sosiaalivakuutuksen tai esimerkiksi kuntoutuksen näkökulmasta. Viime aikoina onkin alettu puhua työhyvinvoinnista työkyvyn sijaan. Termien voidaan katsoa olevan osittain synonyymejä, vaikka termeillä on hienoisia painotuseroja. Myönteistä työhyvinvointi-termissä on, että se kohdistaa erityistä huomiota työyhteisöön ja työelämän laatuun. (Ilmarinen, 2006, 79-81). Työhyvinvoinnin määritelmää käsitellään myöhemmässä kappaleessa.

Työterveyden näkökulmasta tarkasteltuna työkyky kytkeytyy olennaisesti työntekijän voimavaroihin ja voimavarojen tasapainoon työn kanssa. Voimavarat muodostuvat ihmisen terveydestä ja toimintakyvystä, koulutuksesta, osaamisesta sekä arvoista ja

asenteista. Työkyky voidaan kuvata kerroksellisenä rakennelmana, jota selventää kuvio 1. (Ilmarinen 2006, 79-80)



Kuvio 1. Työkyky ja siihen vaikuttavat tekijät (Ilmarinen, 2006, 80).

Kuviosta 1 käy ilmi, että ihmisen terveys sekä fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky ovat työkyvyn perusta, koko muun rakennelman paino kohdistuu aina pohjakerrokseen. Terveyttä ja toimintakykyä parantamalla voidaan mahdollistaa työkyvyn kehittäminen. Rakennelman toinen kerros kuvaa työntekijän ammattitaitoa ja osaamista. Ammattitaidon ylläpitäminen on tärkeää muuttuvassa toimintaympäristössä, ja onkin edellytyksenä työkyvyn säilyttämisessä. Rakennelman kolmas kerros käsittää työntekijän arvot, asenteen ja motivaation. Tämä kerros ilmentää sekä työn ja omien voimavarojen tasapainoa että muun elämän välisiä suhteita. Kerros on avoin erilaisille vaikutuksille ja tähän vaikuttavat myös yhteiskunnan ja lainsäädännön muutokset, esimerkiksi eläkeuudistukset. (Ilmarinen, 2006, 79-80).

Kuvion neljäs kerros kuvaa työtä ja siihen liittyviä tekijöitä, ja se on rakennelman suurin ja painavin kerros. Tässä kerroksessa esimiestyöllä on suuri merkitys koska esimiehillä on valtuutus työn organisointiin ja muutoksiin. Kuten kuviosta 1 ilmenee, työkykyyn vaikuttavia, työntekijän itsensä ulkopuolelta tulevia seikkoja ovat työterveyshuolto ja työsuojeluorganisaatio, työntekijän henkilökohtainen elämä, perhe sekä lähiympäristö. Työterveyshuollolla on lakisääteinen velvoite huolehtia osaltaan työntekijän hyvinvoinnista. Nykyään puhutaan paljon myös työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Yhteiskunta puolestaan luo infrastruktuurin, palvelut ja pelisäännöt, joiden avulla työntekijöiden työkykyä voidaan tukea. (Ilmarinen, 2006, 80-81).

Tässä opinnäytetyössä on keskitytty kuvion kolmeen alimpaaseen kerrokseen, koska nämä ovat niitä tekijöitä, joihin työntekijä itse pystyy omalla toiminnallaan vaikuttamaan kaikkein eniten.

Vilen, Leppämäki ja Ekström (2002, 334-338) korostavat kolmen alimman kerroksen merkitystä; tärkeä osa työntekijän ammattitaitoa on omien voimavarojen tarkkailu ja stressin hallinta. Voimavaroja voi lisätä panostamalla itsestään hoitamiseen ja huolehtimiseen. Myös lisäkoulutuksen hankkiminen ja työnohjaus vaikuttavat voimavaroihin. Ajoittain kuitenkin työntekijän henkilökohtainen elämäntilanne voi olla kuormittavampi kuin hänen työnsä. Osoitus työntekijän ammattitaidosta onkin, että työntekijä pystyy itse havainnoimaan, mille elämäntilanteelle hänen on tärkeää kohdistaa enemmän energiaa.

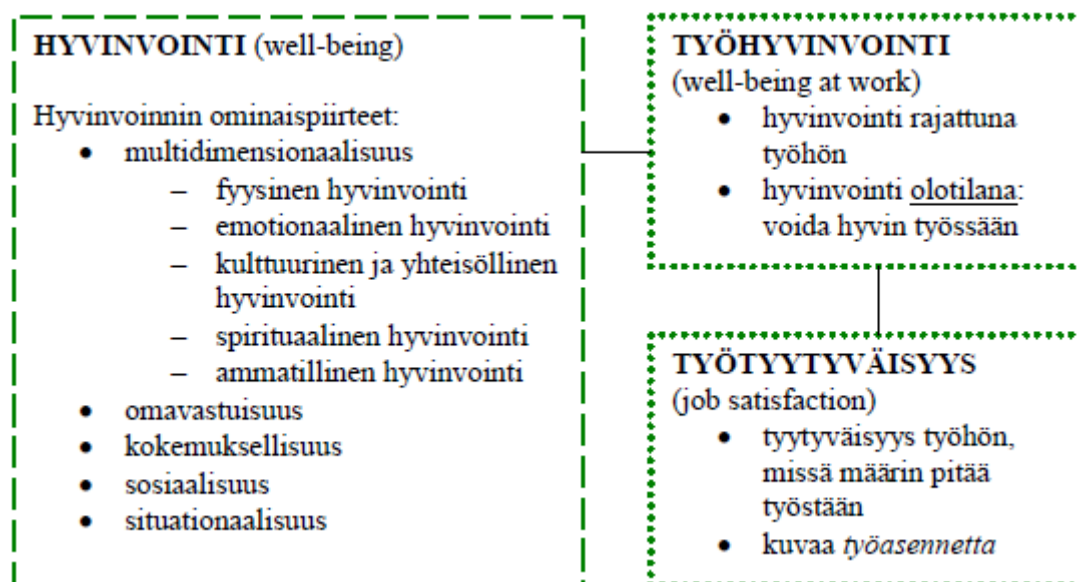
2.1.2 Työhyvinvointi

Työntekijöiden hyvinvointia kuvataan monilla käsitteillä ja työhyvinvoinnin kuvaamisen tekee haasteelliseksi se, että työhyvinvointia ei ole määritelty tieteellisesti kovin täsmällisesti. Käsite on kuitenkin suomen kielessä vakiintunut ja sitä käytetään paljon keskusteluissa sekä tieteellisissä tutkimuksissa. Näkemyseroja käsitteen määrittelyssä esiintyy esimerkiksi siltä osin, mikä on työhyvinvoinnin ja yksilön muun hyvinvoinnin suhde: korostetaanko kokonaisu-elämän näkökulmaa vai työhyvinvoinnin vahvaa kytköstä itse työhön? Työhyvinvointi käsitteenä sisältää

kuitenkin oletuksen myönteisestä näkökulmasta. (Utriainen, Kyngäs & Nikkilä, 2010, 37).

Työhyvinvointi on myös hyvin kokemuksellinen asia. Jokaisen työntekijän kokemukset työhyvinvoinnista ovat yksilöllisiä, mutta niistä koostuu koko työyhteisön vireystila ja työilmapiiri. Hyvinvoiva yhteisö antaa jokaiselle työntekijälle mahdollisuuden onnistumiseen ja työn ilon kokemiseen. (Kuokkanen, 2004, 32).

Utriainen ja Kyngäs (2008, 37) ovat käsitelleet työhyvinvointia ja sen suhdetta muihin lähikäsitteisiin, mikä käy ilmi kuviosta 2.



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin käsitteen suhde lähikäsitteisiin (Utriainen & Kyngäs 2008, 37)

Kuviosta 2 ilmenee, että työhyvinvointi määritellään olotilana ja hyvinvointi rajataan työhön; ”voida hyvin työssään”. Työhyvinvointi on johdettu hyvinvoinnin käsitteestä, joka puolestaan on multidimensionaalinen. Yksilön hyvinvoinnin kokonaisvaltainen tarkastelu sisältää laajan skaalan fyysisestä hyvinvoinnista spirituaaliseen hyvinvointiin ja oleellisessa asemassa ovat myös mm. hyvinvoinnin kokemuksellisuus ja situationaalisuus. Tärkeää on myös yksilön oma vastuu omasta hyvinvoinnistaan. Työtyytyväisyys käsitteenä on läheinen työhyvinvointi-käsitteen kanssa. Työtyytyväisyyden voidaan kuitenkin katsoa kuvaavan enemmän työasennetta ja sitä, missä määrin yksilö pitää työstään. (Utriainen & Kyngäs, 2008, 37).

2.1.3 Työuupumus

Työuupumukselle on useita nimityksiä, puhutaan burnoutista ja loppuunpalamisesta. Työuupumuksella tarkoitetaan uupumusoireyhtymää, joka kehittyy yleensä pitkän ajanjakson aikana ja liittyy voimavaroja kuluttavaan työhön tai elämäntilanteeseen. Työuupumuksen tyypillinen, ja usein ensimmäinen oire on voimakas väsymys, joka etenee vähitellen kyynistymiseksi ja ammatillisen itsetunnon heikkenemiseksi. Työntekijä ei itse aina tunnista, tai ei halua tunnista työuupumustaan pelätessään esimerkiksi työsuhteensa jatkumisen, arvostetuksi tulemisen tai työyhteisöön kuulumisen puolesta. (Perttula, Haataja & Kautto, 2001, 157-166).

Moilanen ja Varis (2001, 13-14) korostavat, että työuupumuksen taustalta löytyy melkein aina joko määrällistä (esim. tiukat aikataulut, asiakasmäärät) tai laadullista (esim. liian vaativat työtehtävät, tietoylikuorma) ylikuormitusta. Myös liian yksitoikkoinen tai vähän haastava työ vähentää työtyytyväisyyttä. Työssä jaksamisen kannalta onkin tärkeää miettiä työtavoitteidensa mielekkyyttä, mitoittamista ja tärkeysjärjestystä. Ratkaisuksi työmotivaation ja työssäjaksamisen parantamiselle Moilanen ja Varis esittävät työntekijän itse toteutettavissa olevaa työtavoiteanalyysiä, jota käsitellään tarkemmin luvussa 3.

Ihan, Durukan, Taner, Maral ja Bumin (2007, 100-106) ovat tutkineet hoitajien työssä jaksamista ja selvittäneet loppuun palamisen riippuvuussuhteita. Tutkimuksesta käy ilmi, että varsinkin ensimmäisen työvuoden jälkeen pitkät työajat ja huono työilmapiiri vaikuttavat työssä jaksamiseen. Loppuun palamisen kehittymisen osatekijöinä voivat olla myös hoitajan oma heikko terveydentila, henkilökohtaiset ongelmat ja rahavaikeudet. Tutkimuksen mukaan loppuun palamisen ehkäisyssä on tärkeää tunnistaa juuri ne työntekijät, joilla on suurin riski työuupumukselle, ja kontrolloida tilannetta säännöllisesti. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää työolosuhteiden ja -ilmapiirin parantamiseen.

2.2 Sairaanhoidajan työ ja hyvinvointi

Sairaanhoidaja on hoitotyön ammattilainen ja hän on vastuussa omasta työstään ja potilaiden hyvinvoinnista. Työn vaatimukset ovat kovat: sairaanhoidajan työ on erittäin vastuullista ja sairaanhoidajan tulee toimia ja tehdä useita päätöksiä itsenäisesti, ja työ vaatii myös erityistä tarkkuutta. Työn kuvaan kuuluu myös useiden teknisten laitteiden ja tietoteknologian hallitseminen. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2008).

