



HOITOTYÖN UUTISET



TEEMANA TYÖHYVINVOINTI

SISÄLLYS

Pääkirjoitus Virpi Ojala	3
Kliinisen hoitotyön asiantuntijat esittäytyvät Kliiniset asiantuntijat	5
Työyhteisöohjelman tavoitteena on lisätä henkilöstön hyvinvointia! Elina Rautanen	8
Ajatuksii siit mite työhyvinvointi liittyy potilasturvallisuutee Anna-Kaisa Kautto	10
Työturvallisuuteen panostamalla tuemme työhyvinvointia Sanna Kuhlman	12
Työnohjaus on avain työhyvinvoinnin edistämiseen Katri Mannermaa	14
Vinkkejä työhyvinvoinnin edistämisestä Satasairaalan henkilökunnalta Eri henkilöt	17
Työhyvinvointikortti © – ajatuksia työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä Hanna-Mari Bragge	18
Työssä jaksamisen lähteet Elisa Lahdensuo ja Johanna Käsnänen	20
Voiko potilastyötekevä palautua työpäivän aikana? Johanna Vähäkainu	22
Miten edistan työhyvinvointiani? Katriina Randell	25
Inhimillisesti kestävä työ Satakunnan hyvinvointialueella Satu Helenius	27
Hoitotyöntekijöiden alaraajaterveyteen kohdistuva interventiotutkimus on alkamassa Minna Stolt	30
Vinkkejä työhyvinvoinnin edistämisestä Satasairaalan henkilökunnalta Eri henkilöt	32

Kannen kuva: Ylävitokset teholla: Kuvassa vasemmalta oikealle lueteltuna: teho-osaston sairaanhoitajat Essi Peltonen ja Anne-Mari Kurppa, fysioterapeutti Eerika Rinkinen ja sairaanhoitaja Karim Bedretdin.

Kuva: Virpi Ojala



PÄÄKIRJOITUS



VIRPI OJALA

Kliinisen hoitotyön asiantuntija
akuuttialue

Päivitetty ulkoasu

Hoitotyön uutiset on nyt päivitetty ulkoasultaan ja toimituskuntakin on hieman kokenut muutoksia: meitä kliinisen hoitotyön asiantuntijoita on tullut alkuvuodesta mukaan neljä uutta henkilöä. Meistä vielä esittelyä tarkemmin seuraavassa kirjoituksessa.

Lehden sisältö on pysynyt samana vaikka ulkoasu onkin muuttunut: edelleen näiltä sivuilta voit lukea ajankohtaisia juttuja hoitotyöstä ja siihen liittyvistä asioista alansa asiantuntijoiden kirjoittamana.

Teemana työhyvinvointi

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työhyvinvointi koostuu varsinaisen työn lisäksi työn mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista.

Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat motivoiva työ, työntekijöiden ammattitaito, toimiva johtaminen ja työyhteisön hyvä ilmapiiri.

Työhyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus työssä jaksamiseen. Hoitotyössä kiire tuntuu olevan läsnä jatkuvasti ja moninaiset haasteet kuuluvat työvuoroon.



Kuormittumisesta johtuva stressi ja työuupumus ovat riskinä, jollei työhyvinvointiin kiinnitetä riittävästi huomiota. Kuormittavassa tilanteessa tulisi olla saatavilla tukea ja työhyvinvointia lisääviä keinoja.

Työhyvinvointi on yhteinen asia ja sen edistäminen kuuluu meille jokaiselle työyhteisön jäsenelle, niin työnantajalle kuin työntekijällekkin.

Meistä jokainen pystyy itse vaikuttamaan työkykyynsä ja työhyvinvointiinsa.

Tässä lehdessä perehdymme asiaan tarkemmin.

Lisätietoa löydät myös Työterveyslaitoksen nettisivuilta: www.thl.fi

Työhyvinvoinnin edistämistä parhaimmillaan.

Oikein hyvää alkanutta syksyä!

Terveisin Virpi



*Teho-osaston hoitajia viettämässä tykypäivää Kokemäenjoella syyskuussa 2015
Kuva: Virpi Ojala*

KLIINISEN HOITOTYÖN ASiantuntijat esittäytyvät



MINNA



PÄIVI



MATILDA



TAIJA-TUULIA



SOHVI



HANNA-MARI



VIRPI

Minna Mantere

Kuntoutuksen vastuuyksikkö

Työskentelen 50% fysio/lymfaterapeutina kuntoutuspoliklinikalla, pääosin teen töitä rintasyöpäkuntoutujien kanssa. Asiantuntijan työssäni haen näyttöön perustuvaa tietoa fysioterapiasta (COPD loppuillaan ja AVH-potilaiden akuutti ja subakuutti alkamassa) ja näytön perusteella kehitämme käytännön työtä.

Vinkkini työkyvyn ylläpitoon: tee vapaalla jotain mieluista.

Päivi Lönnberg

Konservatiivinen klinikkaryhmä

Olen Päivi Lönnberg ja työskentelen Sydänyksikössä sairaanhoitajana. Olen toiminut myös erilaisissa kehittämisprojekteissa, mm. olen ollut kehittämässä potilaiden, ammattilaisten ja kansalaisten hyödynnettäväksi hoito-ohjeet.fi-sivustoa.

Kliinisen hoitotyön asiantuntijana olen ollut konservatiivisen klinikkaryhmän vastuualueella vuodesta 2021 alkaen. Asiantuntijatehtävissä olen mukana kehittämässä hoitotyön kirjaamista sekä kivun arviointia, hoitoa ja kirjaamista kipuprevalenssien avulla.



Vinkkini työkyvyn ylläpitoon: Löydä omaa hyvinvointiasi ja työssäjaksamista tukevaa vapaa-ajan harrastusta ja tekemistä, vaikka musan kuuntelua, laulamista tai tanssimista.

Matilda Meusel

Operatiivinen klinikkaryhmä

Työskentelen Satasairaalassa sairaanhoitajana kirurgian osastolla. Kliinisen hoitotyön asiantuntijana aloitin 4/2024, toimialueisiini kuuluvat kirurgian hoito-osastot ja poliklinikoita (silmätaudit, korva-nenä-kurkku, kirurgian poliklinikka Pori ja Rauma). Työni koostuu 50% sairaanhoitajan työstä ja 50% asiantuntijan työstä.

