

# VIRKISTYSPÄIVÄ JOKIVARREN RYHMÄKODIN HOITOHENKILÖKUNNALLE

Annika Huovinen  
Jaana Huovinen-Pirtinsola

Opinnäytetyö  
Toukokuu 2013

Hoitotyön koulutusohjelma  
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala



Tekijä(t) HUOVINEN, Annika HUOVINEN-PIRTINSOLA, Jaana	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 06.05.2013
	Sivumäärä 36	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus ( ) saakka	Verkkojulkaisulupa myönnetty ( X )
Työn nimi VIRKISTYSPÄIVÄ JOKIVARREN RYHMÄKODIN HOITOHENKILÖKUNNALLE		
Koulutusohjelma HOITOTYÖN KOULUTUSOHJELMA		
Työn ohjaaja(t) HÄYRYNEN, Teija MATILAINEN, Irmeli		
Toimeksiantaja(t) JYVÄSKYLÄN KAUPUNKI, JOKIVARREN RYHMÄKODIT 1-2 KRS		
Tiivistelmä  <p>Työhyvinvointiin liitetään työntekijän hyvinvointi, työyhteisön ilmapiiri, esimiestyö sekä johtaminen. Yhteiskunnan ja työyhteisöjen asettamat tavoitteet ja muutokset luovat suuria haasteita työntekijöille ja sen vuoksi on tärkeää saada tukea työhyvinvoinnin edistämiseen sekä toteuttamiseen.</p> <p>Hyvä ja toimiva työyhteisö mahdollistaa vanhustyössä luovuuden ja palkitsevuuden. Vaativa työ edellyttää hyvää ilmapiiriä, toimivaa yhteistyötä ja monipuolista osaamista työyhteisössä. Vanhustyö asettaa erinäisiä vaatimuksia hoitohenkilökunnalle. Työn pitkittynyt kuormittavuus voi heikentää yksilön työmotivaatiota mikä heijastuu työyhteisöön.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli toteuttaa hoitohenkilökunnalle työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä edistävä virkistymistapahtuman. Opinnäytetyömme tavoitteena oli hoitohenkilökunnan rentoutuminen, virkistäytyminen ja voimaantuminen.</p> <p>Työhyvinvointia edistävän virkistyspäivän vaikuttavuudesta ja toimivuudesta saimme tietoa keräämällä palautteen hoitohenkilökunnalta kirjallisessa muodossa. Vastauksista voidaan huomata, että virkistyspäivä oli ollut työhyvinvointia lisäävä, virkistävä ja voimaannuttava kokemus. Hoitohenkilökunnan mukaan virkistymispäiviä saisi olla enemmän, sillä päivä oli ollut yksilöä, sekä työyhteisöä yhdenmäävä kokemus.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Työhyvinvointi, työyhteisö, yhteisöllisyys, esimiestoiminta ja johtaminen, vanhustyö, virkistämistapahtuma		
Muut tiedot		

Author(s) LAST, First HUOVINEN, Annika HUOVINEN-PIRTINSOLA, Jaana	Type of publication Bachelor's Thesis	Date 06.05.2013
	Pages 36	Language Finnish
		Permission for web publication ( X )
Title Refreshment day to nursing staff of the group home of Jokivarsi		
Degree Programme Degree Programme in Nursing		
Tutor(s) HÄYRYNEN, Teija MATILAINEN, Irmeli		
Assigned by CITY OF JYVÄSKYLÄ, JOKIVARREN RYHMÄKODIT FLOORS 1 & 2		
<p>Abstract</p> <p>Well-being at work is often associated with employee wellness, atmosphere in working environment, leadership and management. Changes and goals set by society and work community creates challenges for employees and because of this it is important to get support for implementing and boosting well-being at workplace.</p> <p>Good and active work community makes possible to work creatively in geriatrics and gives a gratifying feeling. Handling demanding job needs good atmosphere, active collaboration and versatility in working community. Geriatrics sets a number of demands to the nursing staff. The prolonged stress of work can impair work motivation of an individual which reflects in work community.</p> <p>As a thesis, we implemented a well-being and community conducive recreational day event to nursing staff. The goal of our thesis was to give relaxation, invigorate and empower the nursing staff.</p> <p>We got the information about work well-being advancing recreational day's effectiveness and functionality by collecting feedback from nursing staff in literary form. From the responses can be noticed that the recreational day has been a work well-being boosting, invigorating and empowering experience. According the nursing staff there should be more recreational days, because the day had a integrating experience for individual and working environment.</p>		
Keywords Well-being at work, work environment, community, supervisor activities and leadership, geriatrics, recreational event		
Miscellaneous		

## SISÄLTÖ

1 JOHDANTO .....	2
2 TYÖHYVINVOINTI .....	4
2.1 Työhyvinvointi käsitteenä.....	4
2.2 Yksilön työhyvinvointi .....	5
2.3 Työyhteisön hyvinvointi .....	7
2.4 Esimiehen osallisuus ja johtaminen osatekijänä työhyvinvoinnissa .....	8
3 TYÖHYVINVOINTI SOSIAALI-JA TERVEYSALALLA .....	9
3.1 Työhyvinvointia edistävät tekijät sosiaali- ja terveysalalla .....	9
3.2 Työhyvinvointia kuormittavat tekijät sosiaali- ja terveysalalla .....	10
3.3 Vanhustyö ja sen vaatimukset hoitohenkilökunnalle .....	11
4 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT, TARKOITUS JA TAVOITE .....	12
5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS .....	13
5.1 Jokivarren ryhmäkodit 1-2 krs .....	13
5.2 Virkistyspäivän suunnittelu .....	14
5.3 Virkistyspäivän toteutus .....	19
5.4 Virkistyspäivän arviointi.....	21
6 POHDINTA.....	23
LÄHTEET .....	26
Liite 1 .....	30
Liite 2 .....	31
Liite 3 .....	32

## 1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on tällä hetkellä laajasti esillä oleva asia yksilön, yhteisöjen ja valtakunnan tasolla. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisun mukaan) Tavoitteena on pidentää työuria kolmella vuodella vuoteen 2020 mennessä, työhyvinvoinnin edistämisen keinoin. Työhyvinvointia tulee kehittää työntekijöiden ja johdon yhteistyönä, sillä hyvällä johtamisella on suuri merkitys ihmisten työssä jaksamiseen. Työntekijällä itsellään on suuri vastuu omasta työssä jaksamisesta ja ammatillisuuden kehittämisestä. (STM 2011.)

Aholan, Kivistön sekä Vartian (2006,90–91.) mukaan työhyvinvointi rakentuu työntekijöiden, esimiesten ja johdon jatkuvana yhteistyönä. Hyvä esimiesalassuhde, tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen johtaminen on merkittävimpiä taustatekijöitä hyvinvoinnille ja työkyvylle. Rauramon (2008, 145-146.) mukaan työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu jokaiselle työyhteisössä, mutta työyhteisöjen toimivuudesta ja työntekijöiden hyvinvoinnin edellytyksistä vastaa aina työnantaja.

Työhyvinvointia ja työssäjaksamista on tutkittu paljon viime vuosina. Työhyvinvointi nähdään useasti irrallisena osana työstä, joka on aiheuttanut sen, että työhyvinvoinnin edistäminen on jäänyt vähäiselle toteutukselle tai on jäänyt vain keskustelun tasolle niin yksilön kuin yhteisöjen keskuudessa ja työhyvinvoinnin suunnitelmat eivät tällöin siirry työhön asti toteutettavaksi. (Kaivola ym.2007,127.)

Sairaanhoitajien hyvinvointitutkimustulokset osoittavat, että hoitoalalla työhyvinvointiin on jatkossa panostettava enemmän. Tutkimuksessa työhyvinvointia lisääviksi tekijöiksi todettiin vaikutusmahdollisuus omaan työhön ja oikeudenmukaisuus. Tutkimuksessa todettiin työhyvinvointia kuormittavana tekijänä vanhustenhoitoala, joka koettiin raskaimpana niin psyykkisesti kuin fyysisesti työskennellä. Tutkimuksen mukaan vanhustenhoitoalalla tulee kiinnittää huomio työhyvinvointiin, työoloihin ja erityisesti työssä jaksamiseen. (Heponiemi ym.2008,3.)

Opinnäytetyöntekijöistä molemmat ovat työskennelleet vanhustenhoitoalalla ja muissa eri hoitotyön yksiköissä. Molemmilla heräsi mielenkiinto työhyvinvoinnista, sen edistävästä ja kuormittavista tekijöistä sekä niiden vaikutuksista yksilöön ja työyhteisöön ja siitä, miten toteutetaan työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä edistävä virkistystapahtuma henkilökunnalle.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

### 2.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin siten, että työ on mielekästä ja sujuvaa terveyttä edistävässä, turvallisessa sekä työuraa tukevassa työyhteisössä ja työympäristössä. (Työterveyslaitos 2012a). Utriainen, Ala-Mursula ja Virokangas määrittelevät työhyvinvointi käsitteen siten, että työhyvinvointi on terveellistä, turvallista ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä palkitsevaksi ja mielekkääksi ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa (Utriainen, Ala-Mursula & Virokangas 2011, 30).

