



Työhyvinvointia kotihoidon työntekijöille

Käsi­kirjoitus työhyvinvointia käsittelevään peliin

Elina Koski

Hilppa Tolonen

OPINNÄYTETYÖ
Helmikuu 2023

Sairaanhoitaja AMK

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sairaanhoitajan tutkinto-ohjelma

KOSKI, ELINA & TOLONEN, HILPPA:
Työhyvinvointia kotihoidon työntekijöille
Käsittelevä peli

Opinnäytetyö 31 sivua, joista liitteitä 2 sivua
Helmikuu 2023

Opinnäytetyön tarkoituksena oli toteuttaa työhyvinvointia vahvistavan pelin sisältö. Tämän sisällön oli tarkoitus vahvistaa kotihoidon työntekijän omaa asiantuntijuutta sekä oman toiminnan merkitystä suhteessa työyhteisöön. Opinnäytetyön työelämätahona toimi ESR-rahoitteinen veto- ja pitovoimaa kotihoitoon-hanke, jossa monialaisen yhteistyön vahvuudella rakennetaan opiskelijoille väylä, joka lisää vetovoimaisuutta kotihoidon työtehtäviin.

Opinnäytetyön tehtävänä oli selvittää millaisin keinoin työyhteisö voi tukea kotihoidon työntekijän työhyvinvointia ja millaisia itsensä johtamisen taitoja tarvitaan työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi kotihoidossa. Työssä selvitettiin myös, miten kotihoidon työntekijän oman osaamisen tunnistaminen on yhteydessä työhyvinvointiin. Työn tavoitteena oli vahvistaa kotihoidon asiakkaiden palvelun laatua.

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen tapahtuu työarjessa työpaikoilla. Työyhteisöissä tälle kehittämistyölle tuleekin löytää riittävä yhteinen aika. Jokaisen työntekijän tulisi ottaa vastuuta oman työpaikan työhyvinvoinnista, niin yksityisesti kuin yhteisöllisesti. Itseään johtamaan kykenevät työntekijät ovat tutkitusti terveempiä ja tyytyväisempiä työhönsä. Hyvinvoivassa työyhteisössä ilmi on vetovoimainen ja ammatillisesti toisia tukeva.

Opinnäytetyönä tuotimme Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon- hankkeelle kotihoidon työntekijöiden käyttöön työhyvinvointia käsittelevän pelin käsittelevän pelin käsittelevän pelin.

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Nursing and Health Care

KOSKI, ELINA & TOLONEN, HILPPA:
Home Care Workers' Well-Being at Work
Practice-based thesis

Bachelor's thesis 31 pages, appendices 2 pages
February 2023

In order to secure home care services in the future, there is needed for staff job satisfaction and work commitment and strengthening the attraction and holding power of the workforce of home care services. Game content was scripted in the study, which can be used to support the work well-being of home care workers, as well as highlight key working life skills such as self-management skills and the importance of one's own activities in the work community.

The purpose of the thesis was to make a script for the Seppo game platform. The manuscript discusses different ways of well-being at work, with which the employee herself can influence her own well-being at work in (her) daily work. The aim of the content of the thesis is to use playfulness to support and bring ways of occupational well-being into the everyday life of home care workers.

The thesis was made in cooperation with the ESR-funded attraction and retention project. In the project, with the power of interdisciplinary cooperation, a path is built that increases the attractiveness of home care work for students.

Care and nursing services provided at home must strengthen the attractiveness and retention power of employees. Responsibility for well-being at work should be taken privately and communally. Mentoring, i.e. the planned onboarding model, can be used to support the engagement of new employees in the field.

Key words: home care worker, well-being at work, self-management, work community

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TARKOITUS, TEHTÄVÄT, TAVOITTEET	7
3	KOTIHOIDON TYÖNTEKIJÄN JA TYÖYHTEISÖN TYÖHYVINVOINTI 8	
	3.1. Kotihoidon työntekijän työhyvinvointi.....	9
	3.2. Itsensä johtamistaidot työhyvinvoinnin tukena	10
	3.3. Työntekijä osaaminen kotihoidossa	11
	3.4. Työyhteisö työhyvinvoinnin osatekijänä	12
4	TOIMINNALLISEN OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	15
	4.1. Toiminnallinen opinnäytetyö.....	15
	4.2. Käsikirjoitusprosessi.....	16
	4.3. Tuotoksen arviointi	20
5	POHDINTA	22
	5.1. Tuotoksen ja opinnäytetyöprosessin pohdinta	22
	5.2. Eettisyys ja luotettavuus.....	24
	5.3. Johtopäätökset.....	25
	LÄHTEET	27
	LIITTEET	30
	Liite 1. Pelin käsikirjoitus.....	30

1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveysministeriön laatusuosituksen (STM 2020) keinot hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palveluiden parantamiseksi tuo suosituksessaan esille osaavan ja hyvinvoivan henkilöstön. Ikääntyneiden palveluiden tuottamisessa juuri työkykyinen henkilöstö on keskeisiä laadullisia tekijöitä. Laatusuosituksessa henkilöstön osaamisen kehittämiseksi suositus tuo esille perinteisen täydennyskoulutuksen lisäksi mm. vertaiskehittämisen, eli ammatillista oppimista omassa työyhteisössä. Kotihoidon palveluiden turvaamiseksi tulevaisuudessa tarvitsemme henkilöstön työhön sitoutumista ja työtyytyväisyyttä. On tärkeää, että alan työntekijävaihtuvuus ja sairauspoissaolot vähenisivät. Motivaation säilymisellä työarjessa ja hyvinvoinnin edistämisellä on tutkitusti vaikuttavuutta työntekijän työkykyyn ja sitä kautta työssä menestymiseen. (Laatusuositus STM 2020.)

Toimivassa työyhteisössä tulee olla määritelty päämäärä ja tavoite, jossa työyhteisön selkeä työ- ja vastuunjako toteutuu. Työyhteisössä jokaisen työntekijän tulee tietää ja hallita perustehtävä, ja näin tiedostaa mitä häneltä työssä odotetaan. Sovitut toimintatavat vahvistavat yhteisöä, ja päätöksenteko tulee olla läpinäkyvää. Mahdolliset ristiriidat työyhteisöissä tulisi käsitellä nopeasti, jotta näistä ei aiheudu väärinymmärryksiä. Työyhteisössä hyvä esimiestyö on oikeudenmukaista ja tasapuolista. (Laatusuositus STM 2020.)

Tämän opinnäytetyön yhteistyöhankkeena toimii ESR-rahoitteinen veto- ja pito-voimaa kotihoitoon -hanke, jossa monialaisen yhteistyön vahvuudella rakennetaan opiskelijoille väylä, joka lisää vetovoimaisuutta kotihoidon työtehtäviin. Hankkeen suunniteltuja tuotoksia ovat mm. digitaalinen työkirja oppimisympäristössä ja työuran rakentamisen sekä hallinnan mallin pilotointi ja tämän mallin hyödynnettävyys valmistuvien opiskelijoiden sekä alan ammattilaisten käyttöön.

Opinnäytetyömme tuotoksena käsikirjoitimme kotihoidon työntekijän työhyvinvointia vahvistavan pelin sisällön. Pelin sisällön on tarkoitus vahvistaa kotihoidon työntekijän omaa asiantuntijuutta sekä oman toiminnan vaikutusta suhteessa työyhteisöön. Pelin sisältö auttaa työntekijää löytämään keinoja työntekijöiden väli-

seen ammatilliseen kohtaamiseen, jolla parhaimmillaan voidaan kasvattaa työyhteisön sosiaalista pääomaa. Pelin sisällön tuottamisen pohjana hyödynsimme työterveyslaitoksen työkykytalon mallia. (Työterveyslaitos työkykytalo n.d.)

2 TARKOITUS, TEHTÄVÄT, TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä käsikirjoitus työhyvinvointia tukevan Seppo-pelialustan sisältö.

Opinnäytetyön tehtävänä on selvittää?

- Millaisin keinoin työyhteisö voi tukea kotihoidon työntekijän työhyvinvointia?
- Millaisia itsensä johtamisen taitoja tarvitaan työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi kotihoidossa?
- Miten kotihoidon työntekijän oman osaamisen tunnistaminen on yhteydessä työhyvinvointiin?