Sairaanhoidajalta vaadittavia ominaisuuksia ovat sekä fyysinen että psyykinen kestävyys ja hyvä stressinsietokyky. Lisäksi tarvitaan ongelmanratkaisutaitoja, hyviä teoreettisia tietoja ja käytännöllisiä taitoja sekä näiden soveltamista yksittäisen potilaan hoitoon. Työtavat ja menetelmät ovat jatkuvassa muutoksessa, jolloin sopeutuminen uusiin tilanteisiin on erittäin tärkeää. Myös jatkuva kouluttautuminen on yksi tärkeimmistä ammattitaidon säilyttämisen edellytyksistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2008).

2.2.1 Sairaanhoidajan työmotivaatio

Huttunen, Kvist ja Partanen (2009, 23-24) ovat tutkineet sairaanhoidajien työmotivaatiota. Tutkimuksen mukaan sairaanhoidajien työmotivaation perustana on työn merkityksen ymmärtäminen, joka tarkoittaa työn tarkoituksen ja tarpeellisuuden kokemista. Sairaanhoidajat kuvailivat työmotivaatiota myös motivoituneena olemisen tunteeseen: töihin lähteminen on mukavaa ja mielekästä. Huono työmotivaatio puolestaan ilmenee vetämättömyyden tunteena ja tymeänä olona. Myös työssä onnistumisen tunne puuttuu huonossa työmotivaatiossa. Sairaanhoidajien työmotivaatiota edistäviksi tekijöiksi on havaittu työhön, työyhteisöön, johtamiseen ja sairaanhoidajaan itseensä liittyvät tekijät.

Myös Gagné ja Deci (2005, 335) korostavat työn merkityksellisyyden kokemista motivaation lähteenä. Jos sairaanhoidaja kokee tekevänsä arvokasta työtä ja tuntee iloa siitä, että pystyy auttamaan toista ihmistä, on hoitaja halukas tekemään myös sellaisia

työtehtäviä, joita ei muuten välttämättä kokisi erityisen mielenkiintoisiksi tai ammatillisesti haastaviksi (esim. potilaan kylvettäminen).

2.2.2 Vuorotyö ja jaksaminen

Vuorotyö kuuluu monen sairaanhoitajan arkeen ja vuorotyöhön liittyy omat terveysturvallisuusriskinsä. Sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä 38 % tekee vuorotyötä. Osa vuorotyötä tekevästä tekee myös yötyötä. Työn katsotaan olevan yötyötä silloin, kun sitä tehdään vähintään kolme tuntia klo 23-06 välisenä aikana. Vuorotyön määrä on myös muilla aloilla lisääntynyt merkittävästi. Vuorotyöhön liittyy monenlaisia terveyshaittoja; tyypillisimpänä unihäiriöt ja väsymys, vuorotyö rajoittaa työntekijän sosiaalista elämää ja aiheuttaa sitä kautta yksilölle monitahoisia paineita. (Miettinen, 2008, 113-116).

Ihmisen tärkein ulkoinen tahdistaja on valon määrä. Suomessa valon määrän vaihtelut ovat suuret, ja tämä tarkoittaa sitä, että vuorotyön kuormittavuus koetaan eri vuodenaikoina hyvin erilaisena. Eri ikäiset työntekijät altistuvat vuorotyössä eri kuormitteille. Nuorilla työntekijöillä tulee kiinnittää huomiota psyykkiseen hyvinvointiin. Vakiintuneessa työsuhteessa olevat työntekijät kestävät parhaiten vuorotyön kuormitusta. Iän karttuessa sekä fyysisen että henkisen sietokyvyn rajat madaltuvat ja ikääntyneillä ihmisillä on enemmän kroonisia sairauksia ja vuorotyön terveysturvallisuusriskit kasvavat. (Miettinen, 2008, 113-116).

Martimo, Antti-Poika ja Uitti (2010, 126-127) korostavat, että vuorotyö aiheuttaa univajetta. Pääunijakson pituus lyhenee noin kahdella tunnilla sekä ennen ensimmäisiä aamuvuoroja että päivällä yövuorojen jälkeen. Väsymys vaikuttaa ihmisen kykyyn vastaanottaa ja tuottaa tietoa. Lisäksi mieliala laskee, mikä voi näkyä ärtyneisyytenä tai lievänä masentuneisuutena. Kun väsymys lisääntyy, myös henkinen suoriutumisen saattaa heikentyä.

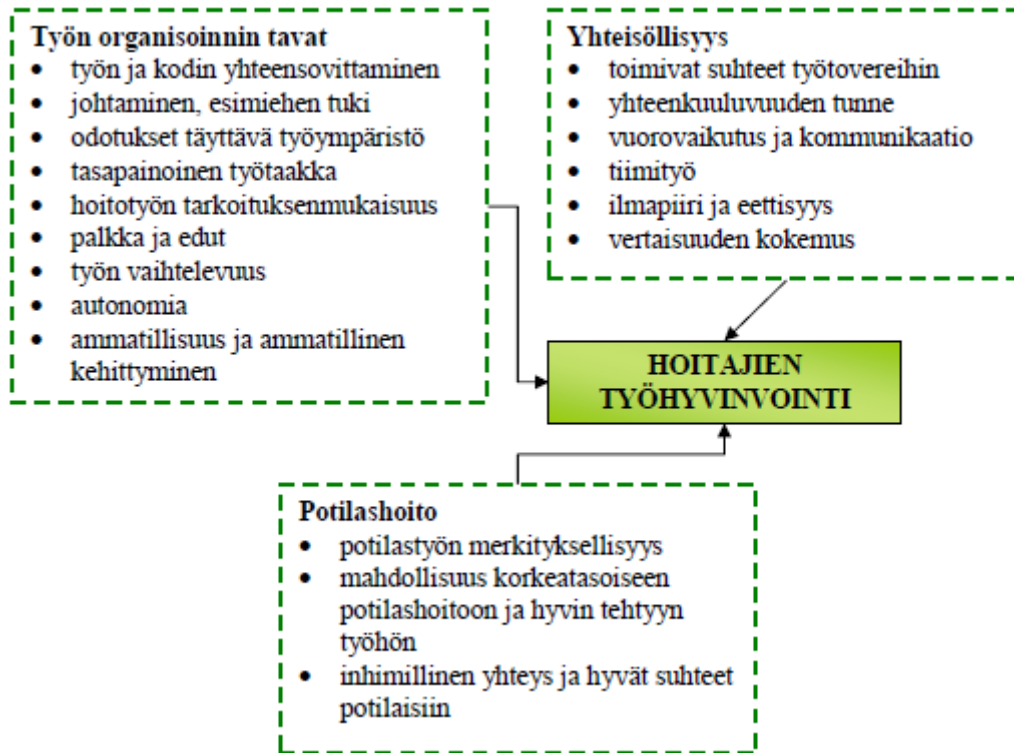
Suomalainen ja Laineen (2007, 116-121) tutkimuksen mukaan vuorotyö hankaloittaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. Tutkimukseen osallistuneista, kolmivuorotyötä tekevästä hoitajista lähes puolet kertoivat joutuneensa tinkimään usein ajasta ystävien, sukulaisten ja kumppanin kanssa sekä omista harrastuksistaan

työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Hoitoala on naisvaltainen ja suurimmassa osassa perheistä naisilla on yhä päävastuu kodin- ja lastenhoidosta. Työntekijällä on useita eri rooleja työn ulkopuolella. Näitä ovat esimerkiksi perhe-, parisuhde- ja vapaa-ajan roolit. Rooleja voi olla myös opiskeluun tai erilaisiin yhteisöihin liittyen. Eri roolien välillä vallitseva epätasapaino voi aiheuttaa stressiä, mikä puolestaan vaikuttaa terveyteen ja hyvinvointiin. Työntekijä voi keventää työn ja muun elämän välistä ristiriitaa sosiaalisen tuen avulla, harjoittelemalla parempaa stressinhallintaa sekä ajankäyttöä ja eri rooliensa kokonaismäärää ja niiden tärkeyttä. Työpaikan vuorojärjestelmillä ja työaikajoustoilla on myös olennainen merkitys.

2.2.3 Sairaanhoidajan työhyvinvointi

Heponiemi ym. (2008, 3) ovat tutkineet sairaanhoitohenkilöstön hyvinvointia ja terveyttä. Tutkimuksen mukaan sairaanhoitajat ovat yleisesti tyytyväisiä omaan työhönsä, mutta halukkuus jäädä eläkkeelle tai siirtyä osa-aikatyöhön on suuri. Ainoastaan 29 % jatkaisi työntekoa kokopäiväisesti jos voisi valita eläkkeelle siirtymisen tai työn jatkamisen väliltä. Erityisesti vanhustenhoito alana on havaittu hoitajia erityisesti kuormittavaksi. Vanhustehuollon alalta nousi esille paljon kielteisiä seikkoja: halukkuus jäädä eläkkeelle, väkivaltatilanteet, psyykinen rasittuneisuus, heikko työkyky, huono terveys ja työtyytymättömyys olivat yleisimpiä juuri tällä alalla.

Utraisen ja Kyngäksen (2008, 43-45) mukaan tärkeimpiä länsimaissa työskentelevien sairaanhoidajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat yhteisöllisyys, laadukas potilashoito ja työn organisointi. Kuvio 3 selventää hoitajien työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä.



Kuvio 3. Yhteenveto hoitajien työhyvinvointia edistävästä tekijöistä. (Utriainen & Kyngäs, 2008, 44).

Kuvio 3 ilmentää, että yhteisöllisyydellä tarkoitetaan erityisesti hoitajien keskinäisiä ihmissuhteita ja osaston sosiaalista ilmapiiriä. Potilashoito, erityisesti korkeatasoisesti toteutettuna, on tärkeä työhyvinvointia tuottava tekijä. Kokemus hyvän hoidon tuottamisesta, kehuja saaminen hyvästä hoidosta ja ilo potilaiden paranemisesta ovat omiaan kasvattamaan työtyytyväisyyttä. Työn organisointiin liittyviä työhyvinvointia edistäviä seikkoja ovat mm. esimiehen tuki, autonomia, tasapainoinen työtaakka, palkka ja edut sekä työn vaihtelevuus. Työn organisointiin liittyy myös työn ja kodin yhteensovittaminen.

Huttunen ym. (2009, 22) korostaa työmotivaatiota käsittelevässä tutkimuksessaan motivaation merkitystä työhyvinvoinnille. Mikäli työyhteisössä kiinnitetään huomiota ja tuetaan työmotivaatiota, siitä hyötyvät niin työntekijä kuin työnantajakin. Motivoituneena työntekijä sitoutuu paremmin työn toteuttamiseen, viihtyy hyvin työssään ja kokee olevansa työkykyinen.

Myös työtehtävällä ja työntekijän iällä on merkitystä työhyvinvointiin. Kanste ym. (2008, 283) mukaan johtavassa asemassa oleva työntekijä voi paremmin kuin

alaisasemassa oleva. Erityisesti hyvinvointivajeita on havaittu perus- ja lähihoitajilla. Perushoitotyössä onnistumiskokemuksia on todettu esiintyvän keskimääräistä harvemmin ja mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ovat pienemmät. Henkilöstön iän vaikutuksia arvioidessa on havaittu, että iäkkäämpi henkilöstö voi nuorempaa henkilöstöä paremmin. Syitä tähän voivat olla esimerkiksi ne, että työmäärän lisääntymisen uhka kohdistuu erityisesti nuoriin ja nuorilla työntekijöillä on myös epävarmuutta ammattitaitonsa riittävydestä.