Vinkkini työkyvyn ylläpitoon: Keskity yhteen asiaan kerrallaan. Ulkoile päivittäin, mieluiten metsässä. Näe ystäviä ja perhettä tarpeeksi usein.

Taija-Tuulia Yli-Mattila

Psykiatrian toimialue

Työskentelen 50% työajastani psykiatrian toimialueen

kliinisenä asiantuntijana ja 50% nuorisopsykiatrian akuutihoidossa sairaanhoitajana sekä osastonhoitajan varahenkilönä. Löydät minut S-rakennuksesta, 0. kerroksesta, osastolta S0. Ota rohkeasti yhteyttä!

Vinkkini työkyvyn ylläpitoon: Muista pitää myös hauskaa ja rentoutua!

Sohvi Hienonen

Lasten, naisten ja synnytysten klinikkaryhmä

Toimialueisiini kliinisen hoitotyön asiantuntijana kuuluu Satasairaalan E-talo eli synnytykset ja naisten-taudit sekä lastenosastot ja – poliklinikat. Perustyössäni toimin kättilönä synnytyssalissa sekä synnytysten ja naistentautien osastolla. Kehittämistyötä olen aiemmin tehnyt hankkeessa Sata-alueen digipalveluiden parissa.

Vinkkini työkyvyn ylläpitoon: Mahdollisuuksien mukaan työmatkapyöräily/-kävely, sekä pyrkimys itselle sopivaan työaikaergonomiaan.



Hanna-Mari Bragge

Diagnostiset ja kliiniset tukipalvelut

Olen Hanna-Mari Bragge, koulutukseltani bioanalytiikko YAMK, kliininen asiantuntija. Työskentelen kl. kemian päivystävässä laboratoriossa. Yksikössäni ei ole aikaisemmin ollut kliinistä asiantuntijaa, joten kaikki on vielä uutta niin minulle kuin työyhteisölleni. Koen olevani parhaimmillani kehittämiseen liittyvissä tehtävissä sekä projektiluontoisessa työssä. Moikataan kun tavataan!

Vinkkini työkyvyn ylläpitoon on riittävä itsensä haastaminen. Tartu rohkeasti uusiin tehtäviin niin töissä kuin vapaa-ajalla!

Virpi Ojala

Akuutti toimialue

Työskentelen Satasairaalassa Teho ja tehovalvonnassa. Työkokemusta on myös ensihoidosta. Kehittämistyöstä minulla on kertynyt kokemusta Satasairaalan MET-ryhmän (sairaalan sisäinen akuuttiryhmä) perustamisesta.

Vinkkini työkyvyn ylläpitoon: Koirien kanssa metsälenkille.

Meitä kliinisiä asiantuntijoita työskentelee eri puolilla Satasairaalaa. Tuu rohkeesti moikkaamaan!



Kliiniset asiantuntijat

*Etualalla: Minna ja Matilda
Keskellä: Päivi, Hanna ja Sohvi
Ylärivissä: Taija-Tuulia ja Virpi*

Työyhteisöohjelman tavoitteena on lisätä henkilöstön hyvinvointia!



ELINA RAUTANEN

Henkilöstöasiantuntija, työhyvinvointi
Työyhteisöpalvelut

Työyhteisöohjelma rakentuu tieto- ja kokemuspohjalta

Vastaamme usein erilaisiin kyselyihin ja pohdimme, että mitä vaikutusta näillä vastauksilla on?

Organisaatiossamme on siis paljon olemassa olevaa työyhteisö- voimavaratietoa.

Päätimme työyhteisöpalveluissa yhdistää kaiken tämän tiedon ja ristiinarvioinnin ja kattavan analysoinnin kautta, lähdimme rakentamaan kokonaisvaltaista työyhteisöohjelmaa suppeamman yhden näkulman työhyvinvointiohjelman tilalle.

Data-analyysissä käytimme tietolähteitä monipuolisesti mm. Mitä kuuluu henkilöstökyselyyn, sairauspoissaolojen, työturvallisuuden, esihenkilötutkimuksen, koulutusten, varhaisen tuen keskustelujen ja korvaavan työn sekä ylitöiden ja lähtövaihtuvuuden tunnuslukuja.

Osana kokonaisuutta toteutimme myös henkilöstötuottavuuden tutkijan avulla avainhenkilöiden haastatteluja. Näissä haastateltavat kävivät läpi omia näkemyksiä ja kokemuksia henkilöstön johtamiseen ja



hyvinvointiin liittyvistä teemoista.

Näiden kahden kokonaisuuden eli tiedon ja haastattelujen pohjalta rakennamme työyhteisöohjelmaa, jossa on huomioitu inhimillinen, ihmislähtöinen johtaminen, mutta myöskin suunnitelmallinen ja tavoitteellinen työyhteisöjen johtamistyö ja sen merkitys henkilöstön hyvinvointiin.

Työyhteisöohjelmaan sisällytetään keskeiset hyvinvointia lisäävät toimintamallit. Näitä hyvinvointia lisääviä toimintamalleja ja ohjelmakokonaisuutta kouluttamalla saamme rakennettua hyvinvoivaa työyhteisöä ja saavutamme lisää hyviä työssäolopäiviä!

Tavoitteemme on saada ohjelma näkyväksi meidän kaikkien arkeen. Tämä ei tapahtu hetkessä, se vaatii aikaa ja kärsivällisyyttä, mutta nyt tiedämme kuitenkin suunnan. Se on eteenpäin!

Lisätietoa
elina.rautanen@sata.fi



*Tietämys toiminnaksi
Kuva: Idearäätäli Oy*

Ajatuksii siit mite tyähyvinvointi liittyy potilasturvallisuutee



ANNA-KAISA KAUTTO

Asiakas- ja potilasturvallisuusasiantuntija
Valvonta ja laatu

Millai mää ajattele tyähyvinvoinni omas pääs, ni sillai, et se o sellast, et tän töihi o kiva tul ja kiva takas kottiiki lähtee, ku o saanu jottain aikaseks. Ain pitää ol tyän tekemiseen liittävät perusasiat kunnos, kute resurssit, osaamiset, tilat ja tarvikkeet sekä tietty arvostus. Sit mä oo sitä miält, et henkilöstön, sun ja mun, tyähyvinvointi heijastuu iha suora hoido sekä palvelu laatu ja tyän tuloksii. Potilas hyätyy, ko meil o hyvä ol töis.