Henkistä hyvinvointia on työssä tarkasteltu elämään onnellisuutena, tyytyväisyytenä, osallisuutena työhön, sisäisenä työmotivaationa ja työntekijän pätevyytenä, haasteiden myönteisenä kohtaamisena ja tavoitteiden asettamisena (Kanste, Lipponen, Kyngäs & Ukkola 2008, 279).

Työhyvinvointia voidaan määritellä yksilön että työyhteisön kautta. Tärkeäksi työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi koetaan keskusteleva työyhteisö. Työntekijä pystyy ja hänen tulee hahmottaa se, kuinka monin eri tavoin hän voi itse vaikuttaa työyhteisöön sekä hyvinvointiin ja kuinka hän voi itse sitä edistää. Työhyvinvoinnin edistämisen kannalta on keskeistä havaita työhyvinvoinnin yksilöllisyys, yhteisöllisyys ja kokonaisvaltaisuus. (Marjala 2009, 45.)

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työhyvinvointi koostuu useasta eri tekijästä: työntekijän terveydestä, työntekijän jaksamisesta, hyvästä työnhallinnasta, työilmapiiristä, johtamisesta ja työpaikan turvallisuudesta. Hyvinvoiva työyhteisö työskentelee tuottavasti ja osaavasti sekä työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä elämän hallintaa tukevaksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010.)

## 2.2 Yksilön työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työyhteisöön kuuluvien yksilöiden hyvinvointia. Työhyvinvointi koetaan yksilöllisesti ja siksi sen määrittäminen on hankalaa. Yksilön työhyvinvointia lisää mahdollisuus työniloihin sekä onnistumisiin työssä. (Ojala & Ahonen 2003, 19-20).

Työhyvinvointia voidaan tarkastella professori Juhani Ilmarisen kehittämän työkykyalomallin avulla. Talon perustana on terveys ja toimintakyky. Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys yhdessä muodostavat työkyvylle perustan. (Työterveyslaitos 2012b.)

Talon toisessa kerroksessa kuvataan ammatillinen osaaminen. Sen perustana ovat peruskoulutus ja ammatilliset tiedot sekä taidot. Osaamisen jatkuva päivittäminen on tärkeää, koska uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisen eri alueita syntyy koko ajan kaikilla toimialoilla. (Työterveyslaitos 2012b.)

Talon kolmannessa kerroksessa kuvataan asenteita, arvoja sekä motivaatiota. Tässä kerroksessa kohtaavat työelämän sekä muun elämän yhteensovittaminen. Omat asenteet työntekoon vaikuttavat merkittävästi itse työkykyyn. Kun yksilö kokee työn mielekkäänä ja sopivan haasteellisena, se vahvistaa työkykyä. Jos työ on pakollinen osa elämää eikä vastaa yksilön omia odotuksia, se heikentää yksilön työkykyä. (Työterveyslaitos 2012b.)

Talon neljännessä kerroksessa kuvataan työtä. Tämä kerros kuvaa konkreettisesti työpaikkaa, työtä, työoloja, työyhteisöä ja organisaatiota. Esimiestyö ja johtaminen ovat keskeinen osa tämän kerroksen toimintaa. Esimiehillä ja johtajilla on valta ja velvollisuus organisoida sekä kehittää työpaikan työtoimintaa. (Työterveyslaitos 2012b.)

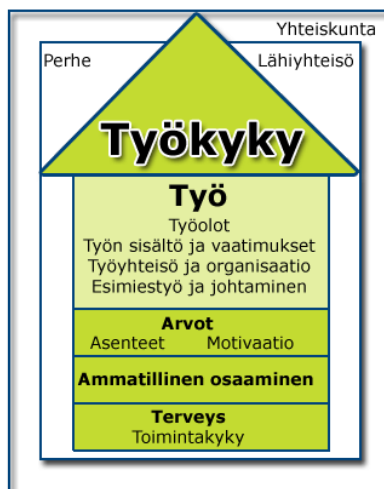
Työnantaja voi tukea yksilön voimavarojen kehittämistä monin eri tavoin. Työntekijä voi aktiivisesti osallistua oman työnsä ja työyhteisönsä hyvinvoinnin edistämiseen. Yksilön ja työyhteisön yhteistyö tuottaa parhaimman tuloksen. (Työterveyslaitos 2012b.)



Työterveyslaitoksen mukaan työkyky on ihmisen voimavarojen ja työn välistä yhteensopivuutta ja tasapainoa. Kun kaikki kerrokset tukevat toisiaan mahdollistaa se työkykytalon toiminnan ja pystyssä pysymisen. Neljäs kerros, työ, saattaa muuttua nopeasti eikä välttämättä ota riittävästi huomioon työntekijän edellytyksiä vastata muutoksiin ja haasteisiin. Usein raskaaksi kasvanut neljäs kerros painaa alempia kerroksia huonoin seurauksin. (Työterveyslaitos 2012b.)

Työkykytalon kaikkia kerroksia tulee kehittää jatkuvasti työelämän aikana. Päättävöitteena on kerrosten yhteensopivuuden turvaaminen yksilön ja työn muuttuessa. Työntekijä huolehtii itse omista voimavaroistaan ja työnantaja puolestaan vastaa työstä ja työoloista. (Työterveyslaitos 2012b.)

Työkykytaloa ympäröi perheen, sukulaisten sekä ystävien verkostot. Yhteiskunnan säännöt ja rakenteet vaikuttavat myös yksilön työkykyyn. Vastuu työkyvystä jakaantuukin yksilön, yrityksen sekä yhteiskunnan kesken. (Työterveyslaitos 2012b.)



KUVIO 1. Ilmarisen työkykytalo malli. (Työterveyslaitos 2012b.)

## 2.3 Työyhteisön hyvinvointi

Hyvinvointi, terveys ja turvallisuus ovat merkityksellisiä arvoja, joita toteutetaan jokaisella työpaikalla ja jokaisen työntekijän kohdalla. Työyhteisön toiminta ohjaa yhteinen käsitys hyvästä työpaikasta ja hyvin tehdystä työstä. Hyvä työpaikka on tuottava ja kannattava, sen saavuttamiseksi kuuluu työntekijöiden oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen kohtelu, yhteistoiminta, luottamus sekä työpaikan yhteisten arvojen noudattaminen. Hyvä johtaminen ja esimiestyö kuuluvat kiinteästi työyhteisön hyvinvoinnin ominaisuuksiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011,5.)

Työntekijän hyvinvoinnin lähtökohtana on turvallinen työyhteisö. Turvallisessa työyhteisössä kohtelu on kunnioittavaa ja asiallista kaikissa tilanteissa. Hyvinvoivassa työyhteisössä yksilö huomataan omana itsenään ja tuetaan yksilön vahvuuksia. Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijä voi keskittyä rauhassa tehtäviensä hoitamiseen kun ei tarvitse tuhlaata voimavarojaan suojautumiseen tai omien etujen puolustamiseen (Lundell 2008, 129).

Hyvinvoivassa työyhteisössä vallitsee avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri. Henkilöstö voi luottaa siihen, että esimies on oikeudenmukainen ja tasapuolinen alaisiaan kohtaan. Esimies puolustaa alaisiaan ja työntekijät saavat tukea esimieheltään myös epäonnistumisen hetkinä. (Lundell 2008, 129).

Työterveyslaitoksen mukaan hyvinvoivassa työyhteisössä tiedonkulku sekä vuorovaikutus toimivat avoimesti. Terveessä ja toimivassa työyhteisössä uskalletaan puhua ja yhteistyö sujuu. Hyvinvoivissa työyhteisöissä henkilöstö on vastuuntuntoista, motivoitunutta sekä yhteisö säilyttää joustavuutensa myös muutostilanteissa. (Työterveyslaitos 2012c).

Työ sekä työyhteisö haastavat nykymaailmassa työntekijää monella eri tavalla. Työntekijän tulee pitää yllä omaa työkykyä ja osaamistaan sekä kyetä lisääntyneen työn alla toimimaan eri verkostoissa. Työntekijän tulee myös sopeutua muuttuviin työtilanteisiin sekä sietää epätietoisuutta ja epävarmuutta työelämässään. (STM 2005.)

## 2.4 Esimiehen osallisuus ja johtaminen osatekijänä työhyvinvoinnissa

Johtamisella on merkittävä osuus ihmisen kykyyn ja haluun tehdä työtä. Haasteita johtamiselle luovat työympäristön monet eri muutokset ja työntekijöiden tarvitsema koulutus. Johtamisella on hyvin tärkeä rooli kehitettäessä työelämän laatua, työn tuottavuutta ja työhyvinvointia samanaikaisesti. (STM 2011).