Eräs sairaanhoitajan työhön liittyvä työhyvinvoinnin riskitekijä on sairaanhoitajien työssään kokema väkivalta. Väkivalta voi olla joko fyysistä tai henkistä. Heponiemi ym. (2008, 17-23) tutkimuksen mukaan työssä kohdattu väkivalta on merkittävä syy työn vaihtohalukkuuteen. Henkistä väkivaltaa oli joskus kokenut lähes neljännes ja fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa noin kaksi kolmasosaa vastaajista. Tutkimuksessa ei ole eritelty väkivallan uhan lähdettä, ovatko kyseessä potilaat vai kollegat. Erityisesti nuoremmat hoitajat olivat halukkaita alan vaihtoon, kuten myös ne, jotka olivat tyytymättömiä työhönsä, psyykkisesti rasittuneita tai vailla vaikutusmahdollisuuksia. Tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä, että väkivalta on iso ongelma hoitoalalla. Toimenpiteisiin tulisi ryhtyä viipymättä, jotta hoitajien kokemaa väkivaltaa ja rasittuneisuutta voitaisiin vähentää ja näin työtyytyväisyyttä ja vaikutusmahdollisuuksia parantaa.

2.2.4 Miksi toiset jaksavat paremmin kuin toiset?

Toiset yksilöt eivät vaikeissakaan ympäristöissä pala loppuun. Tämä viittaa siihen, että persoonallisuuserot ja asema työyhteisössä on merkitseviä tekijöitä. Hintsu, Hintsanen, Jokela, Pulkki-Råback ja Keltikangas-Järvinen (2010, 1) ovat tutkineet persoonallisuuserojen vaikutusta työstressin kokemiseen. Tutkimuksessa tuodaan esille alun perin amerikkalaisten sydänlääkärien Friedmanin ja Rosenmanin esittelemä näkemys ihmistyyppien jakamisesta kahteen tyyppiin stressiherkkyytensä perusteella. Näkemyksen mukaan ajattelu- ja asennoitumistavat ovat osasy s stressin kehittymiseen. Stressille erityisen altista ihmistyyppiä sanotaan A-tyypin persoonallisuudeksi. A-tyyppiä edustavalle henkilölle luonteenomaisia piirteitä ovat mm. aggressiivisuus, kunnianhimoisuus, kärsimättömyys ja vahva kilpailunhalu sekä voimakas pyrkiminen eteenpäin.

Hintsan ym. (2010, 3-6) tutkimuksesta selviää, että A-tyypin persoonallisuuteen olennaisesti liittyvä voimakas johtajuus suojelee yksilöä työstressiltä. Sen sijaan aggressio, kilpailuhenkisyys ja energisyys saattavat altistaa työperäiselle stressille, koska ne ovat yhteydessä ponnistelun ja palkitsevuuden väliseen epäsuhtaan, joka on työstressin yksi avaintekijä. Tutkimuksessa arvioidaan, että tutkimustuloksia voidaan käyttää työstressin vähentämiseen tähtäävien ohjelmien suunnitteluun. Koska johtajuus lisää työn hallintaa, työntekijöiden vaikutusvallan lisääminen työtä koskevilla päätöksillä auttaa pienentämään stressiä. Työperäistä stressiä tutkittaessa unohdetaan usein yksilölliset erot, koska stressin katsotaan pääasiassa aiheutuvan työstä itsestään. Tutkimuksessa mainitaankin, että sekä työntekijöiden että työn ominaisuuksien tutkiminen on tärkeää, kun suunnitellaan työperäistä stressiä ehkäiseviä ja hoitavia strategioita.

Franklin (2002, 7-10, 90-92) mielestä ihminen pystyy kestämään mitä hyvänsä, mikäli hänen elämällään on tarkoitus. Frankl on keskitysleiriltä selviytynyt itävaltalainen neurologi ja psykiatri. Keskitysleirikokemustensa pohjalta hän alkoi miettiä, mikä sai ihmisen niissä olosuhteissa pysymään hengissä, ja miksi toiset selviytyivät paremmin kuin toiset. Franklin mukaan selittävä tekijä oli, pystyikö ihminen löytämään tarkoituksen elämälleen. Näiden ajatusten pohjalta Frankl loi kokonaan oman psykoterapian koulukunnan, logoterapian. Logoterapia on levinnyt psykoterapian ulkopuolelle useille elämän alueille, mm. työnohjaukseen ja valmennukseen. Logoterapian keskeinen ajatus on, että ihmisen on mahdollista ja hänen pitää löytää elämänsä tarkoituksen ja ottaa vastuun siitä kaikissa elämäntilanteissaan.

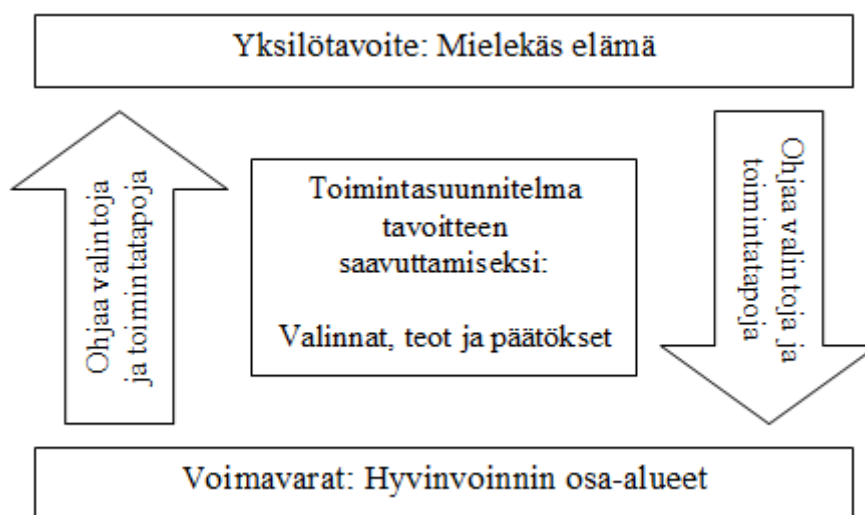
Seligman (2008, 22-23, 37) toteaa, että onnelliset ihmiset selviytyvät vastaantulevista ongelmista ja menetyksistä onnettomia paremmin. Luonteenlaadultaan optimistinen ihminen tulkitsee ongelmansa yleensä ohimeneviksi ja hallittaviksi oleviksi. Työterveyslaitoksen (2009) mukaan myös työn imussa ihmiset selviytyvät eteentulevista tilanteista helposti ja tuntevat hallitsevansa tapahtuvaa. Käsite ”työn imu” tarkoittaa työhön liittyvää iloa ja innostumista. Sillä tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä.

3 OMAN TYÖSSÄ JAKSAMISEN YLLÄPITO

Työntekijän oma jaksaminen voi helposti unohtua kiireen ja ylikuormituksen keskellä. Moni työntekijä on hyvin sitoutunut työhönsä, mutta voi samalla kokea, että työn tuomat paineet ja haasteet tulee vain kestää valittamatta. (Paasivaara, 2009, 79). Työn ei pitäisi olla pelkästään työntekijää kuluttavaa, vaan työn pitäisi tuottaa hyvää myös sen tekijälle. Työhyvinvoinnilla ja sen edistämisen on tärkeä merkitys nyt ja tulevaisuudessa. (Kuokkanen, 2004, 34).

3.1 Kokonaishyvinvointi

Leskisen ja Hultin (2010, 25) mukaan kokonaishyvinvointi on pohja, jonka varaan myös työhyvinvointi rakentuu. Jokaisen tulisi hahmottaa kokonaishyvinvoinnin merkitys kestävä ja yksilöllisen hyvinvoinnin rakentamisessa. Kokonaishyvinvointia voidaan kuvata kuvion 4 mukaisena mallina.



Kuvio 4. Yksilöllisen hyvinvoinnin rakentaminen kokonaishyvinvoinnin näkökulmasta. (Leskinen & Hult, 2010, 25).

Kuvio 4 ilmentää, että hyvinvoinnin rakentaminen lähtee mielekkään elämäntavoitteen määrittämisen ja oman toiminnan hallinnan kautta. Tavoitteella ei kuitenkaan tarkoiteta sitä, että elämän tulee olla täysin suunnitelmallista ja tavoitehakuista. Toimintasuunnitelma mielekkään tavoitteen saavuttamiseksi

muodostuu niistä päivittäisistä pienistä valinnoista, teoista ja päätöksistä, joita jokainen tekee päivittäin. Toimintatavat liittyvät merkittävästi tavoitteeseen ja hyvinvoinnin eri osa-alueisiin. Se, kuinka paljon kiinnitämme huomioita tai teemme toimenpiteitä hyvinvoinnin osa-alueilla, määrittyy oman tavoittemme mukaisesti. (Leskinen & Hult, 2010, 25, 29).

Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin osa-alueiksi Leskinen ja Hult (2010, 30) määrittelevät seuraavat tekijät: henkinen hyvinvointi, fyysinen hyvinvointi, ravitsemus, lepo ja palautuminen sekä työssä onnistuminen. Jokainen osa-alue itsessään toimii voimavarana ja energian lähteenä.

3.2 Työssä voimaantuminen

Voimaantuminen (engl. empowerment) on käsitteenä laaja, ja määrittelyissä on eroja jo pelkästään sen perusteella, mikä on puhuttu kieli. Suomenkielisissä empowerment-tutkimuksissa kyseiselle termille on eri suomennoksia, joista yleisimmin käytettyjä ovat voimaantuminen (Siitonen, 1999, 61) ja valtaistuminen (Kuokkanen, 2003, 9). Tässä opinnäytetyössä käytetään näitä termejä (voimaantuminen, valtaistuminen ja empowerment) rinnakkain, noudattaen alkuperäislähteiden kirjoitusasua.

Sekä Siitonen (1999, 61) että Kuokkanen (2003, 9) määrittelee empowermentin (voimaantumisen / valtaistumisen) sisäiseksi voimantunteeksi. Sisäinen voimantunne vapauttaa henkilön omia voimavaroja ja luovuutta. Voimaantuneesta ihmisestä heijastuu myönteinen lataus, joka on yhteydessä luottamukselliseen ilmapiiriin ja arvostuksen kokemiseen. Voimaantunut työntekijä on motivoitunut yrittämään parhaansa ja hän ottaa myös vastuuta yhteisönsä muiden jäsenten hyvinvoinnista.

Kuokkanen (2005 a, 29-32) on tutkimuksessaan täsmentänyt valtaistuneen hoitajan ominaisuuksia ja toimintaa. Valtaistunutta hoitajaa kuvaavia kategorioita on viisi: 1) moraaliset periaatteet, 2) persoonan vahvuus, 3) asiantuntijuus, 4) suuntautuminen tulevaisuuteen sekä 5) sosiaalisuus. Moraalisilla periaatteilla tarkoitetaan hoitotyön humanistisia arvoja, kuten ihmisen kunnioittaminen ja tasa-arvo. Persoonan vahvuudella tarkoitetaan mm. henkistä kestävyyttä, rohkeutta ja joustavuutta.

Asiantuntijuus käsittää hyvän, ajantasaisen ammattitaidon ja tietämyksen. Suuntautuminen tulevaisuuteen on tavoitteellista kehitystyötä; hoitaja toimii suunnitelmallisesti ja pyrkii löytämään uusia tapoja tehdä työtä. Sosiaalisuuteen liittyvät avoimuus, myönteisyys ja vastuun ottaminen koko työyhteisöstä.

Voimaantuminen on tärkeä osa hyvinvoivaa työyhteisöä. Voimaantuminen on aina ihmisestä itsestään lähtöisin oleva prosessi, jota toinen ei voi tuottaa. Vastuu voimaantumisesta on organisaation jokaisella yksilöllä, koska voimaantuminen tapahtuu todennäköisimmin hyväksyvässä, avoimessa, joustavassa ja turvalliseksi koetussa ympäristössä. (Siitonen, 1999, 117-118, 142). Myös Sarmiento ym. (2004, 134-142) on tutkimuksessaan päässyt samankaltaisiin päätelmiin. Tämän kanadalaisen tutkimuksen mukaan empowermentilla on selvä kielteinen yhteys kaikkiin työuupumuksen eri ulottuvuuksiin. Tutkimuksesta käy ilmi, että vastaavasti 60 % työtyytyväisyyshavainnoista selittyy korkealla empowermentilla ja alhaisella tunneperäisellä uupumuksella.