Luavuus ja innostumine o mahdollist sellases positiivises ja toisii arvostavas työilmapiiris. Hyvä mieli hyödyttää kaikkii osapuolii, koska se avartaa

huomiokyky ja mahdollistaa iha uudetki oivallukset. Tää auttaa huamaamaa paremmi hoidos tapahtuvii läheltä piti – tilanteit ja poikkeamii sekä sen myöt pystytää parantaa turvallisuut.

Yksittäise jotku työporuka virkistys- tai kehittämisiltapäivät o kans iha jees, mut kyl se sujuva ja turvalline työaarki sit kumminki o ratkaseva juttu, et millai me tyäs voidaa, ollaa ja hommii yhdes tehdää.

Yhteine aallopituus syntyy must hymyst, nyökkäyksest ja katsekontaktist, mutta toki ääntäki tarvitaa. Tervehtimine, palautteenanto, kiittämine ja tarvittaes myös anteeks´



pyytämine o tapoi, joil hyvä henki pidetää yl. Huamataa yhteisii tyänteo tähtihetkii ja kehumise paikkoi. Sanotaa niit äänee ja kirjoitetaa niit vaiks iha näkyvil Satase Kehu tai kiitä kaveria -sivul tai HaiPro-järjestelmä PosiPro – onnistumisilmotuksii.

Morjenstellaa, ko tavataa!



Morjenstaellaa!

Kuva: Anna-Kaisa Kautto

Työturvallisuuteen panostamalla tuemme työhyvinvointia



SANNA KUHLMAN

Työsuojeluvaltuutettu
Työyhteisöpalvelut

Riskien arviointi ei ole pelkästään lainsäädännöllinen velvoite, vaan se on keskeinen keino parantaa työntekijöiden työhyvinvointia. Kun työpaikan riskit tunnistetaan ja niihin puututaan, työolosuhteet paranevat ja työntekijöiden terveys sekä turvallisuus ovat paremmin turvattu. Esihenkilöiden kannattaa ottaa työntekijät mukaan riskien arviointiin, jotta arvokas tieto käytännön työstä ja siihen liittyvistä vaaroista ja riskeistä tulee parhaiten esiin. Osallistaminen vaikuttaa positiivisesti myös työntekijöiden jaksamiseen, motivaatioon ja tiedonkulkuun.

Lisäksi työntekijät voivat tuoda uusia ideoita ja havaintoja, jotka voivat edistää turvallisuuskulttuurin kehittämistä. Riskien hallinnan ja työhyvinvoinnin parantaminen ei ole vain velvoite, vaan myös kilpailuetu.

Turvallisessa ja terveellisessä työympäristössä työntekijät sairastuvat harvemmin, mikä vähentää poissaolojen määrää. Ensinnäkin se auttaa vähentämään tapaturmia ja työperäisiä sairauksia, mikä parantaa työntekijöiden terveyttä. Tavoitteena on, että työntekijät voivat tuntea olonsa turvalliseksi ja saavat keskittyä työhönsä ilman liiallista stressiä



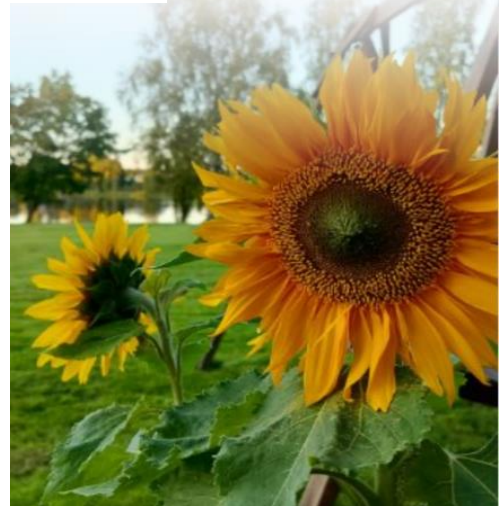
tai kuormitusta. Riskien arvioinnin kautta lisäksi tunnistetaan ja käsitellään myös sosiaaliset riskit, kuten vastuuton tai asiaton työkäyttäytyminen ja työyhteisön ristiriidat. Mikä parantaa työyhteisön ilmapiiriä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Työhyvinvointi ja työturvallisuus kulkevat käsi kädessä, ja riskien arviointi on olennainen työkalu työpaikan hyvinvoinnin kehittämisessä. Systemaattinen ja jatkuva riskien arviointi auttaa tunnistamaan työpaikalla piilevät vaaratekijät, joiden poistaminen parantaa sekä fyysistä että henkistä työhyvinvointia. Kun riskien arviointi otetaan osaksi työpaikan arkea, voidaan rakentaa turvallisempi, terveellisempi ja viihtyisämpi työympäristö, jossa työntekijät viihtyvät ja voivat hyvin pitkällä aikavälillä. Jos työpaikalla esiintyy muutostilanteita, on syytä tehdä poikkeavan työn riskien arviointi, jotta tunnistetaan kriittisimmät poikkeustilanteen vaarat ja

kuormitustekijät. Samalla sovitaan hallintakeinot ja suojautuminen.

Työsuojeluvaltuutetun rooli riskien arvioinnissa on edustaa työntekijöitä ja varmistaa, että työpaikalla noudetaan työturvallisuutta koskevia säädöksiä ja ohjeita.

Työsuojeluvaltuutettu ei ole kuitenkaan vastuussa riskien arvioinnin tekemisestä, vaan hän toimii asiantuntijana yhteistyössä työnantajan ja muiden osapuolten kanssa. Lisäksi hän varmistaa, että riskien arviointi tehdään perusteellisesti ja että työnantaja ryhtyy tarvittaviin toimenpiteisiin riskien vähentämiseksi ja poistamiseksi.