Opinnäytetyön tavoitteena on tukea kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointia pelillisin keinoin. Työssä nostamme esille itsensä johtamisen taitoja, työntekijä osaamista ja työyhteisön merkitystä kotihoidon työntekijän työhyvinvointiin kotihoidon työarjen näkökulmasta. Tavoitteena on vahvistaa kotihoidon asiakkaiden palvelun laatua työntekijöiden hyvinvoinnin kehittymisen kautta.

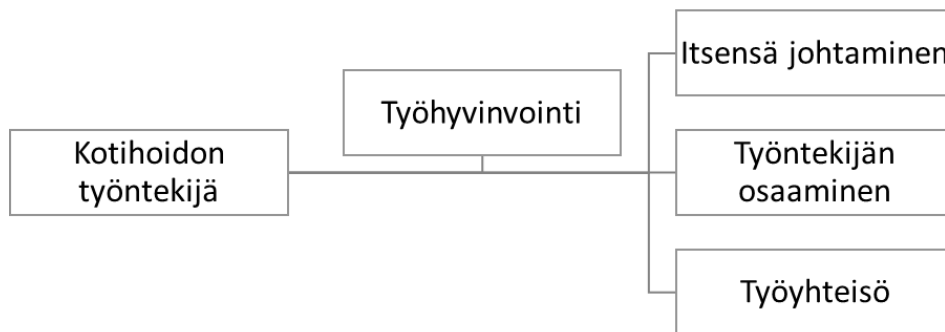
3 KOTIHOIDON TYÖNTEKIJÄN JA TYÖYHTEISÖN TYÖHYVINVOINTI

Opinnäytetyössä tarkastellaan kotihoidon työntekijän työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Kotihoidon työntekijällä tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan työntekijää, joilla ammattinimikkeinä ovat: sairaanhoitaja, lähihoitaja ja perushoitaja. Sosiaalihuoltolain (1301/2014) mukaan kotihoidolla tarkoitetaan palvelua, jolla vastataan henkilön päivittäiseen elämään kuuluvista toiminnoista kodissa tai asuinympäristössä. Kotihoito vastaa asiakkaan yksilöllisen tarpeen mukaan hoidosta ja huolenpidosta, toimintakykyä ja vuorovaikutusta edistävästä ja ylläpitävästä toiminnasta sekä Terveystieteidenhuoltolain (1326/2010) 25§ tarkoitetusta kotisairaanhoidosta.

Kotihoidon työntekijä työskentelee julkisen- tai yksityisensektorin palvelutuotannon yksikössä, jossa tuotetaan kotiin järjestettyä apua, tukea, hoivaa ja hoitoa sekä ohjausta päivittäisissä perustarpeissa. Työskentely-ympäristö ja itsenäisesti toteutettavat asiakaskäynnit lisäävät työn haasteellisuutta. Tällä hetkellä kotihoidossa työntekijät työskentelevät kahdessa vuorossa. Sosiaali- ja terveysministeriön laatiman lakimuutosesityksen mukaan tulevaisuudessa kotihoidon palveluita tulisi järjestää myös yöaikaan. Sosiaali- ja terveysministeriön hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palveluiden parantamiseksi laaditun suosituksen mukaan kotihoidonhenkilöstön hyvinvointi on keskeinen osa ikääntyneiden palveluiden tuottamista. Erilaisilla vaikutusmahdollisuuksilla oman työn suunnitteluun, työn toteutukseen sekä seurantaan tuetaan työntekijöiden työhyvinvointia. (Laatusuositus STM 2020.)

Vuonna 2020 kotihoidossa asiakkaita oli 208 000 ja 43 % tästä määrästä oli niin sanottuja säännöllisiä käyntejä saavia asiakkaita (THL 2020). Vuoden 2021 toukokuussa Suomessa toimi kotihoidossa 17 000 työntekijää ja heistä 74 prosenttia oli lähi- ja perushoitajia ja 12 prosenttia oli sairaanhoitajia tai terveydenhoitajia. Vuonna 2021 kotihoito teki keskimäärin 115 000 käyntiä päivässä eli yli 40 miljoonaa käyntiä vuodessa. Pirkanmaalla kotihoidon käyntejä oli vuonna 2021 3390652 (Kotihoidon tietokantaraportti THL 2022). Keskimäärin kotihoidon työntekijöiden määrä on laskusuuntainen. Tämä käy ilmi vuoden 2020 marraskuun ja

2021 toukokuun väliseltä tarkastelujaksolta, tilastollisesti asiakaskäynnit on pysyneet lähes ennallaan. Voimme siis puhua alan vetovoimaisuuden heikkenemisestä. (Kehusmaa & Alastalo 2021.)



KUVIO 1. Teoreettinen viitekehys

3.1. Kotihoidon työntekijän työhyvinvointi

Kokonaisuuden työhyvinvointiin muodostavat työ ja sen mielekkyys, työntekijän terveys, turvallisuuden tunne ja hyvinvointi. Aiemmin työhyvinvointia on totuttu näkemään työstressin tai –uupumuksen kautta kielteisesti. Tutkitun tiedon avulla työhyvinvointi on menossa kohti positiivisempaa näkemystä ja työhyvinvointia tarkastellaan nykyisin useammin esimerkiksi työnimun ja työtyytyväisyyden kautta. (Mäkikangas, Mauno & Feldt 2017, 72.) Tiedossa on, että työhyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja näin sairauspoissaolojen määrä vähenee ja työpaikkaan sitoutuminen vahvistuu.

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen tapahtuu työarjessa työpaikoilla. Työhyvinvoinnin ylläpitoon tarvitaan tukea sekä mahdollisuuksia työhyvinvoinnin kehittämistyöhön. Jokaisen työntekijän tulee ottaa vastuuta työpaikan työhyvinvoinnista niin yksityisesti kuin yhteisöllisesti. (Työhyvinvointi STM n.d.) Työhyvinvointi on moniulotteinen ilmiö, ja työssä on mahdollista kokea lyhyellä aikavälillä

niin hyviä kuin huonoja tunteita. Pidemmällä aikavälillä työhyvinvointi on kuitenkin melko pysyvää. Tärkeää olisikin itse tunnistaa mihin suuntaan oma hyvinvointi on menossa ja pohtia kuinka itse työssään voi. (Hakanen 2011, 22.)

Ystävällisellä vuorovaikutuksella voimme vahvistaa työyhteisöiden päivittäistä työhyvinvointia. Toimimalla päivittäin yhteistyössä kollegoiden ja asiakkaiden kanssa on tärkeää toimia kollegiaalisesti ja ammattieettisesti. Suomen sairaanhoitajien kollegiaalisuus ohjeiden mukaan tasa-arvoinen ja vastavuoroinen suhde ammattikunnan jäsenten kesken on kollegiaalisuutta. Sillä tähdätään siihen, että asiakas saa parasta mahdollista hoitoa, joka on jokaisen työntekijän yhteinen tavoite. (Suomen sairaanhoitajat 2014.)

3.2. Itsensä johtamistaidot työhyvinvoinnin tukena

Työelämässä työntekijät, joilla on kyky johtaa itseään ovat muita työntekijöitä terveempiä ja tyytyväisempiä työhönsä. Itsensä johtamisen taidot kotihoidon työnarjessa tulisikin huomioida kotihoidon työntekijän perehdytysohjelmissa. Työntekijät, jotka johtavat itseään ovat tuottavia ja työssään luovia ja näin he kykenevät suoriutumaan työtehtävistä hyvin. Itsensä johtamisessa työntekijä tarvitsee taitoa arvioida kriittisesti omaa toimintaansa ja tarvittaessa kykyä muuttaa omia työskentelymalleja. Taito motivoida itseään myös vähemmän miellyttäviin asioihin, on tärkeä itsensä johtamisen keino (Kantola 2021).

Merkittäviksi itsensä johtamisen taidoiksi voidaan lukea myös tunteiden hallinta. Vahvistamalla myönteisiä tunteita rakentuukin usein sujuvampi työpäivä. Tunteet ovat inhimillisen toiminnan moottori. Kun pystymme käsittelemään tunteita, voimme niiden voimalla nauttia elämästä. Tarkastelemalla itseään ja sitä millaisista tilanteista innostuu, millaisista tilanteista kuormittuu ja mikä palauttaa, työssä vahvistuu käsitys omien tunteiden johtamisesta. Itselle positiivista palautetta antamalla vahvistamme omaa päivittäistä työhyvinvointia (Rantanen 2015, 34–35).

