

**YHTEISÖLLISYYDEN KOKEMINEN OSASTONSIHTEERIEIN
TOIMINNAN MUUTOSPROSESSISSA**



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Forssa, hoitotyön koulutusohjelma

Syksy 2018

Johanna Silvennoinen

Hoitotyön koulutusohjelma
Forssa

Tekijä	Johanna Silvennoinen	Vuosi 2018
Työn nimi	Yhteisöllisyyden kokeminen osastonsihteerien toiminnan muutosprosessissa	
Työn ohjaaja	Leena Lampinen	

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata, miten osastonsihteerit kokivat yhteisöllisyyden toteutumisen muutosprosessissa. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät edistävät ja mitkä estävät yhteisöllisyyden toteutumista muutosprosessissa osastonsihteerien arvioimina. Tavoitteena oli tuottaa tietoa osastonsihteerien yhteisöllisyyden kokemisesta muutosprosessin aikana.

Tässä tutkimuksellisessa opinnäytetyössä käytettiin määrällistä menetelmää. Kyselyä varten laadittiin strukturoitu kyselylomake, jossa oli lisäksi kaksi avointa kysymystä. Kyselyn tutkimusjoukko oli 40 osastonsihteeriä ja kyselyn vastausprosentti oli 85 %. Opinnäytetyön tilaajana toimi eteläsuomalainen sairaala, jossa osastonsihteerien toiminta oli muutosprosessissa.

Lähes kaikki osastonsihteerit kokivat yhteiset arvot tärkeinä ja ymmärrettävinä yhteisöllisyyttä edistävänä tekijänä. Noin joka kolmas vastaajista kuitenkin koki, etteivät arvot näkyneet päivittäisissä toiminnoissa. Lähes kaikki kokivat oman työnsä arvokkaaksi. Enemmistö vastanneista oli yhteistyössä esimiesten ja muiden osastonsihteerien kanssa ja he pitivät sitä tärkeänä.

Valtaosa vastaajista koki, että heitä kohdeltiin asiallisesti moniammatillisten työyhteisöjen eri toimipisteissä. Enemmistöllä oli ennakkoluuloja ennen muutosprosessia, mutta suurin osa kykeni työskentelemään sujuvasti muutoksen jälkeen. Avoimissa kysymyksissä suurimmaksi edistäväksi teemaksi yhteisöllisyydelle olivat yhteiset tapaamiset ja kokoukset. Suuriksi estäviksi teemoiksi esiin tuli virkistystoiminnan ja yhteisöllisyyden puute sekä avoimen keskustelun puuttuminen.

Avainsanat Yhteisöllisyys, osastonsihteerit, muutosprosessi

Sivut 38 sivua, joista liitteitä 5 sivua

Degree Programme in Nursing
Forssa

Author	Johanna Silvennoinen	Year 2018
Subject	Communality and Experiences of the Department Secretaries Undergoing a Process of Change	
Supervisor	Leena Lampinen	

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to describe how the department secretaries of a Southern Finland hospital, the commissioner of the thesis, felt the communality in the process of change. In addition, the purpose was to find out the factors both promoting and preventing the communality from the perspective of the department secretaries. Another aim was to collect and provide information on the experiences of communality during the process.

The thesis was executed using the quantitative method. A structured questionnaire was provided for the survey, which also consisted of two open questions. 40 department secretaries got involved in the research group the response rate being 85 %.

The results of the thesis showed that common values are important factors promoting communality. However, according to approximately every third respondent, the values were not transparent in daily activities although the work was considered of major value. Another important factor turned out to be the cooperation with superiors and other department secretaries.

The conclusion was that the treatment of the department secretaries in different multi-professional work communities was suitable and correct. The majority of the respondents experienced prejudices before the process of change, but most of them were able to work fluently after the change. As a result of the open questions analysis, negative feedback was given on lack of recreational activities, the sense of communality and open discussion. On the other hand, joint conferences and meetings were considered the most promoting and motivating factors.

Keywords Sense of communality, department secretaries, process of change

Pages 38 pages including appendices of 5 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	YHTEISÖLLISYYS	2
2.1	Yhteisöllisyyden muodostuminen	3
2.2	Yhteistyö-, yksilö- ja vuorovaikutustekijät	4
2.3	Työntekijöiden väliset suhteet	5
2.4	Moniammatillisuus.....	6
3	MUUTOSPROSESSI.....	7
3.1	Vuorovaikutus muutoksessa	7
3.2	Muutosten toteutus organisaatiossa	8
3.3	Muutoksen jälkeen.....	9
4	OSASTONSIHTEERI	11
4.1	Koulutus ja työtehtävät.....	11
5	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	12
6	AINEISTON KERÄÄMINEN JA ANALYSOINTI.....	12
6.1	Kyselylomakkeen laatiminen.....	13
6.2	Aineiston keruu	13
6.3	Aineiston analysointi	14
7	TULOKSET	15
7.1	Vastaajien taustatiedot	15
7.2	Yhteisöllisyyden muodostuminen	17
7.3	Yhteistyö- ja vuorovaikutustekijät	18
7.4	Yksilötekijät	19
7.5	Työntekijöiden väliset suhteet	20
7.6	Muutosprosessi	21
7.7	Osastonsihteerien yhteisöllisyyttä (me-henkeä) edistävät tekijät	22
7.8	Osastonsihteerien yhteisöllisyyttä (me-henkeä) estävät tekijät	23
8	TULOSTEN TARKASTELU	24
8.1	Luotettavuuden pohdinta	25
8.2	Eettisyyden pohdinta	26
9	POHDINTA.....	27
10	LÄHTEET.....	30

Liitteet

Liite 1	Kyselylomakkeen saatekirje
Liite 2	Kyselylomake

1 JOHDANTO

Työelämässä työyhteisö on nykyään voimakkaassa muutoksessa. Muutos vaatii yhteisöltä ja yksilöiltä jatkuvaa uudistumista sekä sopeutumista. Työyhteisön kokonaisuutta rakennetaan koko ajan muuttuvana prosessina, sillä se ei ole koskaan täysin valmis. (Nikkilä & Paasivaara, 2010, s. 15, s. 20) Organisaatiomuutokseen voidaan päätyä, jotta sopeudutaan ulkoisiin muutoksiin ja voidaan turvata organisaation tulevaisuus. Organisaatiomuutoksella voi olla eri merkitys eri työntekijöille, sillä toisten työ voi sisällöltään muuttua melko olennaisesti. (Leppänen, Mattila-Holappa & Pahkin, 2013, s. 4)

Tutkimuskirjallisuudessa on esiintynyt monia tekijöitä, jotka johtavat sairaaloiden työyhteisöjä erityyppisiin muutosprosesseihin. Potilaiden kohdalla voi tapahtua laadullista ja määrällistä muutosta, jotka muovaavat pitemmällä aikavälillä muutosta organisaatiossa. Teknologian merkitys on kasvanut kovaa vauhtia terveydenhuoltoalalla. Se vaikuttaa myös muutoksena palvelutuotantorakenteissa. Lainsäädännön ja taloudellisen tilanteen muuttumiset vaikuttavat myös sairaalan toimintaan. (Kokkinen, 2013, s. 21)

Työyhteisön merkitys on kasvanut tärkeäksi yksilölle. Työssä käytetty suhteellinen aika on lisääntynyt, ja osa ihmisistä ei välttämättä kuulu muihin yhteisöihin töiden ulkopuolella. Hyvä työyhteisö tukee kanssakäymistä, terveyttä, oppimista, hyvinvointia, toisista välittämistä ja tuloksellisuutta. (Lampinen, Viitanen & Konu, 2013, s. 71) Työntekijöiden väliset myönteiset suhteet vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja hyvinvointiin. Huonot suhteet vaikuttavat henkilökunnan vaihtuvuuteen ja sairauspoissaoloihin. Työntekijöiden ja esimiesten onkin tärkeää kiinnittää huomiota yhteistyösuhteisiin työpaikalla. (Arala, Haapa, Kangasniemi, Suutarla & Tilander, 2015a, s. 21)

Yhteisöllisyydelle ei ole yhtä oikeaa määritelmää. Yhden määritelmän mukaan yhteisöllisyyttä kuvataan joukkona, jonka jäsenillä on yhdistävä ympäristö, tavoite, mielenkiinnonkohde tai muu yhdistävä tekijä. Yhteisö on voimakkaasti ympäristön vaikutuksessa ja riippuvainen jäsenistään. (Ylikoski, 2016, s. 26) Toisen kirjallisuuskatsauksen mukaan yhteisöllisyys voidaan määritellä myös ihmisryhmänä, jonka jäsenet ovat keskenään vuorovaikutuksessa ja heitä yhdistää yhteinen päämäärä, tehtävä sekä tarkoitus. (Lampinen, Viitanen & Konu, 2013, s. 71)

Eräissä Etelä-Suomalaisessa sairaalassa osastonsihteerien työnkuvaa ja työn sisältöä on kartoitettu useampaan otteeseen. Yhteisenä tekijänä eri kehittämishankkeiden taustalla on ollut olemassa olevien osastonsihteerien resurssien riittävyys. Myös tarkoituksenmukainen, oikea-aikainen ja

mielekäs osastonsihteereiden sijoittuminen eri yksiköihin moniammatillisissa työyhteisöissä on ollut tarkastelussa. Lisähaasteita osastonsihteerityövoiman riittävyydelle ovat asettaneet myös erilaiset muutokset yksiköiden toimintatavoissa sekä lisääntynyt potilastietojärjestelmien käyttö. Tavoitteena on ollut kehittää muutosvaiheessa olevaa hajanaista osastonsihteerien ammattiryhmää. (Lindroth, 2016)

Syksyllä 2017 osastonsihteerien esimiesjärjestelyt ovat muuttuneet. Osastonsihteerien esimiestyö oli aiemmin hajautettu niin, että osastonsihteerien lähiesimiehinä toimivat heidän työyksiköidensä osastonhoitajat. Nykyään somatiikan kaikki osastonsihteerit ovat yhden osastonhoitajan alaisuudessa. Osastonsihteereiden yhteisen osastonhoitajan henkilöstömäärä vakinaisten vakanssien osalta on nykyään 39–40 osastonsihteeriä. He työskentelevät yli kymmenessä eri vastuuyksikön työpisteissä.

Tämän opinnäytetyön aiheena oli yhteisöllisyyden kokeminen muutosprosessissa osastonsihteereiden näkökulmasta. Hoitotyössä moniammatillisessa työyhteisössä osastonsihteerien työ on tärkeää ja sen toimivaksi saaminen on olennaista. Potilaan kokonaisvaltaisessa hoitoprosessissa osastonsihteerien työtehtävät ja sen johtaminen ovat hyvin tärkeitä. (Lindroth, 2016)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata, miten osastonsihteerit kokivat yhteisöllisyyden toteutumisen muutosprosessissa. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät edistävät ja mitkä estävät yhteisöllisyyden toteutumista muutosprosessissa osastonsihteerien arvioimina. Tavoitteena oli tuottaa tietoa osastonsihteerien yhteisöllisyyden kokemisesta muutosprosessin aikana.

2 YHTEISÖLLISYYS

Yhteisöllisyyskäsitteelle ei ole yhtä yhteneväistä tai oikeaa näkemystä. Työyhteisön liikkuminen kohti yhteisöllisyyttä voi olla heikkoa tai voimakasta. Yhteisöllisyyttä voi olla vaikea mitata, mutta sen voi helposti kokea ja se on yksilöiden oma tunnetila. (Nikkilä & Paasivaara, 2010, s. 7, s. 12, s. 14) Hyvä yhteisöllisyys tuo todistetusti myönteisiä vaikutuksia sekä yksittäiselle työntekijälle että koko organisaatiolle. Kun työntekijä kokee olevansa jäsenenä yhteisössä ja kuuluvansa ystävyysverkostoon, alaryhmään sekä organisaatioon, se saattaa lisätä selviytymismekanismia työntekijälle. Yhteenkuuluvuus saattaa vähentää myös työelämän raskaita vaatimuksia. (Kokkinen, 2013, s. 21) Yhteisöllisyys yksilöille on tärkeä ja voimakas tunne, joka on keskeinen yhteisöä koossapitävä asia (Nikkilä & Paasivaara, 2010, s. 21).

Yhden määritelmän mukaan työelämän hyvään yhteisöllisyyteen voidaan määritellä kuusi osa-aluetta. Ne ovat työtoverin tukeminen (auttaminen ja

työtoverien hyväksyminen), emotionaalinen turvallisuus (hyvät vuorovaikutussuhteet) ja yhteenkuuluvuuden tunne (luottamus ja kokemus kuuluvansa työryhmään). Myös henkinen yhdysside (arvoihin ja etiikkaan liittyvät yhteiset toimintaperiaatteet), totuuden kertominen (rehellistä ja avointa keskustelua työryhmän kanssa) ja tiimiorientaatio (sitoutuminen ja työskentely yhdessä työyhteisön vision mukaan) kuuluvat osa-alueisiin. (Lampinen ym., 2013, s. 72)

Negatiivinen yhteisöllisyys tarkoittaa vahvaksi kasvanutta yhteisöllisyyttä, joka voi ympäristölleen tuoda negatiivisia vaikutuksia. Uuden henkilön voi esimerkiksi olla vaikeaa päästä vahvaan yhteisöön sisälle. Negatiivinen yhteisöllisyys voi ilmetä myös niin, että osastojen tai tiimien yhteisöllisyys on kasvanut niin vahvaksi, että ne etäännyvät toisistaan. (Ylikoski, 2016, s. 26)

2.1 Yhteisöllisyyden muodostuminen

Yhteisöllisyys muodostuu siten, että jäsenet viettävät aikaa ja vuorovaikuttavat keskenään (Nikkilä & Paasivaara, 2010, s. 21). Yhteisöllisyyden kokemiselle tarvitaan jäseniltä yhteisiä kokemuksia. Oleellisia tekijöitä yhteisöllisyydelle ovat yhdessä tekeminen ja tunne yhteenkuuluvuudesta. Tärkeää on myös arvomaailmojen ja asenteiden kohtaaminen yhteisön asioista. (Ylikoski, 2016, s. 31)

Yhteisö muodostuu yksilö-, työyhteisö- ja yhteisönäkökulmista. Yksilönäkökulmassa yhteisöllisyyden muodostumiseen vaikuttavat tiedon jakaminen, auttaminen, oma jaksaminen ja saman toimintalogiikan jakaminen. Yhteisöllisyyden kokemusta työpaikalla voi esittää samankaltaisena sanana kuin kiinnostus. Tällöin yksilö on kiinnostunut työstään ja työyhteisön toiminnasta. Työyhteisön yhteisöllisyyttä voidaan tarkastella ihmisten välisenä sosiaalisena kanssakäymisenä, toisista välittämisenä, hyvinvointina, terveytenä ja työnä. (Nikkilä & Paasivaara, 2010, s. 12–13.)