*Auringonkukat
Kuva: Sanna Kuhlman*

Työnohjaus on avain työhyvinvoinnin edistämiseen



KATRI MANNERMAA

Työnohjaustyöryhmän sihteeri,
ratkaisukeskeinen työnohjaaja

Mikä muu voisi olla parempi paikka tarkastella omia toimintatapojaan ja ammatillisuuttaan kuin työnohjaus? Tuskin mikään, koska harvoin meillä on työssä aikaa pysähtyä pohtimaan ja jopa kyseenalaistamaan omia tapojamme toimia työssä. Työnohjaus on oman työn tutkimista, arviointia ja kehittämistä, joka tapahtuu koulutetun työnohjaajan avulla. Se on työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden yhdessä tulkitsemista ja jäsentämistä. Itse kuvaan työnohjauksen olevan ikään kuin ihmisen huoltamista samaan tapaan

kuin auton huolto. Jokaisella meistä tulisi olla huolto-ohjelma, joka sisältää välillä kevyempää huoltoa, missä työntekijä voi esihenkilönsä ja työkavereidensa kanssa peilata työssä onnistumista. Välillä tarvitaan suurempaa huoltoa, ja silloin työnohjaus on tärkeä keinoa peilata omaa ammatillisuuttaan, työtilannetta, tapojaan toimia ja oivaltaa itsestään uutta. Työnohjauksen avulla työntekijä voi kehittää toimintaansa sekä lisätä työhyvinvointiaan. Työnohjauksen ehdoton vahvuus on siinä, että kaikki oivallukset sekä muutokset lähtevät ohjattavasta itsestään. Usein prosessin jossain



vaiheessa keskusteluissa ilmenee ikäviäkin asioita, mutta nekin kuuluvat työelämään. Olennaisinta on, että koulutetun työnohjaajan avulla voidaan oppia jotain uutta itsestään ja muuttaa suhtautumistaan sellaisiin asioihin, mitkä kuormittavat itseä.

Työhyvinvointi määritellään useimmin työhön liittyvien fyysisten ja psyykkisten vaatimusten ja voimavarojen sekä työntekijän oman kehon ja mielen kunnon yhteensopivuudeksi.

Työhyvinvointi on työntekijän myönteinen kokemus siitä, että sekä työhön liittyvät voimavarat että hänen omat fyysiset ja psyykkiset voimavaransa riittävät tai ylittävät työn asettamat vaatimukset.

Työhyvinvointi ei siis ole työn tekemisen lähtökohta, vaan se on seurausta sujuvasta työstä ja työyhteisöstä sekä toimivasta esihenkilötyöstä.

Kun tarkastellaan sekä työnohjauksen että työhyvinvoinnin määritelmiä, voidaan tunnistaa niiden tiivis yhteys. Työnohjaus toimii

parhaimmillaan ohjattavalle peilinä työhyvinvoinnin maailmaan. Tarkoitan tällä sitä, että työntekijä itse on oman itsensä paras asiantuntija. Kukaan muu ei voi tuoda työhyvinvointia toiselle, vaan se tunne syntyy seurauksena kohtaamisista. Työnohjaus on siis väline ja yksi avain työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Tärkeä näkökulma on myös tunnistaa, millaisia työkavereita tai työntekijöitä olemme toisillemme. Moni voi voida huonosti työpaikalla, jos ei tunnista omaa tapaansa toimia toisten kanssa. Usein negatiivinen tunnelma leviää 4–5 kertaa herkemmin kuin positiivinen. Tämän vuoksi peilejä oman toiminnan arviointiin tarvitaan perinteisen kehityskeskustelun lisäksi. Työnohjaus on yksi peili lisää valikoimaan.

Jos työntekijä haluaa työnohjausta, siitä tulee sopia esihenkilön kanssa. Mielenterveys- ja päihdetyössä työnohjaus on lakisääteinen velvoite, mutta muuten sote- ja pelastuslalla lakisääteistä



velvoitetta työnohjaukselle ei ole, vaikka työmme sisältää paljon ihmissuhdekuormitusta. Tärkeätä on erotella myös erilaiset tavat ohjata. Usein lakisääteinen työnohjaus keskittyy potilastilanteiden tarkasteluun, mutta yhä useammin työnohjaus on työntekijän oman ammatillisuuden ja työntekijätaitojen tarkastelua.

työnohjauksen näkökulmasta on, että ”olenko sellainen työntekijä, jonka työkaverina halutaan olla?” Jos vastasit kyllä, nauti työstäsi, vaikka sitä voi olla ajoittain liikaa. Jos vastasit ei, työnohjaus voi olla yksi väline tarkastella omaa toimintaansa. Muitakin peilejä on olemassa, tärkeintä on siis halu kehittyä. Kehittyminen lisää työhyvinvointiamme!



Keskeinen kysymys sekä työhyvinvoinnin että

*Kukkaketo
Kuva: Virpi Ojala*

Vinkkejä työkyvyn ylläpitoon Satasairaalan henkilöstöltä

Lyhennetty työaika, ei yövuoroja... ikä ja työvuodet painaa.

Riittävä lepo ja uni, lenkkeily.

Rapsutan koiraa.

-Minä myös ja lenkkeilen hänen kanssaan.

Liikunta, uni, tauot.

"51 v"

Lyhennetty työaika, 1 vp lisää viikossa. Työasiat jätetään töihin, oman rajallisuuden ymmärtäminen myös työssä.

"30 v"

- ★ Nukun riittävästi
- ★ Syön monipuolisesti
- ★ Harrastan liikuntaa
- ★ Pidän huolta vapaa-ajasta

Pyöräilen, tanssin, herkuttelen, nauran.

"45 v"

Harrastan itselle mieluisia asioita (liikunta, kulttuuri, laiskottelu jne.)

"54 v"

Päiväunet, saunon, käyn rantasaunalla ja uimassa. Soitan pianoa.

Lyhyempi työaika, perhe, liikunta, uni, lukeminen, ystävät, työ jää töihin.

"58 v"

Työpaikan ovi kun menee kiinni → työasiat jää oven taakse.

Jätän työasiat töihin. + sienestys, neulonta yms.

"29 v."

Liikunta vapaa-ajalla, Työt työajalla.

"63 v"

Työasiat jää töihin. Ystävät, liikunta, käsityöt.

"63v"

Tauot, työtehtävien priorisointi, vapaa-ajan merkitys (ulkoilu, rauhoittuminen, työasiat jäävät töihin).

Liikun luonnossa, pyöräilen, melon, nukun riittävästi, syön terveellisesti, käyn teatterissa, näen ystäviä.

