

**Tiia Seppänen & Jenna Tolppanen**

**Kohti parempaa työhyvinvointia – kokemuksia työyhteisö-  
valmennuksesta Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon  
kuntayhtymässä**

Opinnäytetyö  
Sosiaali- ja terveystieteiden  
Sairaanhoitajakoulutus  
Syksy 2017



KAJAANIN  
AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Tiivistelmä

**Tekijät:** Seppänen Tiia & Tolppanen Jenna

**Työn nimi:** Kohti parempaa työhyvinvointia – kokemuksia työyhteisövalmennuksesta Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymässä

**Tutkintonimike:** Sairaanhoidtaja (AMK)

**Asiasanat:** työhyvinvointi, työyhteisövalmennus, teemahaastattelu

Työhyvinvointi muodostuu mielekkästä, terveellisestä ja turvallisesta työpaikasta. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa sekä sairaspotilaiden määrä laskee, kun työhyvinvointiin panostetaan. Työhyvinvointi on niin työnantajan kuin työntekijänkin vastuulla. Useat tutkimukset osoittavat, että työhyvinvoinnilla on merkittävä myönteinen vaikutus muun muassa tuottavuuteen, asiakastyytyvyyteen ja työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen. Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymässä on vuodesta 2015 keväällä aloitettu Työ Unelmatyöksi –hanke, jonka tavoitteena on parantaa Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän työntekijöiden työhyvinvointia, kehittämällä työyhteisöjen vuorovaikutusta. Opinnäytetyömme tilaaja on Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata työyhteisövalmennukseen osallistuneiden hoitotyöntekijöiden kokemuksia työyhteisövalmennuksesta. Opinnäytetyömme tavoitteena oli toimia osana Työ Unelmatyöksi –hankkeen työyhteisövalmennuksen arviointia. Opinnäytetyön aineisto kerättiin teemahaastattelun avulla, johon osallistu kolmesta eri Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän työyksiköstä hoitotyöntekijöitä.

Opinnäytetyön tulosten perusteella osa koki stressinhallinnan parantuneen, itsevarmuuden lisääntyneen sekä tunteiden näyttäminen työssä oli muuttunut avoimemmaksi. Pääosin tulosten perusteella työyhteisövalmennukseen osallistuneet hoitotyöntekijät olivat tyytyväisiä työyhteisövalmennuksen kokonaisuuteen.

Työ Unelmatyöksi –hankkeen työryhmä voi hyödyntää opinnäytetyön tuloksia työyhteisövalmennuksen arvioinnissa.

## Abstract

**Authors:** Seppänen Tiia & Tolppanen Jenna

**Title of the Publication:** Towards better work wellbeing – Experiences of Work Community Coaching within Kainuu Social Welfare and Health Care Joint Authority

**Degree Title:** Bachelor of Health Care, Nursing

**Keywords:** work wellbeing, work community coaching, theme interview

Work wellbeing is created at a meaningful, healthy and safe workplace. Wellbeing-promoting factors at work are motivational leadership and atmosphere of the work community as well as employees' professional competence. Productivity of work and commitment to work increase and absenteeism decreases when work wellbeing is invested on. Wellbeing at work is the responsibility of both employers and employees. Several studies show that work wellbeing has a significant positive impact on productivity, customer satisfaction and lower employee turnover. In spring 2015 Kainuu Social Welfare and Health Care Joint Authority started the *Työ Unelmatyöksi* (From a Work To a Dream Job) project which aims to improve the Joint Authority employees' work wellbeing by developing interaction between work communities. The commissioner of this thesis was the Joint Authority.

The purpose of this thesis was to describe nursing staff's experiences of participation in work community coaching. The aim was to contribute to the assessment of the *Työ Unelmatyöksi* project. The material was collected through theme interviews involving nursing staff from three different units within the Joint Authority.

Based on the results of this thesis, some interviewees felt that their stress management skills had improved and self-confidence increased, and expressing emotions at work had become more open. Those members of the nursing staff who had participated in the work community coaching were satisfied with the coaching as a whole.

The *Työ Unelmatyöksi* project team can use the results of this thesis in the assessment of the work coaching process.

Onnistuminen on asenne.

Se on avoimuutta uusille ideoille,  
halukkuutta kuunnella,  
innokkuutta oppia,  
halua kasvaa ja joustavuutta muuttua.

— *BJ Gallagher* —

## Sisällys

1	JOHDANTO .....	1
2	TYÖHYVINVOINTI – MONEN TEKIJÄN SUMMA .....	3
2.1	Minä itseni johtajana .....	5
2.2	Itsetuntemuksesta hyvinvointia.....	6
2.3	Tunnetaidot .....	7
2.4	Stressinhallinta.....	7
2.5	Työyhteisön vuorovaikutus.....	9
2.6	Työyhteisötaidot.....	10
3	TYÖ-UNELMATYÖKSI- HANKE .....	12
3.1	Työyhteisövalmennus työhyvinvoinnin tukemisen menetelmänä .....	13
4	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT .....	16
5	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS .....	17
5.1	Aineiston keruumenetelmä.....	17
5.2	Kohderyhmän valinta.....	21
5.3	Aineiston analysointi .....	22
6	TUTKIMUSTULOKSET .....	25
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET .....	36
8	POHDINTA .....	39
8.1	Luotettavuus .....	39
8.2	Eettisyys.....	42
8.3	Ammatillinen kasvu .....	44
	LÄHTEET.....	46
	LIITTEET .....	49

## 1 JOHDANTO

Työhyvinvointi muodostuu mielekkäästä, terveellisestä ja turvallisesta työpaikasta. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat hyvä ja motivoiva johtaminen, sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa sekä sairaspöissaolujen määrä laskee, kun työhyvinvointiin panostetaan. Työhyvinvointi on niin työnantajan kuin työntekijänkin vastuulla. Työnantaja huolehtii työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelemisesta. Työntekijän vastuulla on huolehtia työkyvystään ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. On hyvä muistaa, että myönteisen työilmapiirin ylläpitäminen on meidän jokaisen vastuulla. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017.)

Useat tutkimukset osoittavat, että työhyvinvoinnilla on merkittävä myönteinen vaikutus muun muassa tuottavuuteen, asiakastytyväisyyteen ja työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen. Työssään hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut ja vastuuntuntoinen. Hän kokee itsensä tarpeelliseksi, kun saa hyödyntää omia vahvuuksiaan ja osaamistaan sekä kokee työn imua. (Työterveyslaitos 2017.) Motivoitunut työntekijä tekee usein työnsä myös paremmin ja näin ollen on etuna omalle työorganisaatiolle (Hyppänen 2013, 129). Työn imulla tarkoitetaan suhteellisen pysyvälunonteista, myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa. Henkilö, joka kokee työnimua työssään, on omistautunut, tarmokas ja uppoutunut työhönsä, sekä on valmis panostamaan siihen. (Luukkala 2011, 38; Rauramo 2008, 17.)

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymässä työhyvinvointiin onkin pyritty vaikuttamaan hankkeen avulla, joka kantaa nimeä Työ Unelmatyöksi – tuottavuutta ja työhyvinvointia Kainuun sotessa -hanke. Työ Unelmatyöksi -hankkeen tavoitteena on parantaa Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän henkilöstön työhyvinvointia ja siten vaikuttaa työn tuottavuuteen, tehokkuuteen, palvelujen laatuun ja asiakkaan saamaan palvelukokemukseen. Keskeistä Työ Unelmatyöksi -hankkeessa on kiinnittää huomiota työyhteisöjen vuorovaikutukseen. Tavoitteena saada sekä esimiehet, että työyhteisöt muuttamaan toimintaansa osallistavaan ja vuorovaikutteiseen suuntaan. (Työ Unelmatyöksi -hankeraportti 2016.)

Opinnäytetyömme tilaajana toimii Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä. Opinnäytetyömme tulee olemaan osana Työ Unelmatyöksi -hankkeen työyhteisövalmennuksen arviointia. Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointi määritellään työyhteisövalmennuksessa käytettyjen valmennusteemojen mukaan, joita ovat minä itseni johtajana, itsetuntemuksesta hyvinvointia, tunnetaidot, stressinhallinta, työyhteisön vuorovaikutus sekä työyhteisötaidot.

Opinnäytetyön tarkoitus on kuulla Työ Unelmatyöksi -hankkeen työyhteisövalmennukseen osallistuneiden hoitotyöntekijöiden kokemuksia työyhteisövalmennuksesta sekä kartoittaa mahdollisia muutoksia heidän työhyvinvoinnissaan. Opinnäytetyön on laadullinen eli kvalitatiivinen ja sen aineisto kerättiin teema-haastatteluiden avulla, johon osallistui yhteensä kolme eri hoitotyöntekijää, jotka kaikki olivat eri työyksiköistä Kainuun sosiaali -ja terveydenhuollon kuntayhtymästä. Kaikki haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina. Saatu aineisto analysoitiin deduktiivista sisällönanalyysiä noudattaen.

## 2 TYÖHYVINVOINTI – MONEN TEKIJÄN SUMMA

Työhyvinvointia on tutkittu yli sadan vuoden ajan ja se on maailmanlaajuisesti paljon tutkittu aihe. Aluksi 1900-luvun alussa tutkimuksessa keskityttiin työturvallisuuteen ja yksilön sairauden painottamiseen, nykyisin 2010-luvulla painotetaan työyhteisön toimivuutta ja terveyden edistämistä (Manka 2012, 54–55). Työhyvinvointia ja tarkemmin hoitajien työhyvinvointia Suomessa ovat tutkineet muun muassa Kyngäs ja Utriainen (2007), jotka ovat tehneet aiheesta systemaattisen kirjallisuuskatsauksen. Heidän tutkimustuloksena oli, että henkilön kokemana työhyvinvointi riippuu työn luonteesta. He myös havaitsivat, että yhteisöllisyys hoitajien välillä ja potilashoito olivat tärkeimpiä asioita työhyvinvoinnin kannalta.

Nykykäsityksen mukaan terve ja turvallinen työympäristö on jokaisen työntekijän perusoikeus. Työympäristön tulee olla fyysisesti terveen lisäksi myös psyykkisesti ja sosiaalisesti terve. (Kauhanen 2016, 21.) Käsitteenä työhyvinvointi on syntynyt 2000-luvulla, mutta sisällöltään se on melko vanha. Sen katsotaan tarkoittavan muun muassa työnantajien huolenpitoa henkilöstön työkyvystä, terveydestä ja hyvinvoinnista. Toisaalta työnantaja voi tällä toiminnalla tavoitella voittoa, joko suoraan tai välillisesti. (Kauhanen 2016, 22.)

Koska työhyvinvointi ei ole vakiintunut vain yhdeksi määritelmäksi, tuleekin muistaa, että työhyvinvointi on pitkälti ihmisen subjektiivisesti kokema asia ja hänen tulkintansa siitä. On tärkeää, että työhyvinvointiin panostettaessa vaikutetaan niihin tekijöihin, joiden kautta ihminen kokee työhyvinvointinsa muodostuvan. (Viitala 2013, 213.) Kauhasen (2016, 25–26) mukaan Riikonen ym. (2003) ovat esimerkiksi määritelleet työhyvinvoinnin käsitteen seuraavasti: ”Työhyvinvointi on tilanne, jossa työntekijä kokee tyytyväisyyttä ja kokonaisvaltaista hyvää oloa, on aktiivinen, jaksaa työssä ja kotona sekä sietää epävarmuutta ja vastoinkäymisiä.”

Suomessa tutkitaan ja edistetään työhyvinvoinnin tilaa ja merkittävimmissä osassa ovat Työterveyslaitos ja Työturvallisuuskeskus, myös muun muassa Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos sekä yliopistot osallistuvat tähän työhön (Kauhanen 2016, 31–33).

Eri työnantajat panostavat eri tavoin henkilöstön työhyvinvointiin. Suomessa työntekijöiden turvaksi on tehty lakeja ja asetuksia, joista työhyvinvointiin pyritään panostamaan työterveyshuoltolaissa (L. 21.12.2001/1383). Työterveyshuoltolain tarkoituksena on edistää muun muassa työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä sekä turvallisuutta. Siksi lakiin nojaten työnantajan on järjestettävä työterveyshuolto työntekijöilleen. Jotkin työnantajat tarjoavat vapaaehtoisesti henkilöstölleen sairaanhoito ja lääkäripalveluita, jotka ovat työntekijöille maksuttomia. Työhyvinvoinnin lisäämiseksi työelämässä on sovittu työehtosopimuksista (Aura & Saarikoski 2011, 5). Lisäksi työnantajat parantavat henkilöstön hyvinvointia tarjoamalla työpaikkaliikuntaa, harrastustoimintaa, virkistystoimintaa ja kulttuuritoimintaa. Työhyvinvointia parannetaan myös tarjoamalla henkilöstölle mahdollisuutta kehittää osaamistaan kouluttautumalla. (Kauhanen 2016, 35–39.)

Ihmisten välinen luottamus, avoimuus ja avuliaisuus ovat hyvän työilmapiirin perusta. Työilmapiiriä voidaan parantaa, kun asioista puhutaan avoimesti, eikä väärinkäsityksiä pääse syntymään. Väärinkäsitykset voivat heikentää työyhteisön ilmapiiriä, sillä ne voivat saada aikaan raja-aitoja ihmisten välille ja johtaa ihmisuhteiden säröilyyn tai rikkoutumiseen. (Juutti & Vuorela 2015, 52–54.) ”Hyvä ilmapiiri riippuu jokaisesta. Niinpä on tärkeää, että sen eteen tehdään työtä” (Manka 2012, 90).

Hyvä ja avoin ilmapiiri perustuu vapaaehtoisuuteen, ihmiset joko tahtovat jakaa tietoa, auttaa toista, kysyä apua ja toimia avoimesti tai sitten ei. Avoimuus on arvo, jonka noudattamiseen ketään ei voi pakottaa. Henkilöstön sisäisillä suhteilla on vaikutusta myös koko henkilöstön osaamistasoon. Henkilöstön valmius osaamisensa sekä tiedon jakamiseen ja kehittämiseen keskenään, kasvattaa myös yrityksen kokonaisosaamista. (Ojala & Ahonen 2005, 202, 215.)

On myös tärkeää muistaa, että vaikka työ vaatii sen tekijöiltä koko ajan enemmän, antaa se kuitenkin myös samalla taloudellista turvaa, pitää yllä sosiaalisia suhteita sekä antaa mahdollisuuden toteuttaa itseään. Siksi jokainen, joka on ollut työelämässä tietyn ajan, kokee työelämän omalla, yksilöllisellä tavallaan. (Mönkkönen & Roos 2010, 12–14.) Työhyvinvointi ei myöskään ole täysin absoluuttinen onnen ja hyvänolon tila, sillä työntekijän ja hänen työyhteisönsä on ky-

ettävä sietämään myös epävarmuutta ja vastoinkäymisiä (Kaivola & Launila 2007, 129).

Vaikka työhyvinvointiin vaikuttaa useat eri tekijät ja ihmisen oma kokemus, on tässä opinnäytetyössä pyritty aihetta rajaamaan tiettyihin työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. Nämä työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät valikoituivat Työ Unelmatyöksi –hankeen työyhteisövalmennuksessa käytettyjen teemojen kautta, joita ovat minä itseni johtajana, itsetuntemus, tunnetaidot, stressinhallinta, työyhteisön vuorovaikutus sekä työyhteisötaidot.

## 2.1 Minä itseni johtajana

Itsensä johtaminen edellyttää sitä, että ihminen tuntee itsensä. Jotta itseään voi johtaa, on ensin tiedettävä, mitä asiaa tai tavoitetta kohti halutaan mennä. Tavoite voi olla esimerkiksi onnellisempi elämä tai parempi terveys. Ihmisen oma arvomaailma määrittää sen, mikä on tärkeää ja se, mikä on tärkeää motivoi. Kun tiedämme mikä elämässä on oikeasti tärkeää, kykenemme tekemään hyvinvointia ja onnellisuutta lisääviä päätöksiä. (Pirilä 2016, 11–16.)