Yhteiset tavoitteet ja arvot liittyvät yhteisön ominaisuuksiin. Yhteisössä odotetaan, että arvot näkyvät ja elävät myös päivittäisessä toiminnassa. (Raina, 2012, s. 12–13) Yhteisöllisyys lähtee muodostumaan työyhteisön yhteisistä arvoista, joiden tulee olla ymmärrettäviä, uskottavia, helposti sitouttavia ja yhdessä luotuja (Nikkilä & Paasivaara, 2010, s. 14). Yhteisöllisyys on yhteisön kokemus, jossa monet arvot liittyvät hyvään vuorovaikutukseen ja sen ilmenemiseen. Yhteistyö on yhteisöllisyydessä tärkeää. Riippuvuussuhteet tulisi yhteisössä rakentaa positiiviseksi. Tällaisessa positiivisessa suhteessa työntekijä tietää tarvitsevansa toisia, mutta kokee myös itse olevansa tärkeä työntekijä muille. (Raina, 2012, s. 12–13)

Työyhteisön tarkka hierarkia on vähitellen muuttumassa ja valvova johtajuus on vaihtumassa pois. Tilalle on muodostumassa uusia tiimityöskentelymalleja, jotka ovat muovanneet yhteisöllisyyden käsitettä. (Nikkilä & Paasivaara, 2010, s. 14) Yhteisöllisyyteen pääseminen vaatii esimieheltä ja

työntekijöiltä perehtymistä ryhmädynamiikkaan sekä yksilöiden osaamisen kehittymistä yhteisössä. Esimiehen tulee olla perehtynyt työyhteisössä työtehtävien kokonaisuuteen. Työntekijöille on jaettu työtehtävistä tietyt vastualueet. Yhteisöllisyydessä työntekijöiden tulee tukea esimiehen työskentelyä ja esimiehen tulee auttaa myös työntekijöitä heidän työtehtävissään. (Raina, 2012, s. 23)

Johdon tulee sitoutua ja ohjata työyhteisöä, jotta hyvä yhteisöllisyys muodostuu. Johtamisella on suora yhteys työilmapiiriin ja ihmissuhteisiin työyhteisössä. Hyvän yhteisöllisyyden onnistuminen ei kuitenkaan ole pelkästään johdon vastuulla, vaan nykypäivän tiimityöskentelyssä hyvään lopputulokseen päästään myös työntekijöiden toiminnalla. Jokainen työntekijä vaikuttaa suuresti työilmapiiriin, eikä kukaan ole sen luomisen vastuusta vapaana. (Nikkilä & Paasivaara, 2010, s. 19–20)

2.2 Yhteistyö-, yksilö- ja vuorovaikutustekijät

Tutkimuksissa yhteisöllisyyden osa-alueiksi työelämässä ovat muodostuneet yhteistyö-, yksilö-, kulttuuri- ja vuorovaikutustekijät. Yhteisöllisyyden tunteet sen sijaan ilmenivät työpaikalla työtyytyväisyytenä, työhyvinvointina, sitoutumisena ja ne näkyivät myös työn laadussa. (Lampinen, Viitanen & Konu, 2013, s. 78) Yksilötekijät työelämän yhteisöllisyydessä ovat sukupuoli sekä työtehtäviin liittyvät tekijät, jotka ovat virka-asema, viiteryhmä, virkaikä ja pätevyys. Yksilöllinen yhteisöllisyyden tunne työelämässä on todettu eroavan naisten ja miesten välillä sekä johdon ja alaisten välillä. Tutkimuksen mukaan ei-johtotehtävissä olevat naiset kokivat vähemmän yhteisöllisyyden tunnetta työpaikalla kuin työkollegamiehet ja johtotehtävissä olevat naiset. (Lampinen ym., 2013, s. 78–79)

Yhteisöllisyyteen työpaikalla liittyvät vuorovaikutus- ja yhteistyötekijät sekä ihmissuhteet ja ilmapiiri. Näihin kuuluvat kunnioittaminen, luottamus, kanssaolo, kutsutuksi tuleminen, yhteisöön kuuluminen tai kuulumattomuus. Kilpailu, hyväksyminen, yhteinen arvomaailma, hauskojen hetkien jakaminen, tuen antaminen sekä sen vastaanottaminen ja kommunikaatio liittyvät myös näihin. (Lampinen ym., 2013, s. 79) Toimiva yhteys työpaikalla saadaan vahvalla vuorovaikutuksella ja positiiviset tuntemukset luovat jäsenille kiintymisen tunnetta yhteisöä kohtaan. Näin myös yhteisön jäsenten välille lisääntyy luottamus. (Ylikoski, 2016, s. 31)

Aiemmissä tutkimuksissa on usein tullut esille organisaation sisäisen viestinnän tärkeys. Erään tutkimuksen mukaan työyksikössä tyytyväisyyttä kommunikointiin toi yhteiset viikoittaisista tapaamisista, joissa työntekijät ja johto kokoontuivat. Näissä kokoontumisissa tärkeäksi tekijäksi nousi erityisesti kasvotusten keskustelu johdon kanssa, mikä lisää työntekijöiden luottamusta. (Stafford, Vanc & White, 2010, s. 3–4)

Yhteisöllisyyteen kuuluvat myös työpaikan kulttuuriin liittyvät tekijät. Ne ovat työhön, tiimityöskentelyyn ja yhteisiin tavoitteisiin liittyviä. Yhteisöllisyyttä lisäävät työhön liittyvät tekijät. Näitä ovat ylenemismahdollisuudet sekä haasteelliset ja hyvin suunnitellut työtehtävät. Myös työtehtävistä selviytyminen sekä mielekkään työn tekeminen lisäävät oleellisesti yhteisöllisyyttä. (Lampinen ym., 2013, s. 79–80)

Tutkimusten mukaan yksilö-, yhteistyö-, vuorovaikutus- sekä kulttuuritekijät vaikuttavat yhteisöllisyyden tunteeseen työyhteisössä. Ne tuovat positiivisia seurauksia siihen. Työtyytyväisyys näkyy hyvinvointina, tyytyväisyytenä uravalintaa kohtaan ja henkisenä hyvinvointina. Yhteisöllisyyden kokemukset ilmenevät sitoutumisena työhön, työpaikkaan, työtovereihin, organisaatioon, ammattikuntaan ja oppimisyhteisöön. Yhteisöllisyydessä työn laatu paranee, joka näkyy henkilökohtaisessa suoritustasossa, työn laadussa, ammatillisessa kasvussa ja tiimityöskentelyn tehostumisena. (Lampinen ym., 2013, s. 78–80)

Työntekijät kokevat työtyytyväisyyttä, jos heillä on myönteinen kokemus siitä, että he ovat osa hyvin toimivaa työyhteisöä. Työyhteisön hyvinvoinnin ennusteeseen vaikuttavat myös työntekijöiden ja osastonhoitajien yhteistyön laatu. Useissa tutkimuksissa henkilökunta ilmaisi haluavansa saada enemmän palautetta, enemmän ymmärrystä ja oikeudenmukaisuutta osastonhoitajalta. (Kvist, Miettinen, Mäntynen, Partanen, Turunen & Vehviläinen-Julkunen, 2012) Eräässä tutkimuksessa tärkeänä yhteisöllisyyttä lisäävänä tekijänä koettiin yhteiset tapaamiset kollegoiden kanssa. Tutkimus toi esille myös sen, että viikoittaiset tapaamiset rakensivat tiimiä. (Stafford, Vanc & White, 2010, s. 13)

2.3 Työntekijöiden väliset suhteet

Yhteisöllisyys työpaikalla näyttäytyy yksilöiden tapana kohdella toisiaan. Sitä esiintyy mm. vaitiolona, äänenkäyttönä, eleinä, liikkeinä, välittämisenä ja välinpitämättömyytenä. Yhteisöllisyys kasvaa luottamuksesta ja vuorovaikutuksesta. Yhteisöllisyyden yksi hyvin tärkeä ominaisuus on saliliva ilmapiiri. (Nikkilä & Paasivaara, 2010, s. 16, s. 19)

Työsuhdetaitoihin on alettu kiinnittämään huomiota lisääntyvästi. Hyvät työsuhdetaidot liittyvät työssä pärjäämiseen ja työviihtyvyyteen. Hyvään ja toimivaan työyhteisöön liittyvät saumaton yhteistyö, sujuvasti toimivat prosessit, selkeä palautteen anto ja osaava johtaminen. Työyhteisön toimintaan kohdistuu koko ajan kovenevia vaatimuksia. Näitä ovat mm. nopeus, tehokkuus, laatu, tulos, yhteistyö, osaaminen ja jatkuva muutos. Nämä voivat olla uhaksi hyvälle työyhteisölle ja ilmapiirille. (Leminen, 2015)

Hyvän yhteisöllisyyden ominaisuuksia ovat avoimuus ja dialogisuus. Tämä tarkoittaa avointa ja suoraa keskustelua, jossa tavoitellaan yhteistä ym-

märrystä. Kaikkien työntekijöiden on tärkeää osallistua kykyjensä mukaiseen toimintaan. Erilaisuus on arvostettua, mikä tuo rikkauksia ja mahdollisuuksia työyhteisöön. Johtajuuden tulee olla läpinäkyvää ja työpaikan tulee olla oikeudenmukainen. Tällöin työntekijät voivat positiivisesti sitoutua työhön. Yhteisesti sovitut säännöt ohjaavat työyhteisöä. (Raina, 2012, s. 27–28)

Kehittämisen kohteita yhteisöllisyyteen työyhteisöissä voivat olla esimerkiksi tiimityöskentely, yhteiset oppimiskokemukset ja vertaistyöskentely. Myös moniammatillinen yhteistyö, uuden työntekijän perehdytys, mentoimint, tavoitteellinen työnkierto ja verkostoituminen voivat olla kehittämiskohteina. (Nikkilä & Paasivaara, 2010, s. 19) Hyvin ja suunnitellusti toteutunut työnkierto antaa työntekijälle mahdollisuuden kehittää itseään sekä omaa ammattitaitoaan. Työnkierto voi mahdollistaa myös työntekijöiden verkostoitumisen. (Partanen, 2009, s. 6–7)

Myönteiseen yhteisöllisyyteen ei päästä ilman arviointia. Kun yhteisöllisyyttä työyhteisössä arvioidaan, niin tällöin pyritään herättämään työntekijän huomiota ominaispiirteisiin, jotka ovat joko hyviä tai huonoja. Työyhteisön yhteisöllisyyden tila on tärkeää selvittää. Kun yhteisöllisyyden tila selvitetään, niin voidaan luoda kehittämissideoita ja priorisoida toteutuksia. (Nikkilä & Paasivaara, 2010, s. 153–154) Huono ilmapiiri, vajavaisen motivaation ja tehottomuuden syyt erään tutkimuksen mukaan liittyvät 90 % rakenneongelmiin, eikä henkilöihin (Leminen, 2015).

Toimiva työyhteisö ja hyvin tehty työ voivat tuottaa työhyvinvointia. Hyvinvointia voidaan tarkastella myös uupumisen, stressin, väsymyksen ja voimattomuuden tunteiden kautta. (Partanen, 2009, s. 12) Hyvinvoivaan työpaikkaan kuuluu sosiaalinen hyvinvointi. Sosiaaliseen tarpeeseen kuuluvat työyhteisön yhteisöllisyys, tiimit ja työkaverit. Yhteisöön kuuluminen lisää sosiaalista hyvinvointia. Kun se toimii hyvin, niin se sitouttaa työntekijän työhön ja auttaa työssä jaksamisessa. Arvostuksen kokeminen tukee sosiaalista hyvinvointia, johon liittyy oman työn ja osaamisen arvostaminen. (Partanen, 2009, s. 14–15) Henkilökunnan hyvinvoinnin lisäämistä voi tuoda virkistystoiminta, oppimisen tukeminen ja työympäristön viihtyvyys. Hyvinvointia edistää myös avoimuus, joka on tärkeää uusien asioiden ja taitojen opettelussa. (Partanen, 2009, s. 18)

2.4 Moniammatillisuus

Terveystieteidenhuollossa moniammatillinen yhteistyö on tyypillistä. Tällöin työtä tehdään yhdessä eri ammattiryhmien välillä. Moniammatillisessa työyhteisössä keskenään voivat työskennellä esimerkiksi farmaseutti, fysioterapeutti, sairaanhoitaja, kättilö, laboratoriohoitaja, toimintaterapeutti, lähihoitaja, lääkäri, psykologi, ravitsemusterapeutti, röntgenhoitaja, puheterapeutti, osastonsihteerit, laitoshuoltajat ja osastonhoitaja. Hoitotyössä vallitsee usein ammattien välinen kollegiaalinen suhde. Kollegiaalisessa suhteessa on tärkeää eri ammattiryhmien välinen kunnioitus,

vallan ja vastuun tasapaino sekä tasavertainen kunnioitus vuorovaikutuksessa. Kollegiaalisuus työyhteisössä voidaan määrittää niin, että eri ammattihenkilöillä on yhteinen päämäärä, jonka keskiössä on potilas ja asiakas. Potilaan ja asiakkaan kokonaisvaltaiseen hyvään hoitoon ei päästä yhden ammattiryhmän avulla. Siihen tarvitaan hyvää ja saumatonta yhteistyötä eri ammattiryhmien välillä. (Arala, Haapa, Kangasniemi, Suutarla & Tilander, 2015, s. 25–26)

3 MUUTOSPROSESSI

Muutosprosessi hyvään yhteisöllisyyteen lähtee muodostumaan nykyisen tunneilmaston ja nykyisen työkuulttuurin tunnistamisesta. Hyvä yhteisöllisyys muodostuu raikkaasta tunneilmastosta ja ryhmäidentiteetin vahvistamisesta. Tunneilmasto tulisi kehittää prosessissa sellaiseksi, jossa voi rohkeasti sanoa omat tunteensa (tunnetaitava vuorovaikutus). Hyvän yhteisöllisyyden prosessin päämääränä on luoda innostunut työkuulttuuri, jossa jokainen jäsen kokee itsensä tärkeäksi ja jossa koetaan työniloa. Hyvin toimivaan yhteisöön muodostuu valmius tehdä yhdessä asioita, joita kutsutaan me-hengeksi. Tällöin jäsenet alkavat kokea yhteenkuuluvuuden tunnetta, jossa kaikki ovat tärkeitä. (Nikkilä & Paasivaara, 2010, s. 152–153)

3.1 Vuorovaikutus muutoksessa

Yhteisöllisyyttä tukee uudistusmielisyys muutoksessa. Uudistusmielisyys työntekijällä näkyy muutosvalmiutena ja innostuksena oppia uutta. Uuden oppiminen edellyttää aktiivista vuorovaikutusta. (Nikkilä & Paasivaara, 2010, s. 18)

Työyhteisön työntekijät voivat järjestää yhdessä esimiehen kanssa tilaisuuksia, jossa on sallittu avoin vuorovaikutus muutoksiin liittyvistä asioista, tunteista ja huolista. Yhteisissä tilaisuuksissa voidaan pohtia yhdessä tulevaisuutta, sen mahdollisia haasteita ja keinoja niistä selviämiseen. Muutoksessa olisi hyvä tukea toisiaan, seurata toisten jaksamista ja hyvinvointia. Koulutukset oman osaamisen lisäämisestä ovat työyhteisölle hyväksi, sillä työyhteisö voi auttaa muita jäseniä ryhmässä oppimaan uusia asioita sekä toimintatapoja. (Pahkin & Vesanto, 2013, s. 7)

Muutoksiin liittyvistä tunteista ja kysymyksistä kannattaa keskustella avoimesti oman esimiehen ja työyhteisön kanssa. Omien pohdintojen kanssa ei tarvitse jäädä yksin, sillä monet muut voivat pohtia myös samoja asioita. Avoimella keskustelulla voidaan käsitellä muutoksen tuomaa epävarmuutta. (Pahkin & Vesanto, 2013, s. 6) Ihmiset työyhteisössä tarvitsevat tukea muuttuvassa organisaatioprosessissa (Ponteva, 2009, s. 174).