Siitonen ym. (2002, 11, 19) ovat tutkimuksessaan arvioineet, miten työssä jaksamista ja voimaantumisprosesseja voidaan edistää erilaisissa työyhteisöissä. Tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin kehittämisessä tulisi kiinnittää huomioita sekä työhyvinvoinnin ydinkäsitteeseen, havahtumiseen, että sen alakategorioihin. Havahtumista tarvitaan työhyvinvoinnin kannalta keskeisten asioiden ja ilmiöiden arviointiin. Työhyvinvoinnin alakategoriat ovat: tunteet, mahdollistava johtajuus, perusasenne, omana itsenä oleminen, arvot, oma aika, merkityksellisyys, mahdollisuuksien kirjo, osaamisen hallinta, työyhteisö ja mahdollistava työkuulttuuri. Näitä tulisi arvoida yksilöiden näkökulmasta, mutta myös yhteisöjen näkökulmasta.

Takasen (2005, 185) mukaan omaa henkilökohtaista voimaantumistaan voi arvioida neljästä eri näkökulmasta. Näkökulmat ovat vaikuttavuuden tunne, kyvykkyys, merkityksellisyys ja valinnanmahdollisuus. Itsearvioinnissa voi käyttää apuna seuraavia kysymyksiä:

- ”*vaikuttavuuden tunne: miten voin vaikuttaa työlläni / työssäni?*”
- *kyvykkyys: koenko olevani pätevä ja osaava?*
- *merkityksellisyys: näenkö työlläni merkityksen?*
- *valinnanmahdollisuus: koenko voivani tehdä työssäni todellisia valintoja?”*

3.3 Omien voimavarojen tunnistaminen

Ihmisen selviytymiskyky pahoissakin tilanteissa on tiedostamattoman suuri. Yllättäviä voimavaroja löytyy käyttöön, kun niitä tarvitaan. Yhteyden saaminen omiin voimavaroihin on todella tärkeää, ei pelkästään työhyvinvoinnin, vaan myös ihmisen kokonaisyhyvinvoinnin kannalta. (Hämäläinen, 2005, 153).

Ihmisen voimavaroja vapauttaa omana itsenä oleminen. Työpaikalla, jossa arvostetaan ja kunnioitetaan yksilöllisyyttä, on mahdollista olla oma itsensä. Työympäristö, työpaikan keskustelukulttuuri sekä muut toimintatavat voivat vaikuttaa joko edistävästi tai rajoittavasti siihen, voiko jokainen työntekijä olla aidosti oma itsensä. On myös mahdollista, että ihminen voi itse – joko tiedostaen tai tiedostamatta – asettaa itselleen rajoituksia, jotka estävät häntä olemaan oma itsensä. Omana itsenä oleminen on siten myös itsetuntemusta; pystyy näkemään sekä omat vahvuutensa että heikkoutensa, joiden kautta itseään on mahdollista kehittää. (Siitonen ym., 2002, 33)

Hakanen ym. (2009, 27) mukaan työntekijän on itse tärkeitä tunnistaa oman jaksamisensa rajat. Omaa jaksamistaan ja työuupuksen riskiryhmään kuulumista voi itse arvioida alla olevien kysymysten avulla.

- Voitko joskus myöntää, että nyt et ehdi, jaksaa, osaa tai hallitse asioita? Pystytkö tällöin luopumaan jostain?
- Koetko tyytyväisyyttä työssäsi? Pystytkö työssäsi toteuttamaan sellaisia asioita, jotka ovat sinulle tärkeitä?
- Onko sinulla kokonainen elämä? Ehditkö ja jaksatko tehdä muutakin kuin työtä?
- Tunnistatko omat ihmimilliset rajasi, ja kunnioitat niitä?
- Hyväksytkö oman vireesi aaltoilun, erityisesti silloin kuin muilla elämänalueilla on vaikeaa?

Mikäli vastaukset edellä oleviin kysymyksiin ovat kielteisiä, kertoo tämä henkilön alttiudesta kuluttaa liikaa omia voimavarojaan niin nopeasti, että voimat eivät ehdi palautua. Tällaiseen taipuvaisen työntekijän olisi erittäin tärkeää säännöllisin väliajoin pysähdyttävä kuuntelemaan ja arvioimaan omaa jaksamistaan (Hakanen ym., 2009, 27).

3.4 Työmotivaation ylläpito

Jokainen sairaanhoitaja voi vaikuttaa itse omaan työmotivaatioonsa. Oman itsensä huomioiminen, oman tilanteensa ja osaamisensa tunnistaminen edistävät työmotivaatiota. Itsensä huomioiminen ilmenee tuntemisena, pysähtymisenä ja oman väsymyksen ennakoituna. Vapaa-aika ja harrastukset, fyysisen kunnon hoitaminen ja yksityiselämän tasapaino ovat tärkeitä tekijöitä työmotivaation ylläpitämisessä. Myös oman ammattitaidon kehittäminen lujittaa työmotivaatiota. (Huttunen ym., 2009, 24).

Toinen merkittävä työmotivaatiota edistävä tekijä on työyhteisön hyvä ilmapiiri. Ilmapiirin kohentamisessa jokaisen työntekijän panos on tärkeä. Kun työpaikalla kaikki toimivat yhteisten pelisääntöjen mukaan, auttavat ja kunnioittavat toisiaan on työpaikalle mukavaa tulla. Tällaisessa työympäristössä työmotivaation perusta on kunnossa. (Hämäläinen, 2005, 79).

3.5 Työn tavoitteiden arviointi

Epärealistiset työtavoitteet kuormittavat työntekijää. Työntekijä saattaa ylivoimistaa omat tavoitteensa esimerkiksi suhteessa henkilöstöresursseihin tai työntekijä ei aikatauluta tai priorisoi tehtäviään. Oman työnsä ajoittaisella jäsentämisellä on suotuinen vaikutus työn ja ajankäytön hallintaan. (Paasivaara, 2009, 80-81).

Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin pohjana ovat Moilasen ja Variksen (2001, 13-14) mukaan omien tavoitteiden asettaminen ja toteuttaminen. Itse asetettujen työtavoitteiden avulla voi työntekijä itse vaikuttaa työn mielekkyyteen ja kuormittavuuteen. Henkilökohtaisten työtavoitteiden avulla voidaan myös nostaa työmotivaatiota ja suoritustasoa. Tärkeää on, että keskeisimmät tavoitteet ovat sopusoinnussa omien perusarvojen sekä omaan kehittymiseen liittyvien toiveiden kanssa, koska itselle tärkeisiin tavoitteisiin pyrkiminen tuntuu hyvältä, mikä puolestaan vaikuttaa myönteisesti työntekijän jokapäiväiseen elämään ja hyvinvointiin. Työntekijän omasta arvomaailmasta ja tarpeista nousevien tavoitteiden saavuttaminen tyydyttää yksilön luontaista pyrkimystä autonomiaan, itsemääräytymiseen.

Omia työtavoitteitaan voi asettaa ja arvioida työtavoiteanalyysin avulla. Työtavoiteanalyysin voi tehdä monella eri tavalla. Analyysin voi tehdä päivittäin omassa päässänsä esimerkiksi työmatkalla tai listaamalla tavoitteitaan ylös paperille. Perusteellisempi tavoiteanalyysi olisi hyvä tehdä kerran vuodessa, esimerkiksi keskustellen aiheesta esimiehensä kanssa. Kun omat tavoitteet on määritetty, tulee ne seuraavaksi arvioida, esimerkiksi asteikolla yhdestä viiteen, sen mukaan,

- 1) miten paljon on valmis tekemään töitä tavoitteen saavuttamisen eteen
- 2) kuinka todennäköisesti tavoite on toteutettavissa
- 3) miten paljon iloa tavoitteen toteutuminen tuottaisi / miten paljon arvostaisi tavoitteen toteutumista. (Moilanen & Varis, 2001, 20-21).

3.6 Fyysinen hyvinvointi

Fyysinen hyvinvointi on tärkeä osa ihmisen kokonaisyhyvinvointia, ja se näkyy hyvänä toimintakykynä ja riittävänä terveytenä arjessa. Fyysisen hyvinvoinnin tarve tulevat eri tavoilla esiin eri elämänvaiheissa, työtehtävissä sekä vapaa-ajan harrasteissa. Ammatista riippumatta hyvä fyysinen kunto auttaa ihmistä kestämaan työn kuormitusta paremmin ja hän palautuu stressistä helpommin. (Leskinen & Hult, 2010, 39-41).

Taakkojen käsittely, työasennot ja liikkeet liittyvät fyysiseen kuormitukseen. Kuormituksen määrä ja yksilölliset tekijät kuten ikä, sukupuoli, pituus, paino ja fyysinen kunto vaikuttavat yksilöllisesti kuormittumiseen ja altistumisen haitallisuuteen. Ylikuormittumisesta puhutaan silloin kun kudokset vaurioituu. Työkunnan ja hyvinvoinnin kannalta on tärkeää pitää huolta omasta fyysisestä hyvinvoinnistaan. Tiedostamalla oman työnsä mahdolliset riskit voidaan ennaltaehkäistä kuormittumiseen liittyviä vaivoja ja vammoja poistamalla tai vähentämällä näitä riskitekijöitä. (Antti-Poika ym., 2003, 92-93, 102-103).

3.6.1 Lepo

Riittävä uni on fyysisen hyvinvoinnin yksi perustekijöistä, koska unen aikana aivot latautuvat. Unen tarve on yksilöllistä, mutta suurin osa ihmisistä tarvitsee vähintään 6 tuntia unta vuorokaudessa. Suositeltava vuorokausirytmisi on olisi 8 tuntia työtä, 8 tuntia vapaa-aikaa ja 8 tuntia lepoa. Aivojen fysiologia ei siedä 10-12 tuntisia päiviä, ja jatkuva yötyöskentely altistaa erilaisille terveyshaitoille. Tämä tulisi ottaa huomioon työvuorosuunnittelussa. Liian vähäisen unen tunnistaa parhaiten kuulostelemalla omaa kehoaan päiväsaikaan. Tyypillisimpiä univajeen tunnusmerkkejä ovat jatkuva väsymys, keskittymisvaikeudet sekä alakuloisuus ja ärtyisyys. (Rauramo, 2004, 51-53).

3.6.2 Ravinto

Suomalaisten ruokailutottumuksiin useimmiten on vaikuttanut koulutus ja asenteet enemmän kuin taloudellinen tilanne. (Aromaa ym. 2005, 77). Monipuolinen ja terveellinen ravinto on kehon tärkeää polttoainetta. Monipuolinen ravinto koostuu kuiduista, hiilihydraateista, valkuaisaineista, rasvoista, vitamiineista sekä kivennäisaineista. Säännöllinen ruokailu on tärkeää hyvinvoinnin, työtehon ja vireyden kannalta. Myös vedellä on ihmiskehon toiminnoissa tärkeä rooli ravintoaineiden kuljettajana ja kuona-aineiden poistajana. (Rauramo, 2004, 51).

Työpaikkaruokailulla on tärkeä merkitys Suomessa, ja suurin osa aterioista on joko tuettuja tai maksuttomia. Työpaikkaruokailu on työpäivän yksi virkistäytymistauko, joka on tärkeä paitsi ravinnon saannin, myös levon ja työstä irtautumisen sekä sosiaalisten suhteiden ylläpitämisen vuoksi. (Aromaa ym. 2005, 77; Rauramo, 2004, 51).

3.6.3 Liikunta

Liikunta edistää työ- ja toimintakykyä sekä psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Monia suomalaisia kansantauteja, kuten sydän- ja verisuonitauteja, aikuisiän

diabetesta ja osteoporoosia voidaan ehkäistä liikunnan avulla. Liikuntaa suositellaan harrastettavaksi 2-5 kertaa viikossa noin 20-60 minuuttia kerrallaan, mutta myös lyhytkestoisemmastakin liikunnasta on hyötyä. Myös venyttelyt ovat tärkeitä koska ne parantavat lihasten joustavuutta ja nivelten liikkuvuutta. Oma liikuntaohjelma kannattaa suunnitella omia mieltymyksiä vastaavalla liikunnalla kohtuullisuutta ja säännöllisyyttä unohtamatta. (Aromaa ym. 2005, 78; Rauramo, 2004, 54-55).