Ihmisellä on erilaisia uskomuksia eli käsityksiä ja arvioita itsestään, muista ihmisistä sekä ympäröivästä maailmasta. Itsetuntemuksen ja itsensä johtamisen kannalta on tärkeää tunnistaa uskomukset, mitkä palvelevat ja uskomukset, jotka rajoittavat elämää. Ihmisen sisällä on olemassa valmiina voimavarat, jotka tarvitaan muutoksen tekemiseen, ne pitää vain löytää ja osata hyödyntää niitä parhaalla mahdollisella tavalla. Itsensä johtaminen helpottuu, kun tunnemme itsensä nämä asiat; tavoitteen, omat arvot ja sitä kautta motivaation sekä omat uskomukset ja voimavarat. (Pirilä 2016, 11–16.)

Ihmisen toiminta ja käyttäytyminen vaikuttavat siihen, miten hän pääsee tavoitteeseensa elämässä. Jos tavoitetta ei kuitenkaan saavuteta, tulee miettiä miksi ei, ja muuttaa toimintaa sen mukaan. (Pirilä 2016, 11–16.) Epävarmuuden ja keskenään ristiriitaisten tunteiden sietäminen on vaikeimpia hyvän mielen taidoista, mutta niissä kehittyminen on merkki henkisestä vahvuudesta ja kyvystä olla itsensä johtaja. Itsensä johtamisen taidoissa merkityksellisintä on motivaatio,

joka ohjaa toimimaan. Silloin toiminta on tehokkainta. Kun uskoo voivansa kehittyä, on motivoituneempi, kuin silloin, kun uskoo kehittymisen olevan mahdotonta. Itsensä johtajuutta mitataan, kun katsotaan, osaako ihminen päästää irti asioista, jotka eivät palvele häntä enää, vaikka hän jostain syystä vielä haluaisi pitää kiinni näistä asioista. Todellista itsensä johtamisen kykyä osoittaa se, että päästää irti ja jatkaa elämää. (Tukiainen 2016, 360–380.)

## 2.2 Itsetuntemuksesta hyvinvointia

Itsetunto koostuu kolmesta osa-alueesta, joita ovat itsetuntemus, itsearvostus ja itseluottamus. Hyvän itsetunnon avulla ihminen tekee omiin arvoihinsa, mielipiteisiinsä ja tunteisiinsa liittyviä valintoja. Terveen itsetunnon avulla ihminen pitää huolta itsestään monilla elämän osa-alueilla, sillä hän arvostaa itseään. Hyvä itsetunto on myös pohjana toimiville ihmissuhteille, sillä mitä paremmin tuntee ja hyväksyy itsensä, sitä helpommin myös arvostaa toisia ihmisiä. Itsetunnon terve ihminen on kiinnostunut muista ja kestää erilaisuutta. (Niemi 2016, 12–16.)

Hyvä itsetuntemus tarkoittaa, että ihminen tietää kuka hän on ja millainen hän on. Itsetuntemus kehittyy elämän eri vaiheissa ja iän karttuessa. Tieto itsestä voi muuttua tai vahvistua ajan myötä, sekä koko ajan ihminen tekee itsestään uusia havaintoja. Terve itsetuntemus on muun muassa omien persoonallisuuspiirteiden rehellistä kohtaamista, itsensä kuuntelua, omien mielipiteiden, tunteiden sekä ajatusten havainnointia. (Niemi 2016, 12–16.)

Itsearvostus rakentuu itsetuntemuksen päälle, se on tyytyväisyyttä itseensä ja myönteistä suhtautumista itseään kohtaan. Itseään arvostava ihminen näkee itsensä ja elämänsä hyvässä valossa, vioistaan huolimatta. Ihminen hyväksyy omat piirteensä, ominaisuudet ja elämänsä levollisin mielin. Terve itsearvostus antaa myös tilaa hyväksyä muut ihmiset sellaisina kuin he ovat, eikä ole tarvetta kilpailla toisten ihmisten kanssa tai luokitella ihmisiä. (Niemi 2016, 12–16.) Itseluottamus rakentuu itsetuntemuksen ja itsearvostuksen päälle. Terve itseluottamus auttaa suuntaamaan ihmisen voimavaroja oikein ja asettamaan rajoja omalle osaamiselle ja jaksamiselle. (Niemi 2016, 12–16.)

## 2.3 Tunnetaidot

Tunteet ovat merkittävässä osassa ihmisen elämää, ne ovat läsnä ja vaikuttavat kaikissa elämäntilanteissa. Tunteita voi olla välillä vaikea ymmärtää ja tunnistamattomina ne kuluttavat voimavaroja. Tunteet koetaan sekä mielen sisäisinä, että kehollisesti, joten niillä on vaikutusta terveyteen ja kehon hyvinvointiin. Hyvät tunnetaidot ovat voimavarana ihmissuhteissa, vahvistavat itsetuntoa ja vaikuttavat hyvinvointiin. Tunteet tulee tunnistaa ja käsitellä, etteivät ne pääse kasautumaan ja siten heikentämään ihmisen elämänlaatua. (Niemi 2016, 58–72.)

Tärkeimpiä tunnetaitoja ovat tunteiden tunnistaminen, kannattelu, säätely ja käsittely. Tunteiden tunnistaminen on se hetki, kun tunne on havaittavissa kehossa tai mielessä ja ihminen pysähtyy kuuntelemaan ja havaitsemaan mistä tunteesta on kyse. Tunteen kannattelu tarkoittaa tunteen kestämistä sellaisena kuin se on ja siinä läsnä olemista. Kun tunne on havaittu ja nimetty, sitä kannatellaan tietoisesti. Se on tunteen hyväksymistä, eikä sitä pyritä muuttamaan. Tunteiden säätelyllä tarkoitetaan tunteen kestoon ja voimakkuuteen vaikuttamista. Se on tunteen lieventämistä, ylläpitämistä tai vahvistamista. Aina ei pysty ilmaisemaan tunteitaan sillä voimakkuudella kuin haluaisi, joten esimerkiksi vihan tunteita täytyy lieventää tietoisesti. Tunteiden käsittelyllä tarkoitetaan sitä, miten tunne ilmaistaan ja puretaan. Aina ei ole mahdollista ilmaista tunteita siinä tilanteessa, kun ne ilmenevät, joten ne tulee purkaa, kun se on mahdollista. Pelkoa joutuu joissain tilanteissa peittelemään, mutta on myöhemmin purettava, mistä pelko aiheutui. (Niemi 2016, 58–72.)

## 2.4 Stressinhallinta

Stressi on yksilöllinen ja kokemuksellinen tila, joka voi aiheuttaa yksilölle esimerkiksi väsymystä tai keskittymiskyvyn puutetta. Jotkut ihmiset voivat kokea stressin motivaatiota lisäävänä tekijänä, ja toisille se taas on uuvuttavaa. Stressaan tunteen ihmisen voimattomuuden tunteet kestävät viikkoja, eikä hän välttämättä tunnista itse tilannettaan, eikä työyhteisössäkään aina tiedetä, mistä on kyse. Stressi saa ihmisen käyttäytymään eri tavalla ja se aktivoi ihmisen puolustusre-

aktioita kuten suuttuminen, hyökkääminen sekä henkinen ja fyysinen lamaantuminen. (Viitala 2013, 220–221.)

Stressi voidaan jakaa kolmeen eri stressitasoon. Stressitasolla yksi adrenaliinipitoisuus, verenpaine ja verensokeri kohoavat elimistössä ja keho valmistautuu taistelemaan tai pakenemaan. Oksitosiini, joka on elimistöä rauhoittava hormoni, toimii ensimmäisellä stressin tasolla ja mahdollistaa rauhoittumisen. Stressin ensimmäisellä tasolla ihminen kokee itsensä virkistyneeksi ja vaatimukset tuntuvat mukavilta. (Billmark, M. & Billmark, S. 2016, 33–37.)

Toisella stressin tasolla adrenaliinin määrä elimistössä lisääntyy tasoon yksi nähden ja elimistö erittää myös kortisolihormonia. Kortisoli hajottaa kehon rasvavarastoja. Korkea kortisolin määrä elimistössä laskee serotoniinin määrää, mikä aiheuttaa masennusta ja hermostuneisuutta. Korkea kortisolipitoisuus heikentää myös immuniteettia ja altistaa sairauksille. Toisella stressin tasolla ihmisellä alkaa ilmetä fyysisiä ongelmia, kuten vatsakipua, päänsärkyä ja unettomuutta. Ihminen ei kuitenkaan osaa yhdistää oireita stressistä johtuviksi vaan kokee riittämättömyyden ja voimattomuuden tunteita, jotka helposti johtavat ärtymykseen ja konflikteihin. (Billmark, M. & Billmark, S. 2016, 33–37.)

Kolmannella stressin tasolla stressihormonit adrenaliini ja kortisoli ovat olleet aktiivisia pitkään ja ihminen alkaa huomata uupumuksen oireita. Lisämunuaiset eivät pysty tuottamaan tarpeeksi kortisolia, sillä ne ylikuormittuvat. Tästä seuraa mielentilan laskua sekä heikentymistä uneen ja muistintointaan. Ihminen alkaa osoittamaan loppuun palamisen merkkejä ja elämä alkaa tuntua merkityksettömältä. Tulevaisuudesta voi myös olla huolta. Jotkin ihmiset voivat eristäytyä läheisistään ja menettää kontaktin itseensä. Ihmisen on vaikea kuunnella muita, hänen muisti heikentyy ja hän kokee ahdistusta. Stressin tunnistamisen kannalta on tärkeää tunnistaa ja huomioida stressiä aiheuttavat tekijät, sillä siten niistä on mahdollista päästä eroon tai ainakin minimoida ne. (Billmark, M. & Billmark, S. 2016, 33–37.)

Grawitch (2014, 271) ym. tekemässä tutkimuksessa korostui kolme osa-aluetta stressinhallintaan liittyen. Näitä olivat työntekijän henkilökohtaiset voimavarat, psykososiaalisesti terveelliset työpaikan käytännöt ja intervention tasot. On tär-

keää ymmärtää, miten nämä kolme osa-aluetta yhdistyvät, että ne tarjoavat kokonaisvaltaisen ja laajan lähestymisen stressihallintaan, joka voidaan räätälöidä ainutlaatuisiin tarpeisiin eri organisaatioissa, osastoilla ja työntekijä tasolla.

Psykososiaalisesti terveyteen haitallisesti vaikuttavia, kuormittavia tekijöitä voivat olla muun muassa työn sisältöön liittyvät, työn järjestelyihin liittyvät tai työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät haitalliset kuormitustekijät. Työn sisältöön liittyviä haitallisia kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi työn yksitoikkoisuus, jatkuvat keskeytykset tai jatkuva valppaana olo. Työn järjestelyihin liittyviä kuormittavia tekijöitä voivat olla muun muassa epäselvä työnkuva tai työnjako, työ aika, kuten vuoro- tai yötyö sekä liiallinen tai liian vähäinen työmäärä. Sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä haitallisia kuormitustekijöitä ovat muun muassa huono tiedonkulku, huono työilmapiiri tai syrjivä kohtelu. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 65–68.)

Interventiolla tarkoitetaan väliintuloa tai toimenpidettä, jolla pyritään vaikuttamaan johonkin henkilöön tai asiaan. Hoitotyössä interventiolla yleensä tarkoitetaan tapahtumaa, jonka tavoitteena edistää yksittäisen asiakkaan tai ryhmän terveyttä. Hoitotyössä interventio voi sisältää asiakkaan kanssa tai hänen puolestaan tehtyjä erilaisia hoitotyön toimintoja. (Pölkki 2014.)

## 2.5 Työyhteisön vuorovaikutus

Vuorovaikutus on kaiken tekemisen, kehittämisen ja luovuuden lähtökohta sekä edellytys ja perusta. Etenkin vuorovaikutustaitojen kehittäminen on tärkeänä osana työntekijän ammatillista osaamista. (Silvennoinen 2004, 16.) Ihmiset toimivat vuorovaikutuksessa keskenään muun muassa kotona ja töissä. Vuorovaikutus välittää tunteita ja sitä tarvitaan yhdessä tekemiseen. Rantanen (2016, 58–59) Tobias Zilliacuksen mukaan toimivan ja onnistuneen vuorovaikutuksen perustana on se, että ihmiset ovat fyysisesti ja henkisesti läsnä, sekä kuulevat ja näkevät muita. Hyvään vuorovaikutukseen kuuluu ongelmista puhuminen ja rakentavan palautteen antaminen heti asianosaisten kanssa. Ristiriidat ovat osa elämää, mutta ne tulee selvittää. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole etsiä syyllisiä vaan ratkaisuja asioiden korjaamiseksi. (Manka 2012, 125.)

Vuorovaikutus on mahdollista silloin, kun ihmiset näkevät tai kuulevat toisiaan, esimerkiksi erilaisten välineiden välityksellä. Vuorovaikutus ratkaisee, mikä on työyhteisössä mahdollista ja millaisia työyhteisön suhteista syntyy. Vuorovaikutus ei aina ole pelkästään positiivista, sillä negatiivisella vuorovaikutuksella voidaan murentaa ja hankaloittaa työtä. Työyhteisöjen kehittämisessä tulee tunnistaa heikentävät tekijät ja vahvistaa hyvää vuorovaikutusta edistävät tekijät. Hyvä ja reilu vuorovaikutus on tuloksekkaan työyhteisön perusta, sillä kaikkien työyhteisön jäsenten aktiivinen ja innostava mukana olo kannustaa kaikkia parempiin suorituksiin. (Roos & Mönkkönen 2015, 30.)

Ihmisten kohtaamisissa, vuorovaikutustilanteissa on merkitystä sillä, miten henkilö on tilanteessa läsnä, ja miten hän näkee muut ihmiset. Toisten ihmisten kuunteleminen, mielipiteen kysyminen ja toisten ihmisten huomioonottaminen ovat hienotunteisia eleitä yhteiseen vuorovaikutukseen. Erityisesti haasteellisissa tilanteissa hienotunteisuus on keskeinen vuorovaikutuselementti. Omasta oikeassa olemisen tarpeesta tulee luopua, sillä sen osoittaminen merkitsee toisen osapuolen olevan väärässä ja korostaa omaa paremmuutta. Pakonomainen yhteen oikeaan vastaukseen pyrkiminen heikentää vuorovaikutustilannetta ja siten ihmisten välistä suhdetta. (Roos & Mönkkönen 2015, 33.)

## 2.6 Työyhteisötaidot

Yhteisöllisyyden käsite on nostettu työelämässä esille viime vuosina. On havaittu, että yhteisöllisyys tukee terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta. Yhteisöllisyys luo yhteenkuuluvuutta ja tarjoaa jäsenilleen turvaa, sekä auttaa heitä ympäristönsä hahmottamisessa. Yhteisöllisyyden perustana on erilaisuuden hyväksyminen. Yhteisöllisyyttä edistävät muun muassa hyvin arkiset taidot, kuten tervehtiminen, kuunteleminen ja auttaminen (Manka 2012, 115, 122).