Muutostilanteessa ihmiset tulkitsevat tilanteen eri lailla. Tärkeää olisi välillä pohtia esimiehen ja työyhteisön kanssa, minkälaisia tulkintoja työyhteisön toimivuudesta on tehty. Kyselyitä tehdessä pyritään löytämään osaluuta, jota kehittämällä saadaan parannettua koko työyhteisön toimivuutta. (Ala-Laurinaho, Koli, Kurki & Schaupp, 2013, s. 10–11) Työterveyslaitos tuo esiin sen, että muutosprosessin aikana voi esimiehen tuki usein olla puutteellista. Kollegoiden väliset suhteet voivat prosessin aikana olla myös heikossa tilanteessa. Sosiaalisen tuen vähyys vaikuttaa työhyvinvointiin kielteisesti. (Pahkin & Vesanto, 2013, s. 5)

Muutostilanteet voivat lisätä työntekijöiden työmäärää, sillä samaan aikaan tehdään edelleen vanhoja tehtäviä ja rakennetaan uutta. Muutoksen tuoma työn sisällön muuttuminen tuo uusia tilanteita, joista selviytyminen saattaa tuntua työntekijöistä vaikealta. Keskenäinen muutos voi aiheuttaa työn sujuvuuteen häiriöitä, jotka vaikuttavat työntekijöiden työssäjaksamiseen. (Ala-Laurinaho, Koli, Kurki & Schaupp, 2013, s. 52)

Jäppisen tutkimuksen mukaan muutosprosessissa on tärkeää varata aikaa yksilöiden ja heistä muodostuvien ryhmien kuulemiselle. On tärkeää myös selvittää, miten moniäänisyys toteutuu. Moniäänisyys on yhteisöllisyyden kehittymiseen tärkeä edellytys. Moniäänisyys tulee työyhteisössä toimia tasavertaisesti. Kaikkien mielipiteet tulisi tällöin saada esille, vaikka henkilö ei olisi kovaääninen. Yhteisöltä ja sen jäseniltä pitää kysyä, tulevatko kaikkien äänet ja mielipiteet yhtä lailla kuulluksi. (Jäppinen, 2012, s. 46–53)

Organisaatiomuutokseen tarvitaan kaikkien jäsenten työpanosta. Sen toteutuksesta ei ole vastuussa vain ylin johto. Muutoksessa työntekijän on tärkeää pitää huoli omasta työkyvystään, osaamisensa kehittämisestä ja hyvinvoinnistaan. Työntekijöiden tulee aktiivisesti osallistua muutoksessa suunnitteluun ja sen toteuttamiseen ainakin mahdollisuuksien mukaan omien työtehtäviensä näkökulmasta. Työntekijöiden hyvä keino muutosprosessiin vaikuttamiseen on palautteen antaminen ja aktiivinen vuoropuhelu johdon kanssa. (Pahkin & Vesanto, 2013, s. 6)

3.2 Muutosten toteutus organisaatiossa

Muutoksen hyvään toteutumiseen on erään teoksen mukaan valittu neljä merkittävää tekijää. Ne auttavat motivoitumiseen ja jaksamiseen töissä. Ensimmäisenä on tuotu esiin lupa olla oma yksilöllinen itsensä. Tärkeää työyhteisössä on siis suvaitseva ilmapiiri, jossa ymmärretään se, ettei kukaan voi olla täydellinen. Tiedon kulku on työyhteisössä erittäin tärkeää ja mielekästä. Tällöin työntekijät saavat tiedon nykytilanteesta ja tavoitteista. Jatkuva totuudenmukainen tiedotus asioista, työn laadusta ja tuloksellisuudesta antavat työntekijöille oikean kuvan omasta työympäristöstä. Myös ikävistä asioista tulee kertoa suoraan, sillä se kannustaa usein ponnistelemaan ja korjaamaan asioita työyhteisössä. Tiedon kertomatta jättäminen aiheuttaa usein turhautumista ja voi johtaa sitoutumisen sekä motivaation laskuun. Kolmas työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä on

työntekijän mahdollisuus kuulua ryhmään. Neljäs tekijä on työstä suoriutuminen. Myös muutoksen keskellä organisaation tulisi luoda työnteko sel-laiseksi, että onnistuminen omassa työssä on mahdollista. Toimintakulttuuri työyhteisössä ja johto antavat suuntaa, miten työn hankaluuksiin muutoksessa suhtaudutaan. (Partanen, 2009, s. 18–19)

Erilaiset tutkimukset tuovat esiin työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuk-sia organisaatiossa, joka on jatkuvassa muutoksessa. Tutkimuksissa nousi esille, kuinka työntekijät kokevat syyllisyyttä siitä, etteivät he voi tehdä työtään tarpeeksi hyvin jatkuvien ja nopeiden muutosten takia. Olisikin tärkeää, että muutoksia tapahtuisi vähitellen. Tällöin työntekijät pääsisivät mahdollisimman hyvin mukaan muutokseen. (Kokkinen, 2013, s. 21)

Hallitsematon muutos työyhteisössä heikentää työn laatua. Se vaikuttaa myös työyhteisön työntekijöiden hyvinvointiin ja vaikuttaa työn tulokselli-suuteen. (Nikkilä & Paasivaara, 2010, s. 14) Työn vaatimusten lisääntymi-nen, nopeasti tapahtuvat muutokset ja epävarmuus vaikuttavat työnteki-jöiden kuormittumiseen sekä lisäävät stressiä (Partanen, 2009, s. 18). Työ-terveyslaitoksen mukaan nämä uuden työn vaatimukset voivat heikentää työntekijän hyvinvointia ja lisätä kyynisyyttä (Pahkin & Vesanto, 2013, s. 5).

Eräässä tutkimuksessa työntekijät, jotka eivät ymmärtäneet rakennemuutosta tai kokivat, että heidän osallistuminen siihen oli huonoa, lisäsi kak-sinkertaisesti itsearviota puutteellisesta työkyvystä. Sellaiset työntekijät, jotka ymmärsivät muutosprosessin syyt, kokivat onnistumisensa siinä hy-vänä. Tutkimuksessa nousi esiin myös se, että rakennemuutokseen osallis-tuneista työntekijöistä alle viidennes koki muutokset ymmärrettävinä. Vain yksi kymmenestä työntekijästä arvioi oman osallistumisensa muutok-sessa hyvänä. Tulosten mukaan rakennemuutosprosessissa erityistä huo-miota sairaalassa tulisi kiinnittää henkilöihin, jotka omaavat lyhyen koulu-tuksen. Hyvä osallistuminen muutosprosessiin sekä sen ymmärtäminen näkyi luvuissa keskiarvoa heikompana lyhemmän koulutuksen saaneiden keskuudessa. (Kokkinen, 2013, s. 72–73)

Muutoksen hyvä puoli on se, että se voi tuoda entistä mielekkäämpiä työ-tehtäviä tulevaisuuteen. Tämä voi lisätä työntekijöiden hyvinvointia. Muu-toksen tuomista lisähaasteista selviää parhaiten, kun työntekijän tunne-elämä on tasapainossa ja hän on luottavainen omaan selviytymiseen. Sel-viytymistä lisää myös se, että työntekijällä on varmuus omasta osaami-sesta. Tärkeää on myös työyhteisön ja johdon hyvä tuki. (Pahkin & Ve-santo, 2013, s. 5)

3.3 Muutoksen jälkeen

Muutoksen tuomat hyvät puolet nähdään usein vasta pidemmän ajan jäl-keen (Pahkin & Vesanto, 2013, s. 8). Muutoksen jälkeen työ ei suju itseoh-jautuvasti tai automaattisesti. Se vaatii johtamista, asioiden seuranta ja

jatkuvaa arviointia. Kaikki päätökset eivät välttämättä tuota heti suunniteltua tulosta. Esiin voi tulla vakiinnuttamisen aikana asioita, joita ei osattu huomioida. (Pahkin & Vesanto, 2013, s. 10) Muutoksen arviointi on tärkeää. Jos jotkin asiat eivät ole toimivia, niitä voidaan muuttaa. (Ponteva, 2009, s. 3)

Hyvään muutokseen pääseminen vaatii myös työntekijöiltä vaivannäköä ja aikaa. Tavoitteena muuttuneessa tilanteessa on siirtyä mahdollisimman nopeasti normaalin työarkeen. Usein uusien toimintatapojen käyttöönoton jälkeen tarvitaan kehittämistyötä, jotta käytäntö sujuu. Muutos vaatii myös sen hyväksymistä, oppimista pois vanhoista toimintatavoista ja uuden tilanteen toiminnan käynnistymistä. (Pahkin & Vesanto, 2013, s. 10)

Organisaatiomuutoksessa voi työntekijällä olla hankaluuksia kiinnittyä työhönsä, jos hänelle on tullut tunne, että työstä on tullut vierasta. Vieraantumisen voi ilmentyä esimerkiksi välinpitämättömyytenä työtä kohtaan. Myös tietämättömyys voi aiheuttaa vieraantumista. Esimiehillä ja johdolla on tärkeä rooli työntekijöiden kannustamisessa. Kannustaminen lisää työntekijöiden tunnetta siitä, että he tekevät palkitsevaa ja merkitsevää työtä. (Ponteva, 2009, s. 3) Työkavereiden kanssa vuorovaikuttaminen tekee omasta työstä sekä organisaatiosta paremmin lähestyttävän ja ymmärrettävän (Ponteva, 2009, s. 53).

Muutoksen tulee olla hyvin toteutettua ja johdettua. Muutoksessa huomiota tulisi kiinnittää työntekijöiden sitoutumista edistäviin tekijöihin. Sitoutumista edistää motivoituneisuus, ammatillinen osaaminen, samaistuminen sekä hyvä ja vastuullinen työnjako. Hyvää yhdessä toimimista lisää työntekijöiden ja johdon välinen kunnioitus sekä hyvä luottamus. (Pääkkönen, Ravantti & Repo, 2015, s. 4)

Jos työ vaatii mahdottomia tavoitteita, niukkoja resursseja ja jatkuvaa muutosta, niin se aiheuttaa osalla työntekijöistä turhautumista. Myös työn yksitoikkoisuus ja työtulosten näkymättömyys saattavat aiheuttaa turhautumisten tunnetta. Välinpitämättömyys työtä kohtaan voi lisätä enemmän virheitä ja tapaturmariskiä työpaikalla. (Pääkkönen, Ravantti & Repo, 2015, s. 10)

Muutoksessa tärkeää on huolehtia työntekijöiden hyvinvoinnista. Hyvinvoinnissa perustekijänä on se, että työntekijä kokee osaavansa työnsä. Puutteellinen osaaminen saattaa johtaa tunteeseen, jossa ei hallitse työtään. Tällöin henkilö voi ylikuormittua ja sen jatkuessa voi se johtaa työpumumiseen. (Pääkkönen, Ravantti & Repo, 2015, s. 12)

4 OSASTONSIHTEERI

Osastonsihteerit työskentelevät moniammatillisissa tiimeissä lääkäreiden, osastonhoitajan ja muun hoitohenkilöstön kanssa. Moniammatillista tiimejä tarvitaan potilaiden kokonaisvaltaisen hoidon onnistumiseksi. Osastonsihteerit luokitellaan hoitoalan henkilöstöön kuuluvaksi. Osastonsihteerillä on usein sosiaali- ja terveydenhuoltoalan tai muu toisen asteen tutkinto. Osastonsihteerien työnkuvaan vaikuttavat organisaatorakenne, yksikön lääketieteellinen erikoisala ja yksikön työnjako. (Kojo-Silvast, 2014, s. 4, s. 43)

4.1 Koulutus ja työtehtävät

Osastonsihteeriksi suuntautuvaa koulutusta järjestävät yksityinen sektori, ammatilliset oppilaitokset sekä sosiaali- ja terveydenhuollon oppilaitokset. Koulutuksen tutkintonimikkeet ovat lähihoitaja, joka on suuntautunut tietohallintoon ja asiakaspalveluun sekä terveydenhuollon sihteeri. (Kojo-Silvast, 2014, s. 14) Osastonsihteerin kelpoisuusvaatimuksena ovat mm. Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymässä soveltuva keskiasteen ammattitutkinto, oppisopimuskoulutus tai molemmista vaihtoehdoissa lisäksi soveltuva kokemus (HUS, 2018, s. 5).

Osastonsihteerien työtehtäviin terveydenhuollossa kuuluvat mm. ajanvarauksista ja potilasasiakirjaprosessista huolehtiminen sekä asiakkaiden vastaanotto- ja puhelinpalvelut. Osastonsihteerien tulee osata käyttää myös potilas- ja asiakashallinto-ohjelmia, palvelu- ja maksujärjestelmiä, terveystietoverkkoja sekä tehdä tarvikehankintoja ja hankintoja. Osastonsihteerillä tulee olla itsenäistä päätöksentekokykyä.