Johtaminen luo perustan työyhteisön hyvinvoinnille. Hyvä johtaminen luo työyhteisöön hyvän ilmapiirin ja terveyttä edistävän toimintatavan. Hyvään esimiestyöhön kuuluu avoin keskustelu työntekijöiden kanssa huomioon ottaen työntekijöiden mielipiteet. (Juuti & Vuorela 2002, 18-19)

Uudenlainen johtajuus perustuu vuorovaikutukselle. Arjen keskustelut ovat johtajuuden ydintä. Jokaisella työntekijällä tulee olla mahdollisuus tuoda omat näkemyksensä yhteiseen keskusteluun. Nykypäivänä työ vaatii tekijältään monenlaista osaamista ja organisaatiot ovat monimutkaisempia kuin ennen, erilaisten näkökulmien välttämättömyys korostuu. Näin todeten, erilaisuus on energiaa. Enää ei riitä erilaisuuden hyväksyminen vaan erilaisuutta hyödynnetään. (Kaivola & Launila 2007, 40)

Johtamisella on erityisen iso merkitys henkisen hyvinvoinnin kannalta. Työnantaja huolehtii yhdenvertaisesta kohtelusta ja edistävää johdon sekä työntekijän välistä hyvää suhdetta. Työntekijät ovat myös vastuussa terveydestään ja esimerkiksi työolojen kehittamisestä. Yhteistyötaidoilla on suuri merkitys työhyvinvointiin. Työyhteisössä oleva ”Kumppanuus”-henki on työolojen kehittämisen avaintekijä. Johtamisen laatua parannetaan esimerkiksi vaikuttamalla koulutukseen ja opetukseen. Yleisesti hyvään johtamiseen kuuluvat turvallisuus, terveys ja hyvinvointi. Suurimpana johtamisen tavoitteena on parempi turvallisuusilmapiiri. Parempaan johtamiseen päästään yhteistyöllä ja saavuttamalla saumaton viestintä. (STM 2011).

Työterveyslaitoksen mukaan esimiehen tehtävä on huolehtia työyhteisön perusrakenteista, kuten yhteistyöstä, monipuolisesta osaamisesta sekä kannustavasta ilmapiiristä. Tärkeää on, että toiminnan tavoitteet ohjaavat työn teke-

mistä. Hyvään esimiestyöhön kuuluu läsnäolo sekä muun muassa säännölliset keskustelut työyhteisön sekä työntekijän kanssa. Hyvä työyhteisö kannustaa innovatiivisuuteen ja muutoksien toteuttamiseen onnistuneesti. Positiivisen kokemuksen taustalla on useimmiten yhdessä tehty kehittämistyö. Kaikissa työyhteisöissä syntyy ristiriitoja, mutta se on luonnollista. Tärkeää on ratkaista ristiriidat ajoissa, tämäkin on osa onnistunutta esimiestyötä. (Työterveyslaitos 2012d.)

### 3 TYÖHYVINVOINTI SOSIAALI-JA TERVEYSALALLA

#### 3.1 Työhyvinvointia edistävät tekijät sosiaali- ja terveysalalla

Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu jokaiselle työyhteisössä, mutta viime kädessä vastuu työntekijöiden hyvinvoinnin edellytyksistä ja työyhteisöjen toimivuudesta on aina työnantajalla. Sosiaali- ja terveysalalla edistäviä tekijöitä ovat muun muassa yksilön hyvä terveys ja suorituskky, ammattiosaaminen, työmotivaatio. Hyvä työilmapiiri ja oikeidenmukainen johtaminen on merkittävä taustatekijä työhyvinvoinnille. (Lehtonen 2007, 3-4; Ojala 2003, 14-17.)

Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, työaikoihin, työnkehittämiseen ja sen sisältöön edistää työhyvinvointia sekä parantaa koettua työnhallintaa sekä vähentää henkistä kuormittavuutta työssä. (Rauramo 2008,132.)

Työntekijän ammattitaito ja työnhallinta edistävät työhyvinvointia. Myös sukupuoli, iällä, terveydentilalla ja aiemmin hankkimallaan kokemuksella sekä elämäntilanteella on suuri merkitys työhyvinvoinnin edistämiseksi. Yhteistyökky ja muiden huomioonottamisen taito lisäävät myös työn hallintaa. (Työsuojelulla hyvinvointia ja tulosta 2006, 102.) Työn hallinta tarkoittaa, että työntekijällä on mahdollisuuksia ja valtaa vaikuttaa työhönsä, sen päätöksentekoon ja suunnitteluun. Työn mahdollinen kehittäminen koetaan lisäävän työn motivaatiota ja sitoutumista työhön. (Laaksonen, Niskanen & Ollila. 2012 242–243.)

Hyvin organisoitu työ on mielekästä ja sopivan haastavaa. Työssä tulee saada tukea esimieheltä ja työkavereilta sekä kokonaisuudessaan työyhteisöltä. Työssä täytyy olla myös mahdollisuus sekä jatko- ja täydennyskoulutukseen. (Työsuojelulla hyvinvointia ja tulosta 2006,102.) Työhyvinvointia voidaan edistää myös työnhallinnan lisäämisellä, työnohjauksella ja ryhmätoiminnalla. Lisääntyneellä vastuulla työntekijä saa itseluottamusta, mutta myös tunnustuksen saaminen omasta työstään ovat hoitohenkilökunnalle tärkeitä ja joka puolestaan lisää yksilön työmotivaatiota. (Laaksonen ym. 2012, 242–243)

Työssä jaksaminen on tärkeä tekijä sekä työntekijälle että työnantajalle. Työhyvinvoinnin vaikutus suoraan työn laatuun sekä tuottavuuteen on todettavissa, sillä jos työkyky heikentyy fyysisesti tai psyykkisesti tai molemmat yhdessä voidaan katsoa, että heikentyminen on menetys myös työyhteisölle ja yritykselle. (Lehtonen 2007, 3-4; Ojala 2003, 14–17; Rauramo 2008, 132)

### 3.2 Työhyvinvointia kuormittavat tekijät sosiaali- ja terveysalalla

Monissa organisaatioissa työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin ylläpito on yksi keskeisimmistä haasteista. Työelämän lisääntyneet vaatimukset, nopeat muutokset ja epävarmuus ovat muodostuneet todellisiksi hyvinvoinnin uhkatekijöiksi. Nopeasti uusiutuva teknologia, tiedon lisääntyminen, sosiaalisten taitojen korostuminen ja kansainvälistyminen haastavat työntekijät päivittämään tietojaan ja taitojaan.

Ajan riittämättömyydestä ja tekemättömistä töistä on tullut paineita yhä useammalle työntekijälle. Työsuhteeseen liittyvä turvattomuus esimerkkinä pätkätyöt tai jatkuva työntekijöiden vähäinen mitoitus työmäärään nähden on lisääntynyt merkittävästi ja on suuri haittatekijä hyvinvoinnille. Yksi merkittävimmistä haasteista tulevaisuudessa on edistää työntekijöiden motivaatiota ja työhön sitoutumista, jotta työntekijä jaksaa työssään mahdollisimman lähelle eläkeikää. (Hakanen 2004. 251; Rauramo 2008. 85; Hakola, Hublin, Härmä, Kando-lin, Laitinen & Sallinen. 2007, 63.)

Liiallinen työn kuormitus voi lisätä myös kielteisiä tunteita ja asenteita työhön. Yleisesti sosiaali- ja terveysalalla asiakkaat ovat moniongelmaisempia kuin

aiemmin ja väkivalta on lisääntynyt huomattavasti hoitoalan töissä. Lisäksi liian vähäinen tai liiallinen kuormitus saattaa aiheuttaa terveydellisiä haittoja jotka voivat johtaa työtapaturmiin ja varsinaisiin virheisiin. (Laine 2007, 395-396).

Työntekijän toimintakykyyn ja fyysiseen terveyteen vaikuttavat työn raskaus, työtavat, työasennot, välineet, tarkkaavaisuus, työympäristö sekä työntekijän ja työyhteisön ominaisuudet. (Työsuojelulla työhyvinvointia ja tulosta 2006, 122.) Monet tutkimukset todentavat, että jatkuvat muutokset koetaan suurena haasteena ja stressitekijöinä jotka vaikuttavat negatiivisesti työpanokseen ja työhyvinvointiin. (Nakari 2003, 11)

### 3.3 Vanhustyö ja sen vaatimukset hoitohenkilökunnalle

Räsänen (2011, 33) tarkastelee hoivaa antajan näkökulmasta ja ottaa pääkohdakseen välittämisen. Vanhustyössä hoitaja tarvitsee tietoa vanhuksen moninaisista ja vaihtuvista tarpeista ja huomioi vanhuksen voimavarat hoitotyötä tehdessään. Vanhustyö on aitoa välittämistä, huolehtimista, hoivaa ja huolenpitoa sekä vastuullista hoitotyön toteuttamista.