Työyhteisötaidoilla tarkoitetaan yksilön vastuullisuutta ja sitoutumista työtehtäviin ja ryhmässä yhteistyötä edistävää toimintaa, kuten auttaminen, reiluus ja halu toimia yhteiseksi hyväksi. Työyhteisötaitoihin kuuluu myös velvollisuus näkökulma, jolla tarkoitetaan työpaikan viihtyvyydestä huolehtimista, resurssien järkevää käyttöä, yhteistyötä työkavereiden ja esimiesten kanssa, sekä aktiivista osallis-

tumista työpaikan kehittämistyöhön ja mielipiteen ilmaisua asioiden eteenpäin viemiseksi. Työyhteisötaitoja voidaan pitää käyttäytymisenä, johon sopimukset eivät velvoita, mutta niihin henkisesti sitoudutaan. Työyhteisötaidoista ei makseta palkkaa vaan ne liittyvät vapaaehtoiseen osallistumiseen. (Manka 2012, 122–123.)

Alaistaito sana on käänös englanninkielisestä käsitteestä organisaatiokansalaisuus, jolla tarkoitetaan toisten auttamista, tunnollisuutta, kansalaisaktiivisuutta, reilua peliä ja sovinnollisuutta. Alaistaito sanana viittaa alamaisuuteen, sen käyttöä on perusteltu sillä, että jokaisella on esimies, eikä sanaa käytetä alistavassa merkityksessä. Alistavaa sävyä on pyritty häivyttämään kutsumalla taitoja kansalaistaidoiksi, työelämätaidoiksi tai työyhteisötaidoiksi. (Manka 2012, 122.)

### 3 TYÖ-UNELMATYÖKSI- HANKE

Työ Unelmatyöksi- hanke sai alkunsa vuoden 2015 keväällä kun tulosalueiden johto, pääluottamusmiehet, työterveydenhuollon edustus, työhyvinvointipäällikkö, henkilöstöjohtaja ja muut asiantuntijat työryhmänä mieltivät työhyvinvointiin liittyviä ongelmakohtia. Lisäksi hanketta on käsitelty Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän johtoryhmän erillisessä työpajassa. Kehityskohteiksi täsmentyivät muun muassa vuorovaikutus ja viestintä, työelämätaitojen heikko hallinta niin esimiesten kuin työntekijöidenkin osalta, työelämän joustamattomuus, korkeat sairauspoissaolot osissa työyksiköissä sekä osatyökykyisten uudelleen sijoittuminen. (Työ Unelmatyöksi -hankeraportti 2017.)

Työ Unelmatyöksi –hankkeen tavoitteena on parantaa Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän työntekijöiden työhyvinvointia, kehittämällä työyhteisöjen vuorovaikutusta. Työntekijöiden, joilla on työssään hyvät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet, on havaittu sairastavan vähemmän. Vuorovaikutus on keskeistä työssä tarvittavien voimavarojen rakentamisen kannalta. Vuorovaikutus liittyy kannustavaan ja osallistavaan johtamiseen, innovatiiviseen ilmapiiriin, työn hallintaan sekä vaikuttamisen ja kehittymisen mahdollisuuteen. (Työ Unelmatyöksi -hankeraportti 2017.)

Hankkeessa on neljä osiota: työyhteisöjen valmennus, esimiesosaamisen kehittäminen, työhyvinvoinnin johtamisen osallistavien toimintamallien kehittäminen ja kokeilut. Valmennuksen tavoitteena on tukea työyhteisöjen vuorovaikutusta ja työntekijöiden osallisuutta kehittämällä työyhteisöjen toimintatapoja avoimen toimintakulttuurin suuntaan. (Työ Unelmatyöksi -hankeraportti 2017.)

Esimiesosaamisen tavoitteena on kehittää organisaation johtamista ja esimiestyötä siten, että yleisten esimiestaitojen ohella vahvistetaan esimiesten osaamista työyhteisön vuorovaikutus- ja osallistamismahdollisuuksien lisäämisessä. Työhyvinvoinnin johtamisen osallistavien toimintamallien tavoitteena on kehittää työhyvinvoinnin johtamisen käytäntöjä etenkin työelämän joustojen ja joustavuuden näkökulmasta. Uusien työn tekemisen muotojen kokeilujen tavoitteena on

tukea työntekijöiden mahdollisuutta kehittää niin omaa työtään kuin uusia toimintatapoja. (Työ Unelmatyöksi -hankeraportti 2017.)

Hankkeen tavoitteena on parantaa Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän henkilöstön työhyvinvointia ja siten vaikuttaa työn tuottavuuteen, tehokkuuteen, palvelujen laatuun ja asiakkaan saamaan palvelukokemukseen. Punaisena lankana työhyvinvoinnin parantamisessa on huomion kiinnittäminen työyhteisöjen vuorovaikutukseen. Tavoitteena on saada aikaan muutoksia niin johtamisessa kuin työyhteisöjenkin toiminnassa osallistavaan ja vuorovaikutteeseen suuntaan. (Työ Unelmatyöksi -hankeraportti 2017.)

### 3.1 Työyhteisövalmennus työhyvinvoinnin tukemisen menetelmänä

Opinnäytetyössämme perehdymme Työ Unelmatyöksi -hankkeen työyhteisövalmennukseen ja siihen millaisia kokemuksia työntekijöillä on kyseessä olevasta valmennuksesta. Työ Unelmatyöksi -hankkeessa työyhteisövalmennus tapahtuu ryhmämuotoisena 1-2 päivänä kuukaudessa. Työyhteisövalmennus sisälsi teoriaa, itsenäisiä tehtäviä sekä käytännön harjoituksia. Valmennusmenetelminä olivat muun muassa dialogisuus, positiivinen psykologia, mindfulness, ratkaisukeskeisyys, toiminnalliset menetelmät ja persoonallisuustyypit. (Työ Unelmatyöksi -hankeraportti 2016.)

Dialoginen vuorovaikutus on keskustelua, johon kaikki paikalla olevat henkilöt voivat osallistua kertomalla omista kokemuksista, näkökulmista ja rauhassa kuunnella muita. Dialogi perustuu toisten ihmisten kiireettömään kuuntelemiseen, tietoisuuteen oman näkökulman rajallisuudesta ja muiden näkökulmien hahmottamiselle ja huomioimiselle. (Alhanen ym. 2016, 65–66.)

Mindfulnessilla tarkoitetaan tietoisuustaitoja ja tietoista läsnäoloa, tehdään havaintoja nykyhetkestä hyväksyvästi, ilman arvostelua. Tietoisuustaitojen säännöllinen harjoittaminen on tehokasta muun muassa stressin ja tunne-elämän epävakauden hoidossa. Hengitysharjoitukset joissa keskitetään ajatukset pelkästään yhteen asiaan hengityksen tarkkailuun, on yksi tapa harjoittaa mindfulnessia. (Manka, M-L, & Manka, M. 2016, 172–173.)

Työyhteisövalmennukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja valmennuksiin kukin työyksikkö pystyi hakemaan halutessaan. Ensimmäinen hakukierros valmennuksiin toteutettiin vuoden 2016 alussa ja toinen kesällä 2016. Valmennusesite lähetettiin sähköpostitse kaikille Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän esimiehille, osastonhoitajille sekä vastaaville hoitajille. Hakuohjeet olivat esillä myös Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän sisäisessä verkossa Kaimassa. Tulosaluejohtajat saivat myös sähköpostin, että voivat käydä halutessaan oman tulosalueensa sisällä keskustelua valmennuksiin hakeutumisesta. Jokaisen työyhteisövalmennukseen hakeneen työyhteisön kanssa käytiin neuvottelut työyhteisövalmennuksen sopivuudesta. Mikäli työyhteisövalmennus ei ollut sopiva työyhteisön tarpeisiin, ohjattiin työyhteisö muihin tuen muotoihin kuten työnohjaukseen tai muutosvalmennukseen. (Työ Unelmatyöksi -hankeraportti 2017.)

Työyhteisövalmennusten vaikuttavuutta arvioidaan hankkeessa eri tavoin ja valmennusprosessin eri vaiheissa. Jokaisen valmennustapaamisen jälkeen osallistujilta kerätään koulutuspalaute. Koulutuspalautteessa pyydetään arvioimaan tapaamista asteikolla 1-5 erilaisten hymiöiden avulla. Lisäksi lomakkeessa kysytään osallistujilta päivän aikana syntyneitä oivalluksia. ESR-seurantalomakkeen lopetuslomakkeessa osallistuneilta kysytään toimenpiteen vaikuttavuutta. Työyhteisövalmennuksissa tehdään lisäksi hankkeen oma alku- ja loppumittaus, jossa kartoitetaan valmennus tavoitteita ja valmennuksen vaikuttavuutta. (Työ Unelmatyöksi -hankeraportti 2017.)

”Työyhteisövalmennusten toteutus Työ Unelmatyöksi -hankkeessa perustuu coaching -menetelmään. Yleisesti coachingilla tähdätään valmennettavan yksilön tai ryhmän kehittymiseen, itseohjautuvaan oppimiseen, ratkaisukeskeisyyteen, tietoisuuteen ja luottamukseen perustuen. Coachingissa valmentajan roolina on toteuttaa näitä periaatteita kuuntelemisen, kyselemisen ja selkeyttämisen kautta. Valmentajan vastuulla on itse prosessi, ajankäyttö, valmennettavien keskittymisen pito oikeissa asioissa ja sen varmistaminen, että valmennettavat asettavat selkeitä tavoitteita ja strategioita toimintasuunnitelmineen. Valmennettavalla on siis kaikki tarvittava tieto tavoitteiden saavuttamiseksi - valmentajan tehtävä on auttaa

häftä löytämään se. (Bresser & Wilson 2010, Hietanen 2012, 9-10 mukaan) ” (Hankio 2016).

Työyhteisövalmennuksen teemoina ovat minä itseni johtajana, itsetuntemuksesta hyvinvointia, stressinhallinta, tunnetaidot, vuorovaikutus ja työyhteisötaidot. Työyhteisövalmennuksen keinona on parantaa työyhteisön vuorovaikutusta dialogisin menetelmin. (Hankio 2016.)

#### 4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kuvata työyhteisövalmennukseen osallistuneiden hoitotyöntekijöiden kokemuksia työyhteisövalmennuksesta. Opinnäytetyömme tavoitteena on kerätä kokemuksia työyhteisövalmennuksesta ja toimia osana Työ Unelmatyöksi -hankkeen työyhteisövalmennuksen arviointia.

Opinnäytetyömme tutkimustehtävät:

1. Millaisia kokemuksia Työ Unelmatyöksi -hankkeeseen osallistuneilla työyhteisövalmennuksen käyneillä hoitotyöntekijöillä on valmennuksesta?
2. Millaisia muutoksia hoitotyöntekijät kokivat työhyvinvoinnissaan työyhteisövalmennuksen myötä?

## 5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyömme tutkimusmenetelmäksi valikoitui jo opinnäytetyöprosessin alkuvaiheessa kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on pyrkiä kuvaamaan subjektiivisia kokemuksia elämästä. Siksi kvalitatiivisessa tutkimuksessa tärkeää olisi tutkia tutkittavaa kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti, eikä siinä pyritä saamaan yleistettävää tietoa, vaan pikemminkin ymmärtämään tutkittavana olevaa ilmiötä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 157.) Ennen varsinaisia haastatteluja anoimme tutkimuslupaa kesäkuussa 2017, jonka myönsi hallintoylihoitaja elokuussa 2017. Haastattelimme kolmea hoitotyöntekijää, kolmesta eri Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän työyksiköstä, joissa kaikista niissä oli järjestetty Työ Unelmatyöksi -hankkeen työyhteisövalmennusta. Käytimme tutkimusmenetelmänä teemahaastattelua. Aineisto kerättiin kertaluontoisesti yksilöhaastatteluiden avulla. Ennen varsinaisia haastatteluja toteutimme yhden pilottihaastattelun, jota emme hyödyntäneet tutkimustuloksissa. Kaikki opinnäytetyön tuloksiin huomioidut haastattelut toteutettiin syyskuussa 2017.

### 5.1 Aineiston keruumenetelmä

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa on mahdollista kerätä monin eri menetelmin (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 93). Yleisimpiä tutkimusmenetelmiä laadullisessa tutkimuksessa ovat kysely, haastattelu, havainnointi sekä erilaisiin dokumentteihin pohjautuva tieto. Näitä edellä mainittuja aineistonkeruumenetelmiä voidaan käyttää joko rinnan, tai niitä voidaan yhdistellä eri tavoin, ottaen huomioon tutkittavan ongelman sekä tutkimusresurssit. (Sarajärvi & Tuomi 2013, 71.) Tässä opinnäytetyössä käytimme aineistonkeruumenetelmänä teemahaastattelua.

Teemahaastattelulle on ominaista, että haastatteluun osallistuneilla kaikilla on jo jonkinlaista kokemusta tutkittavasta aiheesta. Tarkoitus on keskustella tietyistä teemasta tai teemoista, jotka perustuvat tutkimuksen viitekehykseen eli siihen,

mitä tutkittavasta ilmiöstä jo tiedetään. Teemahaastattelulle ominaista on, että siitä puuttuu kysymysten tarkka muoto ja järjestys. Haastattelun etuna on myös se, että se on joustava tapa kerätä tietoa, haastattelijalla voi toistaa kysymyksensä ja myös selventää sitä, ettei tule väärinymmärryksiä. Myös vuoropuhelun käyminen haastattelu tilanteessa on etuna. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 75.) Meidän opinnäytetyössä se tarkoitti sitä, että kaikilla teemahaastatteluihin osallistuneilla henkilöillä oli kokemusta työyhteisövalmennuksesta, koska teemahaastattelun haastattelurunko perustui työyhteisövalmennuksessa käytettyihin teemoihin. Teemoihin perustuvan haastattelurungon avulla pyrimme saamaan haastateltavilta mahdollisimman monipuolisia ja kattavia vastauksia, jotka vastaisivat lopulta opinnäytetyömme tutkimustehtäviin.

Teemahaastattelun käyttö tutkimusmenetelmänä ei ole täysin ongelmaton. Ongelmat piilevät yleensä siinä, että suunnitellut teemat ja tutkijan käyttämä kieli, voivat ohjata tiedonantajien vastauksia. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 156.) Haastattelu voi myös mennä pilalle, jos haastattelijan mielessä ovat muut asiat tai hän ei keskity esimerkiksi kiireen takia haastatteluun. Haastattelun lopputuloksessa näkyy myös se, jos haastattelijalla ei ole lainkaan motivoitunut toteuttamaan haastattelua. Haastattelupaikan merkitystä ei myöskään sovi unohtaa, sillä lukuisia häiriötekijöitä sisältävä tila altistaa sille, ettei haastattelijalla tai haastateltavalla pysty keskittymään kysymyksiin ja niihin vastaamiseen. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 125–126.) Pyrimme huomiomaan haastattelujen ongelmakohdat etukäteen mahdollisimman laajasti, kun suunnittelimme haastattelujen toteutusta. Ongelmakohtiin perehtyminen auttoi valmistautumaan haastatteluihin etukäteen sekä loi itsevarmuutta. Otimme etukäteen huomioon esimerkiksi puhumisen selkeyden ja harjoittelimme yhdessä haastattelutilanteita. Pyrimme huomioimaan puhuessamme myös sen, ettemme käytä virallisissa haastattelutilanteissa johdattelevia kysymyksiä.

Ennen varsinaisia haastatteluja toteutimme pilottihaastattelun keväällä 2017. Pilottihaastattelun tarkoituksena oli testata haastattelurunkoa ja haastattelutilannetta etukäteen sekä arvioida, miten paljon osaamme varata tuleviin haastatteluihin aikaa. Pilottihaastattelun haastateltavana henkilö omasta tuttavapiiristämme, eikä hänellä ollut omakohtaista kokemusta työyhteisövalmennuksesta. Pilottihaas-

tatteluun henkilö valikoitui tuttavapiiristä sen takia, että uskoimme tutun henkilön pystyvän antamaan meille hyvää ja rakentavaa palautetta. Myös aikataulun vuoksi, emme halunneet jättää pilottihaastattelun toteutusta varsinaisten haastattelujen läheisyyteen, koska koimme, ettei aika välttämättä olisi riittänyt muokata teemahaastattelun runkoa sekä valmistautumista varsinaisiin haastatteluihin. Käytimme pilottihaastattelussa nauhuria. Nauhurin käyttöä harjoittelimme pilottihaastattelussa etukäteen, koska halusimme ottaa huomioon äänen voimakkuuden sekä sen, miten nauhuri on järkevintä sijoittaa haastattelutilanteessa. Nauhurista näkyi myös pilottihaastattelun aika, joka oli 22 minuuttia. Se antoi hyvää tietoa siitä, miten paljon aikaa varsinaisiin haastatteluihin tuli varata.