Osastonsihteerillä, joilla on lähihoitajakoulutus ammattitaitovaatimusten osaamisalueisiin voi kuulua hoitovalmistelut, erilaiset hoitotoimenpiteet ja tutkimukset sekä niissä avustaminen. Lähihoitajakoulutuksen saaneiden sihteerien työtehtäviin voi kuulua myös tutkimuksissa ja eri toimenpiteissä potilaiden ohjaus. Osastonsihteerien työnkuvaa on muuttanut 2000-luvulla sähköisen potilasjärjestelmän käyttöönotto. Tutkimuksen mukaan paperiasiakirjojen käsittely, niiden hakeminen ja siirtely ovat vähentyneet. Myös tekstin tuottaminen sähköisesti on nykyään helpompaa kuin ennen. Osastonsihteerien työtä ovat lisänneet mm. vanhojen paperisten potilasasiakirjojen muuntaminen sähköiseen versioon ja niiden kirjaaminen sisään uuteen järjestelmään. (Kojo-Silvast, 2014, s. 14–15)

Osastonsihteerien työpäivien sisällöt voivat vaihdella melko paljon erikoissairaanhoidon yksiköstä riippuen. Eri yksiköiden osastonsihteerillä voi päivän aikana olla yhdenmukaisia työtehtäviä, mutta niiden suorittamisajankohta päivän aikana voi vaihdella. Joissakin yksiköissä asiakaspal-

velulla on merkittävä rooli osastonsihteerien työssä, kun taas joissakin yksiköissä se jää vähäiseksi. Potilastietojärjestelmät ovat samat yksiköistä riippumatta. (Lindroth, 2016, s. 4, s. 8)

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata, miten osastonsihteerit kokivat yhteisöllisyyden toteutumisen muutosprosessissa. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät edistävät ja mitkä estävät yhteisöllisyyden toteutumista muutosprosessissa osastonsihteerien arvioimina. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa osastonsihteerien yhteisöllisyyden kokemisesta muutosprosessin aikana.

Tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Miten osastonsihteerit kokevat yhteisöllisyyden toteutumisen muutosprosessissa?
- 2) Mitkä tekijät edistävät ja estävät yhteisöllisyyden toteutumista muutosprosessissa osastonsihteerien arvioimana?

6 AINEISTON KERÄÄMINEN JA ANALYSOINTI

Kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimuksella selvitetään prosenttiosuuksiin ja lukumääriin liittyviä kysymyksiä. Kvantitatiivista tutkimusta varten tarvitaan riittävän suuri ja edustava otos. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla voidaan selvittää olemassa oleva tilanne. Kvantitatiivinen tutkimus vastaa usein kysymyksiin ”paljonko? mikä? kuinka usein? ja miksi?”. Määrällisen tutkimuksen aineiston keruun apuna on usein standardoitu kyselylomake, jossa on valmiit vastausvaihtoehdot. (Heikkilä, 2014a, s. 8)

Kvantitatiivisissa tutkimuksissa mittaus kohdentuu muuttujiin, tilastollisten menetelmien käyttöön ja tarkastellaan muuttujien välisiä yhteyksiä. Muuttujat määrällisessä tutkimuksessa voivat olla selittäviä eli riippumattomia tai selitettäviä eli riippuvia. Selittäviä (riippumattomia) muuttujia ovat vastaajien taustatiedot, kuten vastaajan ikä, työkokemus ja koulutus. Selitettäviä (riippuvia) muuttujia ovat esimerkiksi vastaajien tyytyväisyys muutosprosessin toteutukseen tai yhteisöllisyyden muodostumiseen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2009, s. 41)

6.1 Kyselylomakkeen laatiminen

Tutkimusta varten laadittiin kyselylomake (Liite 2), jonka sisältö ja käytetyt käsitteet perustuivat aikaisemmista tutkimuksista sekä aiheeseen liittyvästä kirjallisuudesta. Kyselylomake sisälsi taustatietoja kartoittavien kysymysten lisäksi Likert-asteikon tyyppisiä strukturoituja väittämiä ja kaksi avointa kysymystä. Likert-asteikon väittämät olivat neliportaisia 1 = täysin samaa mieltä, 2= jokseenkin samaa mieltä, 3= jokseenkin eri mieltä ja 4= täysin eri mieltä. Asteikon kohta ”en osaa sanoa” voi olla monelle houkutteleva vastausvaihtoehto, mutta tässä kyselylomakkeessa se vaihtoehto jätettiin pois. Kyselyn aiheesta on kaikilla vastaajilla kokemusta ja mielipide, joten tällöin kysymyksiin pystyttiin ottamaan kantaa ja vastaamaan niihin.

Tässä kyselyssä käytettiin 4-portaista järjestysasteikkoa. Kysymykset muotoiltiin niin, että ne olivat ymmärrettäviä, selkeitä ja vastaajilla oli asiasta kokemusta. Strukturoidut eli suljetut kysymykset sopivat hyvin mielipidetiedusteluihin. Niissä on pohdittu jokaiselle sopiva vastausvaihtoehto. Kyselyyn vastaaja otti tällöin kantaa ja rastitti asteikolta itselle sopivimman vastausvaihtoehdon, jotka liittyivät asenneväittämiin. (Heikkilä, 2014, s. 49–51)

Osastonsihteerien kyselylomakkeen strukturoidut väittämät sisälsivät muutosprosessiin, yhteisöllisyyden muodostumiseen, yhteistyö-, yksilö- ja vuorovaikutustekijöihin sekä työntekijöiden välisiin suhteisiin liittyviä osalueita. Taustatietokysymyksissä oli pohdittu jokaiselle sopiva vastausvaihtoehto. Kyselylomakkeen loppuun laadittiin kaksi avointa kysymystä, johon osastonsihteerit saivat esittää kolme tärkeää yhteisöllisyyttä edistävää ja estävää tekijää.

Kyselylomake esitettiin kahdella henkilöllä ja heitä pyydettiin arvioimaan kysymysten selkeyttä sekä ymmärrettävyyttä. Esitestauksen jälkeen siihen tehtiin vielä pieniä muutoksia. Kyselylomakkeen muutaman väittämän ymmärrettävyyttä täsmennettiin ja parannettiin.

6.2 Aineiston keruu

Opinnäytetyön kohderyhmä muodostui sairaalan somatiikan vastuuyksiköissä toimivista osastonsihteereistä, joita oli yhteensä 40. He työskentelivät lääketieteen eri erikoisalojen vuodeosastoilla ja ajanvarauspoliklinikoilla, tehostetun valvonnan osastolla, päivystyspoliklinikalla, fysioterapiayksikössä, dialyysiyksikössä ja eri tutkimusyksiköissä. Tavoitteena oli kokonaisuudessa saada kaikki sairaalan somatiikan erikoisalojen osastonsihteerit vastaamaan kyselyyn.

Tutkimuslupa anottiin sähköisesti sairaanhoitoalueen johtajalta organisaation tutkimuslupakäytännön mukaisesti. Lupahakemuksen liitteenä oli tutkimussuunnitelma, tutkimussuunnitelman lyhyt tiivistelmä, kyselylomak-

keen saatekirje ja kyselylomake. Tutkimusluvan varmistuttua opinnäytetyön tekijä toimitti kyselylomakkeet ja niihin liittyvät saatekirjeet (Liite 2) sairaalaan henkilökohtaisesti. Osastonsihteerien kokouksessa kyselyn tekijä piti Power Point-ohjelman avulla esityksen, jossa hän kertoi opinnäytetyöstä ja sen kyselylomakkeesta. Kokouksessa osastonsihteerit esittivät kysymyksiä, joihin tekijä vastasi.

Kokouksen lopulla opinnäytetyön tekijä jakoi osastonsihteereille paperiset kyselylomakkeet saatekirjeineen. Saatekirjeessä kerrottiin kyselyn tarkoitus ja tavoitteet. Paperisen kyselylomakkeen mukana jaettiin myös palautuskirjekuori, jossa oli valmiina opinnäytetyön tekijän nimi, osoite ja postimerkki. Vastaamisen jälkeen osallistujat palauttivat täytetyt kyselylomakkeet postitse opinnäytetyön tekijälle.

Aineiston keruu suoritettiin kahden viikon aikana kesällä 2018. Opinnäytetyön tekijä olisi tarvittaessa tehnyt uusintakyselyn, mutta sitä ei vastausten määrän perusteella katsottu tarpeelliseksi. Lähetetyistä kyselylomakkeista (N=40) palautettiin 34 kpl. Kyselyn vastausprosentti oli 85.

6.3 Aineiston analysointi

Palautetut kyselylomakkeet opinnäytetyön tekijä tarkasti ja totesi, ettei yhtään kysymyslomaketta tarvinnut hylätä. Tämän jälkeen tekijä numeroi kaikki kysymyslomakkeet ja syötti tutkimusaineiston Excel-ohjelman taulukoon. Taulukon yhdellä vaakarivillä oli kunkin vastaajan kaikki kysymyslomakkeen strukturoitujen kysymysten vastaustiedot numeraalisesti. Kun kysymyslomakkeiden vastaukset oli tallennettu, niin opinnäytetyön tekijä tarkasti kysymyslomakkeiden tietojen oikeellisuuden, ettei tallennusvirheitä ollut tullut. Tässä kvantitatiivisessa kyselyssä vastaajien lukumäärät ja vastausten prosenttiosuudet laskettiin ja analysoitiin SPSS- ja Excel-ohjelmien avulla. SPSS-ohjelman avulla saatiin aineiston muuttujien frekvenssijakaumat. Taulukot ja kuvat muokattiin Excel-ohjelman avulla. (Heikkilä, 2014a, 72–73)

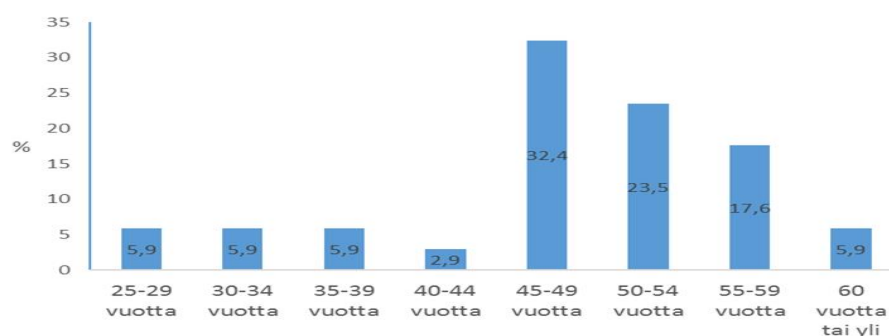
Kyselyssä oli myös kaksi avointa kysymystä, jossa kysyttiin kolme edistävää ja kolme estävää tekijää yhteisöllisyydestä. Näiden avoimien kysymysten vastaukset olivat melko lyhyitä. Opinnäytetyön tekijä luki kaikki avoimet vastaukset läpi ja haki samansisältöisiä asioita tai samaa tarkoittavia asioita sekä ilmauksia (kvantifioi). (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2009, s. 131–139) Aineisto eriteltiin omiksi luokiksi ja näistä laskettiin määrät, kuinka monta kertaa asiat tai ilmaisut esiintyivät vastauksissa. Avoimien kysymysten vastauksista laskettiin frekvenssit ja niiden prosentit. Tämän jälkeen tulosten raportointi tehtiin taulukoiden avulla.

7 TULOKSET

Kysymyslomakkeen strukturoiduilla väittämillä ja avoimilla kysymyksillä luotiin osastonsihteereille mahdollisuus vastata, mitkä tekijät edistävät ja estävät yhteisöllisyyden toteutumista muutosprosessissa. Avoimet kysymykset mahdollistivat osastonsihteerien mielipiteiden esilletuomisen myös niistä asioista, joita ei välttämättä strukturoiduissa kysymyksissä osattu kysyä. Avoimien kysymysten vastaukset toivat näin ollen lisää tietoa opinnäytetyölle.

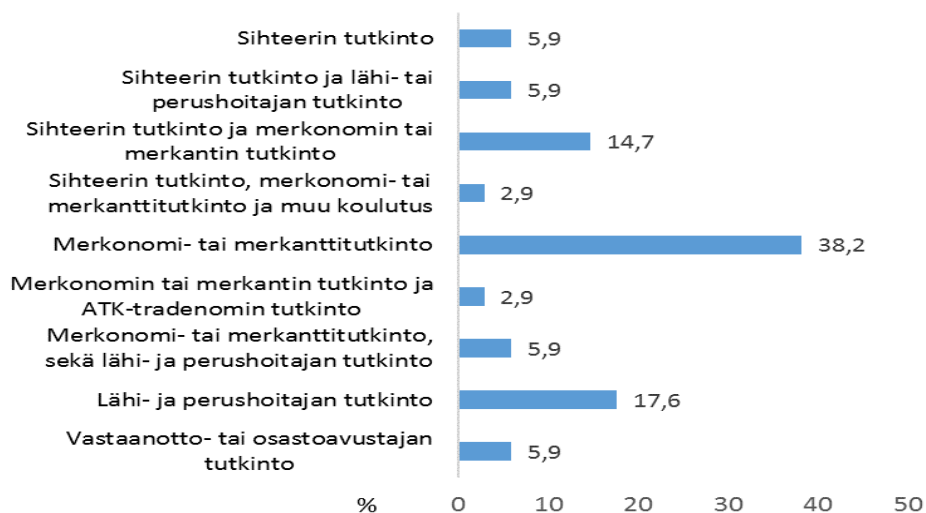
7.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselylomakkeen alussa oli tutkittavien taustatietoihin liittyviä kysymyksiä kuten ikä, koulutus, työkokemus osastonsihteerinä ja työskentely nykyisessä työpisteessä yhteensä vuosina. Kyselyyn vastanneista osastonsihteereistä hieman yli puolet (53,0 %) oli alle 50 vuotiaita ja yli 50 vuotiaita oli 47,0 % vastanneista. Noin kolmannes vastaajista oli ikäryhmässä 45–49 vuotta. Yksi kyselyyn vastannut osastonsihteeri ei ilmoittanut ikäryhmäänsä. (Kuva 1.)