Vanhustyötä tekevä hoitaja edistää omalla toiminnallaan vanhuksen hyvinvointia ja elämänlaatua. Hoitajan toimiessa näin, hän tukee vanhuksen hyvää elämää ja vanhuutta. Kommunikointi ja aito välittäminen ovat ensisijaisen tärkeitä asioita vanhustyötä tekeväälle, mutta myös vanhukselle itselleen. Jokainen ihminen tarvitsee sitä, että hänelle puhutaan ja häntä kuunnellaan. (Matti-la 2007,63.)

Nykyaikana työelämän vaatimukset haastavat perinteikkään näkemyksen kutsumustyötä tekevästä, kuuliaisesta ja kiltistä vanhustyöntekijästä. Ihmisen tahto tehdä hyvää ja kyky sopeutua eivät enää riitä vanhustyössä. Työntekijältä edellytetään uudenlaista kriittisyyttä, aktiivisuutta ja laaja-alaista vastuunkantoa. Työntekijöiltä vaaditaan vahvaa selkärankaa puuttua epäkohtiin sekä pitää kiinni sovituista linjoista. Vanhustyössä tarvitaan aktiivisia sekä kriittisiä työntekijöitä. (Laulainen 2010)

Laulaisen mukaan vanhustyö on tasapainoilua haasteiden keskellä. Tunne, ettei ehdi tehdä sitä, mitä haluaa tai mitä vaaditaan kuormittavat työntekijää hoitotyössä. Asiakkaiden tarpeiden toteuttamisen pelätään jäävän tiukan taloudellisen tilanteen vuoksi varjoon. Riittämättömät resurssit, epäselvät perustehtävät sekä arvostuksen puute kuormittavat yksilöä sekä työyhteisöä. Vanhustyössä työntekijä joutuu useasti eettisten ristiriitojen keskelle joka kuormittaa työntekijää ja näin ollen alentaa työhyvinvointia. (Laulainen 2010)

Työntekijän vaikutusmahdollisuudet lisäävät työhyvinvointia. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja laajemmin vanhustyöhön lisää työhyvinvointia ja työn hallinnan kokemuksia. Merkittävänä asiana olisi saada kaikki keskeiset tahot mukaan kehittämään yhdessä vanhustyötä. (Laulainen 2010)

Vanhustyötä tekevät hoitajat kokevat vaikutusmahdollisuuksiensa olevan hyvin rajalliset. Toiveet osallistumisesta kehittämistyöhön sekä arjen realismi ovat osittain ristiriidassa. Hoitajat kokevat ylimääräisen kehittämistyön olevan pois hoitotyöstä sekä pois vanhuksilta sekä lisärasite perustehtävän päälle. Työntekijöille on jäänyt epäselväksi ymmärrys kehittämistyön tarkoituksesta. (Laulainen 2010.)

Johtamisella ja esimiestyöllä on tärkeä rooli vanhustyön kehittämisen idean avaamisessa ja toteuttamisen mahdollistamisessa. Esimiehen asenne ja toiminta eivät kuitenkaan yksin riitä. Työntekijällä on viime kädessä valta sekä vastuu valita aktiivisuuden ja passiivisuuden väliltä. Ilman työntekijöiden tukea ja osallistumista ei arjen vanhustyötä voi yhtenäisesti kehittää. (Laulainen 2010.)

#### 4 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT, TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön aihe käsittelee ajankohtaisesti työyhteisön ja yksilön vaikutusta työhyvinvointiin hoitoalalla. Aiheen valinta sai alkunsa oman hoitotyöhistorian kautta, mikä herätti kiinnostuksen tutkia aihetta tarkemmin.

Opinnäytetyö on toiminnallinen ja sen tarkoituksena on toteuttaa hoitohenkilökunnalle työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä edistävä virkistystapahtuma. Opinnäytetyön tavoite on henkilökunnan rentoutuminen, virkistäytyminen ja voimaantuminen.

## 5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

### 5.1 Jokivarren ryhmäkodit 1-2 krs

Jokivarren ryhmäkoti on Jyväskylän kaupungin pitkäaikaishoidon yksikkö, mikä tarjoaa asukkailleen ympärivuorokautista hoitoa palveluasumisen ympäristössä. Jokivarren ryhmäkodit sijaitsevat Väinölän asutusalueella, noin neljän (4) kilometrin päässä Jyväskylän keskustasta.

Jokivarren ryhmäkotien ensimmäinen kerros on nimetty Tähteläksi ja toisen kerroksen nimi on Sointula. Ensimmäisessä ja toisessa kerroksessa on yhteensä kolmekymmentä (30) asukaspaikkaa. Asukkaiden hyvinvoinnista vastaa hoitohenkilökunnan lisäksi palvelupäällikkö. Lääketieteellisestä hoidosta vastaavan lääkärin lisäksi osastoilla työskentelee 5,5 sairaanhoitajaa, 13 perus/lähihoitajaa, 3 laitoshuoltajaa sekä 1,5 kylvettäjä. Sen lisäksi yksikössä on käytettävissä kuntohoitaja asukkaiden sekä henkilökunnan tukena. Yksikkö tarjoaa myös opiskelijoille mahdollisuuksia työharjoitteluun.

Asukashuoneet ovat yhden hengen huoneita, joissa on myös kylpyhuone. Huoneita voi asukas tai hänen omaisensa sisustaa oman mielen mukaisesti. Yksikössä on käytössä laitosvaatetus. Asukkaalla voi olla myös omia vaatteita. Asukkailla on mahdollisuus ostaa esimerkiksi jalkahoitajan, kampaajan tai hierojan palveluita.

Jokaiselle asukkaalle on nimetty omahoitajapari, joka vastaa yksilöllisen hoitosuunnitelman laatimisesta yhteistyössä moniammatillisen työryhmän kanssa. Omahoitajapari pitää yhteyttä omaisiin ja he yhdessä omaisten kanssa huolehtivat kokonaisvaltaisesti asukkaan hyvinvoinnista. Kerran vuodessa tai



tarvittaessa muulloin tarkistetaan hoitosuunnitelman toteutuminen sekä suunnitelman päivittäminen nykyisen terveydentilan mukaiseksi.

Jokivarren ryhmäkodissa vaalitaan asukkaan yksityisyyttä sekä kodinomaisuutta, mikä esimerkiksi tarkoittaa asukkaan omien, henkilökohtaisten tavaroiden käytön sekä esillelaiton. Jokivarren ryhmäkodissa toteutetaan suunnitelmallista päivärytmiä, huomioon ottaen mahdolliset yksilölliset muutokset ja joustavuus.

Jokivarren ryhmäkodissa vanhuksen turvallisuuden tunnetta lisää ja vahvistaa henkilökunnan rauhallinen ja rohkaiseva läsnäolo. Ihmisen perustarve on kokea läheisyyttä ja huolenpitoa ja se ei poistu mihinkään elämän aikana, joten lämmin sekä kunnioittava kohtaaminen ja kosketus kuuluvat osana henkilökunnan tekemään hoitotyöhön.

Ikääntyneellä asukkaalla on tarve saada kokea toisten ihmisten läsnäoloa, hoivaa ja huolenpitoa. Jokivarren ryhmäkotien asukkailla on oikeus omille tavoilleen, tunteilleen ja niiden ilmaisulle mitä henkilökunta mahdollistaa sosiaalisen kanssakäymisen tavoin yhdessä asukkaan kanssa.

Jokivarren ryhmäkoti mahdollistaa asukkaan asumisen siellä hänen kuolemaansa saakka, mikäli asukkaan terveydentilan puolesta ei ilmene tarvetta sairaalahoidolle. Jokivarren ryhmäkodissa on valmiudet hyvään saattohoitoon. Kuolema kohdataan vanhuksen toiveita kunnioittaen ja ryhmäkodin henkilökunnalle arvokas kuolevan vanhuksen saattaminen on pyhä tehtävä.

## 5.2 Virkistyspäivän suunnittelu

Opinnäytetyömme toiminnallisessa osuudessa suunnittelemme ja toteutamme Jokivarren ryhmäkotien 1-2 krs hoitohenkilökunnalle virkistyspäivän. Virkistyspäivän tavoitteena on hoitohenkilökunnan rentoutuminen, virkistäytyminen ja voimaantuminen. Näin mahdollistetaan osallistujille virkistystapahtuma, joka edistää työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä.

Toiminnallisen osuuden suunnittelun aloitimme elokuussa 2012 yhdessä Jokivarren ryhmäkotien 1-2 krs palvelupäällikön kanssa. Toteutuspäiväksi päätimme kansainvälisen naistenpäivän 8.3.2013.

Lokakuussa 2012 aloitimme keräämään teoria osuuteemme tutkittua tietoa ja materiaalia liittyen työhyvinvointiin. Materiaalia löytyi runsaasti ja vaikeutenamme olikin rajata materiaaleista olennaisin osa, jota tulisimme hyödyntämään opinnäytetyössämme.