Pilottihaastattelun jälkeen kävimme heti läpi haastattelutilanteen, miten onnistuimme ja mitä meidän tuli ottaa huomioon jatkossa. Pilottihaastattelun haastattelijat antoi palautetta siitä, että haastattelurunko oli hänestä selkeä eikä se ohjailut haastattelunkulkua liikaa. Saimme kuitenkin ehdotukseksi, että varsinaisiin haastatteluihin on hyvä varata muutamia tarkentavia kysymyksiä jokaiseen teemaan, mikäli vastaajan on hanakala löytää vastausta. Haastateltava myös ehdotti, että haastattelutilanteessa olisi parempi, mikäli yksi henkilö johtaisi selkeästi haastattelutilannetta, eikä molemmat haastattelijat yhtä aikaa. Kuitenkin haastateltava koki, että haastattelun tempo oli hyvä ja rauhallinen sekä osasimme haastattelijoina avata jokaisen teeman selkeästi haastateltavalle, jolle kyseiset teemat eivät olleet tuttuja entuudestaan.

Pilottihaastattelusta saadun palautteen ja sen jälkeisen pohtimisen jälkeen lisäsimme lopulliseen teemahaastattelurunkoon (LIITE 3) täydentävät kysymykset. Haastateltavat saivat näin ollen kertoa ensin omin sanoin kokemuksistaan ja sen jälkeen esittäisimme täydentäviä kysymyksiä, mikäli niille on vielä tarvetta. Pilottihaastattelussa havaitsimme, että haastattelijoina meidän tulee antaa haastateltavalle aikaa puhua ja itse keskittyä kuuntelemaan, jotta haastateltava saa rauhassa aikaa miettiä omaa vastaustaan. Pilottihaastattelusta saadun palautteen myötä teimme myös selkeän työnjaon haastatteluihin. Työnjako tulevissa haastatteluissa olisi siis se, että toinen haastattelee ja toinen kirjaa haastattelua. Pilottihaastatteluun kuluneen ajan huomioimme siten, että varsinaisiin haastatteluihin varasimme reilummin aikaa. Ajattelimme, että varsinaisiin haastatteluihin

menee todennäköisesti enemmän aikaa, ja riittäväällä ajanvaraamisella halusimme varmistua siitä, ettei kiire vaikuta haastattelutilanteeseen. Näin ollen varasimme lopullisiin haastatteluihin aikaa kuhunkin 60 minuuttia. Ajan valintaan vaikutti myös se, että kyseinen aika oli mielestämme kohtuullinen, se ei veisi kauaa kenenkään työpäivästä ja eikä se mahdollisesti vähentäisi osallistumisaktiivisuutta haastatteluihin.

Opinnäytetyömme varsinaiset teemahaastattelut toteutimme yksilöhaastatteluinä. Haastateltavat henkilöt valikoituivat kolmesta eri työyksiköstä, joiden hoitotyöntekijät olivat osallistuneet Työ Unelmatyöksi -hankkeen työyhteisövalmennukseen. Haastatteluista yhden kävimme haastateltavan kanssa kasvotusten henkilön työpaikalla rauhallisessa tilassa, jossa ei ollut muita läsnäolijoita tai häiriötekijöitä. Haastatteluista kaksi toteutimme puhelimitse aikataulullisista syistä. Näissä haastatteluissa huomioimme oman tilamme, että se oli rauhallinen ja ehdotimme haastateltaville, että hekin etsisivät mahdollisimman rauhallisen paikan haastattelulle, jotka lopulta löytyivät ja kaikki haastattelut saatiin toteutumaan rauhallisissa tiloissa.

Kaikki haastattelut etenivät saman kaavan mukaan. Alussa esittelimme itsemme haastateltavalle ja sama toisin päin. Kävimme ensin läpi haastattelun kulkua ja siihen liittyviä asioita. Anoimme heille myös mahdollisuuden esittää kysymyksiä, mikäli sellaisia oli herännyt mieleen. Täsmensimme haastateltaville sen, että haastatteluun osallistuminen on edelleen täysin vapaaehtoista ja haastattelun voi halutessaan keskeyttää missä vaiheessa tahansa. Kysyimme myös jokaiselta, sopiiko heille, että haastattelut nauhoitetaan ja kaikille se sopi. Kerroimme, että nauhoitettu materiaali siirretään myöhemmin tekstimuotoon ja nauhoitukset tuhoetaan tämän jälkeen asianmukaisesti niin, etteivät ne joudu ulkopuolisten käsiin. Muistutimme myös, ettei heitä voida lopullisista tutkimustuloksista tunnistaa.

Viralliset haastattelutilanteet alkoivat siten, että kerroimme selkeästi, milloin haastattelu alkaa, ja missä vaiheessa nauhoitus lähtee käyntiin. Kaikki haastattelut etenivät sujuvasti ja luontevasti teema kerrallaan. Aloitimme jokaisen teeman kysymällä heidän kokemuksiaan kyseisestä teemasta. Käytimme muutamissa teemoissa tarkentavia kysymyksiä, sillä joihinkin vastaajien oli aluksi hankala vastata. Jokaisessa haastattelussa vastaajat vastasivat laajasti kuhunkin tee-

maan, ja me haastattelijoina olimme lähinnä kuuntelijoiden roolissa, mihin pyrimmekin etukäteen. Varsinaisessa aiheessa pysyimme hyvin jokaisessa haastattelussa, eikä keskustelun aihe vaihtunut opinnäytetyön kannalta epäolennaiseen.

Kaikkien haastattelujen nauhoitettu osuus oli keskimäärin 30 minuuttia ja yhteensä nauhoitettua haastatteluaineistoa oli 1,5 tuntia. Kaikissa haastatteluissa nauhoitus aloitettiin vasta virallisen haastattelun alettua, eli emme nauhoittaneet alun keskusteluja. Tällä tavoin myös varmistimme sen, ettei haastateltavien henkilöllisyys tai työpaikka tallentunut nauhalle. Teimme työnjaon siten, että vuorotellen eri haastatteluissa toinen toimi haastattelijana ja toinen huolehti nauhoittamisen sekä kirjoitti ylös pääkohtia haastattelijan vastauksista.

## 5.2 Kohderyhmän valinta

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa kohderyhmän valinnalla on suuri merkitys tutkimuksen kannalta. Siksi on olennaista, että kohderyhmää ei ole valittu satunnaisesti, vaan että kohderyhmä on valittu tarkoituksenmukaisesti. Tarkoituksenmukaisesti valikoidulla kohderyhmällä on tällöin jo tietoa tutkittavasta aiheesta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 160.) Omassa tutkimuksessamme kohderyhmän valikoitumiseen vaikutti se, että jokaisella haastateltavalla oli kokemusta Työ Unelmatyöksi -hankkeen työyhteisövalmennuksesta. Kaikki haastateltavat henkilöt olivat Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän hoitotyöntekijöitä.

Haastateltavat henkilöt valikoituvat opinnäytetyömme toimeksiantajan kautta. Toimeksiantaja lähetti meille kuuden eri Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän työyksikön esimiehen yhteystiedot, joiden hoitotyöntekijät olivat osallistuneet työyhteisövalmennukseen. Olimme ensin sähköpostitse yhteydessä esimiehiin. Sähköpostiviestissä kerroimme, ketä olemme ja miksi olemme heihin yhteydessä. Kerroimme lyhyesti omasta opinnäytetyöstä, sen tarkoituksesta ja tavoitteesta sekä siitä, miten tulemme keräämään opinnäytetyön aineiston. Lisäksi liitimme jokaiseen sähköpostiin liitteeksi saatekirjeen (LIITE 2), joka oli osoitettu haastatteluun osallistuville hoitotyöntekijöille. Pyysimme esimiehiä välit-

tämään sähköpostit heidän hoitotyöntekijöilleen, jotka olivat osallistuneet työyhteisövalmennukseen. Lisäsimme sähköpostiin myös sen, että yksikin haastateltava riittää kustakin työyksiköstä. Koska emme saaneet useampaan päivään vastausta yhteenkään sähköpostiin, päätimme olla vielä yhteydessä kuhunkin esimieheen puhelimitse. Puheluiden jälkeen saimme yhteensä kolmesta eri työyksiköstä vapaaehtoiset haastateltavat.

Olimme tyytyväisiä saadessamme haastateltavaksi kolme eri hoitotyöntekijää, sillä olimme etukäteen ajatelleet, että aikataulullisesti meidän olisi mahdollista haastatella 3-6 eri henkilöä. Haastateltavien henkilöiden määrä ei laadullisessa tutkimuksessa tarvitse olla suuri, sillä tarkoitus on pyrkiä keräämään mahdollisimman laajasti tietoa tutkittavasta kohteesta henkilön subjektiivisesti kokemana. Näin ollen laadullisessa tutkimuksessa riittää, että haastateltavaksi saadaan edes yksi ihminen. (Kylmä & Juvakka 2012, 27.) Sovimme jokaisen haastateltavan kanssa yhdessä haastattelun ajankohdasta, ottaen huomioon jokaisen henkilökohtaisen aikataulun. Meidän tuli ottaa huomioon omassa aikataulussa analysointivaihe, johon täytyi varata riittävästi aikaa, jotta pystyimme toteuttamaan mahdollisimman laadukasta tulosten analysointia (Sarajärvi & Tuomi 2013, 85).

### 5.3 Aineiston analysointi

Kaikissa laadullisissa tutkimuksissa perusanalyysimenetelmä on sisällönanalyysi. Sisällönanalyysi on pyrkimystä kuvata tutkimuksesta saatuja dokumentteja sanallisesti. Sisällönanalyysiä voidaan käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa. Laadullinen analyysi voidaan jakaa kolmeen eri osaan. Yksi niistä on induktiivinen sisällönanalyysi, jossa päättely on aineistolähtöistä, deduktiivisessa taas päättely on teorialähtöistä sekä kolmas tapa, jossa päättely on abduktiivista eli teoriasidonnaista. Nämä kolme eri päättelytapaa eroavat toisistaan siinä, miten teoria toimii ohjaajana tutkittavan ilmiön aineiston hankinnassa, analyysissa sekä raportoinnissa. (Sarajärvi & Tuomi 2013, 91, 95, 106.) Tässä opinnäytetyössä käytettiin deduktiivista eli teorialähtöistä sisällönanalyysiä.

Analyysivaihe edellyttää alkutyöskentelyä tutkimustulosten parissa, joten siksi aineisto tulee ensin litteroida. Litteroinnissa saadut haastattelut puretaan ääni-

nauhoilta tekstinmuotoon. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 132.) Tutkimuksessamme saadut äänitallenteet litteroitiin tietokoneelle Word-tekstinkäsittelyohjelmalla sanasta sanaan. Litteroinnissa emme ottaneet huomioon henkilöiden äännähdyksiä ja äänenpainoja. Kaikkiaan kolmesta eri haastattelusta saimme litteroitua tekstiä yhteensä 18 sivua, fonttina Arial, fonttikoko 12 ja riviväli 1,5. Haastattelut litteroitiin jokainen haastattelu yksitellen heti haastattelun jälkeen. Yksilöimme haastateltavat H1, H2 ja H3 (H= haastattelu, 1=haastateltava). Koska kaikki haastattelut etenivät teemahaastattelurungon mukaisesti, otsikoimme jokaisen teeman litterointivaiheessa selkeästi, jotta lopullisessa analysointivaiheessa olisi helpompaa löytää haastatteluista vastauksia kullekin teemalle. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 138–140.) Litteroidun tekstin luimme läpi useita kertoja, näin aloimme muodostaa kokonais kuvaa vastauksista. Pysyimme myös tarkastelemaan vastauksia kokonaisuutena, ja sitä, miten hyvin ne vastasivat tutkimustehtävään. Tutkimustehtävä täydentyi lopulliseen muotoonsa tässä vaiheessa aineiston analyysiä.

Opinnäytetyössä käytimme aineiston analysoinnissa deduktiivista sisällön analyysiä. Deduktiivisessa sisällönanalyysissä lähdetään liikkeelle analyysirungon muodostamisesta. Analyysirungon sisälle muodostetaan aineistosta erilaisia kategorioita, jotka muodostuvat aikaisemman tiedon perusteella. (Kylmä & Juvakka 2012, 120.) Meidän analyysirunko muodostui työyhteisövalmennuksessa käytyistä teemoista, joita olivat; minä itseni johtajana, itsetuntemuksesta hyvinvointia, stressinhallinta, tunnetaidot, vuorovaikutus ja työyhteisötaidot. Nämä työyhteisövalmennuksen teemat olivat lopulta analyysirungossa pääluokkia.

Analyysirungon muodostamisen jälkeen erottelimme kunkin pääluokan omalle paperilleen. Tämän jälkeen litteroidusta aineistosta lähdettiin etsimään lausumia kuhunkin pääluokkaan. Joihinkin pääluokkiin löytyikin helposti eri ilmaisuja, kun taas osassa ilmaisuista täytyi miettiä, mihin pääluokkaan ne olisi loogisinta lopulta sijoittaa. Aineistosta poimittiin myös sellaiset lausumat, jotka eivät kuuluneet analyysirunkoon. Nämä analyysirungon ulkopuolelle kuuluvat asiat luokitellaan omiksi kategorioiksi. (Sarajärvi & Tuomi 2013, 113). Pidimme myös tutkimustehtävät näkyvillä koko ajan, jotta vastausten löytyminen olisi helpompaa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 221).

Ilmaisujen löytymisen jälkeen pelkistimme kaikki ilmaisut. Pelkistämisvaiheessa tulee kuitenkin muistaa, ettei asian sisältö muutu. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 28.) Pelkistämisvaihe olikin analyysivaiheessa haasteellisin, sillä osaa lausumista oli hankala pelkistää lyhyempään muotoon. Päädyimme kuitenkin pelkistämässä siihen, että pelkistämme vain sen verran mikä on tarpeen, jotta asia sisältö ei muutu ja analyysin luotettavuus ei kärsisi. Palasimme pelkistämisvaiheessa ajoittain alkuperäiseen tekstiin asiayhteyden varmistamisen vuoksi, mikä helpotti ilmaisujen pelkistämistä.

Ilmaisujen pelkistämisen jälkeen aloimme ryhmitellä kunkin pääluokan pelkistettyjä ilmaisuja omiksi ryhmiksi eli alaluokiksi. Ryhmittelyvaiheessa pelkistetyistä ilmaisuista pyritään etsimään samankaltaisuuksia. Samankaltaisista ilmaisuista muodostetaan luokkia, jotka nimetään luokan sisältöä vastaavaksi. (Sarajärvi & Tuomi 2013, 101.) Väritimme pääluokkien alle muodostuneet samankaltaiset pelkistykset omilla väreillä, jotta ne olisi helpompi ryhmittelyvaiheessa erottaa toisistaan. Etenimme ryhmittelyssä pääluokka kerrallaan, jotta ryhmittely olisi helpompaa ja selkeämpää.

Alaluokkia muodostui osaan pääluokista enemmän ja toisiin hieman vähemmän, riippuen siitä, miten paljon ilmaisuja pääluokka sisälsi. Osassa alaluokista ilmaisuja oli useampia ja osaan tuli vain yksi ilmaisu. Kun aloimme nimetä alaluokkia sisältöä vastaaviksi, otimme ilmaisuista sanoja, jotka kuvasivat sisältöä parhaiten. Alaluokat nimettiin yleensä yhdestä sanasta kahteen sanaan.