Työntekijän tueksi on laadittu lähihoitajan eettiset ohjeet, jotka ohjaavat toimintaa esimerkiksi vaikeita päätöksiä tehtäessä. Ne ohjaavat työskentelemään ihmisarvoa kunnioittavasti ja kohtaamaan ihmisen arvostavasti. Ohjeissa nostetaan esille, kuinka hoitajan tulee kunnioittaa työssään hoidettavan itsemääräämisoikeutta. Oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo ohjaavat työskentelemään jokaisen asiakkaan parasta ajatellen. Hoitajan tulee toimia vastuullisesti ja huolehtia oman osaamisen kehittämisestä. Lisäksi hoitaja toimii muiden ammattilaisten kanssa asiakaslähtöisesti rakentavasti ja tuo esille myös vaikeita asioita työyhteisössä. (Ikonen 2015, 194–196.) Kotihoidon muuttuvat tilanteet lisäävät herkästi eettisesti kuormitusta. Tilanteessa, jossa ei esimerkiksi voida antaa asiakkaalle parasta mahdollista hoitoa resurssien vähyyden vuoksi, eettisen kuormituksen taakka lisääntyy.

3.3. Työntekijä osaaminen kotihoidossa

Hoitajien ydinosamisena kotihoidossa voidaan pitää itsensä ja hoitotyön kehittämistä, muiden kotihoidon työtehtävien lisäksi. Kotihoidon työympäristön ollessa vaihteleva, korostuu työssä vuorovaikutus- ja viestintätaidot niin työyhteisön sisällä kuin asiakasyhteistyössä. Hoitajalta vaaditaan lisäksi korkeaa ammattieettistä osaamista. Työn luonteen vuoksi myös työturvallisuuden hallinta on tärkeä osa ammatillista osaamista. (Ikonen 2015, 174.) Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijän riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin ja turvallisiin työtapoihin ja näitä tulee tarvittaessa täydentää työolosuhteiden muuttuessa. Hyvällä perehdytyksellä voidaan täten vaikuttaa merkittävästi kotihoidon työympäristöön liittyviin turvallisuusriskeihin.

Työelämään astuessa koulutuksen kautta saadun osaamisen päälle lähdetään kehittämään työelämän taitoja. Omaa osaamista on tärkeä tarkastella säännöllisesti. Uuden työntekijän on tärkeää tunnistaa, millaista koulutusta tarvitsee mahdollisesti lisää ja mitkä osa-alueet ovat omia vahvuuksia. Ammatillista kehittymistä tulisi tapahtua kaikissa työelämän vaiheissa ja omia työtapoja on tärkeä osata kehittää työtilanteissa sopiviksi. Suomen perushoitajaliiton selvityksen mu-

kaan kotihoidossa työskentelevien työntekijöiden tärkeimmäksi nostamaksi työtehtäväksi nousi asiakas ja hänen kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnistaan huolehtiminen (Ilonummi 2022).

Työvälineiden turvallisuus ja niiden oikeaoppinen käyttö ovat tärkeä osa työtä. Kun työvälineiden käyttö on sujuvaa, se lisää hallinnan tunnetta työssä. Usein työvälineiksi mielletään koneet ja laitteet, mutta työvälineiksi luokitellaan myös toimintamallit ja työtavat, jotka sujuvoittavat työtä. Näitä voidaan kutsua myös henkiseksi työkaluiksi. Henkisten työkalujen lisäksi voidaan ajatella olevan myös sosiaalisia työkaluja kuten vuorovaikutustaidot, läsnäolon taito, kehitysmyönteisyys ja inhimillinen lämpö. Työn sujuvuuden vuoksi, myös näitä työkaluja on jokaisen työntekijän huollettava ajoittain. Se tarkoittaa esimerkiksi oman tietopohjan jatkuvaa kehittämistä sekä kollegoita ja asiakkaita arvostavaa työskentelyä päivittäin. (Kallio & Kivistö 2013, 51.)

Kotihoidon moninaisissa toimintaympäristöissä esimerkiksi mentorointimallin hyödyntämisellä mahdollistetaan uuden työntekijän ammatillinen kehittyminen vastaamaan työyhteisön perustehtävää. Mentoroinnissa kokeneempi työntekijä välittää osaamista ja työssä tarvittavaa tietoa uudelle alalle tulijalle. Tällaisella toimintamallilla työhön sisälle pääseminen ja asiantuntijuuden jakaminen vahvistaa parhaassa tilanteessa molempia osapuolia. (Yhdessä ammattilaiseksi-mentorointiopas kotihoitoon, 16–17.)

3.4. Työyhteisö työhyvinvoinnin osatekijänä

Hyvinvoiva työyhteisö on vetovoimainen, kannustava ja ammatillisesti toisia tukeva. Työelämässä työyhteisöjen hyvinvointi tulee nähdä sijoituksena tulevaisuuteen ja vetovoimaisiin työyhteisöihin. Työntekijän kokema hyvinvointi ja työssä jaksaminen on yhteydessä henkilön haluun kehittyä työssä. Kun henkilön kasvumotivaatio on vahva, hän kokee työkykynsä paremmaksi myös työkyky mitareilla arvioituna. Työntekijän arvioidessa työnhallinnan ja työyhteisön ilmapiirin

vahvaksi on hänen motivaationsa kehittymiseen vahvempi kuin työntekijän, joka ei koe työn työnhallinnan tunnetta. (Manka & Manka 2016, 223.)

Kotihoidossa toteutuva hoitotyö on psyykkisesti ja fyysisesti kuormittavaa. Aikatauluista kiinnipitäminen on ajoittain haasteellista ja ylimääräistä räsitystä lisäävät esimerkiksi muuttuvien tilanteiden vaikutus aikatauluihin ja tiiviisti aikataulutetut asiakaslistat. Työnantajien tulisi panostaa henkilöstön jaksamiseen toimivalla työn organisoinnilla. (Ikonen 2015, 187).

Kotihoidossa työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavia asioita on useita. Huolimatta siitä, että vaikuttavia tekijöitä on paljon, isoon osaan tekijöistä työntekijä voi kuitenkin itse vaikuttaa. Erilaiset itsensä johtamisen keinot nähdäänkin tärkeiksi työelämätaidoiksi erityisesti itseohjautuvuutta vaativissa työtehtävissä. Työhyvinvointi rakentuu työn arjessa, jossa työntekijän omat työelämätaidot ovat vaikuttavassa roolissa, työelämätaidot ovatkin keskeisenä tekijänä työssä jaksamisen hallinnassa. Työelämätaitoja ovat esimerkiksi: itsensä johtamisen taidot, oman toiminnan ohjaaminen, viestintä ja vuorovaikutustaidot sekä yhteistyötaidot.

Toisiaan tukevassa ja arvostavassa työyhteisössä kollegiaalisuustaidot auttavat työn kuormituksen hallinnassa. Hoitotyössä koetaan usein voimakasta eettistä kuormitusta. Parhaana lääkkeenä eettisen kuormituksen hallintaan ja purkuun toimii puhuminen. Esimerkiksi, kun työtahtia joudutaan kiristämään, on tärkeä puhua yhdessä työn priorisoinnista tiimin kesken, jotta vältetään huonoilta ratkaisuilta ja työnkuva pysyy selkeänä työyhteisön jokaiselle työntekijälle. Hankalien tilanteiden läpikäyminen yhdessä voi olla opettavaista ja vaikeista asioista kannattaa ammentaa kaikki oppi tulevia pulmatilanteita varten. (Molander 2014, 277.)

Työelämässä oman osaamisen tunnistaminen on osa ammatillista osaamista, ja tätä tunnistamista on tärkeää tehdä aktiivisesti, jotta omaa osaamista on mahdollista kehittää läpi työuran. Huomionarvoista on, että kotihoidossa työn luonteen vuoksi useisiin eri tilanteisiin vuorovaikutus kuuluu merkittävänä osana. Vuorovaikutuksessa ollaan laajasti niin moniammatillisissa tiimeissä, kuin myös esimerkiksi omaisyhteistyön kautta. Esimerkiksi palautteen avulla voidaan sanallistaa mitä on tehty, tehdään siis näkyväksi tehty työ muille. Palautteella voidaan saada

myös hiljaista tietoa näkyväksi. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2011, 14.) Työyhteisöissä olisikin tärkeää löytää toimivat palautteen antamis- ja saamiskeinot, jotta väärinymmärryksiä ei pääsisi syntymään. Lisäksi on tärkeää saada palautetta siinä vaiheessa, kun opettelee esimerkiksi uutena työntekijänä ammattiin vaadittavia taitoja. Kannustavan palautteen merkitys on valtava, koska onnistumisten näkyville tuominen kasvattaa tekijän itsetuntoa ja auttaa kehittymään työskentelyssä, sekä myöhemmässä vaiheessa myös erilaisten taitojen soveltamisessa. Uuden oppimisen vaiheessa työyhteisö ja siellä olevan palautejärjestelmän toimivuus on työntekijän työhyvinvoinnin kannalta erityisen merkityksellinen.