Tammikuussa 2013 tapasimme ohjaajiemme Irmeli Matilaisen ja Teija Häyrysen kanssa. Esittelimme alustavasti opinnäytetyömme toiminnallista osuutta ja saimme ohjausta liittyen toimintapäiväämme. Ohjauskeskustelussamme opinnäytetyömme tutkimuskysymykseksi valikoitui: Miten toteutetaan työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä edistävä virkistystapahtuma?

Tammikuussa 2013 teimme palvelupäällikön kanssa sopimuksen opinnäytetyhteistyöstä ja valitsimme yhdessä virkistyspäivän toimitiloiksi Jokivarren ryhmäkotien alakerroksessa sijaitsevan liikunta/ vapaa-ajan salin. Kävimme katsomassa liikunta/vapaa-ajan salitilan sekä saunatilan, mikä myös liittyy virkistyspäivän ohjelmaan. Liikunta/ vapaa-ajan salitilat olivat hyvänkokoiset ja avarat sekä tila on muuntautumiskykyinen meidän virkistyspäivän ohjelmaan liittyen.

Virkistyspäivä sisältää rentoutumishetken, jossa jokaiselle osallistujalle jaetaan pehmustepatja, missä rentoutusharjoitus suoritetaan. Pehmustepatjat saamme lainaksi Keljon vanhainkodin apuvälinevarastosta. Jokivarren ryhmäkotien fysioterapeutti lupasi toimittaa pehmustepatjat alakerran liikuntasaliin viimeistään torstaina 7.3.2013.

Liikunta/vapaa-ajan salissa on myös tarkoitus ruokailla ja suorittaa käsienhoito-osuus. Tilat voidaan muokata tarpeen mukaan ja keskustelimmekin palvelupäällikön kanssa ja hän lupasi, että saamme käyttää liikuntasalia ja saunatiloja sekä lainata tiloihin kuuluvia kalusteita. Ruokailupöydät, tuolit, ruokailuvälineet, ruokailuastiat sekä saunatilat ovat meidän käytössämme virkistyspäivän aikana. Teemme vielä erillisen varauksen liikunta/vapaa-ajan sekä sauna-

tiloihin, jotta muiden kerroksien hoitohenkilökunta tietää meidän virkistyspäivän varauksesta hyvissä ajoin, ettei tule päällekkäisvarauksia.

Virkistyspäivä alkaa perjantaina 8.3.2013 klo 12 alkaen. Ennakkotiedotteessa (Liite 1 ja 2) olemme tiedottaneet, että virkistyspäivään osallistujat kokoontuvat klo 12 mennessä Jokivarren ryhmäkotien liikunta/vapaa-ajan salitiloihin. Kun kaikki osallistujat ovat koolla, aloitamme kertomalla heille miksi kyseinen päivä järjestetään ja mitä päivän aikana tulee tapahtumaan. Toivotamme kaikki osallistujat lämpimästi tervetulleeksi virkistyspäivään ja tarjoamme heille vihreää teejuomaa, mikä toimii rentouttavana alkujuomana.

Alkupuheen jälkeen pyydämme osallistujia saliin ja ohjaamme henkilökohtaisesti jokaisen omalle paikalle, jossa on jo valmiiksi aseteltu pehmeä patja. Henkilöt valikoituvat satunnaisesti vierekkäin. Pyydämme osallistujia istumaan pehmeälle patjalle ja suunnittelimme, että jokainen voi vuorollaan kertoa kahdella tai kolmella (2-3) lauseella jotain positiivista vieruskaveristaan, joka mahdollistaa yhteenkuuluvuuden tunteen jokaiselle. Henkilöesittelyä ei tarvitse tehdä, koska osallistujat ovat entuudestaan tuttuja toisilleen.

Aluksi teemme harjoituksen, miten valitaan hyvä asento patjalla ja miten pyritään mahdollisimman hyvään tietoiseen läsnäoloon siinä hetkessä. Seuraavaksi laitamme rentoutusharjoituksen soittimesta soimaan, rentoutusharjoitus on cd-levyllä, joka kestää noin 20 minuuttia. Valitsimme rentoutusharjoitukseen liittyvän musiikin cd-levyltä, koska oman ohjauksen rytmittäminen musiikin tahtiin on hyvin haastavaa.

Rentoutusharjoituksen jälkeen kyselemme jokaiselta, miten harjoitus ja rentoutuminen onnistui. Kysymme myös mahdollisia häiritseviä tekijöitä eli mitkä tekijät häiritsivät rentoutumista. Lopuksi virittäydymme rentoutuneena seuraavaan virkistyspäivän ohjattuun osioon.

Kerromme osallistujille että seuraavaksi päiväohjelmassa on rentouttava sekä virkistävä saunahetki. Tuomme esille sen, että saunaan meno on vapaaehtoista, mutta toivotamme jokaisen tervetulleeksi tunnelmalliseen saunahetkeen. Toinen opinnäytetyön tekijöistämme on rentoutusharjoituksen aikana

valmistellut saunatilan siten, että osallistujille mahdollistuu rentoutusharjoituksen jälkeinen saunahetki.

Valmistelemme saunatilat siten, että himmennämme saunan valaistusta tunnelman tuomiseksi. Vaihtoehtoisesti valitsemme saunaan muutamia isoja kynttilälyhtyjä. Olemme huomioineet paloturvallisuuden kynttilöitä polttaessa saunatiloissa. Saunan tunnelmaa lisätäksemme valitsemme saunaan myös eteeristä saunatuoksua, esimerkiksi laventeli tai eucalyptus. Toivomme, että saunahetkestä tulisi rentouttava, rauhoittava ja yhteisöllisyyttä tukeva hetki.

Hämärä ja himmeä valaistus saunatiloissa lisää saunassa olon tunnelmaa mutta myös mahdollistaa yhteiseen saunahetkeen osallistumisen. Saunahetki voi olla jollekin osallistujalle hyvinkin intiimi asia, jonka vuoksi mahdollistamme saunassa käynnin hämäreävalaistuksessa, vaihtoehtoisesti saunaan voi mennä myös pyyhkeeseen kietoutuneena. Saunominen tulee olla vapaaehtoista, jos osallistuja kokee saunomisen vaikeana, laitamme osallistujalle esimerkiksi lehtien lukua varten rauhallisen oleskelutilan siksi ajaksi kun muut ovat saunassa.

Olemme ajatelleet lisätä saunan viihtyvyyttä myös musiikilla. Valitsemme musiikiksi rentouttavaa ja rauhoittavaa musiikkia. Saunaan mentäessä tarjoamme jokaiselle henkilölle lasillisen virvokkeita, sillä lämmin sauna haihduttaa nesteitä kehosta ja kylmä juoma virkistää ja ylläpitää kehon nestetasapainoa hyvinä. Saunomiseen on varattu aikaa noin 30–45 minuuttia.

Saunan jälkeen aloitamme yhteisruokailun. Ennakkotiedotteessa on kerrottu, että ruoaksi olemme valinneet tarjoiltavaksi kinkkukiusauksen sekä janssoninkiusauksen lisukkeineen ja juomineen. Ruoat sekä ruokailujuomana yhtenä vaihtoehtona tarjoiltava maitojuoma ovat laktoosittomia, jos osallistujalla on laktoosi-intoleranssi. Ennakkotiedotteissa olemme pyytäneet ilmoittamaan myös mahdollinen ruoka-aine allergiat.

Sillä aikaa kun osallistujat ovat saunassa, toinen meistä opiskelijoista valmistaa ruokailutilat ja kattauksen. Pöydät ovat katettu yhdeksi pitkäksi pöydäksi, jolloin jokainen osallistuja voi nähdä ja kuulla toisensa, mikä lisää yhteenkuu-

luvuuden tunnetta ja rentouttaa ilmapiiriä. Ruokailuun olemme varanneet aikaa noin 30 minuuttia.

Ruokailun jälkeen pidämme pienen tauon. Tauon aikana siistimme tilat seuraavaa osiota varten. Tässä vaiheessa on vapaata keskustelua ja yhdessä-oloa ja pieni jaloittelukin on varmasti tarpeen.

Seuraavan osion tulee meille ohjaamaan kosmetologi Maria Huovinen Helsingin Ihonhoitobaarista. Käsienhoito on tärkeä osa hyvinvointia. Kädet ovat väli- neet, millä hoitohenkilöstö tekee työtään suhteessa hoidettavaan. Käsien ihon kunnosta on tärkeää pitää huolta, sillä esimerkiksi desinfektiohuuhde kuivattaa käsien ihoa runsaasti, myös käsien pesu ja esimerkiksi ulkoilma kuivattaa käsiä, varsinkin talvisaikaan. Kädet ovat alttiina kaikille eritteille, jotka lisäävät infektion vaaraa.