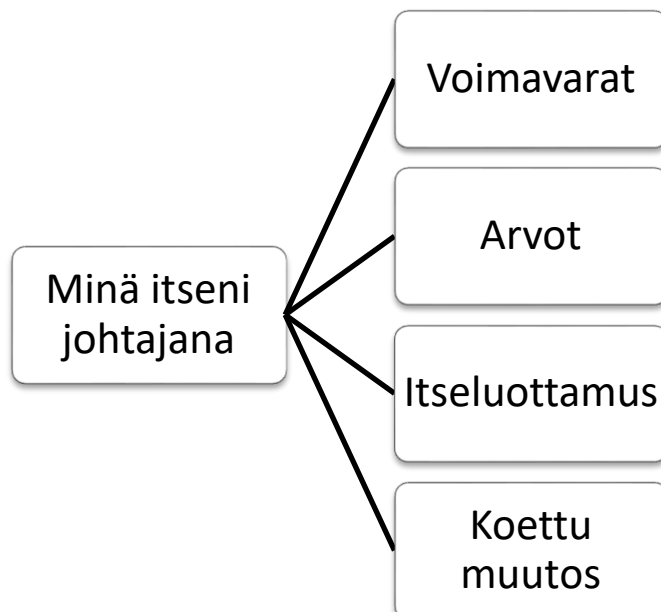
Alaluokkien muodostamisen jälkeen sisällönanalyysissä siirrytään yleensä abstrahointivaiheeseen, jossa samankaltaisia alaluokkia yhdistetään toisiinsa (Sarajärvi & Tuomi 2013, 101). Me emme kuitenkaan jatkaneet alaluokkien muodostuksen jälkeen enää abstrahointivaiheeseen, koska emme nähneet sitä olennaiseksi tutkimustulosten kannalta. Opinnäytetyön lopussa on liitteenä esimerkki analyysirungosta (LIITE4).

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

Saimme kerättyä kolmen eri yksilöhaastattelun avulla hyvän ja opinnäytetyömme kannalta kattavan aineiston. Haastattelut kertoivat henkilöiden omista henkilökohtaisista kokemuksista työyhteisövalmennuksesta sekä millaisia muutoksia henkilöt olivat kokeneet työyhteisövalmennuksen jälkeen omassa työhyvinvoinnissaan. Tutkimustehtävämme tarkentui lopulliseen muotoonsa, kun lähdimme analysoimaan saatua tutkimusaineistoa. Lähdimme tarkastelemaan tutkimustuloksia haastatteluissa käytettyjen teemojen mukaan, jotka ovat tekstissä tummennettuina. Käytimme myös suoria lainauksia haastatteluista, jotka tekstissä on kursivoituina.

### **Minä itseni johtajana**

Minä itseni johtajana –teemasta nousi esille koetut voimavarat, arvot, itseluottamus ja koettu muutos (Kuvio 1) työyhteisövalmennuksen myötä.



Kuvio 1. Minä itseni johtajana teemasta esille nousseita asioita

Työyhteisövalmennuksen myötä haastateltavat kokivat, että omien voimavarojen tunnistamisessa ja sitä kautta niiden hyödyntämisessä koettiin myönteistä kehitystä omassa työhyvinvoinnissa. Koettu rohkeus myöntää omat heikkoutensa ja sen ymmärtäminen, ettei sitä tarvitse hävetä, koettiin yhtenä tärkeimmistä muutoksista omassa työhyvinvoinnissa. Oma jaksaminen tunnistettiin nyt aiempaa paremmin sekä siihen vaikuttavat tekijät täydentyivät. Inhimillisyys itseään kohtaan koettiin lisääntyneen aiempaan.

*”...et se oman jaksamisen tunnistaminen, et missä vaiheessa riittää ja ei tarvi jaksaa enempää.”*

*”...minäkin saan olla heikko, eikä siinä ole mitään väärää niin sen myöntäminen kyllä helpottu.”*

Omien arvojen pohtimista pidettiin hyvänä asiana työyhteisövalmennuksessa. Tärkeänä koettiin se, että sai huomata, miten omat arvot näkyvät omassa työskentelyssä ja sitä kautta koettiin oppineen itsestään uutta.

*”...joutui miettimään omia arvojaan ja sitä kautta huomasit, miten ne näkyvät työssä.”*

Itseluottamuksen koettiin kasvaneen työyhteisövalmennuksen jälkeen omassa työskentelyssä. Koettiin, että työyhteisövalmennuksen myötä kasvoi itsevarmimmaksi työntekijänä ja sen avulla itseluottamuskin lisääntyi. Haastateltavat kokivat, että varmuus omaa työntekoa kohtaan on lisääntynyt aiempaan.

*”...kyllä se itseluottamus mulla ainakin kasvoi.”*

*”...itsevarmuus sitä kohtaan mitä tekee...”*

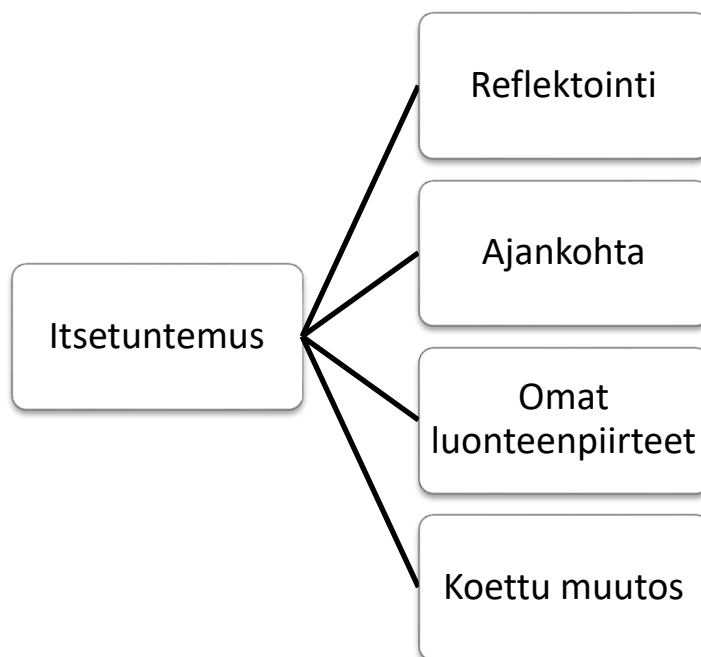
Osa koki, että työyhteisövalmennuksesta on ollut myönteistä muutosta itsensä johtamiseen työelämässä, kun taas osa koki, ettei aikaisempaan ollut muutosta.

*”...kyllä tästä valmennuksesta on ollu hyötyä oman itsensä johtamiseen.”*

*”Ei siitä oikein ollu tähän itsensä johtamiseen niin suurta hyötyä ainakaan mulla.*

### **Itsetuntemuksesta hyvinvointia**

Itsetuntemuksesta hoitotyöntekijät toivat esille oman toiminnan reflektoinnin, työyhteisövalmennuksen ajankohdan, omat luonteenpiirteet sekä koetun muutoksen (Kuvio 2).



Kuvio 2. Itsetuntemuksesta esille nousseita asioita

Reflektoinnin koettiin itsetuntemuksen osalta lisääntyneen etenkin siinä, että osa haastateltavista koki, että asioiden ja eettisten arvojen pohtiminen oli lisääntynyt aiempaa enemmän. Ymmärrys omalle toiminnalle koettiin lisääntyneen verraten aikaisempaan. Osa koki myös, että työyhteisövalmennuksen myötä on oppinut pohtimaan omaa työtapaansa ja sitä, voisiko asioita tehdä omassa työssään toisella tapaa.

*”...sitä joutu miettimään miksi toimii missäkin tilanteissa tietyllä tavalla ja huomasit samalla niitä syitä mitkä siihen vaikutti.”*

*”...aloin sitten miettimään, voisiko niitä asioita tehäkin toisella tapaa.”*

Työyhteisövalmennuksen ajankohta koettiin hyväksi. Valmennuksen ajankohta koettiin hyväksi sillä, että sen avulla osa koki saaneensa apua ymmärtämään etenkin sellaisia asioita, jotka olivat tapahtuneet jo aikaisemmin, mutta joita ei oltu käsitelty siinä hetkessä.

*”...se vaan sattuu se koulutus minun kohdalla niin hyvään saumaan henkilökohtaisesti. Se auttoi ymmärtämään sitä tilannetta ihan eri tavalla.”*

Omien persoonallisuuspiirteiden koettiin tulleen tutuiksi valmennuksessa käytettyjen menetelmien avulla. Osa koki, että oli mielenkiintoista huomata omia luonteenpiirteitä ja samalla hyväksyä ne paremmin.

*”...minulla nyt sattuu vaan olemaan tällaisia luonteenpiirteitä ja ne on osa minua.”*

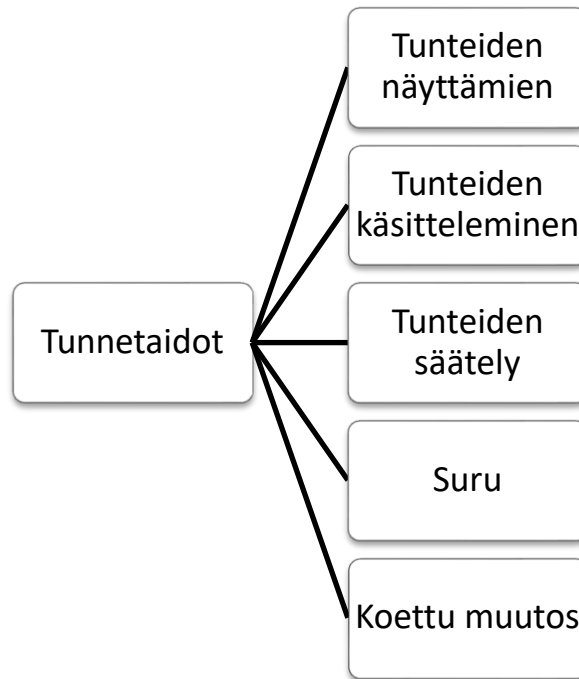
Kokonaisuudessaan itsetuntemus koettiin lisääntyneen työyhteisövalmennuksen myötä.

*”Kyllä se lisääntyi paljon tän valmennuksen myötä.”*

*”Omalla kohdalla lisääntyi selvästi.”*

## **Tunnetaidot**

Tunnetaidoista korostui tunteiden näyttäminen, tunteiden käsitteleminen, tunteiden säätely, suru sekä koettu muutos (Kuvio 3).



Kuvio 3. Tunnetaidoista esiin nousseita asioita

Tunnetaidoista osa haastateltavista koki, että tunteiden näyttäminen työyhteisövalmennuksen jälkeen on ollut työelämässä aiempaa helpompaa sekä avoimempaa. Osa haastateltavista korosti, että etenkin surun näyttäminen on nykyisin helpompaa kuin ennen työyhteisövalmennusta. Kuitenkin osa taas koki, että etenkin töissä surua aiheuttavissa tilanteissa itkemistä hävettiin edelleen ja sitä haluttiin piilotella.

*"...surun näyttäminen on nyt jotenki paljon helpompaa..."*

*"No sitä itkua häpeän edelleen..."*

Tunnetaidoissa koettiin myös, että tunteiden käsittely ja niiden säätely työssä on helpottunut työyhteisövalmennuksen myötä. Koettiin, että etenkin tunteiden säätelyssä negatiivisten tunteiden näyttäminen väärissä ja sellaisissa tilanteissa, joissa sitä ei ole soveliaista näyttää, hallittiin paremmin, mitä ennen.

*"... jos joku asia tympäsee, niin järkevämpää olla hiljaa tiettyssä tilanteessa, niin se tilanne voi mennä helpommin ohi."*

Tunteiden käsittelyyn liittyi myös surun käsittely, mikä koettiin kuitenkin olevan vielä hankalaa. Siihen myös toivottiin saavan jatkossa vielä enemmän neuvoa, miten sitä pystyisi käsittelemään niin, ettei se jäisi vaivaamaan työn ulkopuolella. Surun tunteet käsiteltäisiin työpaikalla mahdollisimman pian, ja työntekijälle tarjottaisiin aikaa keskustella asiasta jonkun kanssa, mikäli kokee sille tarvetta.

*”... sitä surun käsittelyä, koska se yleensä lähtee sit kotiin mukaan. Et siihen tarvitsisi kyllä jotain neuvoja tai apukeinoja.”*

Haastatteluissa kerrottiin, että työyhteisövalmennus tarjosi kokonaisvaltaista muutosta omiin tunnetaitoihin. Osa haastateltavista myös koki, ettei työyhteisövalmennus tarjonnut tunnetaitoihin muutosta entiseen, mutta se koettiin kuitenkin tärkeänä osana työyhteisövalmennuksen kokonaisuutta, eikä valmennus olisi ollut samanlainen kokonaisuus, jos siitä olisi jättänyt tunnetaito-osion kokonaan pois.

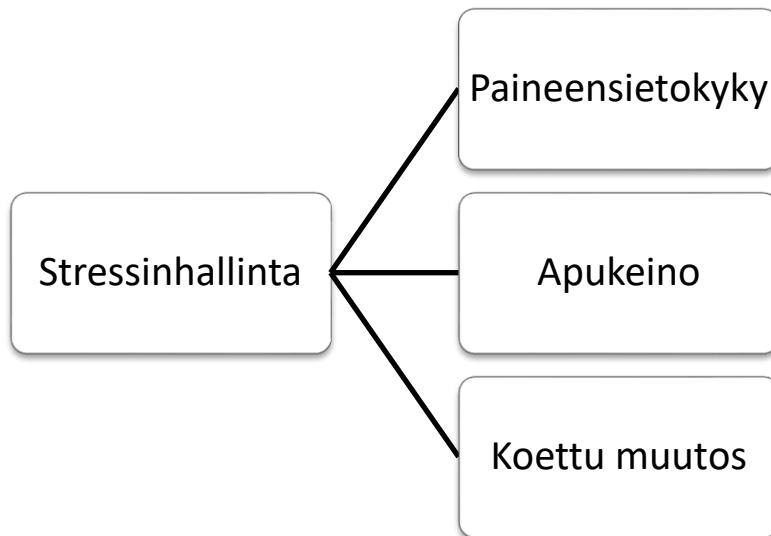
*”Semmonen kokonaisvaltainen muutos mulla ainakin.”*

*”En oikeestaan kokenut muutosta omiin tunnetaitoihin...”*

*”...en mä ois kuitenkaan sitä pois siitä valmennuksesta jättäny.”*

## **Stressinhallinta**

Stressinhallinnasta esille nousi paineensietokyky, työyhteisövalmennuksesta saatu apukeino sekä koettu muutos (Kuvio 4) työhyvinvoinnissa.



Kuvio 4. Asioita joita nousi esiin stressinhallinnasta

Osa haastateltavista koki, että työyhteisövalmennuksen myötä paineensietokyky omassa työssä on parantunut aiempaan nähden ja sitä pidettiin tärkeänä muutoksena, koska hoitotyö koettiin usein sellaiseksi, että hyvällä paineensietokyvyllä vaativista tilanteista selviää yleensä paremmin.

*”Paineensietokyky on mulla ainaki parantunu.”*

*”...kun itse pysyy rauhallisena niin sitä tilanettakin voi hallita paremmin.”*

Osa oli ottanut myös käyttöön valmennuksessa käytetyn rentoutusharjoituksen, josta koettiin olevan hyötyä juuri silloin, kun töistä koettiin enemmän stressiä.