3.7 Työn hallinta

Työn hallinnalla (engl. job control) tarkoitetaan sitä valtaa ja niitä mahdollisuuksia, joita työntekijällä itsellään on vaikuttaa työnteon olosuhteisiin ja sisältöihin. Hallinnan eri ulottuvuuksia ovat työn monipuolisuus, vaikutusmahdollisuudet työhön ja osallistumismahdollisuudet omaa työtä koskevaan päätöksentekoon. (Vahtera ym., 2002, 29).

Sairaanhoitajan työtehtävät ovat jatkuvassa muutoksessa. Työn uudelleen suunnittelua tarvitaan entistäkin enemmän ja teknologian hyväksikäyttö on koko ajan lisääntynyt. On erittäin tärkeää, että hoitajat ovat tässä muutoksessa itse mukana: suunnittelemassa, tutkimassa ja toteuttamassa. (Kuokkanen, 2005 b, 23).

Heikkilän (2006, 47) tutkimuksen mukaan työaika-autonomia koetaan työyhteisössä positiiviseksi asiaksi. Se, että työntekijä pystyy vaikuttamaan työvuoroihinsa, tukee elämän hallintaa ja lisää hyvinvointia. Työntekijän oman hyvinvoinnin kanssa käsi kädessä kulkee myös työyhteisön yhteinen hyvä.

Unkila ym. (2008, 14) korostavat työaikaergonomian merkitystä työhyvinvoinnin edistämisessä. Tutkimuksen perusteella suositellaan, että ilta- ja aamuvuorojen toistuvaa vaihtelua vältetään suosimalla samojen työvuorojen ryhmittelyä peräkkäin ja välttämällä pitkiä työvuorajaksoja. Tällaisilla järjestelyillä voidaan yksikön toiminta, työntekijöiden toiveet sekä oikeudenmukainen kohtelu sovittaa joustavasti yhteen. Myös Martimo ym. (2010, 134) pitävät vuorojärjestelmiin vaikuttamista yhtenä tehokkaimmista terveyshaittojen ennaltaehkäisykeinoista.

3.8 Stressin hallinta

Stressin käsittelyyn on useita menetelmiä. Ongelmakeskeinen lähestymistapa stressinhallintaan on todennäköisin tapa poistaa stressiä. Ongelmakeskeisyydellä tarkoitetaan, että työntekijä pyrkii löytämään stressiä aiheuttavan ongelman ja korjaamaan sen. Tällaisia toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi uudet työaikajärjestelyt, siirtyminen toisenlaisiin tehtäviin tai lisäkoulutuksen hankkiminen. Muita menetelmiä stressin hallitsemiseen ovat tunnekeskeiset menetelmät (esimerkiksi omien asenteiden muokkaaminen, myönteisyyden tavoittelu) ja oirekeskeiset menetelmät (oireiden hoitaminen, kuten kipeän selän hoitaminen, väsymyksen nukkuminen pois). Tunnekeskeiset menetelmät soveltuvat kaikkiin arkipäivän pieniin stressitilanteisiin. Oirekeskeiset menetelmät ovat tärkeitä, mutta eivät saisi olla ensisijainen keino lähestyä stressiä. (Vilen ym., 2002, 339).

3.9 Oppiva organisaatio oman kehityksen tukena

Oppivalle organisaatiolle tyypillisiä piirteitä ovat kehittyneet toimintatavat, joilla tarkoitetaan henkilöstön osallistumista, oman osaamisen jatkuvaa kehittämistä, osaamisen tehokasta hyödyntämistä, monipuolista yhteistyötä ja kannustavaa ilmapiiriä (Ojala, 2000, 29). Oppivassa organisaatiossa henkilöstö nähdään organisaation tärkeimpänä resurssina ja sen johtamiseen, osaamiseen, motivaatioon ja tyytyväisyyteen kiinnitetään erityistä huomiota. (Sydänmaanlakka, 2007, 223)

Työntekijöiden hyvinvointi ja terveys sekä työyhteisön aktiivinen kehittäminen liittyvät olennaisesti toisiinsa. Toimivassa työyhteisössä työntekijöiden ammattitaito saadaan käyttöön, kun taas kireä ja kankea työilmapiiri voivat vaikuttaa poissaolojen lisääntymiseen ja henkilöstön nopeaan vaihtuvuuteen. Vaikka työyhteisön kehittämistoimet tavoittelevat useimmiten taloudellisia hyötyjä, on työntekijän yksilönäkin mahdollista oppia kehittämistoimenpiteistä itselleen uusia ratkaisumalleja, joiden avulla pystyy vastaamaan muuttuviin vaatimuksiin ja haasteisiin sekä ennakoimaan tulevia tilanteita. (Multanen ym., 2009, 15).

Myös Homan-Helenius ja Aho (2010, 17) painottavat että sekä terveydenhuollon organisaatioiden ja toimintaprosessin perusteellinen uudistus, että henkilökunnan oma-aloitteinen osallistuminen ja oman työn kehittäminen ovat tärkeitä seikkoja, joiden avulla voidaan parantaa työhyvinvointia.

Nykypäivän johtamisoppien mukaan kaikki kasvu ja uusien innovaatioiden keksiminen tapahtuu epämukavuusalueella ja työpaikolla on nähtävissä pyrkiminen pois mukavuusalueelta – työn täytyy olla haastavaa. Monet noudattavat näitä oppeja myös kotona: arki ohjelmoidaan ja harrastukset ovat yhtä haastavia kuin työprojektitkin. Voisiko mukavuusalue kuitenkin olla epämukavuusaluetta tehokkaampi, aktiivinen ja luova paikka? Tiukassa tehokkuushakuisessa työyhteisössä kaivataan väljyyttä, joka auttaa työympäristöä kehittymään paremmin. Kun työympäristössä on tilaa olla ihminen, eikä pelkkä tuotantoyksikkö, siellä viihdytään pidempään ja saavutetaan mielekkäitä tuloksia. (Pirhonen, 2009, 21-23).

4 TUOTEKEHITTELY

Opinnäytetyön teoreettisen taustan pohjalta toteutettiin työn toimeksiantajalle työhyvinvointiaiheinen juliste (liite 2), joka on opinnäytetyön tuote. Julisteessa keskityttiin siihen, miten sairaanhoitaja voi itse pitää huolta omasta työhyvinvoinnistaan ja parantaa sitä. Henkilöstön voimavaroista huolehtiminen on tärkeä osa esimiestenkin työtä, mutta hoitajan oma hyvinvoinnistaan huolehtiminen on ensisijainen asia. Tässä luvussa tutustutaan julisteen käyttötarkoituksiin, hyvän julisteen ominaisuuksiin ja opinnäytteen tuotteen tuotekehittelyprosessiin.

4.1 Juliste terveystiedotuksen välineenä

Julisteita on tyypillisesti käytetty tiedottamisen ja mainonnan välineenä julkisilla paikoilla. Aarva (1991, 41-44) määrittelee julisteet käyttökuviksi, joiden tarkoitus on palvella tiettyä konkreettista tarkoitusta, kuten mainontaa, valistusta, havainnoillistamista ja opettamista. Julisteessa verbaaliset ja visuaaliset elementit muodostavat kokonaisuuden, joista syntyy sanoma. Julisteen tavoitteena on herättää

katsojassa tunnelma, miellelyhtymä, ajatus tai halu toimintaan. Jotta juliste vaikuttaisi katsojaansa, sen tulee sisältää henkilökohtaista merkitystä, puhutella katsojaa.

Terveysviestintä puolestaan on monitieteinen tutkimusalue, mistä johtuen terveysviestinnälle on monta eri määritelmää. Maailman terveysjärjestö (WHO) määrittelee terveysviestinnän positiiviseksi terveyteen vaikuttamiseksi, ja sen päämääränä on edistää terveyttä. Terveysviestintää ei voida rajoittaa kuitenkaan vain terveyden edistämiseen pyrkiväksi viestinnäksi vaan kyse on laajemmasta kokonaisuudesta. Se ei ole myöskään pelkkää joukkoviestintää, vaan terveysviestintää voidaan toteuttaa myös kohde- ja keskinäisviestinnässä. Esimerkiksi terveydenhuollon organisaation sisäinen viestintä henkilökunnan kesken ja ulkoinen viestintä sidosryhmille tai joukkoviestimille on osa terveysviestintää. Terveysviestintä ei aina pyri tavoitteellisesti vaikuttamaan ihmisen terveyskäyttäytymiseen. (Torkkola, 2002, 3, 8-9.)

4.2 Hyvän julisteen perusta

Tieteellinen juliste muodostuu tekstistä ja kuvista. Julisteen suunnittelu aloitetaan määrittelemällä, mitä sillä halutaan esittää ja miksi, koska kaikkea asiaan liittyvää ei voida tuoda julki. Julisteen tarkoituksena on välittää katsojalle mielikuvia, ja tämän vuoksi visuaalisen viestin on tuettava sisällöllistä viestiä. (Pietilä, Laakso & Paavilainen, 2003, 145). Juliste kannattaa tehdä kokoon A0 tai A1, ja sen laatimiseen suositellaan käytettävän jotain graafiseen suunnitteluun tarkoitettua taitto- ja piirto-ohjelmistoa. (Pitkänen, 2003.)

Julkaisun eheys, yhtenäisyys ja kirkkaus ovat hyvän julisteen kriteerejä. Eheys ja yhtenäisyys liittyvät toisiinsa. Eheydellä tarkoitetaan, että julkaisun tulee olla kokonainen, ei kokoelma viipaleita tai möhkäle. Eheys liukuu yhtenäisyydeksi. Yhtenäisyydellä tarkoitetaan, että julkaisu on suhteikas, harmoninen ja yhdenmukainen sekä sisällön että ulkoasun suhteen. Kirkkaus tarkoittaa, että julkaisu säteilee, se tuottaa esteettistä ja älyllistä nautintoa. Yhdistettynä julkaisun viestinnällisiin tavoitteisiin onnistunut juliste tuottaa katsojalleen apua tiedonnälkään,

oivalluksen mahdollisuuksia sekä esteettisiä elämyksiä tavoitteellisesti ja tarkoituksellisesti. (Inkinen, 2001, 2).

4.2.1 Teksti

Julisteen pitää olla mahdollisimman selkeä ja juliste kannattaa suunnitella vasemmalta oikealle katsottavaksi. (Holmlund, 2004, 44). Otsikon tulee olla luettavissa yhdellä silmäyksellä, joten se ei saa olla liian pitkä. (Tepponen, Välimäki & Suominen, 1998, 230). Väliotsikoiden käyttäminen jäsentää tekstiä ja ylläpitää mielenkiintoa. Myös kirjasinkokoon ja kirjainten ja sanojen väleihin pitää kiinnittää huomiota. Esimerkiksi liian tiheään ladotut kirjaimet tai liian pieni tekstikoko puurouttavat tekstin ja julisteen luettavuus kärsii. (Pietilä ym. 2003, 146).

Brusila (2002, 53-54) toteaa, että hyvä typografia on enemmän tiedettä kuin taidetta. Tekstin hyvä luettavuus on onnistuneiden kirjasinvalintojen ja sopivan sommittelun yhdistelmä. Loiri ja Juholin (1998, 32-35) suosittelevat, että typografian tulisi olla mieluummin hienovaraisempaa, koska dramaattisen ilmaisan käyttäminen vaatii alan erityistä hallintaa. Typografia itsessään on voimakas visuaalinen viesti, ja sen tulee noudattaa julkaisun tyyliä, koska osa kirjasimista tuottaa mielle yhtymiä tiettyntyyppisiin julkaisuihin. Antiikvat eli päätteelliset kaksivahvat kirjaimet soveltuvat erityisesti pitkiin leipätekstiosuuksiin. Groteskit eli päätteettömät ja tasapaksut kirjaimet sopivat puolestaan lyhyisiin kokonaisuuksiin ja esimerkiksi taulukoissa ne ovat uskottavamman tuntuisia kuin koristeellisemmat antiikvat.