Valmistelemme työskentelypöydät käsienhoito-osuudelle, jonka kosmetologi Maria Huovinen tulee ohjaamaan. Käsienhoitoon tarvittavat välineistöt ja materiaalit kosmetologi tuo mukanaan. Kosmetologi Maria Huovinen tekee ryhmäohjauksen käsienhoidosta, jonka jokainen osallistuja suorittaa itselleen. Osallistujille Huovinen voi myös suorittaa kynsienlakkauksen, mikä on luonnollisesti vapaaehtoinen. Kosmetologi jakaa jokaiselle osallistujalle myös kirjallisen käsienhoito-ohjeen, mihin jokainen voi tutustua tarkemmin kotona ja hyödyntää tietoa omien käsiensä hoidossa myös tulevaisuudessa. Käsienhoitoon olemme varanneet aikaa noin yhden tunnin verran. Kosmetologi Maria Huovinen on varannut aikaa myös henkilökohtaisille kysymyksille käsien- ja ihon hoidosta yhteisen käsienhoito-osuuden jälkeen.

Käsihoitojen aikana katamme pöydät tulevaa kahvitarjoilua varten. Virkistyspäivä on hyvä päättää mukavaan, yhteiseen kahvitteluhetkeen, jossa tarjoillaan vaihtoehtoisesti myös teetä sekä mehua. Tarjolla on myös täytekakkua sekä suklaakonvehteja. Kahvihetken jälkeen jaamme osallistujille virkistyspäivän palautelomakkeen, joka on osa opinnäytetyötämme. Toivomme, että jokainen vastaa lomakkeeseen sekä palauttaa sen kirjekuoreen, jonka olemme varanneet vastauksille. (Liite 3)

Lopuksi pidämme kiitospuheen osallistujille ja jaamme ruusut kansainvälisen naistenpäivän kunniaksi. Viemme myös tarjoiluja ja kukkia 1-2 kerroksiin hoitohenkilökunnalle. Haluamme osoittaa kiitoksemme sekä toivottaa hyvää kansainvälistä naistenpäivää myös niille henkilöille, jotka eivät voineet osallistua virkistyspäiväämme.

Kun kaikki osallistujat ovat lähteneet sekä olemme saaneet vietyä naistenpäivätervehdyksen myös kerroksiin, alamme siistimään tiloja. Palautamme kaikki lainaamamme astiat, ruokailuvälineet ja pöydät niille kuuluville paikoille.

### 5.3 Virkistyspäivän toteutus

Virkistyspäivään liittyi paljon käytännönjärjestelyitä, jotka aloitimme hyvissä ajoin. Menimme torstaina 7.3.2013 Jokivarteen ja aloimme laittaa yhteisiä tiloja kuntoon. Haimme 1 kerroksesta tarvittavat välineet, kuten ruokailuvälineet, pöytäliinat, cd-soittimen sekä kynttilälyhdyt. Kuntohoitaja toi torstaina iltapäivällä rentoutuspatjat salitiloihin. Valmistelimme salitilat asianmukaisesti, rentoutuspatjat ja peitteet laitoimme jo valmiiksi lattialle sekä kosmetologille valmistelimme oman pienen työtilan salitilan nurkkauksesta. Valmistelimme saunatilat siten, että kynttilälyhdyt veimme sauna- sekä pesutiloihin sekä pukuhuoneeseen pyyheliinat – sekä laudeliinat ja tarjottimen, josta tarjoilimme juomaa saunojille.

Perjantaina ilmoittautuneita osallistujia oli yhteensä viisi, joista kaksi perui tulonsa sairaustapauksen vuoksi. Virkistyspäivään osallistui siis yhteensä kolme hoitohenkilökunnasta, yksi sairaanhoitaja, yksi perushoitaja sekä yksi lähihoitaja. Osallistujat hieman harmittelivat, kun heitä oli niin vähän, mutta päivän mittaan osallistujat olivat tyytyväisiä pieneen osallistujamäärään siksi, että päivä oli näin intensiivisempi ja yksityisempi.

Kun käytännönjärjestelyt olivat valmiita virkistyspäivää varten, keskustelimme vielä tulevasta päivän kulusta ja laitoimme musiikin soimaan tunnelman kohottamiseen ja odottelimme osallistujia. Osallistujat tulivat kaikki ajoissa paikalle.

Kun kaikki olimme yhdessä salitiloissa, toivotimme kaikki tervetulleeksi, kerroimme opinnäytetyöstämme sekä kertosimme vielä päivän kulun osallistujien kanssa. Esittäytymisen ja keskustelun lomassa kohotimme tervetuliaismaljan.

Esittäytymisen jälkeen osallistujat asettautuivat rentoutusmatoille. Jaana ohjasi alustuksen rentoutukselle, Annika puolestaan osallistui rentoutushetkeen. Rentoutus alkoi cd-soittimesta, sillä välin kun rentoutushetki oli käynnissä, Jaana kävi viimeistelemässä tilat ja sytyttämässä kynttilät ja laittamaan saunavedet valmiiksi saunahetkeä varten.

Rentoutuksen loputtua osallistujat saivat kertoa oliko rentoutushetki onnistunut ja oliko jokainen pystynyt rentoutumaan. Rentoutuksen jälkeen pyysimme osallistujia siirtymään saunatiloihin. Yksi hoitajista ilmoitti, että ei halunnut osallistua saunahetkeen, joten tarjosimme vaihtoehdoksi, että kosmetologi Maria Huovinen aloittaisi hänelle käsienhoidon.

Annika lähti kahden muun osallistujan kanssa saunaan ja Maria aloitti yhdelle hoitajalle käsienhoidon. Jaana kattoi ruokapöydän sillä aikaa valmiiksi ja kävi välillä tarjoilemassa lisäjuomaa saunassa olijoille.

Saunan jälkeen oli ruokailun vuoro. Kokoonnuimme kaikki yhdessä ruokapöydän ääreen ja Jaana tarjoili osallistujille ruoat. Ruokailun lomassa keskustelimme yleisistä asioista ja meidän opinnäytetyöstämme, sen sisällöstä ja yleensä työhyvinvoinnista. Osallistujissa oli kaikenikäisiä hoitajia, joten keskustelimme hoitajien työhistoriasta, työkokemuksesta ja esimerkiksi siitä, kuinka työhyvinvointi on ollut aiemmin esillä verrattuna tähän päivään.

Ruokailun jälkeen kosmetologi aloitti toiselle hoitajalle käsienhoidon. Kaksi muuta hoitajaa halusivat sillä aikaa keskustella sekä lukea naistenlehtiä. Siisimme tilat sekä ruokailuastiat ja välineet veimme keittiöön ja aloimme kattaa kahvihetkeä varten tarjoiluja. Kosmetologi teki suunnitellusti käsienhoidon jokaiselle osallistujalle sekä ohjeisti jokaista henkilökohtaisesti päivittäisessä käsienhoidossa. Hän jakoi myös jokaiselle käsienhoitolehtisen, jossa ohjeistetaan hyvä käsienhoito. (Liite 3).

Seuraavana meillä oli vuorossa kahvitteletunti. Kahvitteletun aikana tunnelma oli lämminhenkinen ja yhteenkuuluvuuden tunne oli aistittavissa. Osallistujat olivat tyytyväisiä päivään ja kiittelivät meitä virkistystapahtumasta. Kahvitteletun olimme pyytäneet myös yllätysvierailijaksi Jokivarren huoltomiehen, joka tuli yllätyksenä kahvitteletun ja toi jokaiselle naiselle ruusun naistenpäivän kunniaksi. Hän jäi myös meidän kanssamme yhteiseen kahvitteletun. Jaoimme osallistujille palautelomakkeen, jonka he täyttivät ennen poislähtöään.

Saattelimme osallistujat halauksin ja kiitoksin kotimatalle. Jäimme siistimään tilat ja veimme kaikki välineet ja tarvikkeet paikoilleen.

#### 5.4 Virkistyspäivän arviointi

Virkistyspäivä sujui oikein hyvin. Virkistyspäivään olisimme kuitenkin toivoneet enemmän osanottajia. Alkuperäisen tietomme mukaan osallistujia oli ilmoittautunut viisi henkilöä, mutta lukumäärä väheni sitten kolmeen henkilöön. Kosmetologi Maria Huovinen osallistui myös ryhmän toimintaan ennen kuin hänen käsienhoito-ohjauksensa alkoi osallistujille. Kuitenkin pienestä osanottajamäärästä huolimatta olimme osallistujista iloisia ja ryhmästä muotoutui iloinen ja hyvähenkinen ryhmä. Ryhmän sisäisestä tunnelmasta oli aistittavissa lämminhenkisyys ja toisten huomioonottaminen.

Virkistyspäivän osalta olimme laatineet aikataulusuunnitelman ja aikataulu pysyi suunnitelmien mukaan neljässä tunnissa ja osallistujat olivat jokainen loppuun asti mukana virkistymässä. Päivän aikana osallistujat eivät joutuneet odottamaan vuoroaan mihinkään toimintaosioon, sillä ohjelma oli suunnitelmallisesti toteutettu.