Saamalla palautetta ja kokemalla ylpeyttä omasta työstään vahvistuu työntekijän mielenterveys ja usko omiin kykyihin. Näin kehittyy myös halu panostaa työhön. Positiivinen palaute synnyttää ylpeyttä, joka lisää energiaa ja itseluottamusta omaan työskentelyyn. Ylpeyden avulla työntekijän halu panostaa työhön vahvistuu ja riippuvuuden tunne muiden mielipiteisiin vähenee. Positiivinen palaute on siis arvokas työväline, kun rakennamme työyhteisön työhyvinvointia. (Sinokki 2016, 206.)

Työhyvinvointia lisääviksi tekijöiksi nousi Korkeakankaan ym. (2022) tekemässä vanhustyönvetovoimaisuutta käsittelevässä tutkimuksessa työntekijöiden osallistaminen arkityön kehittämisessä. Myös työyhteisön hyvä ilmapiiri koettiin työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi työyhteisötasolla. Tutkimus osoitti, että työhyvinvointi ja työntekijöistä huolehtiminen koetaan tärkeäksi. Kun työyhteisöissä on toisista välittävä tunnelma, vahvistuu työntekijöiden turvallisuuden tunne. (Korkeakangas, Koivisto, Olin & Laitinen 2022.)

4 TOIMINNALLISEN OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Kotihoidon työyhteisössä pelattavan pelin avulla mahdollistetaan työntekijöiden välinen ammatillinen vuorovaikutus. Opinnäytetyön menetelmänä on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tavoite on tukea kotihoidossa hoitotyötä tekevien työntekijöiden ammatillista kehittymistä nykyaikaisella tavalla. Toiminnallisen opinnäytetyön toteutuksen tavoite on ohjeistaa, opastaa ja järjestellä käytännön toimintaa (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9). Pelin sisällön on tarkoitus toimia kotihoidossa uuden ja kokeneemman työntekijän välisenä työvälineenä, joka tukee, ohjaa ja rohkaisee ammatilliseen keskusteluun. Mäkisalo-Ropposen (2012) mukaan työelämässä on mahdollista kehittyä esimerkiksi kysymällä itseltään, miten pääsen tavoitteeseeni ja kuinka voin tehdä työni paremmin. Tämän toiminnallisena opinnäytetyönä tehdyn pelin käsikirjoituksen (Liite 1.) avulla työntekijällä on mahdollisuus lisätä itsereflektiota ammatillisen vuorovaikutuksen avulla ja kehittyä työssään.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tuotoksen lisäksi tekijät kirjoittavat akateemisen viestinnän keinoin raportin asiantuntijuudestaan (Kostamo, Airaksinen & Vilkkä 2021, 9). Opinnäytetyöntekijät tuovat kehittämistyöhön mukaan opintojen aikana kehittyneen asiantuntijuutensa, joka nojaa tuoreeseen ja luotettavaan tutkittuun tietoon. Työntekijäpuolen vastuulla on tuoda mukaan tämän hetken todellisuus työympäristöstä, jota opinnäytetyöllä lähdetään kehittämään. (Kostamo ym. 2021, 15.). Yhtenä tärkeänä osana toiminnallista opinnäytetyötä voidaan pitää reflektiivistä ajattelua, jonka avulla tavoitellaan ymmärrystä toiminnasta uudelleen sekä toiminnan kehittämisestä (Aaltola & Valli 2007, 201).

4.1. Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö on opiskelijan ammatillisuutta kehittävä työ. Opinnäytetyölle määritellään tavoite, laaditaan toteutuksen suunnitelma ja valitaan käytettävä menetelmä. Työskentely aikataulutetaan eri vaiheisiin, jolla ohjataan

työn toteutumisesta aikataulussa, yhteistyössä työelämäedustajien kanssa. Opin-
näytetyön valmista tuotosta pohditaan ja työntuloksien vaikuttavuutta arvioidaan.
(Kostamo ym. 2021,11)

Toiminnallinen opinnäytetyö toteutetaan kehittämisprosessina, jossa hankkimalla
aineistoa ja vertaamalla teoreettista tietoa valmistellaan opinnäytetyön tuotos ak-
tiivisessa yhteistyössä kaikkien osapuolten välisessä yhteistyössä. Väliarvioin-
nilla ja näistä saatujen palautteiden avulla tekijöiden työn tuotoksen viimeistelyyn
ja raportointiin saadaan syvyyttä ajatteluun, argumentointiin, joka mahdollisesti
synnyttää uuden tuotoksen tarpeen tai kehittämiskohteen. (Kostamo ym. 2021,
11–14)

Kehittämistyönä tehtävän opinnäytetyön tavoitteina voidaan pitää merkitykselli-
syyttä työelämälle aiheen valinnalla ja tehtävänasettelulla. Tehtävänasettelu ja
tietoperusta käsitteellistetään toimintaympäristöön soveltuvalla tavalla. Tavoittei-
den saavuttamiseksi tulee myös osoittaa, kuinka hallitsee lähteiden hyödyntämi-
sen eri ratkaisuvaihtoehdoissa. Opinnäytetyössä osoitetaan käytännössä, miten
opinnäytetyön tekijät hallitsevat käytetyn menetelmän, kehittämisprosessiin liitty-
vän tutkimuksellisuuden ja ammatti- ja tutkimusetiikan. (Kostamo ym. 2021, 16.)

4.2. Käsikirjoitusprosessi

Käsikirjoitusprosessimme käynnistyi keväällä 2022, sillä näimme työhyvinvoinnin
erityisen ajankohtaisena ja osaltaan vetovoimaisuutta lisäävänä tekijänä hoi-
toalalla, jossa työntekijäpula on valitettavasti jo kroonistunut. Mielestämme alan
pitovoimaa tulisi vahvistaa työhyvinvoinnin osatekijöihin panostamalla.

Aloitimme alustavan tiedonhaun työhyvinvointiin liittyen varhaisessa vaiheessa,
jo ennen varsinaista opinnäytetyön suunnitelmaa. Näin ehdimme muodostaa laa-
jan käsityksen aiheesta ja saada kasaan kattavan työhyvinvointia käsittelevän
materiaalin. Tiedonhaku osoitti, että kotimaista tutkimustietoa työhyvinvoinnista
oli kiitettävästi saatavilla. Työhyvinvointi hoitoalalla on ollut hoitajapulan vuoksi
ajankohtainen jo vuosia. Tiedonhaun varsinaisesti käynnistyttyä käytimme tie-

donhaussa luotettavia ja kattavia tietokantoja Medic ja Cinahl. Medic on kotimainen terveystieteiden tietokanta ja Cinahl on hoitotieteen sekä hoitotyön ja lähialojen kansainvälinen tietokanta. Kattavan aineiston kartuttamiseksi hyödynsimme tiedonhaussa myös TAMK:n kirjaston materiaalia, lähikuntien kirjastojen aineistoa sekä erilaisia sähköisiä lähteitä, kuten verkkosivustoja ja julkaisuja.

Tiedonhakua teimme seuraavien käsitteiden avulla; kotihoidon työntekijä, työhyvinvointi, itsensä johtaminen, työntekijän osaaminen ja työyhteisö. Näistä hakusanoista muodostimme erilaisia hakulausekkeita. Tulosten luotettavuuden lisäämiseksi käytimme rajausta julkaisuja julkistamis- vuosien 2012–2022 välillä. Kotihoitoa järjestetään hyvin eri tavoin eri yhteiskunnissa, joten kansainvälisten julkaisujen käyttäminen ja vertailu kotimaisiin julkaisuihin työhyvinvoinnin näkökulmasta oli haasteellista.

Hankimme kattavasti tietoa työhyvinvointia käsittelevistä lähteistä. Rakensimme kertyneistä lähteistä työllemme vahvan, tutkittuun tietoon perustuvan tietopohjan. Tiedonhaun äärellä kävimme yhdessä aktiivista keskustelua, jossa yhdessä reflektoimme omia työhyvinvointiin liittyviä työelämäkokemuksiamme. Nämä keskustelut tarjosivat myös keskinäiseen työskentelyymme oivalluksia esimerkiksi palautteen antamisen merkityksestä ja vuorovaikutuksen tärkeydestä työssä jakamiseen.