4.2.2 Väri

Painotuotteissa voidaan käyttää värejä esimerkiksi korostamiseen, erottumiseen, järjestelyyn ja sommitteluun. Ihminen on tottunut pitämään ympäristössään näkemiään ja kokemiaan asioita tietyn värisinä, mm. taivas on sinen, maito on valkoista, veri punaista ja ruoho vihreää. Väreillä on myös symbolisia merkityksiä, jotka vaihtelevat kulttuureittain. (Pesonen & Tarvainen, 2003, 54).

Toikkasen (2003, 43) mukaan kylmät värit, kuten sinen, violetti ja vihreä vievät kohteen kauemmaksi. Tilaan ja kokoon kylmillä väreillä on pienentävä vaikutus. Lämpimät värit, kuten punainen, oranssi ja keltainen puolestaan tuovat kohteen lähemmät ja suurentavat kokoa. Mikäli painotuotteessa käytetään useita värejä, kannattaa yksi väreistä valita hallitsevaksi.

Väreillä voidaan sanoa olevan paljon ilmaisullisia ominaisuuksia ja tehtäviä, mutta yksiselitteistä väriopillista teoriaa ei kuitenkaan ole, koska jokainen kokee värit eri tavalla. Ilmaisut ”väri on tunnetta” tai ”värit ovat makuasioita” osoittavat, miten hankalaa on tarkastella värien merkityksiä niin yksilön näkökulmasta saati että sitä voitaisiin yleistää esimerkiksi viestinnällisiin tarpeisiin. (Huttunen, 2005, 13-14, 34).

4.2.3 Kuva

Usein kuvan tarkoituksena on selvittää ja selittää asioita, tekstiä täydentäen. Kuvan tehtävänä on myös julkaisun kokonaisilmeen jäsentäminen. Kuvitus voi olla myös symbolinen, jolloin kuva tuo julkaisuun uuden näkökulman. Symbolisella kuvalla pyritään antamaan lukijalle ajateltavaa, lisämakua, maustetta ja tunnelmia. Kuva ei koskaan saisi olla pelkkä palstan täyte, vaan kuvavalinnan tulee lähteä aina jutun ideasta. (Loiri & Juholin, 1998, 53-54).

Pesonen ja Tarvainen (2003, 47) sekä Pietilä ym. (2003, 146) korostavat, että kuvaa tulisi käyttää vain silloin, kun kuvalla on olennaista merkitystä työlle ja kuva kertoo oman tarinansa.

4.3 Tuotekehittelyprosessi

Tuotekehittelyprosessi lähti liikkeelle julisteen tarkoituksen ja viestin sekä kohderyhmän määrittelystä. Julisteen tavoitteena oli herättää katsojissaan ajatuksia työhyvinvoinnista, ja kohderyhmäksi rajattiin sairaahoitajat. Kohderyhmä on melko monimuotoinen, koska kohderyhmä koostuu mm. eri-ikäisistä ja eri elämäntilanteissa

olevista hoitajista, sekä miehistä että naisista. Tämä asetti omat haasteensa julisteen visuaalisuudelle.

Juliste toteutettiin omilla, maallikon taidoilla ja käytettävissä olevilla ohjelmistoilla. Opinnäytetyötä tehdessä käytössä oli Adobe Photoshop Elements 6.0 -ohjelmisto kuvankäsittelyyn ja koululta oli saatavissa CorelDRAW X4-vektorigrafiikkaohjelma graafiseen suunnitteluun. Syitä, minkä vuoksi julisteen tekoon ei palkattu graafisen suunnittelun ammattilaista vaan koko toteutus tehtiin itse, oli useita. Yhtenä tärkeimmistä syistä olivat kustannukset. Julisteen toteutuksessa haluttiin myös testata omien taitojen riittävyttä. Julisteesta haluttiin tietysti tehdä mahdollisimman ammattimaisen näköinen, mutta tästä kriteeristä päädyttiin tinkimään. Etusijalle julisteen ulkoasussa päädyttiin asettamaan sen ajankohtaisuus ja tieteellinen sisältö. Julisteen sisällön suunnittelussa oli sairaanhoito-alan opiskeluista hyötyä, koska tuotteen kohderyhmänä olivat saman ammattikunnan edustajat.

4.3.1 Julisteen ulkoasu

Työhyvinvointi on käsitteenä niin abstrakti, että sitä on vaikea esittää kuvin. Julisteeseen haluttiin kuitenkin ottaa mukaan kuvitusta, herättämään katsojien huomiota ja tehostamaan julisteen viestiä. Huomion kautta tuotteen toivotaan herättävän kohderyhmässä ajatuksia ja lisäävän kiinnostusta omasta työhyvinvoinnistaan.

Julisteen kuvitukseen piti valita symbolinen kuva, ja idea lähti valaisimena käytettävästä kristallikruunusta. Julisteeseen kristallisoidaan tuoreimpien työhyvinvointia koskevien julkaisujen pohjalta avainsanoja ja iskulauseita, jotka ovat työhyvinvoinnin edistämisen kannalta olennaisia ja jotka työntekijä voi pitää mielessään jokapäiväisissä työ- ja kotiaskareissaan. Kuvitus tehtiin käsin tehdyllä, kristallikruunua esittävällä piirustuksella.

Julisteen kooksi valikoitui A2. Toteutus tehtiin vaakatasoon, jolloin julisteesta voidaan saada kaksipuoleinen A3-kokoinen taittamalla se keskeltä kahtia. Toisella puolella julistetta on tällöin visuaalisempi, tietoiskumaisempi osa ja kääntöpuolella laajempi tekstiosuus, enemmän informaatiota antavampi osa. Kääntöpuolelta on

saatavissa kattava tietopaketti työhyvinvoinnin edistämisen eri keinoista. Kaksipuolinen juliste antaa mahdollisuuden kiinnittää juliste sairaalassa esimerkiksi lasioveen, jolloin juliste näkyy kummaltakin puolelta. Julisteen pääpaino on kuvituksessa ja sen ympärille nivoutuvissa iskulauseissa, mutta sitä halutaan täydentää asiaan liittyvillä lisätiedoilla. Mikäli julistetta ei haluta taittaa, on julisteessa Holmlundin (2004, 44) ohjeistuksen mukainen asettelu, eli se on suunniteltu katsottavaksi vasemmalta oikealle: vasemmalla puoliskolla on kuvitus, johon katsojan huomio ensimmäisenä kiinnittyy, ja oikealla puolelta löytyy aiheeseen liittyvä lisäinformaatio.

Julisteen kuvitetulle puolelle fontiksi valittiin groteski fonttityyppi, Calibri. Tekstitetymmällä puolella fonttina on käytetty antiikva-tyyppistä fonttia, Book Antiquaa. Kuvituksen värivalinnoissa päädyttiin hillittyihin ja vaaleisiin värisävyihin: vaaleanpunaiseen, vaalean keltaiseen ja taustaväriksi valittiin liukuvärjätty erittäin vaalea laventelinsininen, joka on julisteen yläosasta valkoinen ja tummenee asteittain alaspäin mentäessä. Väreillä pyrittiin saamaan mahdollisimman rauhallinen ja harmoninen kokonaisuus. Kuvasta ei haluttu tehdä myöskään liian hallitsevaa tummilla väreillä.

4.3.2 Julisteen sisältö

Tuotteen sisältöä suunniteltaessa valittiin luvusta 3 tärkeimmät kokonaisuudet, ja niistä muodostettiin yhteensä 17 iskulausetta julisteeseen. Lauseiden määrä muodostui piirustuksen pohjalta, koska kuvassa on 17 kristallia, ja jokaiselle kristallille haluttiin oma iskulauseensa.

Iskulauseiden muodostaminen oli helppoa, koska lauseiden tarkoituksena oli liittyä sellaisiin asioihin, joihin hoitaja pystyy itse omilla toimenpiteillään ja ratkaisuillaan vaikuttamaan. Teoriasta jaoteltiin karkeasti kaksi suurempaa kokonaisuutta: toinen kokonaisuuksista oli oman jaksamisen ylläpitäminen työssä / työpaikalla ja toinen oli oman jaksamisen ylläpitäminen vapaa-aikana.

Julisteeseen tulevat lauseet jaettiin näiden kokonaisuuksien kesken taulukon 1 mukaisesti:

Elämälläsi on tarkoitus	Työlläsi on tarkoitus
Muista liikkua ja syödä terveellisesti	Voimaannu työyhteisössäsi
Lepää ja harrasta, älä ohjelmoi liikaa	Harjoittele stressinhallintaa
Nuku riittävästi	Aseta tavoitteita työllesi
Huolehdi itsestäsi	Sovita koti ja työ
Ole avoin	Ole joustava, muista kuitenkin rajasi
Ole myönteinen	Iloitse työstäsi
Tunnista voimavarasi	Tunnista taitosi ja ylläpidä niitä.
Pidä huolta kokonaisyhyvinvoinnistasasi	

Taulukko 1. Tuotteen iskulauseet.

Kaaviosta 1 käy ilmi, että vasemmalla puolella olevat lauseet käsittelevät työntekijän vapaa-aikaan ja omaan henkilökohtaiseen elämään liittyviä aiheita, ja nämä lauseet sijoitettiin tuotteessa kristallikruunun vasemmalle puolelle. Oikealla puolella olevat lauseet liittyvät puolestaan työhön ja työpaikkaan, ja nämä lauseet jaoteltiin kristallikruunun toiselle puolelle. Alimmaisena tasona ja keskellä julistetta on lause ”Pidä huolta kokonaisyhyvinvoinnistasasi”, koska sitä ei voitu yksiselitteisesti luokitella kumpaankaan ryhmään, vaan kaikki työhyvinvoinnin osakokonaisuudet kiteytyvät kokonaisyhyvinvointiin ja se on kaiken hyvinvoinnin perusta.

Lauseiden yhtymäkohtia teoriaan selventää puolestaan taulukko 2.

Julisteen iskulause	Iskulauseen yhtymäkohdat teoriaan
Elämälläsi on tarkoitus	Tämä iskulause pohjautuu Franklin (2002, 7-10, 90-92) teoriaan jaksamisesta ja selviytymisestä. Frankl on tässä teoriassaan pohtinut miksi toiset selviytyvät paremmin kuin toiset ja todennut että mikäli ihminen kokee elämällään olevan jokin tarkoitus, hän jaksaa paremmin ja selviää helpommin vaikeuksista.
Muista liikkua ja syödä terveellisesti	Aromaa ym. (2005, 77-78) ja Rauramo (2004, 51, 54-55) painottavat terveellisen ravinnon ja liikunnan merkitystä työ- ja toimintakyvyn ja työvireyden lähteenä.