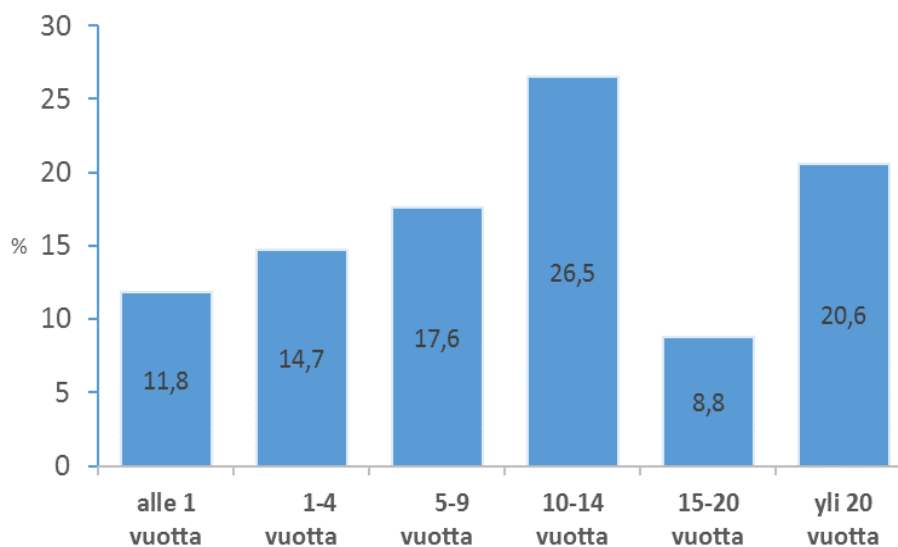
KUVA 1. Kyselyyn vastanneiden osastonsihteerien ikäryhmät (N=33).

Kyselyyn vastanneista osastonsihteereistä oli suorittanut merkonomin tai merkantin tutkinnon vuosina 1978–2011, lähi-tai perushoitajan tutkinnon vuosina 1981–2018 ja sihteeritutkinnon vuosina 1990–2017. Noin joka kolmas kyselyyn vastanneista osastonsihteereistä (32,3 %) oli suorittanut kaksi tutkintoa. Reilusti yli puolet (64,6 %) kyselyyn vastanneista osastonsihteereistä oli suorittanut merkonomin tai merkantin tutkinnon lisäksi toisen tutkinnon. Vähän alle neljäsosa (23,5 %) kyselyyn vastanneista osastonsihteereistä oli suorittanut joko pelkästään lähi-tai perushoitajan tutkinnon ja lisäksi sihteeritutkinnon. (Kuva 2.)



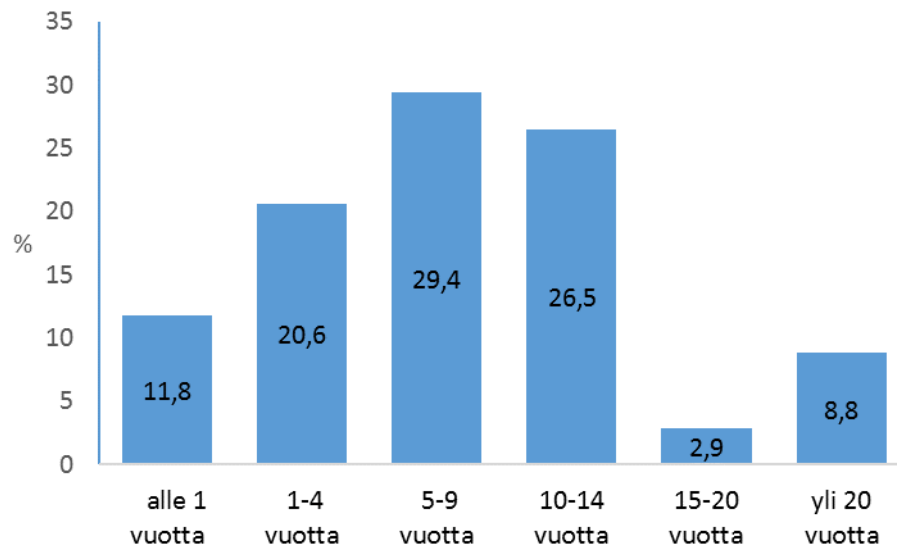
KUVA 2. Kyselyyn vastanneiden osastonsihteerien koulutustutkinnot (N=34).

Kyselyyn vastanneista osastonsihteereistä vähän yli puolella (55,9 %) oli työkokemusta osastonsihteerinä yli 10 vuotta ja alle 10 vuotta työkokemusta oli kertynyt 44,1 % vastaajista. Vastaajista noin viidesosa oli työskennellyt yli 20 vuotta osastonsihteerinä. Noin neljänneksellä (26,5 %) vastanneista osastonsihteereistä oli työkokemusta alle 5 vuotta. (Kuva 3.)



Kuva 3. Kyselyyn vastanneiden työkokemus osastonsihteerinä (N=34).

Kyselyyn vastanneista osastonsihteereistä reilusti yli puolet (61,8 %) oli työskennellyt nykyisessä työpisteessä alle 10 vuotta ja 38,2 % oli työskennellyt 10 vuotta tai kauemmin. Vastanneista osastonsihteereistä 8,8 % oli työskennellyt yli 20 vuotta nykyisessä työpisteessä. (Kuva 4.)



KUVA 4. Kyselyyn vastanneiden osastonsihteerien työskentely nykyisessä työpisteessä (N=34).

7.2 Yhteisöllisyyden muodostuminen

Osastonsihteerien yhteisten arvojen ymmärrettävyydestä lähes kaikki (94,2 %) vastanneet oli samaa mieltä. Eri mieltä yhteisten arvojen ymmärrettävyydestä oli vain 5,8 % vastanneista. Kyselyyn vastanneista suurin osa (97,1 %) koki osastonsihteerien yhteiset arvot tärkeitä. Eri mieltä vastanneista oli vain 2,9 %. Hieman yli puolet (64,7 %) vastanneista oli sitä mieltä, että somatiikan osastonsihteerien arvot näkyvät päivittäisissä toiminnoissa. Eri mieltä arvojen näkyvyydestä päivittäisistä toiminnoista oli noin 35,3 %.

Reilusti yli puolet (76,5 %) vastanneista koki ilmapiirin osastonsihteerien kesken toimivana. Vastanneista alle neljäsosa (23,5 %) oli eri mieltä ilmapiirin toimivuudesta. Osastonsihteereistä reilusti yli puolet (78,8 %) oli samaa mieltä siitä, että he kokivat kuuluvansa osastonsihteerien työyhteisöön. Noin viidesosa (21,2 %) oli eri mieltä työyhteisöön kuulumisesta.

Lähes kaikki vastaajat (97,1 %) koki työnsä arvokkaaksi. Vain 2,9 % ei kokenut työtään arvokkaana. Valtaosa (85,3 %) osastonsihteereistä koki työssä jaksamisen hyvänä ja eri mieltä vastaajista oli 14,7 %. Suurin osa (88,2 %) vastanneista koki olevansa motivoitunut ja kiinnostunut omasta työstään ja eri mieltä vastanneista oli 11,8 %. (Taulukko 1.)

TAULUKKO 1. Yhteisöllisyyden muodostuminen

	Täysin samaa mieltä %	Jokseenkin samaa %	Jokseenkin eri mieltä %	Täysin eri mieltä %
Somatiikan osastonsihteerien yhteiset arvot ovat ymmärrettäviä (n=34)	35,3	58,9	2,9	2,9
Somatiikan osastonsihteerien yhteiset arvot ovat tärkeitä (n=34)	41,2	55,9	2,9	0,0
Somatiikan osastonsihteerien arvot näkyvät päivittäisissä toiminnoissa (n=34)	11,8	52,9	29,4	5,9
Ilmapiiri somatiikan osastonsihteerien kesken on toimiva (n=34)	17,7	58,8	20,6	2,9
Koen kuuluvani somatiikan osastonsihteerien työyhteisöön (n=33)	24,2	54,6	18,2	3,0
Työni on arvokasta (n=34)	61,8	35,3	2,9	0,0
Koen työssäjakamiseni hyvänä (n=34)	41,2	44,1	11,8	2,9
Olen motivoitunut ja kiinnostunut työstäni (n=34)	58,8	29,4	11,8	0,0

7.3 Yhteistyö- ja vuorovaikutustekijät

Enemmistö (91,2 %) koki olevansa yhteistyössä esimiesten kanssa. Pieni määrä vastaajista (8,8 %) oli eri mieltä yhteistyössä olemisesta esimiesten kanssa. Enemmistö vastanneista (94,1 %) koki tärkeänä yhteistyön esimiesten kanssa. Vain 5,9 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä yhteistyön tärkeydestä esimiesten kanssa.

Muiden somatiikan osastonsihteerien kanssa yhteistyössä koki olevansa 82,4 % vastaajista. Eri mieltä yhteistyössä olemisesta oli hieman alle viidesosa (17,6 %) vastanneista. Valtaosa (94,2 %) somatiikan osastonsihteereistä koki yhteistyön tärkeäksi muiden osastonsihteerien kanssa. Vain 5,8 % vastanneista ei kokenut niin tärkeänä osastonsihteerien välistä yhteistyötä.

Enemmistö vastanneista (81,8 %) koki yhteistyön sujuvan hyvin moniammatillisten tiimien eri yksiköissä ja alle viidesosa (18,2 %) oli eri mieltä. Suurin osa (79,4 %) vastaajista koki vuorovaikutuksen somatiikan osastonsihteerien kanssa toimivana. Eri mieltä vuorovaikutuksen toimivuudesta oli noin viidesosa (20,6 %) vastanneista. (Taulukko 2.)

TAULUKKO 2. Yhteistyö- ja vuorovaikutustekijät

	Täysin samaa mieltä %	Jokseenkin samaa %	Jokseenkin eri mieltä %	Täysin eri mieltä %
Olen yhteistyössä esimiesteni kanssa (n=34)	50,0	41,2	5,9	2,9
Koen tärkeänä yhteistyön esimiesteni kanssa (n=34)	67,6	26,5	5,9	0,0
Olen yhteistyössä muiden somatiikan osastonsihteerien kanssa (n=34)	29,4	53,0	14,7	2,9
Koen tärkeänä yhteistyön muiden somatiikan osastonsihteerien kanssa (n=34)	53,0	41,2	2,9	2,9
Yhteistyö moniammatillisissa tiimeissä eri työyksiköissä sujuu hyvin (n=33)	18,2	63,6	15,2	3,0
Koen vuorovaikutuksen toimivaksi somatiikan osastonsihteerien kanssa (n=34)	26,5	52,9	17,7	2,9

7.4 Yksilötekijät

Vastanneista 72,7 % oli kokenut perehdytyksen riittävänä ja noin 27,3 % vastanneista oli kokenut sen riittämättömänä. Valtaosa osastonsihteereistä (82,3 %) koki, että heidän työnkuvansa on selkeää. Vastanneista alle viidesosa (17,7 %) oli kuitenkin jokseenkin eri mieltä omien työnkuviansa selkeydestä.

Eri osastonsihteerien toiminta- ja työskentelytavat 38,2 % vastanneista koki yhtenäisiksi. Suurin osa (61,8 %) vastaajista oli kuitenkin eri mieltä niiden yhtenäisyydestä. Vastanneista noin puolet (51,6 %) koki eri yksiköiden somatiikan osastonsihteerien sijaistamiset tarkoituksenmukaisina, mutta lähes puolet (48,4 %) oli eri mieltä.

Lähes kaikki vastanneista (97,1 %) osallistui heille järjestettyihin kokouksiin ja jokseenkin eri mieltä osallistumisestaan oli vain 2,9 %. Yli puolet (67,6 %) vastanneista koki osastonsihteerien omat kokoukset hyödyllisinä, kun taas 32,4 % oli eri mieltä kokousten hyödyllisyydestä. Valtaosa (93,9 %) vastanneista osallistui osastonsihteereille järjestettyihin koulutuksiin ja vain 6,1 % vastanneista oli eri mieltä osallistumisestaan koulutuksiin. Enemmistö vastanneista (85,3 %) koki osastonsihteerien koulutukset riittävinä. Pieni määrä (14,7 %) vastanneista oli eri mieltä osastonsihteereiden koulutusten riittävydestä. (Taulukko 3.)

TAULUKKO 3. Yksilötekijät

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
	%	%	%	%
Olen kokenut perehdytyksen riittävänä (n=33)	33,3	39,4	21,2	6,1
Työnkuvani on selkeä (n=34)	29,4	52,9	17,7	0,0
Koen eri osastonsihteerien toiminta- ja työskentelytavat yhtenäisiksi (n=34)	2,9	35,3	53,0	8,8
Olen kokenut eri yksiköiden somatiikan osastonsihteerien sijaistamiset tarkoituksenmukaisina (n=31)	12,9	38,7	35,5	12,9
Osallistun osastonsihteereille järjestettyihin kokouksiin (n=34)	53,0	44,1	2,9	0,0
Koen osastonsihteerien yhteiset omat kokoukset hyödyllisinä (n=34)	29,4	38,2	29,4	3,0
Osallistun osastonsihteereille järjestettyihin koulutuksiin (n=33)	30,3	63,6	6,1	0,0
Olen kokenut osastonsihteerien koulutukset riittävinä (n=34)	23,5	61,8	5,9	8,8

7.5 Työntekijöiden väliset suhteet

Valtaosa (90,9 %) osastonsihteereistä uskalsi kertoa mielipiteensä moniammatillisten työyhteisöjen eri toimipisteissä ja vain 9,1 % vastanneista oli eri mieltä. Suurin osa (90,9 %) vastanneista koki, että heitä kohdellaan asiallisesti moniammatillisten työyhteisöjen eri toimipisteissä ja vain pieni määrä (9,1 %) vastanneista oli eri mieltä asianmukaisesta kohtelusta. Enemmistö (81,3 %) vastanneista osastonsihteereistä koki yhteisöllisyyden toimivan moniammatillisen työyhteisöjen eri toimipisteissä, kun taas 18,7 % oli siitä eri mieltä.

Enemmistöllä (85,2 %) vastanneista oli somatiikan osastonsihteereiden keskuudessa työtovereita, joille he voivat kertoa henkilökohtaisia asioitaan. Pieni määrä (14,8 %) vastanneista ei kokenut, että heillä olisi työtovereita, joille he voisivat kertoa henkilökohtaisia asioitaan. Enemmistö vastanneista (79,4 %) koki kuuluvansa somatiikan osastonsihteerien työyhteisöön ja noin viidesosa (20,6 %) vastanneista ei kokenut kuuluvansa siihen. Suurin osa vastanneista (73,5 %) koki yhteisöllisyyden (me-henki) hyvänä somatiikan osastonsihteerien keskuudessa, kun taas yli neljäsosa (26,5 %) vastanneista oli eri mieltä.

Enemmistö vastanneista (87,9 %) koki, että he saavat tarvitsemansa tuen ja avun tarvittaessa muilta osastonsihteereiltä, mutta 12,1 % osastonsihteereistä oli eri mieltä tästä. Kaikki kyselyyn vastanneista (100 %) oli samaa mieltä siitä, että he auttavat tarvittaessa muita osastonsihteereitä, jos he tarvitsevat tukea ja apua. Suurin osa vastanneista (76,5 %) koki, että he

saavat tarvittaessa tukea ohjeiden ja neuvonnan muodossa omalta esimieheltään tai työyksikkönsä osastonhoitajalta, kun taas 23,5 % vastanneista oli eri mieltä. (Taulukko 4.)