"51 v"

Syön paljon suklaata (kaikkia asioita tehdään yleisen hyvinvoinnin vuoksi).

"54 v + 55 v"

Puuhaastelu lasten kanssa – todellista vastapainoa työlle.

Vapaa-ajalla oma rauhoittumisen aika.

"34 v"

Harrastukset.

Ystävien näkeminen, harrastukset, ulkoilu/liikunta, kivojen juttujen buukkaaminen kalenteriin 😊

"-25 v."

Kuntosali ja metsässä liikkuminen.

"47v"

Uni, taukojen pitäminen, työtaakan jakaminen.

"34 + 54 v."

Hengellinen elämä.

"58 v."

Lastenlapset, ystävät, ulkoilu...

"58 v"



TYÖHYVINVOINTIKORTTI © – AJATUKSIA TYÖHYVINVOINNISTA JA SEN EDISTÄMISESTÄ



HANNA-MARI BRAGGE

Kliininen asiantuntija,
Diagnostiset- ja kliiniset tukipalvelut

Työhyvinvointi on sana, jonka kuuleminen tuo ehkä mieleen yksittäiset tykypäivät, työporukan pikkujoulut, liikuntasetelit tai kuminauhajumpan keskellä työpäivää. Näitä toimintoja varten on pieni porukka, joka järjestää ja ylläpitää työhyvinvointia. Kuulostaako tutulta?

Todellisuudessa, työnantajalla ja esihenkilöillä on päävastuu työhyvinvoinnista. Heidän velvollisuuksiin oikeudenmukaisen ja tasapuolisen johtamisen kautta kuuluu tarjota tuki, riittävät haasteet ja mahdollisuus kehittyä työssä. Työhyvinvointi terminä tarkoittaa turvallista,

terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu huolehtia perustekijöistä, joilla turvallinen, terveellinen ja tuottava työ toteutetaan. Työhyvinvointi voi näkyä esimerkiksi työtyytyväisyytenä, vetovoimaisena työyhteisönä, vähäisinä sairaspöissaoloina ja tyytyväisinä asiakkaina. Hyvä johtamisen kokonaisuus saa aikaan sekä työhyvinvointia että tuloksellisuutta.

Työhyvinvointi ei kuitenkaan ole pelkästään esihenkilöiden käsissä. Jokainen työyhteisön jäsen voi vaikuttaa omaan

työhyvinvointiin ja sen kokemiseen. Tärkeitä tekijöitä yksilön kokemassa työhyvinvoinnissa on itsensä johtamisen taidot, oman osaamisen kehittäminen ja vuorovaikutustaidot. Itsensä johtamiseen tarvitaan kykyä tunnistaa omat taidot ja kehityskohteet. Lisäksi tarvitaan myös luottamusta omaan ammattitaitoon ja motivaatiota tavoitteiden saavuttamiseksi. Vuorovaikutustaidot puolestaan korostuvat monissa tilanteissa ja työpisteissä. Sanotaanko aamulla huomenta, kiitetäänkö kollegoita hyvästä palaverista, kysytäänkö kuulumisia loman jälkeen? Yhdessä tekemisen tunne ja työn sujuminen tiiminä lisää sitoutumista työyhteisöön, vahvistaa luottamusta ja edistää osaamisen jakamista. Yhteiset aktiviteetit työajan ulkopuolella puolestaan avartavat työroolien kautta muodostunutta mielikuvaa työkavereista.

Työhyvinvointia käsitellään monesta eri näkökulmasta Työhyvinvointikortti©-koulutuksessa, jonka kävin marraskuussa 2023. Koulutuksen sisällöstä vastaa Työturvallisuuskeskus TTK. Koulutus sopii erityisen hyvin esihenkilöille, mutta myös kaikille muille työhyvinvoinnista kiinnostuneille. Koulutuksen aikana heräsi paljon uusia ajatuksia mitä minä voisin itse tehdä oman työhyvinvointini eteen, miten meidän työyhteisössä käytetään olemassa olevia voimavaroja ja voidaanko meillä kehittää työtämme ja toimintatapojamme paremmiksi työhyvinvoinnin lisäämiseksi?



*Työhyvinvointikortti
Kuva: Työturvallisuuskeskus*

Työssä jaksamisen lähteet



ELISA



JOHANNA

ELISA LAHDENSUO ja JOHANNA KÄSNÄNEN

Työterveyspsykologit
Länsirannikon Työterveys Oy

Työntekijän keinot ja työterveyshuollon tuki

Työssä jaksamiseen voit vaikuttaa työssä ja vapaalla. Ota puheeksi työn sujumisen ja työssä jaksamisen pulmat esihenkilön kanssa. Voit myös ehdottaa ratkaisuja. Onnistumisista iloitseminen ruokkii jaksamista ja työtä kannattaa tauottaa mahdollisuuksien mukaan. Vapaa-ajalla hyvinvointia edistävät arkiset puuhat, itselle tärkeiden ihmisten seura, kiinnostava tekeminen, mielekäs liikkuminen, rentoutuminen ja unen turvaaminen.

Työterveyshuolto neuvoo kuormittavien asioiden rajaamisessa ja voimavarojen vahvistamisessa, tukee terveellisiä elintapoja, kannustaa työntekijän ja työnantajan välistä keskustelua.

Työterveysneuvottelussa työntekijä, esihenkilö ja työterveystiimi voivat miettiä työjärjestelyitä ja muita jaksamista tukevia keinoja, kun työkyky on koetuksella.

Työyhteisön keinot ja työterveyshuollon tuki

Sujuva työ ja toimiva vuorovaikutus edistävät työssä



jaksamista. Olennaista on yhteinen työstä keskustelu ja työolojen kehittäminen: työn tavoitteiden ja vastuun rajojen määrittely, sopiva työmäärä sekä mahdollisuudet vaikuttaa työhön, oppia ja kehittyä, saada tukea ja arvostusta. Johdonmukainen esihenkilötyö ja päätöksenteko mahdollistavat työn sujumista ja yhteistyötä.

Toimivassakin työyhteisössä voi ilmetä yhteistyön haasteita kuten ristiriitoja tai epäasiallista kohtelua. Kun niihin tartutaan varhain, kertyy työyhteisöön osaamista ratkaisujen

löytämisestä, eivätkä ongelmat pitkitty heikentäen työssä jaksamista.