Lepää ja harrasta, älä ohjelmoi liikaa	Vapaa-aika ja harrastukset ovat tärkeitä tekijöitä työmotivaation ja jaksamisen ylläpitämisessä (Huttunen ym., 2009, 24). Suositeltava vuorokausirytmä on olisi 8 tuntia työtä, 8 tuntia vapaa-aikaa ja 8 tuntia lepoa. (Rauramo, 2004, 53).
Nuku riittävästi	Unen aikana aivot latautuvat, ja riittävä uni on fyysisen hyvinvoinnin yksi perustekijöistä. Unen tarve on yksilöllistä, mutta jokaisen tulisi nukkua vähintään 6 tuntia unta vuorokaudessa. (Rauramo, 2004, 52). Väsymys alentaa myös mielialaa ja henkistä suorituskäkyä. (Martimo ym. 2010, 126-127).
Huolehdi itsestäsi	Työkyky on työntekijän tärkein pääoma työelämässä. (Ilmarinen, 2006, 59). Työn ei pitäisi kuitetenkaan olla pelkästään työntekijää kuluttavaa, vaan työn pitäisi tuottaa hyvää myös sen tekijälle. (Kuokkanen, 2004, 34). Omia voimavaroja voi lisätä panostamalla itsestään hoitamiseen ja huolehtimiseen. (Vilen ym., 2002, 334-338).
Ole avoin	Sairaanhoitajan työtehtävät ovat jatkuvassa muutoksessa. Sekä Kuokkanen (2005 b, 23) että Homan-Helenius ja Aho (2010, 17) painottavat että oman työn kehittämällä voidaan parantaa myös työhyvinvointia. Muutosvastaisuuden sijasta hoitajan tulisi ottaa muutokset avoimesti vastaan.
Ole myönteinen	Kuokkasen (2003, 9) mukaan myönteisyys on yksi voimaantumisen ilmentymismuoto. Seligmanin (2008, 22-23) teorian mukaan onnelliset ja optimistiset selviytyvät vastaantulevista ongelmista ja menetyksistä onnettomia paremmin.
Tunnista voimavarasi	Omien voimavarojen tunnistaminen ja niiden tarkkailu on tärkeä osa hyvinvointia. Liian kiihaassa tahdissa voimavarat kuluvat niin nopeasti, että voimat eivät ehdi palautua. Tärkeätä on oppia havainnoimaan, jos jollekin elämänalueelle on tärkeätä kohdistaa enemmän energiaa. (Hakanen ym., 2009, 27; Vilen ym., 2002, 334-338)
Työlläsi on tarkoitus	Työn merkityksellisyyden kokeminen on yksi keskeisimmistä sairaanhoitajan työmotivaatiota edistävästä tekijöistä. Motivoituneen työntekijän työpanos on hyvä ja työntekijä kokee työnsä mielekkääksi. (Huttunen ym., 2009 23-24; Gagné & Deci, 2005, 335).

Voimaannu työyhteisössäsi	Sisäinen voimantunne vapauttaa voimavaroja ja luovuutta. Voimaantunut työntekijä vaikuttaa positiivisella olemuksellaan koko työyhteisön ilmapiiriin. Voimaantuminen lähtee aina itsestä, mutta myös työympäristöllä on merkitystä voimaantumisprosessin mahdollistajana. (Kuokkanen, 2003, 9; Siitonen, 1999, 117-118, 142).
Harjoittele stressinhallintaa	Vilen kollegoineen (2002, 339) esittelee kolme erilaista stressinhallintakeinoja: ongelmakeskeisen -, tunnekeskeisen - ja oirekeskeisen stressinhallinnan, eri käyttötarkoituksiin.
Aseta tavoitteita työllesi	Epärealistiset työtavoitteet aiheuttavat kuormitusta. Oman työnsä ajoittainen jäsentäminen vaikuttaa suotuisasti työn hallintaan. (Paasivaara, 2009, 80-81). Itse asetettujen työtavoitteiden avulla voi vaikuttaa työnsä mielekkyyteen ja kuormittavuuteen. Omat tavoitteet voivat nostaa myös työmotivaatiota ja suoritustasoa. (Moilanen & Varis, 2001, 13-14).
Sovita koti ja työ	Erityisesti vuorotyö asettaa haasteita työn ja perhe-elämän ja muun vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Työn ja muun elämän välistä ristiriitaa voi keventää sosiaalisen tuen avulla sekä harjoittelemalla stressinhallintaa ja ajankäyttöä. (Suomala & Laine, 2007, 116-121).
Ole joustava, muista kuitenkin rajasi	Joustavuus on persoonan vahvuutta, joka ilmenee voimaantuneessa sairaanhoitajassa. (Kuokkanen, 2005 a, 29-32). Venyä ei kuitenkaan tarvitse liikaa, vaan hoitajan tulee kuunnella inhimillisiä rajojaan ja kunnioittaa niitä. (Hakanen ym., 2009, 27).
Iloitse työstäsi	Työhyvinvointi on kokemuksellinen asia ja jokaisen kokemukset ovat yksilöllisiä. Kokemuksista muodostuu koko työyhteisön vireystila ja ilmapiiri. Hyvinvoivassa työyhteisössä jokaisen työntekijän on mahdollista kokea onnistumista ja iloa omasta työstään. (Kuokkanen, 2004, 32).
Tunnista taitosi ja ylläpidä niitä.	Oman osaamisen ja taitojen tunnistaminen lisää työmotivaatiota. Erityisosaaminen voi olla esim. koulutuksen, työkokemuksen tai harrastusten kautta tullutta. Myös oman ammattitaidon kehittäminen lujittaa työmotivaatiota. (Huttunen ym., 2009, 24).

Pidä huolta kokonaisyhyvinvoinnista	Leskinen ja Hult (2010, 25, 29) painottavat, että kokonaisyhyvinvointi on pohja, jonka varaan myös työhyvinvointi rakentuu. Toimintasuunnitelma mielekkään tavoitteen saavuttamiseksi muodostuu niistä päivittäisistä pienistä valinnoista, teoista ja päätöksistä, joita jokainen tekee päivittäin.
-------------------------------------	--

Taulukko 2. Tuotteen iskulauseiden yhtymäkohdat teoreettiseen taustaan.

Kuten taulukosta käy ilmi, opinnäytetyön teoreettista taustaa pyrittiin hyödyntämään mahdollisimman laaja-alaisesti. Tietoa piti kuitenkin karsia, keskittyen olennaisimpiin seikkoihin, ja joita hoitaja itse pystyisi parhaiten hyödyntämään. Tekstiosuudet, joka valittiin julisteeseen täydentämään iskulauseita ilmenevät liitteestä 1 kokonaisuudessaan.

5 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli herättää sairaanhoitajissa ajatuksia ja saada heidät kiinnostumaan omasta työhyvinvoinnistaan. Opinnäytetyöprosessi lähti liikkeelle työhyvinvoinnin ja siihen liittyvien lähitermien määrittelemisestä. Käsitteiden määrittelyn jälkeen päästiin pureutumaan itse aiheeseen, eli sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Työn toimeksiantajia olivat Turun Yliopistollisen keskussairaalan keuhkosairauksien klinikka sekä Folkhälsanin Meltolan kuntoutusyksikkö.

Opinnäytetyön päätutkimuskysymyksenä oli, mitä työntekijä voi itse tehdä hyvinvointinsa parantamiseksi? Vastauksia etsittiin myös siihen, mistä työhyvinvointi muodostuu, sekä miksi toiset jaksavat työssä paremmin kuin toiset. Työhyvinvointiin, motivaatioon ja jaksamiseen liittyen oli tarjolla paljon lähdekirjallisuutta, joiden avulla pystyttiin vastaamaan tutkimuskysymyksiin. Saatavissa olevan tiedon määrä oli kuitenkin niin suuri, että rajauksia tiedon käsittelyssä piti tehdä melko runsaasti, jotta pystyttiin pitäytymään tutkimuskysymysten kannalta tärkeimpien aihepiirien ympärillä.

Hankalammaksi tiedonhaun kannalta osoittautui kysymys miksi toiset jaksavat työssä paremmin kuin toiset. Tähän kysymykseen oli löydettävissä lähinnä psykologian tieteen alueelta tietoa, kuten persoonallisuuserojen aiheuttama stressiherkkyys, työn tarkoituksen ymmärtäminen ja elämänmyönteinen asenne ongelmista selviämisen perustana. Lähteitä tämän aihealueen tiimoilta löytyi kuitenkin suhteellisen vähän, joten tämä olisi mielestäni yksi mahdollinen jatkotutkimusaihe. Aiheen tutkiminen voisi olla hedelmällistä niin sairaanhoitajien kuin muidenkin ammattikuntien työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Opinnäytetyöprosessi eteni joustavasti ja työn edetessä tukea oli saatavissa opinnäytetyön ohjaustapaamisista ja rakentavaa palautetta ja hyviä kehitysideoita saatiin toimeksiantajilta. Teoreettisen tiedon pohjalta syntyi opinnäytetyön tuote, eli juliste. Julisteen teko oli helppoa julisteeseen valittavien iskulauseiden osalta, koska työhyvinvoinnin teorian edetessä oli havaittavissa, että työhyvinvointi voidaan karkeasti jakaa kahteen eri yläkategoriaan. Toinen näistä kategorioista on itse työhön ja työpaikkaan liittyvä hyvinvointi ja toinen taas työntekijän omaan vapaa-aikaan ja henkilökohtaiseen elämään liittyvä hyvinvointi. Nämä yläkategoriat sisältävät useita eri osa-alueita, kuten luvussa 3 on selvitetty, ja yhdessä nämä osa-alueet ovat muodostamassa henkilön kokonaishyvinvointia. Julisteen iskulauseisiin ja niihin liittyvään lisäinformaatio-osuuksiin olen tyytyväinen, koska niistä onnistuttiin saamaan kattava läpileikkaus työhyvinvoinnista. Julisteen iskulauseita työntekijä voi käyttää muistilistana oman työhyvinvointinsa arvioinnissa ja suunnittelussa.

Haasteelliseksi puoleksi julisteen tekemisessä osoittautui julisteen visuaalisen ilmeen suunnittelu. Mikäli suunnitteluun olisi palkattu graafisen suunnittelun ammattilainen, olisi ulkoasusta saatu varmasti parempi. Tämä oli kuitenkin jo tiedossa kun tehtiin julisteen suunnitteluun liittyviä valintoja, ja tämä oli se asia, josta ensimmäisenä oltiin valmiita tinkimään – resurssit kun ovat aina rajalliset.

Työhyvinvointi aiheena on jokaisella ammattialalla erittäin ajankohtainen, mutta mielestäni erityisesti sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ja jaksamisen merkitystä ei voi enempää korostaa, koska työ on sekä henkisesti että fyysisesti rasittavaa ja erityisesti vuorotyönä tehtynä siihen liittyy paljon terveystorjuntariskejä. Työn edetessä aihe herätti ajatuksia myös potilashoidon näkökulmasta. Sairaanhoitaja on se henkilö, joka on eniten potilaan kanssa tekemisissä ja mikäli sairaanhoitaja ei itse ole kunnossa, on

muiden hoitaminen vaikeaa, jollei jopa mahdotonta. Aiheeseen liittyy olennaisesti myös potilasturvallisuus, koska esimerkiksi univajeen aiheuttama väsymys vaikuttaa tiedon käsittelyyn ja joissakin työtehtävissä inhimillinen virhearviointi tai erehdys voi olla kohtalokas. Potilasturvallisuus on aiheena kuitenkin omansa, eikä siihen ole tässä työssä keskitytty.

Yritysmaailmasta tähän työhön haluttiin nostaa mukavuusalue-näkökulma. Mukavuusalueelta pois pyrkiminen perustuu siihen, että nykyisten johtajuusoppien mukaan kaikki kasvu ja uusien innovaatioiden keksiminen tapahtuu epämukavuusalueella, työssä pitää olla haastetta ja hankalia asioita pitää tehdä vaikka niiden tekeminen tuntuisi epämukavalta. Sairaanhoidajan työnkuvaan kuuluu monenlaisten, vaikeidenkin hoitotoimenpiteiden toteuttaminen. Tämä toki kasvattaa hoitajan ammattitaitoa ja sopiva määrä haastetta lisää työmotivaatiota, kun taas liian rutiininomaiset tehtävät laskevat sitä. Jokaisella työntekijällä on kuitenkin erilaisia ammatillisia kiinnostuksen kohteita ja mukavuusalueella voitaisiin valjastaa käyttöön oikeat henkilöstöresurssit tunnistamalla työntekijöiden erityistaitoja ja kiinnostuksen kohteita. Tämä ei sairaanhoidajan ammatissa tietenkään ole aina mahdollista, mutta ainakin ajatuksena lähtökohtaisesti mielenkiintoinen.