TAULUKKO 4. Työntekijöiden väliset suhteet

	Täysin samaa mieltä %	Jokseenkin samaa %	Jokseenkin eri mieltä %	Täysin eri mieltä %
Uskallan kertoa mielipiteeni rehellisesti moniammatillisten työyhteisöjen eri toimipisteissä (n=33)	48,5	42,4	6,1	3,0
Minua kohdellaan asiallisesti moniammatillisten työyhteisöjen eri toimipisteissä (n=33)	51,5	39,4	6,1	3,0
Koen yhteisöllisyyden toimivana moniammatillisten työyhteisöjen eri toimipisteissä (n=32)	18,8	62,5	12,5	6,2
Minulla on somatiikan osastonsihteerien keskuudessa työtovereita, joille voin kertoa henkilökohtaisia asioita (n=34)	50,0	35,2	11,8	3,0
Tunnen kuuluvani somatiikan osastonsihteerien muodostamaan työyhteisöön (n=34)	26,5	52,9	11,8	8,8
Koen yhteisöllisyyden (me-henki) hyväksi somatiikan osastonsihteerien keskuudessa (n=34)	14,7	58,8	20,6	5,9
Saan tarvitsemaani tukea/ apua tarvittaessa muilta somatiikan osastonsihteereiltä (n=33)	48,5	39,4	12,1	0,0
Autan tarvittaessa muita osastonsihteereitä, jos he tarvitsevat tukea/apua (n=34)	79,4	20,6	0,0	0,0
Saan tarvittaessa tukea ohjeiden ja neuvonnan muodossa omalta esimieheltäni tai työyksikköni osastonhoitajalta (n=34)	47,1	29,4	20,6	2,9

7.6 Muutosprosessi

Yli puolet (67,6 %) vastanneista osastonsihteereistä oli samaa mieltä siitä, että heillä oli ollut riittävästi tietoa muutosprosessista. Noin joka kolmas (32,4 %) vastanneista oli kuitenkin eri mieltä riittävästä tiedosta muutosprosessissa. Hieman yli puolet vastanneista (57,6 %) koki osastonsihteerien muutosprosessin hyvin toteutuneeksi, mutta 42,4 % koki, ettei muutosprosessi ollut toteutunut hyvin.

Osastonsihteereistä 31,3 % koki, että heidän mielipiteitään kuultiin riittävästi osastonsihteerien muutosprosessin aikana. Enemmistö vastanneista (68,7 %) oli sitä mieltä, että heidän mielipiteitä ei kuultu riittävästi osastonsihteerien muutosprosessin aikana.

Kyselyyn vastanneista osastonsihteereistä 82,3 % oli samaa mieltä siitä, että he kykenevät tekemään työnsä sujuvasti muutosprosessin jälkeen

mahdollisista lisähaasteista huolimatta. Jokseenkin eri mieltä työn teon sujuvuudesta oli 17,7 % vastanneista. Ennakkoluuloja muutoksesta ennen osastonsihteerien muutosprosessia oli kokenut enemmistö (76,5 %) vastanneista. Hieman alle neljäsosa (23,5 %) vastanneista ei kuitenkaan kokenut ennakkoluuloja muutoksesta ennen muutosprosessia. (Taulukko 5.)

TAULUKKO 5. Muutosprosessi

	Täysin samaa mieltä %	Jokseenkin samaa %	Jokseenkin eri mieltä %	Täysin eri mieltä %
Minulla on ollut riittävästi tietoa osastonsihteerien muutosprosessista (n=34)	17,6	50,0	26,5	5,9
Osastonsihteerien muutosprosessi on ollut hyvin toteutettua (n=33)	9,1	48,5	39,4	3,0
Mielipiteitäni kuultiin riittävästi osastonsihteerien muutosprosessin aikana (n=32)	6,3	25,0	50,0	18,7
Kykenen tekemään työni sujuvasti muutosprosessin jälkeen mahdollisista lisähaasteista huolimatta (n=34)	38,2	44,1	17,7	0,0
Minulla on ollut ennakkoluuloja muutoksesta ennen osastonsihteerien muutosprosessia (n=34)	23,5	53,0	14,7	8,8

7.7 Osastonsihteerien yhteisöllisyyttä (me-henkeä) edistävät tekijät

Opinnäytetyön kyselyyn osallistuneista osastonsihteereistä 24 vastasi kyselylomakkeessa olleeseen avoimeen kysymykseen, jossa kysyttiin kolmea tärkeää yhteisöllisyyttä edistävää tekijää yhteisöllisyydessä. Kyselyyn vastanneista osastonsihteereistä 10 jätti vastaamatta tähän kysymykseen. Tärkeimmäksi edistäväksi tekijäksi tutkimuksesta nousi esiin yhteiset tapaamiset ja kokoukset. Kyselyyn vastanneista osastonsihteereistä reilusti yli puolet (66,7 %) piti tätä tärkeänä. Tähän teemaan kuuluneet vastaukset toivat esille tärkeiksi tekijöiksi myös toisiin tutustumisen, yhteiset koulutukset ja yhteiset tauot. Noin kolmannes (33,3 %) vastanneista osastonsihteereistä toi esiin tärkeänä tekijänä yhteishengen. Yhteishengen liittyvinä tekijöinä oli mainittu mm. luottamus, yhteinen toimintatapa, toisten auttaminen ja avun saaminen.

Noin joka viidennes (20,8 %) osastonsihteereistä toi tasa-arvoisuuden esiin yhteisöllisyyttä edistävänä tekijänä. Tässä teemassa tuotiin esille tasa-arvoinen kohtelu (samat säännöt ja edut) sekä oikeudenmukaisuus. Yhteisöllisyyttä edistävänä tekijänä 16,7 % vastanneista osastonsihteereistä toi tärkeänä asiana avoimen keskustelun. Avoimella keskustelulla tarkoitettiin tietojen jakamista, mielipiteiden kuuntelua ja avointa ilmapiiriä (vapaata keskustelua asioista). Vastanneista osastonsihteereistä 12,5 % toi esille edistävänä tekijänä työn kierron ja sijaistamiset eri yksiköissä. Edistävänä

tekijänä nähtiin esimiehen kiinnostus, kannustus ja tietämys osastonsihteerien työtehtävistä. Vastanneista osastonsihteeereistä 12,5 % oli tätä mieltä.

Osastonsihteeereistä 8,3 % vastasi perehdytyksen olevan tärkeä tekijä, jolloin mm. uusista asioista pidettävät koulutukset koettiin tärkeänä. Vastaa- jista 8,3 % toi esiin työtehtävien erilaisuuden huomioimisen. Näissä vas- tauksissa mainittiin mm. työtehtävien ja työnkuvien erilaisuuden huomioi- minen. Vastanneista osastonsihteeereistä 8,3 % toi esiin myös toimintata- pojen yhtenäistämisen edistävänä tekijänä. (Taulukko 6.)

TAULUKKO 6. Osastonsihteerien yhteisöllisyyttä (me-henkeä) edistäviä tekijöitä (N=24)

Osastonsihteerien vastauksissa esiintyneet teemat yhteisöllisyyttä edistävästä tekijöistä	n	%
Yhteiset tapaamiset ja kokoukset	16	66,7
Yhteishenki	8	33,3
Tasa-arvoisuuden huomioiminen	5	20,8
Avoin keskustelu	4	16,7
Työnkierto ja sijaistamiset eri yksiköissä	3	12,5
Esimiesten kiinnostus ja kannustus osastonsihteerien työtehtävistä	3	12,5
Perehdytys	2	8,3
Työtehtävien erilaisuuden huomioiminen	2	8,3
Toimintatapojen yhtenäistäminen	2	8,3

7.8 Osastonsihteerien yhteisöllisyyttä (me-henkeä) estävät tekijät

Opinnäytetyön kyselyyn osallistuneista osastonsihteeereistä 20 vastasi kyselylomakkeessa olleeseen avoimeen kysymykseen, jossa kysyttiin kolme tärkeää yhteisöllisyyttä estävää tekijää. Kyselylomakkeeseen vastanneista osastonsihteeereistä 14 jätti vastaamatta tähän kysymykseen. Tärkeim- mäksi estäväksi tekijäksi tuloksissa nousi esiin virkistystoiminnan ja yhtei- söllisyyden puute, jonka vähän alle puolet (45,0 %) vastanneista toi esiin. Vastauksissa tuotiin esille myös se, että yhteisöllisyyttä hankaloittaa mm. työpisteiden erillään olo. Osastonsihteerit eivät työskentele yhdessä ja he eivät välttämättä tapaa muita osastonsihteeereitä. He toivat esille myös sen, että he ovat eniten tekemisissä sen moniammatillisen työyhteisön työntekijöiden kanssa, jossa he työskentelevät.

Yhteisöllisyyttä estäviin tekijöihin 40 % vastaajista toi esille avoimen kes- kustelun puuttumisen. Tähän liittyvinä asioina oli mainittu mm., ettei työn- tekijöiden mielipiteitä kuunneltu päätöksenteossa, vapaa keskustelu ja asi- oista tiedottaminen koettiin puutteellisena sekä kokemus siitä, ettei omaan työhön voinut vaikuttaa.

Työtehtävien erilaisuuden ja kuormittavuuden toi esille vastanneista osastonsihteereistä 35,0 %. Vastauksissa nousi esiin työnkuvien ja tehtävien erilaisuus, eri toimintatavat, suuri työmäärä, kiireinen työtahti sekä kuormittavuus. Vastanneista 30,0 % koki, että työpisteet olivat eriarvoisia. Tässä teemassa tuotiin esille myös kokemus mm. epätasa-arvoisesta kohtelusta ja työpisteitä koskevista erilaisista säännöistä.

Kyselyyn vastanneista osastonsihteereistä 10,0 % toi esiin muuttumattomat toimintatavat yhteisöllisyyttä estäviin tekijöihin. Vastauksissa tuli esiin se, että työtä voidaan tehdä eri lailla ja toisissa yksiköissä toimintatavat voivat olla erilaisia. Osastonsihteereistä 10,0 % koki henkilöstöresurssit vähäisinä. Vastauksissa tuli esille sijaisten riittämättömyys tai riittämätön perehdytys, kun työskennellään eri toimipisteissä.

Yhteisöllisyyttä estävissä tekijöissä tuli esiin koulutusten puute. Osastonsihteereistä 10,0 % oli sitä mieltä, ettei yhteisiä koulutustilaisuuksia oikein ole. Muutosvastarintaa piti 10,0 % vastanneista osastonsihteereistä estävänä tekijänä. Tässä teemassa tuotiin esille ennakkoluulot muutokseen. Vastanneista osastonsihteereistä 10,0 % koki esimiesten tietämyksen osastonsihteerien työtehtävistä olevan puutteellinen. (Taulukko 7.)

Taulukko 7. Osastonsihteerien yhteisöllisyyttä (me-henkeä) estäviä tekijöitä (N=20)

Osastonsihteerien vastauksissa esiintyneet teemat yhteisöllisyyttä estävistä tekijöistä	n	%
Virkistystoiminnan ja yhteisöllisyyden puute	9	45,0
Avoimen keskustelun puuttuminen	8	40,0
Työtehtävien erilaisuus ja kuormittavuus	7	35,0
Työpisteiden eriarvoisuus	6	30,0
Muuttumattomat toimintavat työyhteisössä	2	10,0
Koulutusten puute	2	10,0
Muutosvastarinta	2	10,0
Esimiesten tietämättömyys osastonsihteerien työtehtävistä	2	10,0
Henkilöstöresurssien vähyyys	1	5,0
Perehdytyksen riittämättömyys	1	5,0
Työpisteisiin sijoitus työntekijöiden toiveita huomioimatta	1	5,0

8 TULOSTEN TARKASTELU

Opinnäytetyössä selvitettiin osastonsihteerien yhteisöllisyyden kokemista osastonsihteerien toiminnan muutosprosessissa yhteisöllisyyden muodostumisen, yhteistyö-, yksilö- ja vuorovaikutustekijöiden, työntekijöiden välisten suhteiden sekä muutosprosessin osa-alueilla. Opinnäytetyössä saatiin selville somatiikan osastonsihteerien yhteisöllisyyden kokemuksia or-

ganisaatiomuutoksen aikana ja sen jälkeen sekä yhteisöllisyyden toteutumista edistävistä ja estävistä tekijöistä muutosprosessissa osastonsihteerien arvioimina.

8.1 Luotettavuuden pohdinta

Kvantitatiiviseen tutkimukseen liittyvällä validiteetilla eli pätevyydellä tarkoitetaan sitä, että onko tutkimuksessa osattu mitata juuri sitä, mitä oli pitänytkin mitata (Heikkilä 2014, 27.) Mittaamisen luotettavuutta arvioidaan, ovatko mittarin kysymykset oikeasisältöisiä ja väittämät oikein muokattuja. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2009, s. 152–158) Opinnäytetyössä vastaukset opinnäytetyön tarkoitukseen ja tutkimuskysymyksiin saatiin hyvin.

Opinnäytetyössä käytettiin mittaria, joka perustui aikaisempaan tutkittuun tietoon aiheesta ja siihen liittyvään kirjallisuuteen (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2009, s. 152–158). Opinnäytetyön teoriaosassa käytettyjen keskeisten käsitteiden määrittely kyselylomakkeeseen mitattavaan muotoon eli operationalisointi väittämiksi onnistui hyvin.

Kyselylomake laadittiin mahdollisimman tarkaksi ja yksiselitteiseksi. Tällöin niissä ei ollut tulkinnan varaa. Kyselylomakkeen luotettavuutta lisättiin esitestaamalla se kahdella henkilöllä, jolloin ulkopuolinen pystyi arvioimaan kysymysten ja väittämien ymmärrettävyyttä. Tämän jälkeen kyselyyn tehtiin korjauksia luotettavuuden varmistamiseksi. Vastauksia kysymyksiin saatiin hyvin. Vastaamattomia kohtia kyselyn vastauksissa oli vähän.

Opinnäytetyön luotettavuutta lisäsi se, että kyselytutkimus ja sen tarkoitus kerrottiin tutkittaville osastonsihteereille erillisellä lomakkeella eli saatekirjeellä. (Heikkilä, 2014, s. 28) Saatekirjeeseen oli ilmoitettu opinnäytetyön tekijän yhteystiedot, jonka avulla vastaaja olisi saanut tarvittaessa lisätietoa kysymyksiin. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2009, 176–177) Vastausmäärää ja luotettavuutta lisäsi myös opinnäytetyön tekijän henkilökohtainen esitys osastonsihteerien kokouksessa ennen kyselylomakkeiden täyttämistä. Kokouksessa osastonsihteerit esittivät kysymyksiä aiheesta, johon opinnäytetyöntekijä vastasi.