Työterveyshuolto on työpaikkojen apuna yhteistyön ja johtamisen kehittämisessä ja työn muutostilanteissa. Keinoina ovat ohjaus ja neuvonta, työpajatyöskentely, koulutus, kehittämisprosessit sekä haastavien työyhteisötilanteiden kartoitus ja tuki ratkaisujen löytämiseen.



*Joutsen
Kuva: Virpi Ojala*

Voiko potilastyötätekevä palautua työpäivän aikana?



JOHANNA VÄHÄKAINU

Sairaanhoitaja, Yhteiskuntatieteiden maisteri,
Työnohjaaja (STORY)

Perinteisesti ajatellaan, että palautuminen tapahtuu lomalla, vapaapäivinä ja työpäivän jälkeen. Vapaapäivät kuluvat usein todella nopeasti ja lomaankin on usein pitkä aika. Kuteinkin hyvinvoinnin kannalta tärkeää on myös tarkastella sitä, millaista arkea itse kukin viettää. Viime aikoina on lisäksi alettu puhua myös työpäivänaikana tapahtuvasta palautumisesta. Työpäivän aikana palautumiseksi on perinteisesti ajateltu ruoka – ja kahvitaukoa, mutta myös muita taukomuotoja on tullut mukaan periteisen ”lakisääteisen” taukomuotojen lisäksi. Tavallisemmin kirjallisuudessa puhutaan työpäivän aikana tapahtuvasta palautumisesta sekä mikrotauoista. Työpäivän aikana palautumiseen on tehty

asiantuntijoiden toimesta erilaisia hyviä malleja ja ohjeistuksia. Haasteena potilastyön kannalta niissä on kuitenkin pitkälti se, että ne soveltuvat melko huonosti hoitotyön tai muuta potilastyötä tekevän arkeen: taot pidetään työnohessa ja koko ajan pitää olla valmiudessa, jolloin usein tauko keskeytyy. Selvää on myös se, että sairaanhoitaja ei voi ruokatauolla lähteä kävelylle tai mennä ”ulos” syömään.

Yleisesti ottaenkin yhteiskunnan muutos ja kehitys on pysyvästi muuttanut työelämää. Työ usein jaetaan tietotyöhön ja suorittavaan työhön. Potilastyö on vähän molempien sekoitusta. Kirjallisuutta lukiessa tulikin todenneekin, että potilastyössä

kuormitustekijöitä on melko paljon. Työ voi olla fyysisesti kuormittavaa, mutta myös tietotyötä samaan aikaan. Hoitaja onkin usein melkoinen multitaskauksen ammattilainen, kun samaan aikaan pitää tehdä lääkelistaa, toteuttaa kiertomääräyksiä, viedä potilas WC:n ja mahdollisesti keskustella omaisen tai potilaan kanssa. Siinä mielessä palautuminen potilastyössä työpäivän aikana on itsessään haasteellista, ja voin todeta (muutakin työtä tehneenä), että aidan toisella puolella ruoho on kyllä vihreämpää. Toisaalta hoitotyössä on mahdollisuus siihen, että työt jäävät töihin (koska seuraava jatkaa), kunhan vaan mielen tasolla irrottautuu työstä.

Työluonteesta voisi siis sanoa, että taukojen pitämistä ei aina voi kellottaa tai suunnitella tietyn mittaisiksi, koska työ terveydenhuollossa on ominaispiirteiltään hyvinkin omanlaistaan, ja sisältää sekä tietotyön, että fyysisen työn erityisiä kuormitustekijöitä. Etenkin hoitajan työssä

multitaskaus on enemmän sääntö kuin poikkeus. Lisäksi työ usein vaatii jatkuvaa valmiutta, eikä taukoja kaikissa töissä voida aina automaattisesti pitää. Myös taukojen keskeytys on tyypillistä.

Voisiko sitten mikrotauot auttaa palauttamaan potilastyön tekijää? Mikrotauolla tarkoitetaan siis pieniä muutaman minuutin tai sekunnin kestäviä taukoja, kun hetkeksi irrottaa otteen työstä. Kun pohdin asiaa itse, ja kyselin kollegoilta pitävätkö he mikrotaukoja työssä, niin suurin osa koki juuri niin, että työssä tulee olla kokoajan valmiudessa. Mikrotauot ja palautuminen näyttävät eri tavalla potilastyössä.

Näkisininkin, että potilastyötä tekevä saattaa tiedostamattaan pitää paljonkin mikrotaukoja. Aina ei vaan tiedosta sitä itse. Mikrotauko voi olla hetki, kun käy juomassa lasin vettä, käy WC:ssä, käväisee parvekkeella tai juttelee jotakin kivaa työkaverien kanssa.



Tapahtui palautuminen miten vaan, pääasia on, että ihminen on palautunut myös arjessa. Listasin muutaman tavan mikrotauolle, jota olen havainnut potilastyössä urani aikana: huumori, hetkeksi työpisteeltä poistuminen, leuanvetonako kahvihuoneessa, vesilasin juominen sekä WC-tauko, yhteinen muusta kuin työstä keskustelu.

Haastaisin sinua pohtimaan:

Onko arjen palautuminen riittävää?

Miten teidän työyhteisössä näkyy mikrotaukojen pitäminen?

Lisätietoa:

Huotilainen Minna (2021),
Aivosi tarvitsevat taon.
Tuuma -kustannus.

Salonen Eveliina (2017).
Muutos ja tunteet
johtamisen ytimessä.
Alma Talent.

Työterveyslaitos:
Oppimateriaalit: Palaudu
aivotyössä – tietopankki:
Työssä palautuminen

Miten edistän työhyvinvointiani?



KATRIINA RANDELL

Kätilö

Synnytys- ja naistentautien osasto, synnytyssalit

Teen kätilön työtä synnytysten- ja naistentautien osastolla sekä synnytyssalissa. Työmme näillä osastoilla on päivystysluontoista ja ennalta arvaamatonta. Toteutan omaa työtäni kolmessa vuorossa. Kuten kaikki tiedämme, työ on haastavaa niin henkisesti kuin fyysisesti kuten myös muissa Satasairaalan toimipisteissä.