Opinnäytetyöprosessi opetti minulle yhä enemmän aikataulutuksen tärkeyttä ja työni aihe on saanut minut pohtimaan työhyvinvoinnin ja jaksamisen merkitystä entistä laajemmin. Uskon, että opinnäytetyöstä on minulle hyötyä myös tulevaisuudessa työelämään siirtymisessä. Työhyvinvointi on tärkeää kaiken ikäisille sairaanhoitajille, ja työssä jaksamiseen kannattaa mielestäni kiinnittää huomiota jo ammatillisen uran alkuvaiheilla. Toivoisin, että opinnäytetyöstäni on hyötyä niin sairaanhoitajille kuin sairaanhoitoalan esimiestehtävissä työskenteleville. Opinnäytetyö on mielestäni hyödynnettävissä ainakin tietyin osin myös ammattirajojen yli, siitä voi olla hyötyä myös muilla aloilla toimiville.

Jokainen on vastuussa omasta itsestään ja omasta hyvinvoinnistaan, ja vaikka tämän työn painopiste oli hoitajan oman toiminnan edistämisessä, ei voida kuitenkaan väheksyä työolojen ja johtamisen sekä esimiestyön merkitystä työhyvinvoinnille. Kaikesta ei työntekijä itse pysty päättämään, ja myös työnantajilla on laillisesti määriteltyjä vastuita ja velvollisuuksia pitää huolta työntekijöistään.

LÄHTEET

- Aarva, P. (1991). *Terveysvalituksen kuvia ja mielikuvia. Tutkimus terveystilanteiden vastaanotosta*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Juvenes Print.
- Antti-Poika, M., Martimo, K-P. & Husman, K. (2003). *Työterveyshuolto*. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Aromaa, A., Huttunen, J., Koskinen, S. & Teperi, J. (toim.) (2005). *Suomalaisten terveys*. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Brusila, R. (2002). *Typografia: kieltä vai visuaalisuutta*. Porvoo: WSOY.
- Frankl, V.E. (2002). *Ihmisyiden rajalla*. Keuruu: Otava.
- Gagné, M. & Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 26 (4), 331–362.
- Hakanen, J., Ahola, K., Härmä, M., Kukkonen, R. & Sallinen, M. (2009). *Voiman lähteet Työn voimavarojen ABC*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heikkilä, A. (2006). Yhteisöllisyys työaika-autonomiata toteuttavissa työyksiköissä työntekijöiden kokemana. Pro Gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto, hoitotieteen laitos.
- Heponiemi, T., Sinervo, T., Räsänen, K., Vänskä, J., Halila, H. & Elovainio, M. (2008). Lääkäreiden ja sairaanhoitajien hyvinvointi ja terveys – laaja kohorttitutkimus - hankkeen loppuraportti. *Stakesin raportteja 35 / 2008*. Helsinki: Stakes.
- Hintsala, T., Hintsanen, M., Jokela, M., Pulkki-Råback, L. & Keltikangas-Järvinen, L. (2010). Divergent Influence and Different Type A Dimensions on Job Strain and Effort-Reward Imbalance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol 52 (1), 1-7.
- Holmlund, L. (2004). Miten tehdään hyvä posterit? *Sairaanhoitaja*, Vol 77 (9), 44.
- Homan-Helenius, P. & Aho, S. (2010). Henkilökunnan työssä voimaantumiseen yhteydessä olevat tekijät: kirjallisuuskatsaus. *Tutkiva hoitotyö*, Vol 8 (1), 12-19.
- Huttunen, A., Kvist, T. & Partanen, P. (2009). Sairaanhoitajien työmotivaatio ja siihen yhteydessä olevat tekijät. *Tutkiva Hoitotyö*, Vol 7 (2), 21-27.
- Huttunen, M. (2005). *Värit pintaa syvemmillä*. Helsinki: WSOY.
- Hämäläinen, P. (2005). *Ihmisen kokoinen työyhteisö, avaimia hyvään vuorovaikutukseen*. Hämeenlinna: Tammi.

Ilhan, M.N., Durukan, E., Taner, E., Maral, I. & Bumin, M.A. (2007). Burnout and its correlates among nursing staff: questionnaire survey. *Journal of Advanced Nursing*. Vol 61 (1), 100-106.

Ilmarinen, J. (2006). *Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan Unionissa*. Jyväskylä: Gummerus.

Inkinen, M. (2002). *Jokaisessa julkaisussa on mahdollisuus vielä vähän enempiin*. <http://www.valt.helsinki.fi/staff/mainkine/1suunn.pdf> (haettu 2.10.2010)

Kanste, O., Kyngäs, H., Lipponen, K., & Ukkola, L. (2008). Terveystenhoitohenkilöstön työhyvinvointi kunnallisessa perusterveydenhuollossa ja erikoissairaanhoidossa. *Hoitotiede*, Vol 20 (5), 278-288.

Kuokkanen, L. (2003). Hoitaja – jaksamisen ääri rajoilla vai valtaistunut voimapesä? *Sairaanhoitaja*, Vol 76 (12), 9-10.

Kuokkanen, L. (2004). Ajankohtainen työhyvinvointi. Hoitajien arvio omasta kunnostaan. *Sairaanhoitaja*, Vol 77 (8), 32-34.

Kuokkanen, L. (2005 a). Millainen on valtaistunut hoitaja? *Tutkiva hoitotyö*, Vol 3 (1), 29-34.

Kuokkanen, L. (2005 b). Sairaanhoitajan tehtävät ja osaaminen. Mitä viime vuosien suomalainen tutkimus kertoo? *Tutkiva hoitotyö*, Vol 3 (4), 18-24.

Leskinen, T. & Hult, H-M. (2010). *Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Kristallisoitua toimintasi. Saavuta tavoitteesi*. Helsinki: Tammi.

Loiri, P. & Juholin, E. (1998). *HUOM! Visuaalisen viestinnän käsikirja*. Jyväskylä: Inforviestintä.

Martimo, K.-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (2010). *Työstä terveyttä*. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Miettinen, J. (2008). Vuorotyö ja terveys. *Työterveyslääkäri*, Vol 26 (2), 113-116.

Moilanen, L. & Varis, L. (2001). *Omat tavoitteet työvireen tukena*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Multanen, L.; Bredenberg, K., Koskensalmi, S., Luttio, L. & Pahkin, K. (2009). *Parempi työyhteisö – avaimia kehittämiseen*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Nygren, P. (2009). Terveyttä ja hyvinvointia hoitotyön johtamisella. *Sairaanhoitaja*, Vol 82 (3), 20-22.

Otala, L. (2000). Oppimisen etu – kilpailukykyä muutoksessa. Porvoo: WSOY.

Paasivaara, L. (2009). *Työnsä kokoinen ihminen*. Hämeenlinna: Tammi.

Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A.-L., Ervasti, J., Huuhtanen, P., Kandolin, I., Kauppinen, K., Kauppinen, T., Ketola, R., Lindström, K., Manninen, P., Mikkola, J.,

- Reijula, K., Riala, R., Salminen, S., Toivanen, M. & Viluksela, M. (2006). *Työ ja terveys -haastattelututkimus v. 2006. Taulukkoraportti*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Perttula, J., Haataja, H. & Kautto, A. (2001). Miten huomaan olevani työuupunut? *Työ ja ihminen*, No. 3, 157-170.
- Pesonen, S. & Tarvainen, J. (2003). *Julkaisun tekeminen*. Porvoo: Docendo Finland Oy.
- Pietilä, N., Paavilainen E. & Laakso, H. (2003). Posteriesitykset ja niiden arviointi tieteellisessä kongressissa. *Hoitotiede*, Vol 15 (3), 144-151.
- Pirhonen, P. (2009). *No agenda club Elä väljästi*. Helsinki: Talentum Oy.
- Pitkänen, S. H. (2003). Posterin *PowerPointilla ja tulostus esim. Poster-ohjelmalla. Posterin tarkoitus*. Joensuun yliopisto, opetusteknologiakeskus. <http://www.joensuu.fi/opetusteknologiakeskus/palvelut/materiaalit/posteri/> (haettu 2.10.2010)
- Rauramo, P. (2004). *Työhyvinvoinnin portaat*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Sarmiento, T. P., Laschinger, H. K. S., Iwasiw, C. (2004). Nurse educator's workplace empowerment, burnout and job satisfaction: testing Kanter's theory. *Journal of Advanced Nursing*, Vol 46 (2), 134-143.
- Seligman, M. E. P. (2008). *Aito onnellisuus*. Suom. Lång, M. Jyväskylä: Gummerus Oy.
- Siitonen, J. (1999). *Voimaantumisteorian perusteiden hahmotelma*. Acta Universitas Ouluensis E 37. Oulu: Oulu University Press.
- Siitonen, J., Repola, H. & Robinson, H. (2002). *Havahtuminen työhyvinvoinnin mahdollistamiseen. Empowerment –kulttuuri työhyvinvoinnin edistämässä. Tutkimushankkeen tulosten esittelyä. 2. korjattu painos. Työtieteen laboratorion hankeraportteja No. 16*. Oulu: Oulun Yliopisto.
- Suomala, T. & Laine, M. (2007). Työn ja muun elämän yhteensovittaminen kolmivuorotyötä tekevillä hoitajilla. *Työ ja ihminen* 21 (2), 116-128.
- Sydänmaanlakka, P. (2007). *Älykäs organisaatio*. Jyväskylä: Talentum Media Oy.
- Takanen, T. (2005). *Voimaantuva työyhteisö – miten luomme tulevaisuutta?* Keuruu: Otava
- Tepponen, H., Suominen, T. & Välimäki, M. (1998). Miten tehdään posterit? Ohjeita posterin suunnittelijalle. *Hoitotiede*, Vol 10. (4), 227-232.
- Toikkanen, R. (2003). *Tyylikäs julkaisu: painotyön ja verkkosivujen suunnittelu ja toteutus*. Helsinki: Edita.
- Torkkola, S. (2004). *Johdanto terveystieteen viestintään*.

http://www.uta.fi/jour/opiskelu/Torkkola_Johdanto_terveysviestintaan.pdf (haettu 9.9.2010)

Työ- ja elinkeinoministeriö (2008). *Sairaanhoitaja*.
<http://www.ammattinetti.fi/web/guest/ammattit> (haettu 8.5.2010).

Työterveyslaitos. (2009). *Työn imu*.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/ (haettu 21.9.2010)

Unkila, R., Bergroth, U., Talonen, K., Mattila, E., Hiidenhovi, H., Julin, A-M., Kuronen, M., Salmela, L., Tuomisto, E., Ruoranen, R., Heino, H., Thomassen, A-M., Kaihlaniemi-Liukko, K. & Kotiniitty T. (2008). Uudet työvuorot, parempi työhyvinvointi. *Pirkanmaan sairaanhoitopiirin julkaisuja 5/2008*. Tampere: Tampereen yliopistollinen sairaala.

Utriainen, K. & Kyngäs, H. (2008). Hoitajien työhyvinvointi. *Hoitotiede*, Vol 20 (1), 36-47.

Utriainen, K., Kyngäs, H. & Nikkilä, J. (2010). Ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointi suomalaisissa sairaalaorganisaatioissa. *Tutkiva hoitotyö*, Vol 8. (1), 36-42.

Vahtera, J., Kivimäki, M. & Virtanen, P. (toim.) (2002). *Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vilen, M.; Leppämäki, P. & Ekström, L. (2002). *Vuorovaikutuksellinen tukeminen sosiaali- ja terveysalalla*. Jyväskylä: WSOY.

Weinberg, A. & Creed, F. (2000). Stress and psychiatric disorder in healthcare professionals and hospital staff. *The Lancet* Vol 355, 533-537.

Yleisradio. *EK: Eläkeiän nosto välttämätöntä*.
http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2010/08/ek_elakeian_nosto_valttamatonta_1917150.html?origin=rss (haettu 20.8.2010).