Hyvä vastausprosentti lisää tutkimuksen validiteettia. (Heikkilä, 2014, s. 27) Opinnäytetyön kyselyn vastausprosentti (85 %) oli melko suuri. Kysely jaettiin 40 osastonsihteerille ja heistä 34 vastasi. Suurin osa niistä osastonsihteereistä, jotka ovat olleet muutosprosessissa mukana, ovat vastanneet kyselyyn. Jos otoskoko olisi jäänyt hyvin pieneksi, niin olisi tehty uusinta-kysely. Opinnäytetyössä luotettavan tuloksen saamista lisäsi se, että otoskoko oli tarpeeksi suuri (Heikkilä, 2014a, s. 12).

Analysointivaiheessa opinnäytetyön tekijän huolellisuus lisäsi luotettavuutta. Tulosten syöttäminen ja käsittely oli tehty huolellisesti ja virheettömästi. (Heikkilä, 2014a, s. 12) Luotettavuutta lisättiin sillä, että opinnäytetyön tekijä oli koko tutkimuksen ajan kriittinen ja tarkka tutkimuksessaan (Heikkilä, 2014, s. 28).

8.2 Eettisyyden pohdinta

Tämä opinnäytetyö noudatti Hämeen ammattikorkeakoulun toimintaohjetta, joka perustui Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) antamaan ohjeistukseen. Sen tavoitteena oli tuottaa tietoa työelämään osastonsihteerien yhteisöllisyyden kokemisesta muutosprosessin aikana. Tutkimuksessa toimittiin hyvän tieteellisen käytännön ohjeiden mukaisesti. Opinnäytetyön tiedonhaussa toimittiin eettisesti oikein. (HAMK, 2017, s. 3–4)

Tutkimukseen osallistuminen ja vastaaminen olivat vapaaehtoisia. Tämä tuoti selkeästi esille saatekirjeessä. Kyselylomakkeen kysymykset laadittiin helpoiksi vastata, jolloin vastaaminen ei vienyt liikaa vastaajan aikaa. Työntekijä pystyi parhaiten vastaamaan kyselyyn, kun hän joutui vain hetkeksi irrottautumaan työstään. (Kankkunen ym., 2009, s. 86–93, s. 177–178)

Opinnäytetyön tutkimusprosessi pidettiin koko ajan luottamuksellisena. Vastanneiden yksityisyyttä suojeltiin. (Kankkunen, 2009, s. 176–177). Tutkit-tavien henkilöllisyyttä ei paljastettu tutkimuksen missään vaiheessa. Kyselylomake oli laadittu siten, ettei ketään vastaajaa tunnistettu. Kyselyn vastaukset toimitettiin opinnäytetyön tekijälle suljettuja kirjekuoria käyttäen. Tutkimustietoja ei luovutettu kenellekään ulkopuoliselle henkilölle tutkimusprosessin aikana. (Heikkilä, 2014a, s. 12)

Täytetyt vastauslomakkeet hävitettiin, kun vastaukset olivat siirretty nimettöminä Exceliin ja ne olivat analysoitu. Vastausten siirtäminen Excel-ohjelmaan tehtiin huolellisesti, jotta prosessissa ei tapahtunut virheitä. Tutkimuksen tulokset analysoitiin objektiivisesti ja tulokset esitettiin väärinämättä niitä (Heikkilä, 2014, s. 28).

Opinnäytetyön tutkimustulosten esittämisessä toimittiin eettisesti oikein. Opinnäytetyöntekijä teki työn huolellisesti, rehellisesti ja tarkasti (HAMK, n.d.). Työssä ei käytetty plagiointia ja lähdeviitteiden tekijät esitettiin oikeaoppisesti (HAMK, 2017, s. 3–4).

Opinnäytetyön eettisyyteen liittyi kaikkien osallistuneiden kunnioittaminen. Opinnäytetyö luotiin, niin ettei se loukkaisi ketään. Opinnäytetyön aihe todettiin hyödylliseksi. Opinnäytetyössä saatu tieto yhteisöllisyyden kokemisesta annetaan työyhteisön käyttöön ja hyödynnetään hoitotyössä laadun kehittämiseen. (Kankkunen, 2009, s. 176).

9 POHDINTA

Lähes kaikki kyselyyn vastanneet osastonsihteerit kokivat yhteiset arvot tärkeinä ja ymmärrettävinä. Hieman yli kolmasosa vastaajista kokivat kuitenkin, etteivät arvot näkyneet päivittäisissä toiminnoissa. Vastaajista lähes kaikki kokivat oman työnsä arvokkaaksi. Nikkilän ja Paasivaaran (2010, s. 21–14) mukaan yhteisten arvojen tulee olla ymmärrettäviä, jotta niihin pystytään sitoutumaan. Näistä työyhteisön omista arvoista alkaa yhteisöllisyys muodostua. Kun työntekijä on kiinnostunut työstään ja työyhteisön toiminnasta, niin tällöin yhteisöllisyyden kokemus lisääntyy.

Suurin osa vastanneista osastonsihteeereistä oli yhteistyössä esimiesten kanssa ja he pitivät yhteistyötä esimiesten kanssa tärkeänä. Kyselyyn vastanneista valtaosa koki yhteistyön tärkeänä muiden osastonsihteerien kanssa ja oli yhteistyössä keskenään. Viidesosa oli kuitenkin sitä mieltä, ettei vuorovaikutus ole toimivaa osastonsihteerien välillä. Vastanneista suurempi määrä oli enemmän yhteistyössä esimiehensä kanssa, kuin osastonsihteerien kanssa. Vastanneista pieni määrä koki yhteistyön hieman parempana osastonsihteerien kanssa kuin moniammatillisten tiimien eri työyksiköissä.

Yhteisöllisyyteen pääseminen tarvitsee hyvää ryhmädynamiikkaa. Yhteisöllisyydessä on tärkeää, että esimies auttaa työntekijöitä heidän työtehtävissään ja vastaavasti myös työntekijöiden tulee tukea esimiesten työskentelyä. (Raina, 2012, s. 23) Nikkilän ja Paasivaaran (2010, s. 19–20) mukaan johtamisella on suora yhteys yhteisöllisyyteen, mutta nykyään tarvitaan myös työntekijöiden tiimityöskentelyä, jotta päästään haluttuun lopputulokseen. Aineistosta nousi esille myös se, että valtaosa osastonsihteeereistä uskalsi kertoa mielipiteensä moniammatillisten työyhteisöjen eri toimipisteissä. Tärkeää yhteisöllisyydessä onkin luottamus, vuorovaikutus ja salliva ilmapiiri (Nikkilä & Paasivaara, 2010, s. 16–19).

Enemmistö vastanneista koki omat työtehtävät selkeinä, mutta reilusti yli puolet vastanneista ei kokenut eri osastonsihteerien toiminta- ja työskentelytapoja yhtenäisinä. Hieman alle puolet osastonsihteeereistä ei kokenut sijaistamista eri yksiköissä tarkoituksenmukaisena. Kojo-Silvastin (2014, s. 48) mukaan osastonsihteerien työnkuvia tulee yhtenäistää sekä työnjakoa ja tehtävien tarkoituksenmukaisuutta tulee arvioida, jos halutaan lisätä liikkuvuutta eri yksiköiden välillä. Sijaistuksia voi hankaloittaa työyksiköiden lääketieteelliset erikoisala, erilaiset työtehtävät ja työnjako. Työnkuvien yhtenäistäminen helpottaa työntekoa ja sijaistamisia eri yksiköissä sekä lisää työn mielekkyyttä.

Lähes kaikki osastonsihteerit osallistuivat heille järjestettyihin kokouksiin, mutta hieman alle kolmasosa vastanneista oli eri mieltä kokousten hyödyllisyydestä. Valtaosa osastonsihteeereistä osallistui heille järjestettyihin koulutuksiin, mutta reilusti alle viidesosa piti koulutuksia riittämättöminä.

Koulutukset ovat hyväksi työyhteisölle, sillä ne lisäävät yksilön omaa osaamista sekä työntekijä voi auttaa muita jäseniä oppimaan uusia asioita ja toimintatapoja (Pahkin & Vesanto, 2013, s. 7).

Kaikki kyselyyn vastanneista osastonsihteereistä antoi tukea ja auttoi muita osastonsihteereitä tarvittaessa, mutta pieni osa vastanneista koki, ettei saa tarvittaessa tukea ja apua muilta osastonsihteereiltä. Alle neljäsosa vastanneista osastonsihteereistä koki, ettei saa tukea ohjeiden ja neuvonnan muodossa omalta esimieheltä tai työyksikön osastonhoitajalta. Erään määritelmän mukaan yhteisöllisyyteen kuuluu yhtenä osa-alueena työtoverin hyväksyminen, auttaminen ja tukeminen (Lampinen ym., 2013, s. 72). Yhteisöllisyyden muodostumiseen työntekijöille vaikuttavat tiedon jakaminen ja auttaminen (Nikkilä & Paasivaara, 2010, s. 12–13).

Valtaosa osastonsihteereistä uskalsi kertoa rehellisesti mielipiteensä ja koki, että heitä kohdeltiin asiallisesti moniammatillisten työyhteisöjen eri toimipisteissä. Tärkeää yhteisöllisyydessä on luottamus, vuorovaikutus ja salliva ilmapiiri (Nikkilä & Paasivaara, 2010, s. 16–19). Tärkeää on totuuden kertominen sekä rehellinen ja avoin keskustelu työryhmän kanssa (Lampinen ym., 2013, s. 72).

Suurella osalla osastonsihteereistä oli työtovereita, joille he pystyivät kertomaan henkilökohtaisia asioita, mutta yli neljäsosa vastanneista ei kokenut yhteisöllisyyttä (me-henkeä) hyvänä somatiikan osastonsihteerien keskuudessa. Vastanneet kokivat yhteisöllisyyden hieman parempana moniammatillisessa työyhteisössään kuin osastonsihteerien keskuudessa. Yhteisöllisyyden kokemiseen työyksikössä vaikuttavat vuorovaikutus- ja yhteistyökijät, ihmissuhteet ja ilmapiiri (Lampinen ym., 2013, s. 79). Työntekijöiden väliset positiiviset suhteet vaikuttavat yksilöiden työtyytyväisyyteen ja hyvinvointiin (Arala ym., 2015a, s. 21).

Enemmistöllä osastonsihteerillä oli ennakkoluuloja ennen muutosprosessia, mutta suurin osa osastonsihteereistä kykeni tekemään työnsä sujuvasti muutosprosessin jälkeen lisähaasteista huolimatta. Enemmistö osastonsihteereistä koki, ettei heidän mielipidettään kuultu riittävästi muutosprosessin aikana ja alle puolet koki, ettei muutosprosessi ollut hyvin toteutettua. Erään tutkimuksen mukaan työntekijät, jotka kokivat ennakkoluuloja muutoksesta tai kokivat, että heidän osallistuminen siihen oli vähäistä, lisäsi kokemusta puutteellisesta työkyvystä (Kokkinen, 2013, s. 72–73). Muutostilanteet voivat välillä lisätä työntekijöiden työmäärää, jolloin niistä selviytyminen saattaa tuntua vaikealta (Ala-Laurinaho ym., 2013, s. 52).

Nopeat muutokset, lisääntyneet työn vaatimukset voivat vaikuttaa työntekijöiden kuormittumiseen ja stressin lisääntymiseen (Partanen, 2009, s. 18). Muutoksessa olisi hyvä järjestää yhteisiä tilaisuuksia, jossa voidaan avoimella vuorovaikutuksella käydä läpi muutokseen liittyviä asioita, tunteita ja huolia. Yhdessä voidaan käydä läpi tulevaisuuden haasteita ja kei-

noja niistä selviämiseen. (Pahkin & Vesanto, 2013, s. 7) Tärkeää muutoksessa olisi saada kaikkien mielipiteet esille (Jäppinen, 2012, s. 46–53). Hallitsematon muutos voi työyhteisössä heikentää työn laatua, vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin ja tuloksellisuuteen (Nikkilä & Paasi-vaara, 2010, s. 14).

Avoimissa kysymyksissä suurimmaksi edistäväksi teemaksi yhteisöllisyydelle oli yhteiset tapaamiset ja kokoukset. Eräässä tutkimuksessa yhteisöllisyyttä edistävänä tekijänä oli koettu yhteiset tapaamiset kollegoiden kanssa. Tutkimuksessa tuotiin esille, kuinka viikoittaiset tapaamiset rakensivat tiimiä. (Stafford, Vanc & White, 2010, s. 13) Ylikosken (2016, s. 31) mukaan yhteisiä kokemuksia ja yhdessä tekemistä tarvitaan, jotta tunne yhteisöllisyydestä alkaa muodostua. Kolmannes vastaajista koki myös yhteishengen yhteisöllisyyttä edistäväksi tekijäksi.

Avoimissa kysymyksissä yhteisöllisyyttä estävissä tekijöissä suurimmaksi teemaksi tuli esiin virkistystoiminnan ja yhteisöllisyyden puute. Estävissä tekijöissä esille tuotiin myös avoimen keskustelun puuttuminen. Monissa aiemmissa tutkimuksissa on noussut esille organisaation sisäisen viestinnän tärkeys. Eräässä tutkimuksessa tyytyväisyyttä kommunikointiin työyhteisössä toi yhteiset viikoittaiset tapaamiset, joissa työntekijät ja johto kokoontuivat. Näissä kokoontumisissa tärkeäksi tekijäksi nousi erityisesti kasvotusten keskustelu johdon kanssa, mikä lisää työntekijöiden luottamusta. (Stafford, Vanc & White, 2010, s. 3–4)

Lemisen (2015) mukaan avoimuus ja dialogisuus ovat hyvän yhteisöllisyyden ominaisuuksia. Hyvät vuorovaikutussuhteet, totuuden kertominen, rehellinen ja avoin keskustelut liittyvät hyvään yhteisöllisyyteen (Lampinen ym., 2013, s. 72). Avoimuus ja virkistystoiminta voivat lisätä henkilökunnan hyvinvointia töissä (Partanen, 2009, s. 18). Henkilöstön palautteilla ja ideoilla voidaan hyödyntää työyhteisöjen kehittymistä ja sillä rakentaa työyhteisöä. Tärkeää on tunnistaa hyvät toimintatavat ja tunnistaa, miten niitä voidaan myös muuttaa. Tärkeää työpaikalla on yhteisöllisyyden kokeminen.