Ravitseminen, liikunta ja uni ovat minulle tärkeitä työhyvinvoinnin kannattajia. Millään näillä osa-alueilla en pyri perfektionismiin, mutta teen parhaani näiden pienten asioiden kanssa.

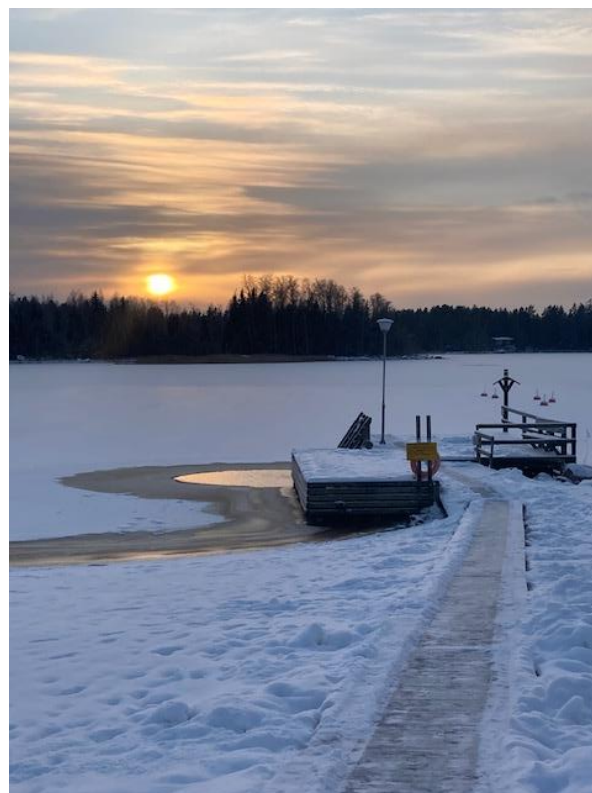
Ravitsemuksessa pyrin tasaisuuteen, kasvisten ja hedelmien käyttöön. Yövuorossa pidän tärkeänä syödä tasaisesti ja riittävästi, jotta jaksaa nukkua mahdollisimman hyvin. Liikuntaa harrastan joka viikko joustavalla tavalla hoitaen lihaskuntoa sekä ylläpitämällä anaerobista kuntoa, liikkuvuutta unohtamatta. Unta pyrin saamaan mahdollisimman hyvin. En kuitenkaan pyri kurinomaisesti 8 tuntiin kerrallaan, koska se ei ole realistista. Unta lisään päiväunilla ja joskus on mietittävä, onko tärkeämpää liikkua vai nukkua. Tällöin



kuulostelen mitä keholla on sanottavaa. Aamuvuorot eivät ole suosikkejani, koska uni saattaa jäädä hyvin riittämättömäksi, tämän vuoksi pyrin hyväksymään vähemmän määrän unta ennen näitä, mutta paikkaan sitä päiväunien ja liikunnan soveltamisella. Palautumista tuen avantouinnin sekä aikatauluttomalla vapaalla. Sosiaaliset suhteet antavat myös paljon vapaa-ajalla, mutta liikunta yksin omien ajatusten kanssa, koska se antaa myös lisää jaksamisen hedelmää.

Eniten työhyvinvointiani kannattelee kuitenkin mielenhallinta. Ajoittain työelämässä tulee aikoja, jolloin työ maistuu haastavammalta. Näissä hetkissä olen kysynyt itseltäni muutamia tärkeitä kysymyksiä. Haluanko vielä tehdä tätä työtä? Voisiko olla vaihtoehto vaihtaa työpaikkaa, toimenkuvaa, työaikaa?

Vastaus näihin ei aina löydy hetkessä, mutta palkitsee sitäkin suuremmin, kun vastaus jossain hetkessä tulee vastaan. Itse ruokin omaa osaamistani opiskelemalla ja osallistumalla koulutuksiin. Nämä voivat joskus olla aarrearkkuja tulevaisuuden työhyvinvointia kannattelemaan.



*Lempipuuhaani on avantouinti
lempipaikassani Laitakarissa*

Kuva: Katriina Randell

Inhimillisesti kestävä työ Satakunnan hyvinvointialueella



SATU HELENIUS

Projektisuunnittelija
Strategia ja järjestäminen

Hyvinvointia työstä ja työssä

Yhteisöllisyys ja hyvä työilmapiiri ovat erityisen tärkeitä henkilöstön hyvinvoinnin näkökulmasta. Sata-alueen työpaikoilla pyritään luomaan avoin, kannustava ja toisiaan tukeva ilmapiiri, jossa jokainen työntekijä tuntee itsensä

arvostetuksi. Johtaminen ja esimiestyö ovat avainasemassa tässä prosessissa. Hyvä esimies tukee työntekijöitään, kuuntelee heidän tarpeitaan, osallistuttaa ja tukee ratkaisujen löytämisessä. Henkilöstön omaa osuutta hyvinvoinnin kannattelemiseksi ei sovi unohtaa.



Esihenkilöiden vertaistyo-pajoissa istutaan saman pöydän äärelle, ja luodaan hyvinvointia tukevia toimintamalleja. Työpajoissa edistetään yhteistä johtamisen kehittämistä ja yhteistyötä. Johdon valmentaja Saara Tarumo Happy Company Oy:stä ohjaa valmennuskokonaisuutta.

Kuva: Satu Helenius



*Projektisuunnittelija Satu Helenius. Valmennuskokonaisuus etenee koko henkilöstön valmennuksista lähijohdon työpajoihin ja johdon työpajoihin. Johto on sitoutunut hankkeen tavoitteisiin
Kuva: Satu Helenius*

Hankkeen valmennuskokonaisuus tarjoaa henkilöstölle ja johdolle tukea kerättävien konkreettisten toimintamallien avulla. Valmennuskokonaisuus, työntekijätaitojen verkkokurssi, työyhteisöohjelman laatiminen sekä ketterät kokeilut ja hyvien käytäntöjen käyttöönotto luovat pohjaa tulevaisuuden ihmislähtöiselle johtamiselle tavoitteellisen johtamisen rinnalla.

KEVA:n työelämän kehittämisraha-hanke Inhimillisesti kestävä työ Satakunnan hyvinvointialueella on 2-vuotinen hanke.