Keväällä 2022 tuotimme Veto- ja pitovoimaa hankkeessa tuotettuun Yhdessä ammattilaiseksi - mentorointioppaaseen työhyvinvointia käsittelevän osion yhdessä työelämäedustajamme Katja Hautsalon kanssa. Varsinaiseen suunnitelmaan tämä projektinvaihe ei kuulunut, mutta hyödynsimme sen soljuvasti osaksi käsikirjoitusta ja se oli lopulta opinnäytetyössämme mielenkiintoinen osa. Tästä mahdollisuudesta saimmekin tekijöinä tärkeää käytännön harjoitusta artikkelin kirjoittamisesta.

Tiedonhaun jälkeen lähdimme luonnostelemaan Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon-hankkeelle kotihoidon työntekijöiden käyttöön työhyvinvointia käsittelevän pelin käsikirjoitusta eli kysymyksiä, pienimuotoisia tehtäviä ja palautteita Seppo-pelialustalle. Tässä luonnosteluvaiheessa sisällön tuotantoa ohjasi Työterveyslai-

toksen työkykytalon neliportaisesti toteutettu, tutkittuun tietoon perustuva materiaali, joka antoi tärkeän kehyksen työhyvinvointia käsittelevän pelikäsikirjoituksen sisällölle. Työkykytaloissa työkyky on jaettu neljään eri osaan. Ensimmäinen osa käsittelee johtamista, työyhteisöä ja työoloja. Toisessa työkykyyn vaikuttavassa osassa kuvataan arvoja, asenteita ja motivaatiota. Kolmas osa koostuu puolestaan osaamisesta ja neljänteen osaan on jaettu terveys ja toimintakyky. (Työterveyslaitos työkykytalo n.d.)

Pelin sisällön tuotannon käynnistyessä, aikaa vieväksi vaiheeksi osoittautui sisällön määrittely ja rajaaminen. Sisältöä tuottaessa pidimme kuitenkin hyvin laaditun opinnäytetyön suunnitelman tiiviisti esillä ja yhdessä työkykytalomateriaalin kanssa ne auttoivat sisällön tuotannon jäsentelyssä. Pelikysymysten sisällön muotoilu otti määrittelyn ja rajaamisen ohella yllättävän paljon aikaa ja työ tuntui pitkään junnaavan paikoillaan. Pelialustan tarjoamat erilaiset mahdollisuudet sekä kokemattomuus tämäntyyppisestä työskentelystä vaikuttivat mm. pelin käsikirjoituksen sijoitteluun pelialustalle. Sisällön tuottamisen sijoittuminen kesäaikaan sekä työn ohjauksellisen tuen saatavuushaasteet asettivat omat haasteet kokonaisuuden rakentamiselle.

Käsikirjoituksen tuotantovaiheessa siirsimme toteuttamamme käsikirjoituksen sisällön Seppo-pelialustalle, aikaisemmastaan tämän alustan käyttö ei ollut tekijöille ennestään tuttu. Opinnäytetyön suunnitelman ulkopuolelta myös pelikäsikirjoituksen tuottamisen tietotekniset sisällön tuotannolliset asiat vaativat käsikirjoitusprosessista runsaammin aikaa, kuin mitä olimme opinnäytetyön suunnitelman tekemisvaiheessa ottaneet huomioon.

Pelialustan käyttö vaati perehtymistä ja useampia kokeiluita. Itsenäisen opiskelun ja kokeilevan oppimisen myötä pelialustan muokkaaminen ja tehtävien muotoilu oli mielenkiintoista ja imaisi ajoittain mukaansa. Tässä käytännön työn vaiheessa koimme molemmat tekijät niin sanottua työnimua ja käsikirjoitusvaihe opetti paljon uutta. Lopputuloksen kannalta pelikäsikirjoituksen muotoiluvaiheeseen olisi ollut tärkeää varata enemmän aikaa ja resurssia. Esimerkkinä tästä koepelaajien ja heiltä saatavan palautteen hyödyntäminen pelikäsikirjoituksen tuotannossa.

Pelin käsikirjoituksessa peli on suunniteltu pelattavaksi kotihoidon työarjessa pareittain siten, että toinen pelaajista on mentori ja toinen vasta kotihoidossa aloittanut työntekijä tai opiskelija. Mentorilla tarkoitetaan tässä työssä työpaikalla ohjaavana toimivaa kollegaa eli kokenutta kotihoidon työntekijää. Pareittain peliä pelattaessa rakentuu vuorovaikutustilanne, jossa mentorilla ja vasta aloittaneella työntekijällä on mahdollisuus käsitellä työhyvinvointiin liittyviä teemoja yhdessä. Peli tuo keskusteluun aiheita, joista ei muuten työarjessa välttämättä keskusteltaisiin. Tutkitusti työnimua voidaan lisätä positiivisella ja kehitysmyönteisellä vuorovaikutuksella työyhteisössä (Hakanen, Harju, Seppälä, Laaksonen & Pahkin 2012, 83).

Pelin käsikirjoitus (Liite 1.) sisältää yhdeksän eri osiota, joissa käsitellään kotihoidon työntekijän itsensä johtamisen taitoja, vuorovaikutustaitoja ja työntekijäosaamisen eri osa-alueita, jotka nousivat selkeästi esille tiedonhankintavaiheessa. Esimerkiksi työntekijän tunteiden hallinta työpaikalla on usein merkittävä työarjen sujuvuutta vahvistava työelämätaito, mutta siitä keskustellaan työyhteisöissä valitettavan vähän. Usein tunteiden hallinta vaatii itsensä johtamistaitoja ja työntekijäosaamista, joita on mahdollista kehittää työarjessa ammatillisen vuorovaikutuksen keinoin.

Pelillisyyttä oppimis- ja kehittämismenetelmänä on tutkittu ja tutkimusnäyttö puoltaa pelillisyyden hyödyistä ammatillisessa koulutuksessa (Koivisto, Multisilta, Niemi, Katajisto & Eriksson 2016). Ammatillisen kasvuntukemiseksi pelillistä oppimismenetelmää tulisi aktiivisemmin jalkauttaa myös työelämään, sillä digitalisaatio on väistämätön ja esimerkiksi mobiilikirjaaminen kotihoidossa on arkipäivää. Erityisesti nuoremman työelämässä toimivan sukupolven nähdään arvostavan erilaisten digitaalisten menetelmien hyödyntämisestä työarjessa. Pelin toteutuksen avulla voidaan hyödyntää myös erilaisia virikkeitä ammatilliseen kasvuun liittyviä tekijöitä kotihoidon työarjessa. Perehdyimme opinnäytetyön prosessin aikana laajasti myös Seppo- pelialustaan ja sen toiminnallisuuksiin. Saimme työelämätahon puolelta myös opastusta siihen, kuinka on mahdollista vaikuttaa pelin kulkuun.

4.3. Tuotoksen arviointi

Työmme tavoite on tarjota työpaikalle erilainen tapa osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen sekä kokemusten jakamiseen. Pelin tarkoituksena on innostaa ja motivoida työyhteisöä ammatilliseen kehittymiseen ja yhteisöllisyyteen työarjessa, sillä näiden tekijöiden on tutkitusti todettu lisäävän työhyvinvointia työyhteisöissä.

Pelin sisällön käsikirjoitus on suunnattu kotihoidon työntekijöille. Pelialustan ja pelin käsikirjoituksen kysymysrakenteet ovat joustavasti muunneltavissa myös muihin hoitotyön työyhteisöihin. Esimerkiksi ammatilliset osaamiskysymykset ja eettiset pohdinnat ovat tärkeä osa työhyvinvointia, työyksiköstä riippumatta ja sovitettavissa myös muihin kuin kotihoidon työyhteisöihin. Pelillisyyttä hyödyntämällä voidaan työpaikoilla lisätä henkilöstön osaamista ja ammatillista kehittymistä. Pelityylistä toimintaa harvoin mielletään oppimistapahtumaksi, mutta usein kertyvät pisteet lisäävät pelaajan motivaatiota pelin edetessä ja kannustavat panostamaan vastauslokeroihin.