Ensimmäiset tapaamiset palvelupäällikön ja ohjaavien opettajien kanssa auttoivat meitä opinnäytetyöntekijöitä selventämään tulevaa virkistyspäivän osuutta ja edistämään työn valmistumista. Yhteistyö oli sujuvaa ja sitä oli mielekästä tehdä, koska henkilökunta odotti innokkaasti virkistyspäivää. Virkistyspäivän suunnittelu ja toteutus onnistui täydellisesti.



Arvioidaksemme omaa työtämme ja toimintaamme pyysimme osallistujia täyttämään palautekyselyn. Palautekysely koostui kuudesta monivalinta kysymyksestä ja yhdestä avoimesta kysymyksestä. Kysymyksiä oli sopiva määrä, eikä vastaamiseen kulunut liikaa aikaa. Kaikki osallistujat vastasivat palautelomakkeeseen ja kaikkiin kysymyksiin oli vastattu. Vastauksista saimme tiedon kuinka virkistyspäivä oli onnistunut.

Kirjallisen osuuden tuottaminen ei ollut yhtä luontevaa kuin virkistyspäivän suunnittelu ja toteutus. Mielestämme kirjallisen osuuden teoreettinen tausta onnistui hyvin ja käsitteli niitä asiakokonaisuuksia, jotka hyödynsimme suunnittelussa ja toteutuksessa.

Virkistyspäivään osallistujien mielestä virkistyspäivä vastasi täysin odotuksia. He olivat tyytyväisiä kaikkiin järjestelyihin niin sauna- ja rentoutumistilojen kuin tarjoilujenkin suhteen. Lisänä oli, että kosmetologi teki käsienhoidon jokaiselle henkilökohtaisesti ohjauksen sijaan, mikä mahdollistui pienen ryhmäkoon ansiosta. Yllätysvieras, Jokivarren ryhmäkotien huoltomies, kävi tervehtimässä osallistujia ojentaen ruusut Naistenpäivän kunniaksi.

Ennakkoilmoitukset olivat antaneet oikean kuvan tulevasta päivästä ja sen sisällöstä. Osallistujat toivoivat jatkossa lisää samanlaisia virkistymispäiviä.

Osallistujat antoivat vapaanmuotoista palautetta seuraavanlaisesti:

- *”Täydellinen virkistäytyminen raskaan työpäivän jälkeen. Tätä lisää:), Kiitos!!”*
- *”Hyvin järjestetty ja valmisteltu, ylitti odotukset!”*
- *”Olin hemmottelussa todella, hoitoja saunaa, hyvää ruokaa ja kaikin puolin hyvä meininki, Kaunis kiitos järjestäjille!”*
- *”Odotukset ylittyivät reilusti, ihana tunnelmallinen sauna kynttilöineen, juomineen ja saunapalvelija-tonttuineen. Täydellinen iltapäivä loppuhuipennuksineen:)”*
- *”Viikon kohokohta- luksusta! Ja toivon, että työyhteisössäni osallistuisivat enemmän jatkossa tällaiseen tosi rentouttavaan ja virkistävään iltapäivään!”*

- *"Ihanan avoin ja rento ilmapiiri, asiantuntevaa käsienhoitoasiasa ja ihana käsienhoito."*
- *"Kiitos kaikille ihanille Naisille ja eritoten järjestäjille!"*

## 6 POHDINTA

Opinnäytetyön, virkistyspäivän suunnittelu, esivalmistelut ja itse toteutus olivat mielenkiintoisia ja tarjosivat hyödyllisen oppimisprosessin opinnäytetyön tekijöille. Virkistyspäivän suunnittelu valmisteluineen vei paljon aikaa ja lopulliseen toteutussuunnitelmaan pääseminen vaati paljon pohdintaa sekä useita muutoksia joita teimme suunnitelman muotoutuessa mielestämme parhaaseen muotoonsa. Saatuamme suunnitelman valmiiksi seuraava haasteemme oli organisoidusti ottaa suunnitelma käytäntöön. Kokemuksemme tuomalla viisaudella päätimme jättää toteutussuunnitelmaan tilaa mahdollisille, odottamattomille muutoksille.

Käytännönjärjestelyt ja virkistyspäivän toteutus olivat työntäyteisiä tehtäviä ja huomioon otettavia asioita hyvän kokonaisuuden saavuttamiseksi oli runsaasti. Halusimme virkistyspäivän täyttävän tarkoituksensa ja olevan siten henkilökuntaa rentouttava sekä hyvää työilmapiiriä luova, jonka virkistävä vaikutus on havaittavissa myös myöhemmin. Koemme saavuttaneemme tavoitteemme, koska virkistyspäivän osallistujat olivat havaittavasti nauttineet kaikesta järjestetystä toiminnasta yksilöinä sekä työryhmänä. Vanhusten hoidon parissa työskentelevän hoitohenkilökunnan jaksaminen ja motivaatio työhön ovat hyvin tärkeitä. Olimme tyytyväisiä opinnäytetyön toteutukseen huomattessamme hyvän ja laadukkaan lopputuloksen ja koska koemme lisänneemme henkilökunnan kallisarvoisia voimavaroja.

Osallistujien pienen lukumäärän koemme harmillisena virkistyspäivän toteutukseen vaaditun suuren työmäärän vuoksi. Resurssimme ja tarvikkeet oli mitoitettu sopiviksi isommalle osallistujamäärälle, mutta osallistujien määrä jäi kuitenkin pieneksi. Tarvikkeita kuten rentoutuspatjoja, ruokaa, juomaa sekä kahvipöydän tarjoiluja oli suunniteltu olemaan riittävästi suurelle ryhmälle,

tilaukset toimitimme vaaditusti jo viikkoa aikaisemmin. Lopullisen osallistujien lukumäärän tiesimme vasta edellisenä päivänä ennen toteutuksen ajankohtaa.

Jouduimme myös soveltamaan päivän aikataulutusta sekä muuttamaan suunnitelmaamme käsienhoidon osalta siten että kosmetologi suoritti hoidon jokaiselle osallistujalle erikseen ryhmäohjauksen sijaan. Tästä johtuen aikataulumme venyi koska käsihoitojen aikana osallistujat olivat vuorovaikutuksessa kosmetologin kanssa kukin omalla vuorollaan. Tämä vei enemmän aikaa kuin olimme suunnitelleet, koska tarkoitus oli että osallistujat tekevät ohjauksen jälkeen kukin käsienhoidon itse itselleen. Tässä toimintamallissa vuorovaikutus ja keskustelu kosmetologin kanssa jäivät vähäisemmäksi, kun toiminnan ohjeet annetaan koko ryhmälle yhdellä kerralla. Virkistyspäivä pysyi muutoksista huolimatta hyvin koossa ja saimme sille varatussa kokonaisajassa toteutetuksi kaikki suunnitellut toiminta osiot. Tässä kohtaa tuli hyödynnettyä päätöksemme jättää suunnitelmaamme tilaa mahdollisille muutoksille.

Lopputulos oli mielestämme hyvä ja mieluinen henkilökunnalle, ihanteellista olisi ollut tarjota virkistyskokemus useammalle. Osallistujat kuitenkin kertoivat halustaan viestittää virkistyspäivän tarjoamista kokemuksistaan kukin omalle työryhmälleen.

Opinnäytetyömme tekeminen sujui meiltä pääosin ongelmitta, sillä olemme molemmat kiinnostuneita hyvinvoinnista työyhteisössä ja siitä kuinka se kohtaa työelämän haasteet. Itse toiminnallisen osuuden suunnittelu ja toteutus olivat mielekkäin osio koko opinnäytetyön prosessissa, kirjallisen osion ollessa haasteellisempi. Työhyvinvointi aiheista materiaalia, kirjallisuutta ja tutkimustietoa löysimme runsain määrin ja hyvin monipuolisesti. Kaikesta aineistosta luotettavan ja relevantin tiedon rajaaminen järkeväksi koosteeksi osoittautui tarkkuutta ja aikaa vaativaksi tehtäväksi. Lähdeluettelo selatessamme totesimme rajanneemme tutkituntiedon monipuoliseksi kokonaisuudeksi.

Pohdimme opinnäytetyömme valmistuessa, miten saataisiin motivoitua hoitohenkilökuntaa osallistumaan vapaaehtoisesti työyhteisön yhteisiin tapahtumiin. Mieleemme tuli mahdollisuus hyödyntää henkilökunnan omia taitoja ja kiinnostuksenkohteita tulevien tapahtumien järjestelyissä ja sisältöjen suunnit-

telussa. Tällaisessa toimintamallissa eritapahtumien aiheiden mukaan ryhmän dynamiikka vaihtelee ja jokainen pääsee hyödyntämään vahvuuksiaan ja tuomaan omia mielenkiinnonkohteitaan esille koko työyhteisön iloksi. Mielestämme tällainen kokemus voimaannuttaa yksilöä ja vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisössä. Jäimme miettimään muita keinoja tämän tavoitteen toteutumiseen, mielestämme työyhteisö jossa joku vastaa hyvinvoinnin perusteista ja on olemassa yhdessä sovittuja ratkaisumalleja ongelmatilanteisiin, niihin pieniinkin voi paremmin kuin yhteisö jossa jokainen huolehtii vain itsensä.