Hankkeen aikana toteutettavat tuotokset jatkavat hankkeen henkilöstön hyvinvointia tukevia teemoja useita vuosia.

Hankkeeseen koottu henkilöstöraati ohjaa osaltaan hankkeen aikaisia toimia. Saamme hankkeelle tukea ja ohjausta yhteisen hyvinvoinnin kehittämisestä kiinnostuneilta henkilöstön edustajilta.



Kesäsafari 2024 jalkautui eri yksikköjen kutsumana. Kohtasimme ja kuulumme henkilöstöä. Yhteistä Sata-alueen kulttuurin muutokseen tarvitaan meitä kaikkia. Työsuojeluvaltuutetut opastivat yksiköissä safarilaisia. Kuvassa Elina Rautanen, henkilöstöasiantuntija (hyvinvointi) ja Satu Helenius lähdössä yksikköön. Kuva: Satu Helenius

Hyvinvointia tuottavat hyvinvoivat ihmiset. Hyvinvoinnin yhteinen kehittäminen ja ihmislähtöinen

johtaminen ovat Sata-alueen yksi peruspilareista, joka vaikuttaa suoraan sekä henkilöstön jaksamiseen että asiakkaiden kokemaan hyvinvointiin.

Tällaisella kulttuurilla luodaan työpaikka, jossa jokainen voi tehdä ylpeydellä työtään, kasvaa ammatillisesti ja tuntea itsensä arvostetuksi.



Kuvassa työsuojeluvaltuutettu Markus Kukko, Elina Rautanen ja Satu Helenius. Kuva: Satu Helenius

Hoitotyöntekijöiden alaraajaterveyteen kohdistuva interventiotutkimus on alkamassa



MINNA STOLT

TtT, professori (ma.), jalkaterapeutti (AMK)
Hoitotieteen laitos, Turun yliopisto, Satakunnan hyvinvointialue

Satasairaalassa alkaa Foot@Work -tutkimushanke, jonka tarkoituksena on edistää hoitotyöntekijöiden alaraajaterveyttä. Hanketta rahoittaa Työsuojelurahasto. Foot@Work -hanke koostuu kahdesta vaiheesta: intervention rakentaminen ja testaus. Interventio on rakennettu Moodle -alustalle ja sen sisältö on yhteiskehitetty kirurgian osastoilla työskentelevien hoitotyöntekijöiden kanssa. Interventio koostuu tiedollisesta ja toiminnallisista kokonaisuuksista. Intervention ydinajatus on välittää tietoa hoitotyöntekijöillemme alaraajaterveyden

merkityksestä ja itsehoidosta. Interventio koostuu teksti-, kuva- ja videomateriaaleista sekä toiminnallisista ohjatuista harjoitteista. Sen sisältämä tieto on laadittu huomioiden fyysisesti vaativa hoitotyön luonne ja siksi intervention sisältöalueet on jaettu ennen työvuoroa, työvuoron aikana ja työvuoron jälkeen kohdistuviin alaraajaterveyttä edistäviin keinoihin.

Syksyn aikana intervention testaus käynnistyy Satasairaalan operatiivisilla ja sisätautien osastoilla työskentelevien hoitotyöntekijöiden keskuudessa. Kyseisten osastojen hoitotyöntekijät

pääsevät käyttämään Foot@Work -interventiota ja vastaamaan eri aikoina toteutettuihin kyselyihin. Tutkimuksen tarkoituksena on testata intervention vaikutus hoitotyöntekijöidemme alaraajaterveyden omahoidon tiedontasoon ja alaraajaterveyteen sekä työhyvinvointiin. Mittaukset tehdään sähköisinä kyselyinä ennen interventiota, heti intervention jälkeen ja kuukausi, 6 kuukautta ja 12 kuukautta intervention päättymisen jälkeen.

Koko hankkeen tavoitteena on edistää hoitotyöntekijöiden alaraajaterveyttä. Onnistuessaan hanke tuottaa suomalaiseseen työelämään uuden alaraajaterveyttä edistävän intervention, jolla alaraajaterveyden ongelmia voidaan vähentää ja helpottaa. Interventiosta on mahdollista tulla yksi työkalu työterveyshuollon käyttöön.

Foot@Work



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Vinkkejä työkyvyn ylläpitoon Satasairaalan henkilöstöltä

Avoin ja auttavainen ilmapiiri.

"Biologinen ikä 32-v"

Liikunta- ja kulttuuriharrastukset.

"63 v"

Vapaa-ajalla...

Liikunnan harrastaminen säännöllisesti.

"Henkinen ikä 25-v"

- ★ Liikkuminen / ulkoilu
- ★ Ihanat työkamut

"46"

Ystävät ja läheisten verkosto.

"55 v"

- ★ Hyvä palautuminen vapaalla
- ★ Olen kiva kaikille → niin metsä vastaa kuin sinne huutaa

"-31 v"

Liiku, syö ja nuku riittävästi ja hyvin.

"48 v"

Työkaverit ja herkut

"44 v"

- ★ koulutukset (olis hyvä)
- ★ (kahvi) tauot
- ★ mukavat jutustelut työkamujen kanssa
- ★ liikunta, luonto + puutarhassa oleilu, matkustelu, hyvä ruoka

"ikä 60."

Uuden oppimisesta innostuminen.

"45 v"

Yritän pitää omasta kunnosta (psyyk. ja fyys.) huolta

"48 v"

Kahvitaukojen keskustelut ja herkut

"44 v"

- ★ nukkumalla riittävästi
- ★ irrottautumalla töistä vapaa-ajalla

"46 v."

- ★ Autan / tarjoan apua, toivon samoin tehtävän takaisin.
- ★ Huumori, hyväntuulisuus, kotiasiat jää kotiin.

"-38 v"

Koitan miettiä, että mitä tulee huoneeseen, kun tulen huoneeseen; iloa vai ahdistusta.

"48 v"

- ★ järkevä työvuorojen suunnittelu
- ★ avoin ilmapiiri, positiivinen työympäristö

"+ 40 v."

- ★ lenkkeilyllä
- ★ jättämällä työasiat töihin
- ★ keskittymällä työntekoon toisinaan esiintyvien negatiivisten asioiden sijaan

"31 v"