Pelikäsikirjoituksen laatimisessa tekijöiden omat työelämän kokemukset aikaisemmasta työelämästä ja asiantuntijoiden kanssa käydyt keskustelut toivat sisällön suunnitteluun käytännön läheisyyttä ja erilaisia työarjessa esiin nousevia ammatillisia asioita. Pelikäsikirjoituksessa näiden työelämää jäljittelevien tilanteiden kautta pelaajan osallisuus pelisisällön toimintaan kasvaa ja kotihoidon työarjesta esiin nostetut työasiat motivoivat tarkastelemaan omaa toimintaa työyhteisössä. Näin osallisuuden kautta pelaajan motivaatio peliä kohtaan kasvaa, joka tehostaa työntekijän kehittymistä omassa asiantuntijuudessaan. Pelillisyydessä houkuttelevuutta lisää pelaajan mahdollisuus kokea oman toiminnan vaikuttavuutta, ja sitä kautta vaikuttaa oppimistapahtumaan aktiivisena osallistujana.

Pelistä saatavan palautteen kautta pelaajat saavat pelaamisestaan konkreettista palautetta, joka motivoi tarkastelemaan omaa toimintaa sekä kehittämään omaa ja työyhteisön työskentelyä. Koepelaajien kokemusten mukaan kysymykset ja niistä saatu kirjallinen palaute edistävät ammatillista vuorovaikutusta työyhteisöissä. Pelillisten elementtien kautta uuden oppiminen koetaan perinteisen passiivisen osallistumisen sijaan viihdyttävänä toimintona.

Keskustelut peliä koepelanneiden ammattilaisten kanssa toivat selkeän tarpeen pelillisyyden hyödyntämiseen ja etuihin työpaikkojen työarjessa. Koepelaajat kokivatkin pelin pelaamisen lisäävän vuorovaikutusta sekä tuovan työpaikalla tapahtuviin vuorovaikutustilanteisiin erilaisia ja rakentavia keskustelun avauksia. Pelin avulla koettiin, että asiat, joista ei välttämättä työarjessa rutiininomaisesti avata keskustelua, nousivat pelin pelaamisen aikana ja sen jälkeen luontevammin keskusteluihin. Näistä koepelaajat mainitsivat keskusteluihin nousseen etenkin itsensä johtamiseen liittyvät teemat sekä eettiset kysymykset.

Kotihoidon työhyvinvointia käsittelevän pelin käsikirjoituksen yksi aihe oli eettisen kuormituksen tunnistaminen ja käsittely. Kotihoidon kentällä työskenneltäessä kohdataan usein muuttuvia tilanteita ja tällaiset ennalta suunnittelemat tilanteet muodostuvat usein myös herkästi eettisesti kuormittaviksi tilanteiksi. Esi-merkkinä tästä on työntekijän vuorovaikutuksellinen osaaminen haastavassa kohtaamistilanteessa asiakkaan omaisen kanssa. On siis ensiarvoisen tärkeää, että esihenkilöt, työterveyshuolto ja työntekijät tekevät aktiivista yhteistyötä työyhteisön eettisen kuormituksen tasoa arvioitaessa.

Uusien työntekijöiden työhön perehdytyksessä tulee olla kirjattuna, millä tavalla työpaikalla eettisesti kuormittavia tilanteita käsitellään. Työpaikalla eettisen pohdinnan tulee olla jatkuvaa, koska tilanteet ovat muuttuvia. Organisaatiossa eettinen pohdinta on jokaisen työntekijän vastuulla ja lisäksi tulisi olla selkeä ohjeistus siitä, kuinka uusien eettisten ongelmatilanteiden tunnistaminen ja käsittely hoidetaan. (Molander 2014, 278.)

5 POHDINTA

Työhön vaadittavat resurssit olivat tekijöiden ja ohjaajan toimesta arvioitu riittäviksi, vaikka aikataulu oli tiukka. Perehtyneisyytemme aiheeseen oli laaja, koska olimme jo ennen opinnäytetyön aloittamista perehtyneet aiheeseen ja etsineet aiheeseen liittyvää tutkittua tietoa muissa sairaanhoitaja koulutukseen liittyvissä oppimistilanteissa.

5.1. Tuotoksen ja opinnäytetyöprosessin pohdinta

Aloitimme opinnäytetyön prosessin joulukuussa 2021 keskustelun tasolla työelämätahon kanssa. Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon hankkeeseen tarjoutui mahdollisuus tuottaa opinnäytetyö kotihoidon työhyvinvointiin liittyen. Tarkemmin opinnäytetyön aiheen suunnittelua, mietintää jakehittelyä teimme vuoden 2022 ensimmäiset kuukaudet. Aiheen rajausta ryhdyimme tekemään ensimmäisissä palaverissa opinnäytetyön ohjaajan ja työelämätahon kanssa huhtikuussa 2022. Alkuun työprosessi lähti hyvin käyntiin ja saimme työelämän edustajalta käyttöön hankkeessa jo tuotettua materiaalia. Tämän lisäksi työelämän edustaja oli aktiivisesti läsnä työmme käynnistämisvaiheessa. Yhteisten suunnittelupalaverien pohjalta työstimme opinnäytetyön suunnitelman ja kesäkuussa 2022 allekirjoitimme opinnäytetyön sopimuksen.

Opinnäytetyön tuotoksen toteuttaminen, eli pelin käsikirjoituksen tuottaminen ja sen vieminen pelilliseen ympäristöön osoittautui haastavaksi, aikaa vieväksi ja kesti pidempään kuin oli alun perin suunniteltu. Työelämäedustaja vaihtui prosessin aikana, ja vaikka tämä oli tiedossa jo projektimme alkuvaiheessa, vaikutti se merkittävästi jo kehittyneisiin työskentelytapoihin ja yhteydenpitoon työelämätahon kanssa. Työvaiheen työstäminen kesäaikana osoittautui haasteelliseksi ja nämä haasteet vaikuttivat työn etenemiseen hidastavasti. Parityönä toteutettavassa opinnäytetyössä työnjaolliset asiat tulisi sopia selkeästi ja erilaiset vastuualueet tulisi olla nimettynä, jolloin työnjohtaminen yhdessä olisi helpompaa.

Opinnäytetyön eri vaiheissa, pyrimme jatkuvasti pitämään mielen avoinna erilaisille näkökulmille, joilla on merkitystä kotihoidon työntekijän työhyvinvointiin.

Koko työntekemisen ajan kävimme yhdessä keskustelua siitä, miten näemme ja koimme eri tekijöiden vaikutukset työhyvinvointiin. Esimerkiksi itsensä johtamistaitojen vaikutuksen työhyvinvointiin.

Pelin käsikirjoituksen sisältöön olimme pyytäneet koepelaajiksi hoitotyötä kotihoitossa tekeviä hoitotyön ammattilaisia. Koepelaajien ryhmän rekrytointi olisi ollut tärkeää ottaa huomioon jo suunnitteluvaiheessa. Näin olisimme saaneet työstämme palautetta myös pelin käsikirjoituksen työstämismuutoksissa. Saadun palautteen perusteella olisimme pystyneet vielä muokkaamaan pelin sisältöä.

Palautteen kerääminen työn erivaiheissa on tärkeää ottaa huomioon, sillä saadulla palautteella on työntekijöille merkittävä rooli. Opponoinnin merkitystä ei tule opinnäytetyöprosessissa aliarvioida. Tässä työssäme opponenttien palaute työstä oli vähäinen. Lisäksi olisimme tarvinneet enemmän palautetta peliteknisistä asioista, jotta olisimme voineet ottaa niitä paremmin huomioon esimerkiksi kysymysten laajuudesta ja pelin suorittamiseen kuluva ajasta. Näitä palauteasioita olisi pitänyt paremmin huomioida jo työn suunnitelmavaiheessa.

Työn sisältö oli monipuolinen. Aihetta olisi pitänyt rajata vieläkin tarkkarajaisemmin. Pelin käsikirjoituksen laajuus näyttäytyi vasta, kun käsikirjoitus siirrettiin pelialustalle. Käsikirjoituksen sisällön hiominen pelitekniikan ominaisuuksiin sopivaksi oli hidasta. Kokemattomuus pelillisyyden hyödyntämisestä vaikeutti kysymysten ja palautteiden asettelua pelialustalle.

Ensimmäiseksi ammattikorkeakoulutasoiseksi työksi onnistuimme mielestämme oikein hyvin ja tarkastelimme aihetta kattavasti ja hankimme laajan teoriapohjan työmme perustaksi. Työn tekeminen on opettanut paljon projektityöskentelystä ja siitä miten iso merkitys suunnitelmalla ja siinä pysymisessä on. Tämän opinnäytetyön tekeminen on lisännyt merkittävästi omaa ammatillista kehittymistä ja näitä oppeja, voi myös työelämän ulkopuolella hyödyntää.