*”...et kyllä siitä semmonen apukeino oli lievittämään sitä stressiä.”*

Muutosta aiempaan stressinhallintaan osa koki enemmän ja osa vähemmän. Tuli ilmi, että osa ei kokenut juurikaan omassa työssään stressiä, joten muutosta ei koettu niinkään henkilökohtaisella tavalla, mutta työyhteisöön sen koettiin vaikut-

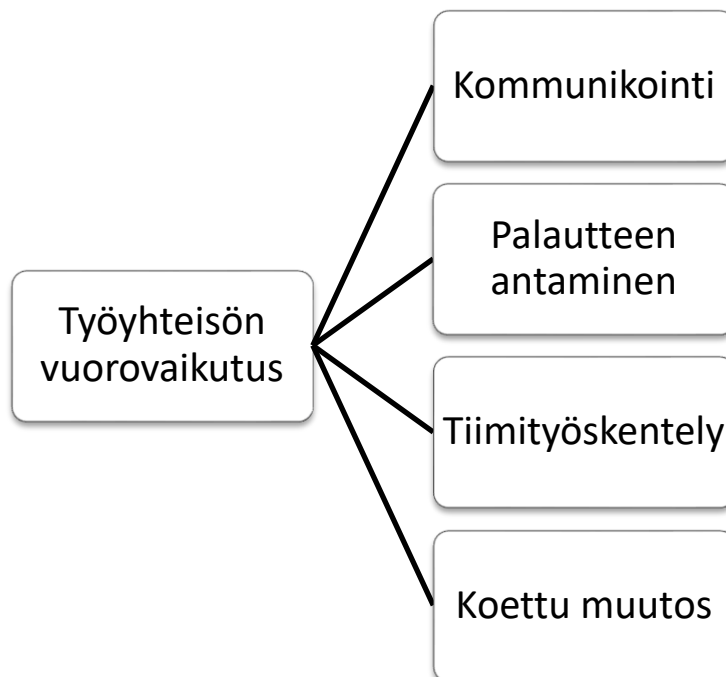
taneen. Myönteistä muutosta oli havaittu etenkin työyhteisössä, että myönteisin muutos tapahtui työyhteisövalmennuksen osalta juuri stressinhallintaan.

*”No henkilökohtaisesti en kokenut kauhean suurta muutosta, ehkä jotain sieltä tuli uutta siihen.”*

*”...työyhteisössä sen oon kyllä havainnu, että on tullu apua stressinhallintaan.”*

### Työyhteisön vuorovaikutus

Työyhteisön vuorovaikutuksesta korostuivat kommunikointi, palautteen antaminen, tiimityöskentely ja koettu muutos (Kuvio 5) työyhteisövalmennuksen myötä.



Kuvio 5. Asioita, mitä nousi esiin työyhteisön vuorovaikutuksesta

Kommunikoinnista nousi esille, että työyhteisöissä selän takana puhuminen on vähentynyt ja jopa loppunut kokonaan. On koettu, että asioista puhutaan työka-vereille rehellisemmin mitä aiemmin. Myös tervehtimisen on koettu lisääntyneen.

*”...kyllä minusta kaikki kiinnittää tarkemmin huomiota siihen selän takana puhumiseen, et se on selvästi vähentyny.”*

*”...ja semmonen pieni ele, kuten huomenen sanominen tulee herkemmin nykyisin.”*

Vuorovaikutukseen koettiin tulleen myönteistä muutosta aiempaan etenkin työntekijöiden palautteen antamisessa toisilleen. Osa koki, että palautetta on nykyisin helpompi antaa ja miten palautetta annetaan, on parantunut aiempaan sekä sitä annetaan välittömästi. Osa haastateltavista koki, että rakentavan palautteen antamista on edelleen liian vähän tai sitä jopa vältettiin, koska ajateltiin, ettei sitä osata ottaa vastaan rakentavana palautteena vaan toisten piikittelynä. Siksi osa koki, että tämän vuoksi välttää kokonaan antamasta rakentavaa palautetta, ettei synny väärinymmärryksiä.

*”...et kyllä se palautteen antaminen on muuttunu siihen, että se ei oo enää niin sitä syyllistämistä, mitä se ennen saatto olla.”*

*”...ja kyllä se palaute annetaan aika lailla heti.”*

*”...sitä jotenkin pelätään, et jos se toinen suuttuu siitä palautteesta...”*

*”Vielä enemmän saisi antaa toinen toiselleen sitä rakentavaa palautetta...”*

Tiimityöskentelyn on koettu parantuneen työyhteisössä aikaisempaan nähden, koska on koettu, että juuri vuorovaikutustaitojen kehittymisen ansiosta työskentely tiimissä on parantunut.

*”...niin kyllä se tiimityöskentely sitä kautta on parantunu. ”*

Kokonaisuutena vuorovaikutustaitojen koettiin kehittyneen henkilökohtaisesti, mutta etenkin koko työyhteisössä, mitä ennen työyhteisövalmennusta. Teema vuorovaikutus koettiin hyödyllisenä ja tärkeänä osana koko valmennusta.

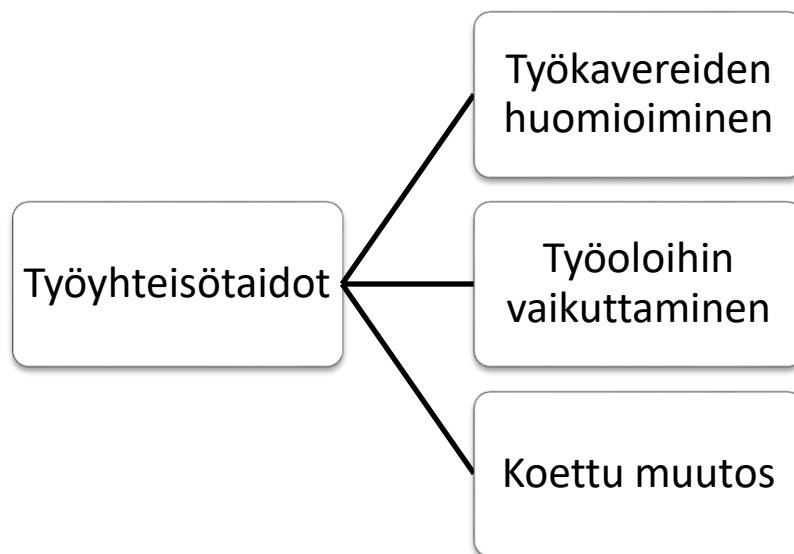
*”Oli siitä hyötyä ainakin minun kohalla.”*

*”Kyllä kuitenkin semmosta yleistä muutosta on selvästi tullu koko työporukkaan.”*

*”...että nuo asiat ainakin muuttu minun työskentelyssä.”*

### **Työyhteisötaidot**

Työyhteisötaidoista nousi esille työkavereiden huomioiminen, työoloihin vaikuttaminen sekä koettu muutos (Kuvio 6) työyhteisövalmennuksen myötä.



Kuvio 6. Työyhteisötaidoista esille nousseita asioita

Työyhteisötaitojen osalta haastateltavat kokivat, että työyhteisövalmennus oli tarjonnut hieman myönteistä muutosta aiempaan koskien koko työyhteisöä. Haastattelussa korostui myös se, että suurin mahdollinen muutos havaitaan varmasti vasta sen jälkeen, kunhan kaikki työyksikön työntekijät ovat käyneet työyhteisövalmennuksen ja aikaa on ehtinyt hieman kulua.

*”No jonkin verran toki myönteistä muutosta, kuten semmoseen yleiseen viihtyvyyteen, mut muuten ei isommin.”*

*”...meistä kun vasta pikku raapasu käyny, ni aika sitten näyttää mikä se kokonaismuutos mahdollisesti on.”*

Työkavereita on myös yritetty ottaa aiempaa paremmin huomioon vaikuttamalla muun muassa yleiseen viihtyvyyteen työpaikalla.

*”Semmosia pieniä asioita just järjestykseen työpaikalla ja toisten tervehtimiseen.”*

Koettiin myös, että vaikka työyhteisövalmennus tarjoaa keinoja vaikuttaa työyhteisötaitoihin, on hankala yksittäisenä henkilönä vaikuttaa työoloihin. Työoloista keskustellessa esille nousi muun muassa kiireinen aikataulu ja henkilöstöresurssien puute sekä se, ettei muutosehdotuksia huomioida työyksikössä riittävän nopeasti. Näissä koettiin, että mikäli töissä olisi hieman enemmän aikaa pakollisten asioiden hoitamisen lisäksi, voisi työntekijällä olla paremmin aikaa vaikuttaa omiin työoloihin.

*”... se aikataulu, on niin kiireistä, että just saa sen oman työnsä kunnolla tehtyä.”*

*”... uusien asioiden esittämisessä menee vuosia, että sen saisi läpi vietyä.”*

Kuitenkin osa koki, että työpaikan työilmapiirin on jo pitkän aikaa ollut kehitysmyönteinen, joten sen puolesta työyhteisövalmennuksesta työyhteisötaitoihin ei koettu niin suurta muutosta. Kuitenkin nämä asiat koettiin tärkeinä käydä läpi, jotta jatkossakin sama kehitysmuutos säilyisi.

*”Meillä on kyllä aina ollu tosi kehitysmuuton ilmapiiri töissä...”*

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET

Saaduista tuloksista teimme johtopäätöksiä. Työyhteisövalmennus koettiin kaiken kaikkiaan positiivisena ja myönteisenä kokemuksena, ja siitä koettiin olleen hyötyä henkilökohtaiseen työhyvinvointiin. Työyhteisövalmennus menetelmänä koettiin pääpiirteissään toimivana ja tärkeänä. Toiset kokivat suurempaa hyötyä valmennuksesta, kuin toiset. Hyödyn, ja sen kokemukseen on voinut vaikuttaa muun muassa se, miten henkilö on sitoutunut lähtökohtaisesti työyhteisövalmennukseen. Oma henkilökohtainen elämäntilanne on voinut olla myös sellainen, että valmennuksen ajankohta on ollut juuri sopiva, ja henkilö on sitä kautta ollut motivoituneempi työyhteisövalmennukseen. Motivaatiota työyhteisövalmennukseen taas on voinut vähentää joidenkin kohdalla se, ettei omassa työhyvinvoinnissa koettu tarvetta muutokselle. Jokainen haastateltava toi esille työyhteisövalmennuksessa käytetyn, omien persoonallisuuden piirteiden tunnistamiseen liittyvän harjoituksen. Tämä harjoitus koettiin merkityksellisenä, sillä sen avulla henkilöt kokivat oppineensa itsestään ja miksi he toimivat eri tilanteissa tietyllä tavalla.

Haastateltavat kertoivat, etteivät ottaisi työyhteisövalmennuksen mitään osiota pois, mutta ajallisesti toivottiin lyhyempää kestoja. Toiveina oli, että työhyvinvointiin keskittyvää toimintaa olisi säännöllisesti, muutaman kerran vuodessa. Toiveita tuli, että valmennukselle varattaisiin kokonainen työpäivä ja sijaisia hankittaisiin tuuraamaan työyhteisövalmennukseen osallistumisen ajaksi.

Osalla hoitotyöntekijöistä tunteiden ilmaisu työyhteisövalmennuksen myötä on selvästi helpottunut, mihin on voinut vaikuttaa se, että tunnetaidoista niiden tunnistaminen, kannattelu, säätely ja käsittely on parantuneet. Koska tunnetta ei aina ole mahdollista ilmaista siinä tilanteessa, kun ne ilmenevät, on niiden purkaminen tärkeää sitten, kun se on mahdollista.

Opinnäytetyön perusteella havaitsimme, että hoitotyöntekijöiden surun ja negatiivisten tunteiden käsittelylle, tulisi olla mahdollisuus työpaikalla ja työajalla. Hoitotyöntekijät kokivat, että he eivät saa purettua näitä tunteita töissä, vaan ne tulevat mukana kotiin ja vapaa-ajalle. Vaitiolovelvollisuuden takia hoitotyöntekijät eivät

pysty purkamaan ajatuksiaan ja kokemuksiaan työpaikan ulkopuolella, ihminen kuitenkin tarvitsee keskustelukaverin tällaisten asioiden purkamiseen.

Työyhteisön kannalta merkittävimpänä myönteisenä muutoksena koettiin työka- vereiden huomioon ottaminen, muun muassa tervehtimisen lisääntymisenä. Ter- vehtimisen katsotaankin lisäävän työyhteisössä viihtyvyyttä ja se on ihmisille hy- vin tärkeää. Tervehtiminen koetaan välittämiseksi ja se tuntuu hyvältä, päinvas- toin kuin tervehtimisen laiminlyöminen, joka koetaan välinpitämättömyytenä ja loukkaavana. Tervehtiminen on symbolinen teko, joka kertoo, että olemme kiin- nostuneita työkavereidemme hyvinvoinnista, eikä sen merkitystä tule vähätellä. (Furman & Ahola 2002, 54–55.)

Kriittisen palautteen antaminen ja vastaanottaminen työyhteisöissä tulivat esille haastatteluissa. Valmennuksenkaan myötä ei ole päästy siihen tilanteeseen, että kriittisen palautteen antaminen olisi luonteva osa työpaikalla käytävää rakenta- vaa keskustelua. Tähän voi vaikuttaa vanhat asenteet ja toimintakulttuuri. Kriitti- sen palautteen antaminen on haastavaa, varsinkin siten, ettei loukkaa kritiikin vastaanottajaa. Kritiikin vastaanottamista työkaverille voi kuitenkin tehdä hel- pommaksi esittämällä toiveen, miten hänen tulisi toimia ja pohtia yhdessä työka- verin kanssa mitä etua siitä olisi. (Furman & Ahola 2002, 104–105.) Kritiikin vas- taanottaminen on myös vaikeaa, sillä ihmisellä on vaistomainen tapa puolustau- tua, kun kokee että häntä arvostellaan. Puolustautuminen on luonnollinen ja in- himillinen reaktio, mutta se vaikeuttaa kritiikin esittäjän ja vastaanottajan kom- munikaatiota. Kritiikin esittäjä voi kokea, ettei hän tule kuulluksi. (Furman & Aho- la 2002, 112–113.)

Opinnäytetyömme jokaisessa haastattelussa nousi esille työhyvinvoinnin ylläpi- tämisen merkitys. Haastateltavat kokivat, että Työ Unelmatyöksi -hankkeen työ- yhteisövalmennus on ollut hyvä tapa edistää työhyvinvointia, mutta sitä tulisi yl- läpitää myös hankkeen jälkeen. Haastateltavat kokivat, ettei heillä ole tilaisuutta käsitellä työssä tapahtuvia huonoja kokemuksia työajalla. Työnohjausta haasta- teltavilla ei ollut ja sen he kokisivat tarpeelliseksi jatkossa. Monella työasiat pai- noivat mieltä myös vapaa-ajalla. Jatkotutkimus aiheena voisi olla kartoittaa esi- merkiksi, millaisilla keinoilla hoitotyöntekijät voisivat purkaa työssään kokemaa

kuormitusta. Myös hoitotyöntekijöille voisi toteuttaa kyselytutkimuksen siitä, mitkä tekijät lisääisivät omaa työhyvinvointia heidän omassa työssään. Tärkeää olisi, että lähdettäisiin kartoittamaan keinoja työhyvinvoinnin lisäämiseksi, ja, että ihmiset viihtyisivät työssään paremmin.

## 8 POHDINTA

### 8.1 Luotettavuus

Luotettavuuden arvioinnin tueksi on annettu lähtökohtia sekä suosituksia. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteereihin kuuluu Kylmä & Juvakka (2012, 127–129) mukaan uskottavuus, vahvistettavuus, reflektiivisyys ja siirrettävyys. Jotta tutkimus on uskottava, tulee sen tuloksia kuvata selkeästi ja siten, että kuka tahansa lukija ymmärtää, kuinka analyysi on toteutettu ja mitkä ovat olleet vahvuuksia ja rajoituksia tutkimuksessa (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 159–160).