## LÄHTEET

Ahola, K., Kivistö, S. & Vartia, M.(toim.). 2006. Työterveyspsykologia. Työterveyslaitos. Vammala: Vammalan kirjapaino.

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos. Tampere: Tampereen yliopistopaino.

Hakola, T., Hublin, C. Härmä, M., Kandolin, I., Laitinen, J. & Sallinen, M. 2007. Toimivat ja terveet työajat. Työterveyslaitos. Vammala: Vammalan kirjapaino.

Heponiemi, T., Sinervo, T., Räsänen, K., Vänskä, J., Halila, H. & Elovainio, M. 2008. Lääkärien ja sairaanhoitajien terveys, laaja kohorttitutkimus-hankkeen loppuraportti. Sosiaali- ja terveysalan tutki- ja kehittämiskeskus. Viitattu 10.4.2013.

<http://www.stakes.fi/verkkojulkaisut/raportit/R35-2008-VERKKO>

Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. WSOY

Laaksonen, H., Niskanen, J. & Ollila, S. 2012. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Helsinki: Edita.

Laine, M. 2007. Työterveyslaitos. Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki: Vammala.

Laulainen, S. 2010. Jos mittää et anna, niin mittää et saa- Strateginen toimijuus ja organisaatiokansalaisuus vanhustyössä. Kuopio: Kopijyvä. Itä-Suomen yliopisto. Väitöskirja.

Lehtonen, A. 2007. Varhaisen puuttumisen malli- puheeksiottaminen vahvistaa työhyvinvointia. Diacor.

Liukko, S. Perttula, S. 2010. Opinnäytetyön raportointi. Jyväskylän ammatti-korkeakoulu. Viitattu 10.4.2013.

[http://jamk.fi/download/27435\\_Raportointiohje.pdf](http://jamk.fi/download/27435_Raportointiohje.pdf)

Nakari, M-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Pro gradu. Viitattu 5.4.2013.

<http://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13357/9513915484.pdf?sequence=1>

Juuti, P., Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS kustannus.

Kaivola, T. Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus.

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

Lundell, S. 2008. Kateus työyhteisössä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Marjala, P. 2009. Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina – narratiivinen arviointitutkimus. Oulun yliopisto. Teknillinen tiedekunta (viitattu 7.2.2013). Saatavissa:

<http://herkules.oulu.fi/isbn9789514290244/isbn9789514290244.pdf> . Väitöskirja.

Mattila, K-P. 2007. Arvostava kohtaaminen arjessa, auttamistyössä ja työyhteisössä. Jyväskylä: PS- kustannus.

Otala, L. 2003. Hyvinvointia työpaikalle-tulosta toimintaan. Työhyvinvoinnin työkirja. Juva: WSOY

Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WS Bookwell Oy

Rauramo, P.2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima oy.

Räsänen, R. 2011. Ikääntyneiden asiakkaiden elämänlaatu ympärivuorokautisessa hoivassa sekä hoivan ja johtamisen merkitys sille. Acta Universitatis Lapponiensis 210. Rovaniemi: Lapin Yliopistokustannus. Väitöskirja.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Viitattu 14.2.2013.  
<http://pre20090115.stm.fi/hm1135943559410/passthru.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2011. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020. Viitattu 10.4.2013.  
[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderid=2765155&name=DLFE-16254.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderid=2765155&name=DLFE-16254.pdf)

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2010. Työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön. Viitattu 12.2.2013. <http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2011. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020 (verkkopublication) Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2011:13. Viitattu 14.2.2013 Saatavissa:  
[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderid=2765155&name=DLFE-16254.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderid=2765155&name=DLFE-16254.pdf)

Työterveyslaitos 2012a. (viitattu 7.2.2013). Saatavissa:  
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

Työterveyslaitos 2012b. Viitattu 12.2.2013. Päivitetty 2.1.2012.  
[http://www.ttl.fi/fi/terveys\\_ ja\\_tyokyky/tykytoiminta/mita\\_on\\_tyokyky/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/terveys_ ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx)

Työterveyslaitos 2012c. Viitattu 14.2.2013. Päivitetty 8.2.2013.  
[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison\\_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx)

Työterveyslaitos 2012d. Viitattu 2.3.2013. Päivitetty 5.6.2012.  
[http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/Sivut/default.aspx)

Utriainen, K., Ala-Mursula, L. & Vironkangas, H. 2011. Näkökulmia sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Tutkiva hoitotyö 9 (1), 29-35.



## LIITE 1

Olemme Jyväskylän ammattikorkeakoulun hoitotyön opiskelijoita. Teemme opinnäytetyötä työhyvinvointiin liittyen ja järjestämme henkilökunnalle virkistyspäivän. Yhteistyökumppaneinamme ovat Jyväskylän kaupunki ja Helsingin Ihonhoitobaari.

Tervetuloa viettämään kanssamme Jokivarren ryhmäkodin 1-2krs henkilökunnan virkistyspäivää 8.3.2013 klo.12-16. Paikkana ryhmäkodin liikuntasali kerroksessa 0.

Luvassa rentoutusta, saunomista, ruokailua, käsienhoitoa ja mukavaa yhdessä oloa! Otathan mukaasi saunatarvikkeet.

Jos jotain kysyttävää, otathan meihin yhteyttä!

T. Annika ja Jaana

puh.050-4023664 / 0442900333



Sitovat ilmoittautumiset 14.2.2013 mennessä!

## LIITE 2

Jokivarren ryhmäkodin 1-2krs henkilökunnan  
virkistyspäivä 8.3.2013 klo. 12-16

1. Tervetuliaispuhe
2. Rentoutushetki
3. Saunominen
4. Ruokailu
5. Käsienhoito ja ohjaus ( Kosmetologi Maria Huovinen)
6. Kakkukahvit
7. Henkilökunta täyttää palautekyselyn
8. Päivän lopetus

## LIITE 3

## ***Kauniit kädet työssä ja kotona***

- 1. Kuori kädet ja kynsinauhat pehmein, pyörittelevin liikkein voidemaisella kuorinta-aineella. Voit tehdä kuorinnan myös sokerilla ja hunajalla!***
- 2. Hiero kynsinauhoille kynsinauhavoide- tai öljy. Myös täyteläinen perusvoide käy, esim. vaseliini.***
- 3. Työntele kynsinauhat appelsiinipuutikulla. Tarvittaessa leikkaa kynsinauhaleikkureilla ylimääräiset rippeet pois.***
- 4. Viilaa kynnet haluttuun muotoon. Voit myös käyttää kynsisaksia- tai leikkureita jos kynnet ovat pitkät.***
- 5. Puhdista kynnen pinta kynsilakanpoistoaineella. Aloita lakkaus levittämällä yksi kerros aluslakkaa. Värilakkaa levitä kaksi kerrosta ja päällyslakkaa yksi kerros.***
- 6. Hiero käsille hyvin imeytyvä voide.***

***Vinkki! Voit helliä käsien ihoa helpolla naamiolla. Levitä runsas kerros mitä tahansa voidetta käsille ja laita kumihanskat käsiin. Anna vaikuttaa vaikkapa lempi tv-sarjasi ajan tai jätä yöksi.***

## KÄSIEN IHONHOITO

Kädet altistuvat päivittäin monenlaiselle rasitukselle ja siksi niiden hoito on erittäin tärkeää.

Terveystieteiden alan ammattilaiset joutuvat työnsä puolesta altistamaan kätensä useasti päivässä ihoa rasittaville aineille.

Jatkuva käsien pesu, desinfiointi ja kuivattavien suojakäsineiden käyttö eivät tee hyvää käsien herkälle iholle. Kuiviin käsiin tulee herkemmin haavoja ja nirhaumia, jotka taas saattavat hankaloittaa työskentelyä. Ihorikot- ja nirhaumat mahdollistavat herkemmin infektioille.

Siistit ja lyhyet kynnet ovat hygieeniset, turvalliset ja helpot työskentellessä. Kynsien aluset tarjoavat erinomaiset elinolosuhteet erilaisille bakteereille, joten pitkät kynnet eivät sovi hoitotyöhön. Pitkät kynnet saattavat myös raapia potilaita tai hajottaa suojakäsineet.

Kauniit kädet ja kynnet ovat jokaisen käyntikortti. Huolitellut kädet antavat potilaille ja omaisille siistin, hygieenisen ja kokonaisvaltaisesti ammattitaitoisen kuvan hoitajasta.

- Kosmetologi Maria  
Huovinen