5.2. Eettisyys ja luotettavuus

Hoitotyössä oppiminen perustuu tutkittuun tietoon, ja on näin hoitotyön päätöksien ja toimintojen perusta. Tiedonhankinnassa tulee tehdä arvio, onko tutkimus, jota työssään käyttää, eettisesti ja luotettavasti tehty. Käyttäessään tutkimusta tulee kiinnittää huomiota käytettävän tutkimuksen kohteeseen, jotta käytettävä tutkimus vastaa juuri kyseisen työn tarpeeseen. (Leino-Kilpi & Välimäki, 360–361, 365.)

Opinnäytetyönprosessissa tekijät sitoutuivat koko työskentelyn ajan ja sen jälkeen noudattamaan hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluvia ja korkeakouluyhteisön tunnustamia toimintatapoja: rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta työn esittämisessä ja työn arvioinnissa. Tiedonhankintamenetelminä on käytetty kestäviä menetelmiä annettujen kriteerien mukaisesti. Avoimuus ja vastuullisuus näkyy työn toteutuksessa ja raportoinnissa. Yhteisön hyviin toimintatapoihin kuuluu muiden tekijöiden työn kunnioittaminen, asianmukaisella tavalla viitata ja näin osoittamalla heidän tekemälle työlleen arvostusta. Opinnäytetyön suunnittelussa, toteutuksessa ja raportoinnissa syntyneen aineistoin tallentaminen on tehty asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK n.d.)

Olemme tutustuneet ammattikorkeakouluille suunnattuihin suosituksiin eettisestä ja hyvän tieteellisen käytännön mukaisesta opinnäytetyönprosessista. Ja noudataneet näitä annettuja ohjeita työssämme. Solmimme sopimuksen opinnäytetyöstä, jotta yhteiset pelisäännöt toimeksiantajan kanssa on kaikille osapuolille selvillä. Opinnäytetyö tulee olemaan julkinen asiakirja ja lainsäädännölliset asiat työelämäyhteyden puolelta olemme huomioineet.

Molemmilla opinnäytetyön tekijöillä on lähihoitajan tutkinto ja vuosien kokemus hoitotyöstä. Kotihoidon työntekijöiden työhön liittyvät haasteet ovat tuttuja ja opinnäytetyötä tehdessä, on voinut peilata tutkittua tietoa omiin aiempiin tietoihin. Opinnäytetyön tekijöiden keskinäinen ajatustenvaihto, etenkin työn alkuvaiheessa, oli hyvin reflektiivistä ja tiivistä.

Testipelaajiksi valittiin vapaaehtoisia lähi- ja sairaanhoitajia, sekä muita ammattilaisia, jotka tuntevat kotihoidon työympäristön. Pelin testausvaiheen jälkeen testipelaajien huomioiden perusteella tehtiin vielä pieniä muutoksia pelin sisältöön. Testipelaajien määrä jäi kuitenkin vähäiseksi, joten jatkossa peliä tulee kehittää, kun palautetta pelattavuudesta ja pelin sisällön toimivuudesta saadaan lisää.

5.3. Johtopäätökset

Halusimme tällä opinnäytetyöllä tuottaa ammatillisesti työarjessa hyödynnettävän tuotoksen. Tuotimme opinnäytetyönä kattavan tutkittuun tietoon perustuvan sisällön, jolla nostettaisiin esille kotihoidon työntekijöiden työarkeen työhyvinvointia lisääviä keinoja. Samalla se myös antaisi työvälineitä kotihoidossa tarvittavien työelämätaitojen kehittymiseen todellisten työelämässä tapahtuvien tilanteiden muodossa ja tarjoaisi uusia oppisen kokemuksia.

Erilaisten menetelmien, kuten opinnäytetyössämme käyttämämme pelillisyyden, hyödyntämisen mahdollisuudet työelämässä olisi hyödyllistä ottaa aktiivisempaan käyttöön. Usein pelatessa koetaan innostumisen ja motivoitumisen tunteita, jotka vahvistavat uuden oppimisen motivaatiota. Pelaamisen kautta saadulla kokemuksella oman toiminnan tarkastelua voidaan tehostaa. Pelissä tehdyillä valinnoilla voidaan palautteen kautta antaa uusia työvälineitä työarjen toimintoihin.

Digitalisoituvassa yhteiskunnassa pelillisyyden hyödyntäminen työelämän kehittämisessä on nykyaikainen ja joustavasti työn arkeen sijoitettava menetelmä. Pelillisyydessä on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa omilla valinnoilla oppimista tapahtumaan aktiivisena osallistujana. Pelillisyyttä tulisikin hyödyntää enemmän työelämässä.

Kotihoidon työvoimanäkymät ovat todella haastavassa tilanteessa. Alalta poistuu työntekijöitä luonnollisen poistuman eli eläköitymisen seurauksena enemmän kuin koulutuksen kautta uusia työntekijöitä saadaan työelämään. Alan vetovoimaisuuden vahvistamiseen tulee panostaa entistä enemmän. Mielestämme rek-

rytöinnissa tulisi suosia sosiaalista mediaa sekä muita helposti lähestyttäviä kanavia. Näin olisi mahdollista tavoittaa kohdennetummin nuoria tekijöitä mielenkiintoisen ja motivoivan työn pariin.

Työn itsenäisyyden vuoksi tarvitaan mentorointia tukemaan uusien työntekijöiden sitouttamisesta alalle. Mentorointi on yhteistyösuhde, jolla edistetään uuden työntekijän ammatillista kasvua. Mentorointiprosessi perustuu vuorovaikutukseen kokeneen työntekijän ja uuden työntekijän välillä. Tämän menetelmän arvo sen monipuolisine hyötyineen on hiljalleen jalostumassa osaksi työnarkea myös hoito-työyhteisöissä.

Työyhteisöissä vuorovaikutuksella on suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Kotihoidossa työskentely on ajoittain ammatillisesti yksinäistä ja eettisesti kuormittavaa. Keskustelut ja haastavien tilanteiden pohdinta työyhteisön kesken, on tärkeä osa työhyvinvointia ja auttaa työntekijöitä työn kuormituksen hallinnassa. Sopeutumiskykyä vaativassa työssä esimerkiksi työnpriorisointi työyhteisön kesken, voi lisätä olennaisesti työn hallinnan tunnetta mutta osaltaan myös lisätä työn eettistä kuormittavuutta.

Kotihoidon työntekijän on tärkeä hallita kliinisten taitojen lisäksi myös itsensä johtamistaitoja ja vuorovaikutustaitoja moninaisissa työympäristöissä. Näiden taitojen kehittyminen vaatii työkokemusta ja omien taitojen peilaamista erilaisissa kohtaamistilanteissa, niin kollegojen kuin myös asiakkaiden ja omaisten kanssa. Palautteen saaminen vahvistaa omaa osaamista ja sillä voidaan nostaa esille tehty työ. Palaute auttaa refleктоimaan omaa työskentelyä ja sitä kautta voi kokea onnistumisen ja pystyvyyden tunnetta.

Jatkossa tarvitaan tutkimusta siitä, miten eettinen kuormitus vaikuttaa kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointiin ja millaisin keinoin eettistä kuormitusta kotihoidossa voitaisi vähentää. Tarvittaisiin myös lisää tutkittua tietoa pelillisyyden hyödyntämismahdollisuuksista ammatillisen vuorovaikutuksen lisäämiseen työyhteisöissä. Valmiin pelialustan hyödyntäminen esimerkiksi työyhteisöissä käytävissä kehityskeskusteluissa voisi tulevaisuudessa olla toiminnallisen opinnäytetyönä toteutettava kiinnostava projekti.