Opinnäytetyössämme uskottavuutta olemme pyrkineet lisäämään siten, että olemme kuvanneet mahdollisimman tarkasti ja selkeästi opinnäytetyömme tutkimustulokset ja sen, miten ne on kerätty. Aineiston analyysin olemme pystyneet kertomaan mielestämme selkeästi, ja niin, että lukijan on helppo ymmärtää, miten olemme edenneet analyysivaiheessa. Analyysivaiheen olemme kertoneet yksityiskohtaisesti aina analyysirungon muodostamisesta ryhmittelyvaiheeseen. Tätä täydentää opinnäytetyön tuloksissa käytetyt suorat lainaukset sekä lopussa oleva esimerkki yhdestä opinnäytetyömme analyysirungosta (LIITE 4). Tulokset on kuvattu selkeästi ja mielestämme kattavasti. Tuloksista ei voi tunnistaa yksittäisiä henkilöitä, mikä tuli pitää mielessä tuloksia raportoitaessa. Opinnäytetyössä olevat rajoitukset ovat kohdallamme liittyneet lähinnä aikataulun rajallisuuteen ja siihen, että kokemattomina opinnäytetyön tekijöinä meidän tuli opetella ja toteuttaa kaikki opinnäytetyön vaiheet ensimmäistä kertaa. Pyrimme kuitenkin vaurutamaan opinnäytetyön ongelmakohtiin etukäteen, mikä helpotti työn etenemistä paljon. Analyysivaiheessa haimme myös apua opettajalta, mikä helpotti analyysin toteuttamista.

Luotettavuuden arvioinnissa vahvistettavuus on sitä, että koko tutkimusprosessi on kirjattu niin, että lukija pystyy hahmottamaan sen etenemisen kaikkine vaiheineen (Kylmä & Juvakka 2012, 127–129). Vahvistettavuutta opinnäytetyössä olemme lisänneet sen määritelmän mukaan. Olemme mielestämme kuvanneet selkeästi ja kattavasti opinnäytetyön kaikki vaiheet. Etenkin aineistonkeruumene-

telmän kuvaamisessa olemme pyrkineet huolellisesti kuvaamaan teemahaastattelua, sitä, miten teemahaastattelurunko muodostui ja miten virallisiin teemahaastatteluihin valmistauduttiin pilottihaastattelun avulla. Myös virallisten haastatteluiden toteutuminen kuvattiin opinnäytetyössä.

Reflektiivisyys taas on sitä, että tutkija on tietoinen omista lähtökohdistaan tutkijana eli tutkija osaa arvioida, kuinka itse vaikuttaa esimerkiksi aineistoonsa (Kylmä & Juvakka 2012, 127–129). Olimme koko opinnäytetyö prosessin ajan tietoisia siitä, että olemme haastattelijoina vielä kokemattomia. Pyrimme kuitenkin vaurautumaan mielestämme hyvin mahdollisiin ongelmakohtiin sekä toteutimme opinnäytetyön suunnitelmavaiheessa selkeän suunnitelman, mikä edesauttoi paljon opinnäytetyön lopullista toteutusta. Laadullista tutkimusta toteutimme kiinnittämällä huomiota kaikkiin eri vaiheisiin opinnäytetyön varrella. Pohdimme paljon etenkin sitä, miten varsinaisissa haastatteluissa onnistumme, ettemme vaikuta tutkijoina saatavaan aineistoon. Opinnäytetyön tulosten analysointivaiheessa pyrimme mahdollisimman huolelliseen ja tarkkaan analysointiin. Tähän pyrimme vaikuttamaan sillä, että varasimme analyysivaiheelle riittävästi aikaa ja ettei kiire vaikuttanut itse analyysiin.

Siirrettävyys luotettavuuden arvioinnissa tarkoittaa sitä, että tutkijat kuvaavat huolellisesti tutkimuskontekstin, osallistujien valinnan ja taustojen selvittämisen sekä sen, kuinka aineisto on kerätty ja kuinka se on analysoitu. Jotta tutkimustulokset siirrettävissä muihin vastaaviin tilanteisiin, on tutkijan annettava riittävästi tietoa esimerkiksi haastateltavistaan. (Kylmä & Juvakka 2012, 127–129.) Siirrettävyys luotettavuuden arvioinnissa on tärkeää myös sen vuoksi, mikäli joku toinen tutkija haluaa noudattaa tutkimusprosessia (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 159–160). Haastateltavat valikoituivat työyhteisövalmennuksiin osallistuneiden työyhteisöjen työntekijöiden joukosta. Heillä oli kokemus työyhteisövalmennukseen osallistumisesta, josta haastattelun avulla keräsimme kokemuksia. Haastateltavat saivat saatekirjeen ennen päästöstään siitä, haluavatko he osallistua tutkimukseen. Saatekirjeessä kerrottiin tutkimuksen tarkoitus ja tavoite, sekä kuinka haastattelut tullaan toteuttamaan. Painotimme saatekirjeessä sitä, ettei haastateltavien henkilöllisyyttä voi saada selville tutkimustuloksista. Mielestämme olemme pystyneet kuvaamaan selkeästi opinnäytetyön eri vaiheet,

että sen voisi toteuttaa myös joku toinen. Kuitenkaan täysin samankaltaisia tuloksia kukaan toinen ei todennäköisesti pystyisi saamaan, koska opinnäytetyössä kerättiin haastatteluun osallistuneiden henkilöiden omakohtaisia kokemuksia aiheesta, eikä niillä pyritty yleistettävyyteen. Näin ollen eri henkilöt voisivat antaa täysin erilaisia vastauksia samaisestakin aiheesta.

Opinnäytetyön luotettavuutta lisäsi myös se, että olimme jo etukäteen molemmat kiinnostuneita työhyvinvoinnista. Tämä näkyi etenkin siinä, että molemmille meistä se on lähtökohta edellytys sille, että ihminen voi täysin nauttia omasta työstään ja miten hyvin hän työnsä tekee. Opinnäytetyön edetessä sen merkitys kasvoi ja ymmärsimme paremmin, miksi siihen panostaminen ei ole pelkästään esimiehen vastuulla. Oma kiinnostuksemme aihetta kohtaan on se, että haluamme vaalia omaa työhyvinvointia ja samalla panostaa työyhteisön hyvinvointiin. Oman kiinnostuksen takia haastatteluiden toteuttaminen oli molemmista meistä työn mielenkiintoisin osuus. Oli antoisaa kuulla, että työyhteisövalmennuksesta oli ollut jotakin hyötyä yksilöille, ja, että omaan työhyvinvointiin haluttiin jatkossakin panostaa.

Vaikka täysin samankaltaisia tutkimuksia emme löytäneet, huomasimme kuitenkin yhtäläisyyksiä oman opinnäytetyön sekä työhyvinvointiin liittyneiden tutkimusten kanssa. Opinnäytetyön tutkimustuloksia raportoidessa huomasimme, että työhyvinvoinnin kokeminen on hyvin yksilöllistä. Kyseinen ilmiö oli havaittu myös aikaisemmissa työhyvinvointiin liittyneissä tutkimuksissa.

Haasteita tutkimukselle asetti se, miten hyvin onnistumme haastattelijoina haastattelutilanteessa. Haastattelutilanteista oli tärkeä tehdä luottamuksellinen ja sellainen, että haastateltavat työntekijät voivat puhua meille avoimesti. Koemme onnistuneemme saamaan haastateltavien luottamuksen ja he pystyivät rehellisesti vastaamaan meille. Aineistoa tuli jopa odotettua enemmän ja vastauksia annettiin laajasti. Haastatteluiden vastausten myötä tutkimustehtävämme täydentyi ja siihen lisättiin mahdolliset muutokset työhyvinvoinnissa työyhteisövalmennuksen myötä.

Aluksi meidän piti kerätä ainoastaan hoitotyöntekijöiden kokemuksia Työ Unelmatyöksi -hankkeen työyhteisövalmennuksesta, mutta saimme myös vastauksia

siihen, millaisia muutoksia työyhteisövalmennus on tuonut hoitotyöntekijöiden työhyvinvointiin. Joten täydensimme tutkimustehtäväämme vastaamalla aineiston analysoinnissa myös muutoksiin, joita haastateltavat olivat kokeneet työyhteisövalmennuksen myötä.

## 8.2 Eettisyys

Hirsjärvi ym., (2007, 23) mukaan jokaiseen tutkimukseen liittyy eettiset vaatimukset. Eettisesti hyvästä tutkimuksesta voidaan puhua silloin, kun tutkimuksessa ja koko sen tekovaiheessa toteutetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Hyvä tieteellinen käytäntö on lähtökohta eettisesti hyväksyttävälle ja luotettavalle tutkimukselle. Hyvän tieteellisen käytännön lähtökohtia Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) mukaan ovat rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten oikeaoppinen tallentaminen ja esittäminen, tutkija huolehtii myös tutkimustyöhön liittyvien tarvittavien lupien hankkimisesta. Käytännössä tutkimuksen etiikan voidaan sanoa olevan tutkijan tutkimusmoraalia. Eettisyys on siis olennainen osa tutkimustyötä aihevalinnasta alkaen. Tutkijan tulee myös muistaa, että tutkimuksen teon eri vaiheissa ilmenee erilaisia eettisiä kysymyksiä, jotka tutkijan on otettava huomioon. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 23.)

Opinnäytetyömme yhtenä eettisenä vaatimuksena oli hakea opinnäytetyölle tutkimuslupaa. Tutkimuslupaa pystyimme hakemaan heti sen jälkeen, kun ohjaava opettaja sekä koordinoiva opettaja olivat hyväksyneet opinnäytetyön suunnitelman. Tutkimuslupaa haimme Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän hallintoylijohtajalta, joka myönsi luvan tutkimusluvalle elokuussa 2017. Tutkimusluvan saatuamme pystyimme olemaan yhteyksissä eri työyksiköiden esimiehiin, joiden kautta saimme vapaaehtoiset osallistujat haastatteluihin.

Opinnäytetyön toteuttamisessa on tärkeä huomioida, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja siitä kieltäytyminen on mahdollista tutkimuksen kaikissa eri vaiheissa. Tutkittavan kieltäytyminen tutkimuksesta ei saa uhata tutkimusta, eikä tutkittavia saa palkita tutkimukseen osallistumisesta. Tutkimusta ennen haastateltaville lähetetään saatekirje. Saatekirjeen tarkoitus on tiedottaa tutkimuksesta ja kertoa haastateltavalle mihin tämä on suostumassa. Saatekirjeen

on tärkeää olla muodoltaan neutraali. (Kankkunen ym. 2013, 217–219.) Lähestyimme kaikkia henkilöitä saatekirjeen muodossa. Saatekirjeessä kerroimme selkeästi, miksi olemme lähestyneet heitä viestin muodossa. Kerroimme lyhyesti opinnäytetyöstä ja sen tarkoituksesta. Kerroimme haastattelusta ja miten aiomme sen toteuttaa. Painotimme saatekirjeessä osallistumisen vapaaehtoisuutta ja sitä, ettei heitä voida tunnistaa lopullisista opinnäytetyön tuloksista. Saatekirjeen loppuun lisäsimme myös yhteystietomme, mikäli haastatteluun osallistuneilla olisi herännyt jotain kysyttävää liittyen aiheeseen.

Olemme koko opinnäytetyönprosessin ajan pyrkineet toteuttamaan mahdollisimman laadukasta tutkimusetiikan mukaista tutkimusta. Aiheanalyysivaiheessa pyrimme rajaamaan opinnäytetyömme aiheen selkeäksi itsellemme, jotta suunnitelmavaiheessa pystyisimme tekemään mahdollisimman kattavan suunnitelman, ilman, että aiheenrajaus tuottaisi siinä vaiheessa ongelmia. Koimme kuitenkin, että suunnitelmavaihe oli tärkeää tehdä lähtökohtaisesti jo niin hyvin, että itse opinnäytetyön toteutuksen pystyimme tekemään mahdollisimman laadukkaasti. Otimme suunnitelmavaiheessa jo huomioon mahdolliset ongelmat, jotka koskivat haastattelun toteutusta, aikataulua sekä analyysivaihetta ja tulosten raportointia.

Olemme kuvanneet rehellisesti tutkimuksen kaikki vaiheet valmistautumisesta lähtien. Olemme avanneet opinnäytetyömme käsitteet mahdollisimman kattavasti, huomioiden kuitenkin aiheen rajaamisen. Olemme myös määritelleet pääpiirteittäin Työ Unelmatyöksi –hankkeen, jolle teimme opinnäytetyön. Aineistoin keruumenetelmän avasimme kattavasti ja sen, miten valmistauduimme teemahaastatteluihin. Tulokset raportoimme niin, ettemme ole vaikuttaneet niiden alkuperään tutkijoina. Olemme liittäneet tuloksiin viittauksia alkuperäisistä lainauksista, jotta lukijan olisi helpompi ymmärtää, miten kyseisiin tuloksiin on päädytty.

Opinnäytetyömme aiheen tärkeys korostui siinä, että toimeksiantajamme näki aiheen tärkeäksi. Opinnäytetyömme on siis osana Työ Unelmatyöksi -hankkeen työyhteisövalmennuksen arviointia, johon me olemme keränneet valmennusta saaneilta hoitotyöntekijöiltä kokemuksia valmennuksesta. Itsellemme koimme aiheen siltä osin tärkeäksi, että tulimme työskentelemään tulevaisuudessa missä tahansa, on työhyvinvoinnilla erittäin tärkeä rooli siinä, miten hyvin jaksamme ja viihdymme työssä.

### 8.3 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyöhön ja sen tekoon liittyy olennaisesti myös kompetenssit. Kompetenssit ovat osaamisalueita, joita on kaikkia ammattikorkeakoulun koulutuksia koskevia sekä alakohtaisia osaamisalueita. Sairaanhoidajakoulutuksessa alakohtaisia osaamisalueita on yhteensä yhdeksän. (Eriksson ym. 2015, 7.) Opinnäytetyömme yhtenä osaamisalueena oli sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristö. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristö tuli meille tutuksi koko opinnäytetyöprosessin aikana. Toimeksiantajamme, tutkimusluvan myöntäjä sekä haastatteluun osallistuneet hoitotyöntekijät tulivat kaikki Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymästä. Olimme yhteydessä eri henkilöihin opinnäytetyön varrella. Toimimme verkostossa kaikkien näiden henkilöiden kanssa ja yhteistyö sujui mutkattomasti.

Opinnäytetyö ja sen tekeminen on kehittänyt ammatillista osaamista muun muassa siten, että pystymme paremmin tunnistamaan ja ennakoimaan terveysongelmia ja uhkia etenkin yksilön osalta. Nämä asiat korostuivat opinnäytetyön teoriaosuutta tehdessä, kun perehdyimme työhyvinvointiin ja sen osatekijöihin. Se opetti ymmärtämään, miten suuri merkitys sillä on, että ihminen nauttii omasta työstään ja pystyy tekemään sitä mielekkäässä työympäristössä. Myös tutkimuksen tekeminen ja hoitotyöntekijöiden omakohtaisten kokemusten kuuleminen antoivat ymmärtää, että vaikka työnkuva itsessään olisi se, mitä ihminen on aina halunnut tehdä, ei se yksistään riitä. Tarvitsee paljon eri tekijöitä siihen, että työ ei ota enemmän, mitä se antaa. Ja, että jokainen kokee oman työhyvinvointinsa eri tavalla, mikä taas tulee ottaa huomioon, kun halutaan tukea jokaisen työntekijän työhyvinvointia tasavertaisesti ja niin, että jokainen saisi yksilöllistä tukea omaan työhyvinvointiinsa.