LÄHTEET

- Aaltola, J. & Valli, R. 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Ahonen, R. & Lohtaja-Ahonen, S. 2011. Palaute kuuluu kaikille. Infor Oy.
- Hakanen, J. 2011. Työnimu. Työterveyslaitos. Viitattu 3.5.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>
- Hakanen, J., Harju, L., Seppälä, P., Laaksonen, A. & Pahkin, K. 2012. Kohti innostuksen spiraaleja. Työterveyslaitos. Tampere: Juvenus Print.
- Hautsalo, K. & Koskela, N. 2022. Yhdessä ammatilaiseksi- mentorointiopas kotihoitoon. Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 28.12.2022. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/756253/Mentorointiopas.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Ikonen, E. 2015. Kehittyvä kotihoito. 4. painos. Helsinki: Editra.
- Ilonummi, S. 2022. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto. Selvitys kotihoidossa työskentelevien lähihoitajien työtehtävistä 2022. Helsinki. Viitattu 11.4.2022. https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4691/selvitys_lahihoitajien_tyotehtavista_kotihoidossa_2022.pdf
- Järvinen, P. 2018. Ammatillinen käyttäytyminen, tie onnistumiseen. Helsinki: Alma Talent.
- Kallio, E. & Kivistö, S. 2013. Mieli työssä. Tampere: Työterveyslaitos.
- Kantola, M. 2021. Itsensä johtamisesta hyvinvointia ja tehokkuutta sosiaali- ja terveysalalle. Liike-blogi. Viitattu 1.5.2022. <https://blogit.utu.fi/liike/itsensa-johtamisesta-hyvinvointia-ja-tehokkuutta/>
- Kehusmaa, S. & Alastalo, H. THL. 2021. Laki muuttui- Lähi- ja sairaanhoitajien määrä ei ole vielä noussut vanhuspalveluissa. Viitattu 5.4.2022. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/142998/TUTI2021_047_k.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Koivisto, J-M., Multisilta, J., Niemi, H., Katajisto, J. & Eriksson, E. 2016. Learning by playing: A cross-sectional descriptive study of nursing students' experience of learning clinical reasoning. Nurse Education Today Vol.45 p.22–28. Viitattu 30.3.2022. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2016.06.009>
- Korkiakangas, E., Koivisto, T., Olin, N. & Laitinen, J. 2022. Vanhustyössä työskentelevien hoitajien ja esihenkilöiden näkemyksiä vanhustyön vetovoimaisuutta edistävästä tekijöistä. Tutkiva hoitotyö. Vol. 20 (1) S. 3–11. Viitattu 28.12.2022. <https://tuhto-emagz-fi.libproxy.tuni.fi/reader/issue/10228/308121/1>
- Kostamo, P., Airaksinen, T & Vilkkä, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi. Opas toiminnalliseen oppimätytyöhön. Tallinna: AS Printon.

Kotihoidon tietokantaraportti, THL. n.d. Viitattu 27.10.2022.
https://sampo.thl.fi/pivot/prod/fi/avo/perus10/summary_p1001

Kotihoito. THL. n.d. Viitattu 29.3.2022. <https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/muuttuvat-vanhuspalvelut/kotihoito>

Kotihoito. Tilastot. THL. n.d. Viitattu 26.10.2022
<https://thl.fi/fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/ikaantyneet/kotihoito>

Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä, Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. 1. painos. Talentum.

Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. 2015. Etiikka hoitotyössä. 8.-10.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Molander, G. 2014. Hoidanko oikein? Eettinen kuormitus hoito- ja hoivatyössä. Juva: PS-kustannus.

Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. 2017. Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mäkisalo-Ropponen, M. 2012. Vuorovaikutustaidot sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Rantanen, J. 2015. Vaikuta tunteisiin! 2.painos. Liettua: Talentum.

Rantanen, J., Leppänen, I. & Kankaanpää, H. 2020. Johda tunneilmastoa: vapauta työyhteisösi todellinen potentiaali. Helsinki: Alma Talent.

Saarikivi, K. 20.10.2021. Aivotutkija: Empatia on työväline, jota kaikki tarvitseva hyödynnä sitä näin työelämässä. Duunitori. Viitattu 30.4.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/empatia-on-tyovaline-toisten-ymmartamiseen>

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun Ammattikorkeakoulu. Tampere: Juvenes Print Oy.

Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio. Helsinki: Tietosanoma.

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301. Viitattu 15.2.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 1.10.2020. Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palveluiden parantamiseksi 2020–2023. Viitattu 28.3.2022.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5457-1>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 27.10.2022. Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus –ohjelma. Viitattu 27.10.2022. <https://soteuudistus.fi/iakkaiden-palvelut>

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. n.d. Viitattu 15.2.2023. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suomen sairaanhoitajat 2014. Sairaanhoitajan kollegiaalisuusohjeet. Viitattu 4.2.2023. <https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2019/10/Sairaanhoitajien-kollegiaalisuusohjeet.pdf>

Terveystieteiden tutkimuskeskus. Työhyvinvointi. n.d. Viitattu 15.2.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). n.d. Mitä on hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 30.10.2022. <https://tenk.fi/fi/tiedetilppi/hyva-tieteellinen-kaytando-htk>

Työterveyslaitos. Työkyky. n.d. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työturvallisuuskeskus. Työyhteisötaitot. Viitattu 3.4.2022. https://ttk.fi/tyoturvalisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot#ea9a6a71

Vesterinen, P-L. 2014. Hoitotyön vuosikirja. Nuori sukupolvi työelämässä. Helsinki: Fioca.

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

LIITTEET

Liite 1. Pelin käsikirjoitus

1. Hyvää työpäivää.
 - Omia tunteita tunnistamalla, itseään johtamalla ja itselle positiivista palautetta antamalla voimme vahvistamme omaa päivittäistä työhyvinvointia.
2. Tiimitupa
 - Työ vaatii erilaisten ihmisten välistä vuorovaikutusta. Tunnistamalla omia vahvuuksia, voi niitä paremmin hyödyntää päivittäisessä työssä.
3. Eettisyys talo
 - Eettisyys on arvo, joka ohjaa työtämme. Kotihoidon eettisiin periaatteisiin katsotaan kuuluvaksi asiakkaan oikeus hyvään hoitoon, ihmisarvon kunnioitus, itsemääräämisoikeuden noudattaminen ja oikeudenmukaisuus. Lisäksi hoitajana noudatamme esimerkiksi lähihoitajan eettisiä ohjeita.
 - Kotihoidon muuttuvat tilanteet muodostuvat herkästi eettisesti kuormittaviksi tilanteiksi. Parhaana lääkkeenä eettisen kuorman purkuun toimii puhuminen.
4. Vuorovaikutustaitojen varasto
 - Palaute on mahdollisuus kehittää omaa työskentelyä ja muuttaa toimintoja sujuvammaksi.
5. Työhyvinvointi komero
 - Hyvä henki työyhteisössä syntyy toisten arvostamisesta, avoimuudesta, auttamisenhalusta, onnistumisesta ja luottamuksesta. Jokainen meistä haluaa tehdä merkityksellistä työtä.
 - Konfliktit voivat olla yksi osa terveen työyhteisön kehittymistä. Konflikteja syntyy herkästi tilanteissa, joissa opetellaan uutta, työyhteisössä tulee eteen muutoksia ja kehitymis- tilanteita. Vuorovaikutustaidoilla on suuri merkitys konfliktitilanteiden käsittelyssä.
6. Tunteiden puistikko
 - On tärkeä olla tietoinen omista tunteista ja tavoista reagoida yllättäviin ja vaikeisiin tilanteisiin. Voimakkaat tunteet voivat tuoda myös kehoon voimakkaita fyysisiä tuntemuksia. Löydä oma tapasi tyhjentää painolastia, esimerkiksi voit lähteä urheilemaan tai viettää aikaa läheistesi kanssa.

- Puheeksi ottaminen. Työpaikan vuorovaikutustilanteissa todellista vaaraa tai pelättävää tilannetta harvemmin on. Pelkoja ei voi eikä kannata yrittää poistaa. Mutta niiden kanssa voi oppia elämään. Mitä enemmän pysymme vapautumaan peloistamme, sitä helpompaa meidän on toimia yhdessä. Tämä näkyy meidän arkemme vuorovaikutustilanteissa työssä, kotona ja harrastuksissa.
7. Uusi ovi ja uudet avaimet
- Millaiset asiat ovat haasteellisia uuden asiakkaan käynnillä ja millaisin keinoin haastavista tilanteista selviää
8. Työkalupakin tuunaus
- Työvälineiden turvallisuus ja niiden oikeaoppinen käyttö on työtä tehtäessä tärkeä osa. Kun työvälineiden käyttö on sujuvaa, se lisää hallinnan tunnetta työssä. Usein työvälineiksi mielletään koneet ja laitteet, mutta työvälineiksi luokitellaan myös toimintamallit ja työtavat, jotka sujuvoittavat työtä.
9. Palautepaja
- Työstä on merkityksellistä saada palautetta.
 - Missä tehtävässä työkaverisi oli tänään erityisen hyvä ja mikä on mieleenpainuvuin palaute, jonka olette saaneet työstänne?