Opinnäytetyömme myötä opimme paljon tiimityöskentelystä. Tiimityöskentelyä tuki yhdessä suunnitteleminen ja toteuttaminen. Toteutimme yhteistyötä koko opinnäytetyön ajan. Pyrimme pitämään koko ajan tehtävän jakoa tasaisena kummallekin osapuolelle, ja toteutimme selvää tehtävän jakoa pitkin opinnäytetyöprosessia. Tehtävän jako tuki osaltaan aikataulussa pysymistä. Tiimityöskentelyssä täydensimme toistemme osaamista ideoimalla asioita yhdessä ja et-

simällä erilaisia ratkaisuja matkalla koituihin ongelmiin. Opimme arvostamaan toistemme eri vahvuuksia ja oppimaan samalla itsekin niistä. Myös tiimissä työskennellessä pystyimme purkamaan omia huolia ja murheita ajoittain toisillemme, mikä helpotti paljon opinnäytetyön etenemistä suunnitelman mukaan. Koimme, että yhdessä tehdessä tästä opinnäytetyöstä tuli juuri sellainen, kuten olimme suunnitelleet.

Vuorovaikutus ja kumppanuusosaaminen verkostossa sekä työparina työskentely kehittyi tämän opinnäytetyöprosessin ajan. Olimme opinnäytetyön aikana yhteydessä toimeksiantajaan, ohjaavaan opettajaan, koordinoivaan opettajaan, omiin vertaisiin sekä viikoittain toisiimme. Verkostotyöskentelyä tuki myös se, että olimme yhteydessä eri työyksiköihin ja niiden esimiehiin. Esimiesten avulla saimme haastatteluun halukkaiden yhteystiedot ja olimme heihin yhteydessä. Sovimme haastateltavien kanssa yhteisymmärryksessä haastattelujen järjestämisestä niin, että ne sopivat kaikkien osallisten aikatauluihin. Olisimme voineet ehkä olla toimeksiantajaan yhteydessä aktiivisemmin, mutta emme kokeneet sitä tarpeellisena silloin, kun opinnäytetyö ei edennyt. Myös ohjaavan opettajan ohjaustunteja jäi paljon käyttämättä, mutta emme kokeneet sitä ongelmallisena, sillä opinnäytetyö eteni hyvin ja pyrimme kuitenkin sen toteutuksessa itseohjautuvuuteen ja ongelmien ratkaisemiseen yhdessä.

Aikataulujen suunnittelemisen ja aikatauluista kiinni pitäminen on tärkeää, kun toteutetaan opinnäytetyötä. Omalta kohdaltamme pysyimme lähes suunnitellussa aikataulussa koko opinnäytetyöprosessin ajan. Alun aiheanalyysivaiheesta opinnäytetyön suunnitelman hyväksymiseen etenimme suunnitellussa aikataulussa ja saimme hyvin aikaa panostaa hyvään ja laadukkaaseen suunnitelmaan. Aikataulullisesti haasteita tuotti se, että odotimme tutkimuslupaa koko kesän ajan, emmekä pystyneet etenemään opinnäytetyön toteuttamisessa suunnitellusti. Tämän vuoksi aikatauluun tuli useamman viikon viivästys, sillä emme päässeet sopimaan haastatteluista heti syyslukukauden alkuun ja näin ollen haastattelujen järjestymiseen menikin useampi viikko. Olimme kuitenkin etukäteen varautuneet mahdollisiin aikataulullisiin muutoksiin ja näin ollen mielestämme onnistuimme hyvin ajallisesti kirimään puuttuneet viikot, ilman, että se vaikutti lopulliseen opinnäytetyömme valmistumiseen, joka valmistui täysin ajallaan.

## LÄHTEET

Furman, B. & Ahola, T. 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka te tehdään PRO. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. 2016. Työnohjauksen käsikirja. Helsinki: Tammi.

Aura, O. & Saarikoski, V. 2011. Työhyvinvointia johtamaan! Henkilöstöjohtamisen hyvät käytännöt. KT kuntatyönantajat. Helsinki.

Billmark, M. & Billmark, S. 2016. Elä enemmän, stressaa vähemmän. Helsinki: WSOY.

Grawitch, M. J., Ballard, D. W., & Erb, K. R. 2015. To be or not to be (stressed): The critical role of a psychologically healthy workplace in effective stress management. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 31(4), 264-273. doi:10.1002/smi.2619

Eriksson, E., Eriksson, E., Korhonen, T., Merasto, M. & Moisio, E. 2015. Sairaanhoidajan ammatillinen osaaminen : Sairaanhoidajakoulutuksen tulevaisuus -hanke. Espoo : Ammattikorkeakoulujen verkosto ; Hki : Suomen sairaanhoitaja-liitto

Hankio, A. 2017. Työ Unelmatyöksi –hankeraportista. Sähköpostiviesti 12.1.2017. Vastanottaja J. Tolppanen.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu : Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita (15. uud. p. ed.). Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita (13., osin uud .p. ; 13.-14., osin uud. p. 2008. ed.). Helsinki: Tammi.

Hyppänen, R. 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin : Parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta. Helsinki: Talentum.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi (5. uud. p. ed.). Jyväskylä: PS-Kustannus.

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän palvelut. Työ Unelma-työksi – tuotavuutta ja työhyvinvointia Kainuun sotessa. Viitattu 15.1.2017  
[http://sote.kainuu.fi/tyo\\_unelmatyoksi\\_hanke](http://sote.kainuu.fi/tyo_unelmatyoksi_hanke)

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä (3. uud. p. ed.). Helsinki: Sanoma Pro.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOYpro.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä –kehittämishojelman laatiminen. Helsinki: Kauppakamari.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2012. Laadullinen terveystutkimus (1.-2. painos). Helsinki: Edita Prima Oy.

Kyngäs, H. & Utriainen, K. 2008. Hoitajien työhyvinvointi: systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Hoitotiede-lehti 1/2008, 36-47.

Latvala, E. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2003. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä (2. uudistettu painos). Helsinki: WSOY.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... Työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi.

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

Manka, M-L. 2012. Työn ilo (1.-3. painos). Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Mönkkönen, K., & Roos, S. 2010. Työyhteisötaidot (2. p. ed.). Kuopio: Unipress.

Niemi, P. 2015. Hyvää mieltä & tunnetaitoja. Hämeenlinna: Päivä Osakeyhtiö.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Helsinki: WSOYpro.

Paunonen, M., Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. 1997. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Helsinki: Porvoo: WSOY.

Pirilä, H. 2016. Parempi elämä ja NLP. Helsinki: BoD – Books on Demand.

Pölkki, T. 2014. Hoitotyön interventiot ja niihen vaikuttavuus. Pääkirjoitus lehdessä Tutkiva hoitotyö. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto.

Rantanen, M. 2016. Tunnelmamuotoilu. Helsinki: Talentum PRO.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat : Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Roos, S. & Mönkkönen, K. 2015. Ihmisiksi työssä, työyhteisötaidoilla yhteistä vaikuttavuutta. Tallinna: UNIpress.

Silvennoinen, M. 2004. Vuorovaikutuksen avaimet. Helsinki: Talentum.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015 Riskien arviointi työpaikalla -työkirja. Viitattu 9.11.2017  
[https://ttk.fi/files/2941/Riskien\\_arviointi\\_tyopaikalla\\_tyokirja\\_22052015\\_kerttuli.pdf](https://ttk.fi/files/2941/Riskien_arviointi_tyopaikalla_tyokirja_22052015_kerttuli.pdf)

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Viitattu: 15.1.2017  
<http://stm.fi/tyohyvinvointi>

Tukiainen, M. 2016. Hyvän mielen taidot. Jyväskylä: PS-kustannus.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (10. uudistettu laitos ed.). Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2014. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu: 13.1.2017  
<http://www.tenk.fi/fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanta>

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. 2001. Finlex. Viitattu 9.11.2017  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Viitattu: 15.1.2017  
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen : Strateginen kilpailutekijä (4. uud. p. ed.). Helsinki: Edita.

## LIITTEET

Liite 1: Tutkimuslupa

Liite 2: Saatekirje

Liite 3: Teemahaastattelurunko

Liite 4: Analyysirunko

## Tutkimuslupa

		Työelämän ohjaajan allekirjoitus ja nimenselvitys	
Kainuun soten opinnäytetyö- koordinaattori	Nimi <i>Margjo Huominen - Tervo</i>	Yhteystiedot <i>margjo.huominen-tervo@kainuu.fi</i>	
4. Tutkimuksen rahoitus- suunnitelma	Tieto työn valmistumisesta on välitettävä Kainuun soten opinnäytetyökoordinaattorille. Arvio tutkimuksen/opinnäytetyön suoranaista kustannuksista Kainuun sotelle <input type="checkbox"/> aiheuttaa kustannuksia, selvitys mitä? (esim. materiaalit, postitus, tulostus) Ulkoapuinen rahoitus <input type="checkbox"/> Ulkoapuinen rahoittaja Rahoittaja Sopimuksen nro <input type="checkbox"/> kokonaan <input type="checkbox"/> osittain Muu rahoitus <input type="checkbox"/> EVO <input type="checkbox"/> KEVO <input type="checkbox"/> muu, mikä? Projektin numero (EVO, KEVO, TUKE)	x ei aiheuta kustannuksia	
5. Tutkimusluvan hakijan allekirjoitus, nimenselvitys ja päivämäärä	Päiväys <i>6. 6 .20 17</i> Allekirjoitus ja nimenselvitys <i>Tiia Seppänen</i>	Allekirjoitus ja nimenselvitys <i>Jana Tolppanen</i>	Allekirjoitus ja nimenselvitys
[Luvan hakijat täyttävät]			
6. Lausunnot	Tarvittavat lausunnot ja luvat <input checked="" type="checkbox"/> Ei tarvetta <input type="checkbox"/> Alueellinen eettinen tmk/ <input type="checkbox"/> ilmoitus kansallisesta lausunnosta <input type="checkbox"/> FIMEA <input type="checkbox"/> STM/THL <input type="checkbox"/> Valvira	Lähetyspäivä	Vastaus saatu
7. Lupa	Tutkimuksen/opinnäytetyön tulosten, tuotosten omistusoikeus <input type="checkbox"/> Sovittu, liite sopimuksesta Lupa <input checked="" type="checkbox"/> Tutkimuslupa myönnetään hakemuksen mukaisesti <input type="checkbox"/> Hakemus palautetaan korjattavaksi seuraavin muutoksin <input type="checkbox"/> Hakemus hylätään, miksi Luvan myöntäjä <input type="checkbox"/> tulosalueen johtaja <input type="checkbox"/> vastuualuepäällikkö/ylihoitaja <input type="checkbox"/> kuntayhtymän johtaja <input type="checkbox"/> hallintoyliääkäri <input checked="" type="checkbox"/> hallintoylihoitaja <input type="checkbox"/> lautupäällikkö Päivämäärä <i>14. 8 .20 17</i> Allekirjoitus ja nimenselvitys <i>Margjo Huominen - Tervo</i>	<input checked="" type="checkbox"/> Ei tarvetta tehdä sopimusta	Lomakkeen säilytys - luvan myöntäjä (alkuperäinen) - opiskelija/tutkija (kopio) - Kainuun soten opinnäytetyökoordinaattori (kopio) - Kainuun soten kirjaamo (kopio)
8. Asiakirjatiedot, joihin tässä hakemuksessa haetaan lupaa	Tarvittavat salassa pidettävät asiakirjatiedot, mitä tietoja ja mistä		
9. Käyttöoikeudet	Onko haettu tai haetaanko tutkimusta varten käyttöoikeutta soten tietojärjestelmään?	Mihin järjestelmään ja mille ajalle	
10. Muut tutkimuksessa käytettävät tiedot	Muut asiakirjatiedot, mitkä, mistä ja millaisin luvin		
11. Tutkimusrekisterin tietotyypit	x 1. Tutkimus ei sisällä henkilöiden tunnistetietoja. Ei synny rekisteriä <input type="checkbox"/> 2. Tutkimusrekisterin kerättävät tunnist- ja yksilöintitiedot eriteltynä (myös kuva- tai videomateriaali, joista henkilö on tunnistettavissa, edellyttää tutkimusrekisteriä)		

Saatekirje

Hyvä vastaanottaja,

Olemme Kajaanin ammattikorkeakoulusta, sairaanhoitajaopiskelijoita ja olemme parhaillaan tekemässä opinnäytetyötä. Opinnäytetyömme on osana Työ Unelmatyöksi -hankkeen työyhteisövalmennusten arviointia, johon keräämme työyhteisövalmennuksen saaneilta työntekijöiltä kokemuksia työyhteisövalmennuksesta. Aineisto tullaan keräämään haastattelun avulla.

Haastattelu tulee tapahtumaan yksilöhaastatteluna, jossa edetään valmennuksessa käytettyjen teemojen mukaan. Yhdelle haastattelulle on varattu aikaa max. 1h. Analysoimme tämän jälkeen haastattelusta saadun materiaalin siten, ettei siitä voida tunnistaa yksittäistä henkilöä. Haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Tulemme toteuttamaan haastattelun työyksikössäsi tai puhelimitse jos se teille paremmin sopii. Itse haastatteluun teidän ei tarvitse etukäteen valmistautua. Mikäli teillä heittää etukäteen kysymyksiä vastaamme niihin mielellämme.

Kiitämme teitä jo etukäteen!

Ystävällisin terveisin,

Sairaanhoitajaopiskelijat Tiia Seppänen  
Kajaanin Ammattikorkeakoulu  
tiiaseppanen@kamk.fi

Sairaanhoitajaopiskelija Jenna Tolppanen  
Kajaanin Ammattikorkeakoulu  
jennatolppanen@kamk.fi

## Teemahaastattelurunko

Esittäytyminen ja vapaata keskustelua ennen varsinaista haastattelua.

Minä itseni johtajana

- Millaisia kokemuksia koit?
- Tuleeko mieleen muuta?

Itsetuntemuksesta hyvinvointia

- Millaisia kokemuksia koit?
- Tuleeko mieleen muuta?

Tunnetaidot

- Millaisia kokemuksia koit?
- Tunteiden tunnistaminen, kannattelu, säätely ja käsittely, tuleeko niistä mitään mieleen?
- Tuleeko mieleen muuta?

Stressinhallinta

- Millaisia kokemuksia koit?
- Tuleeko mieleen muuta?

Työyhteisön vuorovaikutus

- Millaisia kokemuksia koit?
- Millaisia kokemuksia työyhteisössä?
- Tuleeko mieleen muuta?

Työyhteisötaidot

- Millaisia kokemuksia koit?
- Tuleeko mieleen muuta?

## Analyysirunko

<b>PÄÄLUOKKA</b>	<b>SUORAILMAUS</b>	<b>PELKISTETTY ILMAUS</b>	<b>ALALUOKKA</b>
Tunnetaidot	"Tietyissä tilanteis- sa sitä osaa pa- remmin säädellä niitä omia tuntei- ta."	Tunteiden säätely parantunut	Tunteiden näyttämi- en
	"...helpompaa se- on." (tunteiden näyttäminen)	Tunteiden näyttämi- nen helpompaa	Tunteiden käsitte- leminen

	"Semmonen kokonaisvaltainen muutos mulla ainakin."	Kokonaisvaltainen muutos	Tunteiden säätely
	"No sitä itkemistä häpeä edelleen..."	Surun näyttämisen häpeäminen	Suru
	"...surun näyttäminen on nyt jotenkin paljon helpompaa."	Surun näyttäminen helpompaa	Koettu muutos
	"Se surun käsittely on mulla edelleenkin hankalaa..."	Surun käsitteleminen hankalaa	
	"En oikeestaan kokenut muutosta omiin tunnetaitoihin..."	Ei muutosta tunnetaitoihin	
	"... et sitä jotenkin käsittelee niitä ehkä paremmin."	Tunteiden käsitteleminen parantunut	