Jatkotutkimushaasteena voisi olla mielenkiintoista selvittää edelleen muiden työyhteisössä olevien työntekijöiden yhteisöllisyyden kokemista osastonsihteerien toiminnan muutosprosessissa. Tutkimusmenetelmänä voisi käyttää esimerkiksi haastattelua. Haastattelun perusteena voisi käyttää samaa kyselylomaketta vähän muunneltuna. Jatkossa voisi olla mielenkiintoista tutkia osastonsihteerien yhteisöllisyyden tilannetta myös esimerkiksi vuoden päästä. Mielenkiintoista olisi tietää, onko tilanteeseen tullut muutosta. Tutkimustuloksissa esiin nousseet haasteet voisivat olla myös yksi toiminnan kehittämishaaste työnantajalle.

10 LÄHTEET

Arala, K., Haapa, T., Kangasniemi, M., Suutarla, A. & Tilander, E. (2015). Ammattien välinen kollegiaalisuus. Teoksessa E. Becker, N. Hahtela & I. Ranta (Toim.). *Kollegiaalisuus hoitotyössä*. Fioca Oy: Helsinki, ss. 25–42.

Arala, K., Haapa, T., Kangasniemi, M., Suutarla, A. & Tilander, E. (2015a). Kollegiaalisuuden eettinen perusta. Teoksessa E. Becker, N. Hahtela & I. Ranta (Toim.). *Kollegiaalisuus hoitotyössä*. Fioca Oy: Helsinki, ss. 9–23.

HAMK (2017). Opinnäytetyöopas, Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö. Haettu 13.11.2017 osoitteesta https://hameenamk.sharepoint.com/yhteiset-sisallot/laatukasikirja/koulutus/amk/Opinnytety/HAMK_opinn%C3%A4ytety%C3%B6opas.pdf

HAMK (n.d.). TIETEELLISEN TUTKIMUKSEN EETTISYYS. Haettu 28.5.2018 osoitteesta <http://www.hamk.fi/verkostot/kudos/lahtokohdat/Sivut/tieteellisen-tutkimuksen-eettisyys.aspx>

Heikkilä, T. (2014). *Tilastollinen tutkimus*. 9. uudistettu painos. Porvoo: Edita Publishing Oy.

Heikkilä, T (2014a). KVANTITATIIVINEN TUTKIMUS. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy. Haettu 4.11.2018 osoitteesta <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

HUS-Lohjan sairaanhoitoalueen esite 17.01.2018

HUS (2018). Kelpoisuusehdot 2018. Haettu 12.5.2018 osoitteesta <http://www.hus.fi/tyopaikat/hakuohjeet-ja-kelpoisuusehdot/Documents/Kelpoisuusehdot%20%202018.pdf>

Jahnukainen, J. (2011). *TERVEYDENHUOLLON LÄHIESIMIES TYÖYHTEISÖN VOIMAANTUMISEN EDISTÄJÄNÄ*. Terveyskasvatuksen pro gradu-tutkielma. Liikunta- ja terveystieteiden tiedekunta. Jyväskylän yliopisto. Haettu 11.11.2017 osoitteesta <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/27113/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-2011060610956.pdf?sequence=1>

Jäppinen A.-K. (2012). *Onnistu yhdessä! Työyhteisön kehittämisen 10 avainta*. Juva: Bookwell Oy.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. (2009). *Tutkimus hoitotieteessä*. 1. painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Kojo-Silvast, T. (2014). *OSASTONSIHTEERIEN TYÖ YLIOPISTOLLISESSA SAIRAALASSA, ORGANISAATIOERGONOMIAN NÄKÖKULMA, Tapaustutkimus*. Pro-gradu tutkielma. Lääketieteen laitos. Itä-Suomen yliopisto. Haettu 12.5.2018 osoitteesta http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20141389/urn_nbn_fi_uef-20141389.pdf

Kokkinen, L. (2013). *Työntekijät julkisten sairaaloiden rakennemuutostarpeiden synnyttäjinä ja rakennemuutosten seurausten kokijoina*. Väitöskirja. Acta Electronica Universitatis Tampereensis 1274. Haettu 11.11.2017 osoitteesta <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67936/978-951-44-9016-3.pdf?sequence=1>

Kvist, T., Miettinen, M., Mäntynen, R., Partanen, P., Turunen, H., Vehviläinen-Julkunen, K. (2012). The Job Satisfaction of Finnish Nursing Staff: The Development of a Job Satisfaction Scale and Survey Results. *Nursing Research and Practice*. Haettu 19.10.2018 osoitteesta <https://www.hindawi.com/journals/nrp/2012/210509/>

Lampinen, M-S., Viitanen, E. & Konu, A. (2013). Systemaattinen kirjallisuuskatsaus yhteisöllisyydestä työelämässä. *SOSIAALILÄÄKETIETEELLINEN AIKAKAUSLEHTI* 50, ss. 71–86. http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/100821/systemaattinen_kirjallisuuskatsaus.pdf?sequence=1

Leminen, A. (2015). Olkaa ihmisiksi - työpaikallakin! *Lääkärilehti*, 70(42), ss. 2749–2750. Haettu 9.10.2018 osoitteesta <https://www-laakarilehti-fi.ezproxy.hamk.fi/ajassa/nakokulmat/olkaa-ihmisiksi-tyopaikallakin/>

Leppänen, A., Mattila-Holappa, P. & Pahkin, K. (2013). Mielekäs organisaatio muutos -kyselyn menetelmäkäsikirja. Työterveyslaitos. Haettu 15.10.2018 osoitteesta http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114880/Mielekas_organisaatiomuutos_menetelmat.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lerssi-Uskelin, J., Vanhala A. & Vähätiitto H. (2011). Kohti innostunutta työyhteisöä. Haettu 11.11.2017 osoitteesta http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114843/Kohti_innostunutta_tyoyhteisoa.pdf

Lindroth, G. (2016). Osastonsihteerien työn koordinointi Lohjan sairaanhoitoalueella. Julkaisematon projekti ja loppuraportti 14.12.2016.

Nikkilä, J. & Paasivaara, L. (2010). *Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia*. 1. painos. Helsinki: Nord Print Oy.

Pahkin, K. & Vesanto, P. (2013). Organisaatiomuutos työntekijän näkökulmasta. Työterveyslaitos. Haettu 12.10.2018 osoitteesta <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134886/organisaatiomuutos%20ty%C3%B6ntekij%C3%A4n%20n%C3%A4k%C3%B6kulmasta.pdf?sequence=1>

Partanen, A. (2009). *TYÖKIERTO TAVOITTEELLISEKSI Terveystieteiden lähesimpien näkemyksiä työkierrosta työhyvinvoinnin välineenä*. Pro gradu-tutkielma. Terveystieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto. Haettu 11.10.2018 osoitteesta https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/22639/1/URN_NBN_fi_jyu-200912154525.pdf

Ponteva, K. (2009). Työntekijän samaistuminen organisaatioon ja vieraantuminen työstä organisaatiomuutoksessa. Narratiivinen analyysi kilpailuun valmistuvasta kaupunkiorganisaatiosta. Akateeminen väitöskirja. Acta Electronica Universitatis Tampereensis 860. Tampere: Yliopistopaino oy, Juvenes print. Haettu 15.10.2018 osoitteesta <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66506/978-951-44-7768-3.pdf?sequence=1>

Puustinen, S. (2013). *VETOVOIMAINEN TYÖ, Hoitohenkilöstön arviointeja työtyytyväisyyden ulottuvuuksista erikoissairaanhoidossa*. Pro gradu-tutkielma. Terveystieteiden opettajankoulutus. Itä-Suomen yliopisto. Haettu 11.1.2017 osoitteesta http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130250/urn_nbn_fi_uef-20130250.pdf

Pääkkönen, R., Ravantti, E. & Repo, S. (2015). Johda tuottavasti OPAS TYÖHYVINVOINNIN JA TUOTTAVUUDEN LISÄÄMISEKSI ESIMIESTYÖN KEINOIN. Helsinki: Työterveyslaitos. Haettu 30.10.2018 osoitteesta <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134834/Johda%20tuottavasti%20Opas%20ty%C3%B6hyvinvoinnin%20ja%20tuottavuuden%20lis%C3%A4miseksi%20esimiesty%C3%B6n%20keinoin.pdf?sequence=1>

Raina, L. (2012). Uusi yhteisöllisyys. Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito. Tampere: Juvenes print.

Stafford G., Vanc A. & White, C. (2010). INTERNAL COMMUNICATION, INFORMATION SATISFACTION AND SENSE OF COMMUNITY: THE EFFECT OF PERSONAL INFLUENCE. *Journal of Public Relations Research* 22(1), ss. 65–84. Haettu 17.11.2018 osoitteesta https://instituteforpr.org/wp-content/uploads/White_Vanc_Stafford.pdf

Ylikoski, M. (2016). *"Upeeta duunia jätkät. Kerta kaikkiaan!!!!!"* Yhteisöllisyyden kehittäminen työyhteisössä pikaviestinnän avulla. pro gradu-tutkielma. Teknisen viestinnän maisteriohjelma. Vaasan yliopisto. Haettu 29.10.2018 osoitteesta http://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/6731/osuva_6985.pdf?sequence=1&isAllowed=y

HYVÄ OSASTONSIHTEERI

Opiskelen kolmatta vuotta sairaanhoitajaksi Hämeen ammattikorkeakoulussa (HAMK). Teen opinnäytetyötä aiheesta ”Yhteisöllisyyden kokeminen osastonsihteerien toiminnan muutosprosessissa”.

Lohjan sairaanhoitoalueella osastonsihteerien työnkuvaa ja työn sisältöä on kartoitettu useampaan otteeseen. Kehittämishankkeissa on tarkasteltu mm. osastonsihteereiden resurssien riittävyttä ja tarkoituksenmukaista sijoittumista eri yksiköihin. Syksyllä 2017 osastonsihteerien työjärjestelyihin on tullut muutoksia. Myös esimiesjärjestelyt ovat tällöin muuttuneet.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata, miten osastonsihteerit kokevat yhteisöllisyyden toteutumisen muutosprosessissa. Lisäksi tarkoituksena on selvittää, mitkä tekijät edistävät ja mitkä estävät yhteisöllisyyden toteutumista muutosprosessissa osastonsihteerien arvioimina. Tavoitteena on tuottaa tietoa, mitkä tekijät vaikuttavat yhteisöllisyyden muodostumiseen muutosprosessin aikana osastonsihteereiden näkökulmasta.

Tiedot ovat täysin luottamuksellisia, eikä niissä näy vastaajien nimiä. Täytetyt vastauslomakkeet hävitetään, kun ne ovat analysoitu.

Ohessa oleva kyselylomake palautuskirjekuorineen jaetaan kaikille Lohjan sairaanhoitoalueen somatiikan eri vastuuyksiköiden osastonsihteerille. Kyselylomake palautetaan kirjekuoressa, jossa on valmiina opinnäytetyön tekijän nimi, osoite ja postimerkki. Vastaathan rehellisesti oman mielipiteesi mukaan. Vastaukset ovat tärkeitä tutkimuksen luotettavuuden ja oman työyhteisösi kannalta.

Palautathan täytetyn vastauslomakkeen mahdollisimman nopeasti viimeistään 30.6 mennessä. Jos sinulla on kysyttävää, niin ole rohkeasti yhteydessä.

Kiitos paljon vastaamisesta ja mukavaa kesää!

Lohjalla 12.6.2018

Yhteistyöstä kiittäen

Johanna Silvennoinen

HAMK

johanna.silvennoinen@student.hamk.fi

KYSELYLOMAKE

Ole hyvä ja vastaa ympyröimällä sinua koskeva vaihtoehto tai kirjoita tieto sille varattuun tilaan

Muista vastata kaikkiin kohtiin!

TAUSTATEKIJÄT**1. Ikä**

1. 20-24 vuotta
2. 25-29 vuotta
3. 30-34 vuotta
4. 35-39 vuotta
5. 40-44 vuotta
6. 45-49 vuotta
7. 50-54 vuotta
8. 55-59 vuotta
9. yli 60 vuotta

2. Koulutus**Suorittamisvuosi:**

1. Sihteeritutkinto
2. Vastaanotto-/osastoavustajatutkinto
3. Merkonomi- tai merkanttitutkinto
4. AMK-tradenomin tutkinto
5. Lähi- tai perushoitajan tutkinto
6. Muu koulutus, mikä

3. Työkokemus osastonsihteerinä

1. alle 1 vuotta
2. 1 - 4 vuotta
3. 5 - 9 vuotta
4. 10 - 14 vuotta
5. 15 - 20 vuotta
6. yli 20 vuotta

4. Työskentely nykyisessä työpisteessä

1. alle 1 vuotta
2. 1 - 4 vuotta
3. 5 - 9 vuotta
4. 10 - 14 vuotta
5. 15 - 20 vuotta
6. yli 20 vuotta

Seuraavissa väittämässä Sinua pyydetään arvioimaan eri väittämiä
Rastita jokaisesta väittämästä mielipidettäsi vastaava vaihtoehto

		Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
MUUTOSPROSESSI					
5.	Minulla on ollut riittävästi tietoa osastonsihteerien muutosprosessista				
6.	Minulla on ollut ennakkoluuloja muutoksesta ennen osastonsihteerien muutosprosessia				
7.	Osastonsihteerien muutosprosessi on ollut hyvin toteutettua				
8.	Mielipiteitäni kuultiin riittävästi osastonsihteerien muutosprosessin aikana				
9.	Kykenen tekemään työni sujuvasti muutosprosessin jälkeen mahdollisista lisähaasteista huolimatta				
YHTEISÖLLISYYDEN MUODOSTUMINEN					
10.	Somatiikan osastonsihteerien yhteiset arvot ovat ymmärrettäviä				
11.	Somatiikan osastonsihteerien yhteiset arvot ovat tärkeitä				
12.	Somatiikan osastonsihteerien arvot näkyvät päivittäisissä toiminnoissa				
13.	Ilmapiiri somatiikan osastonsihteerien kesken on toimiva				
14.	Koen kuuluvani somatiikan osastonsihteerien työyhteisöön				
15.	Työni on arvokasta				
16.	Koen työssäjäksämiseni hyvänä				
17.	Olen motivoitunut ja kiinnostunut työstäni				
YHTEISTYÖ-, YKSILÖ- JA VUOROVAIKUTUSTEKIJÄT					
18.	Olen yhteistyössä esimiesteni kanssa				
19.	Koen tärkeänä yhteistyön esimiesteni kanssa				
20.	Olen yhteistyössä muiden somatiikan osastonsihteerien kanssa				
21.	Koen tärkeänä yhteistyön muiden somatiikan osastonsihteerien kanssa				
22.	Koen vuorovaikutuksen toimivaksi somatiikan osastonsihteerien kanssa				
23.	Yhteistyö moniammatillisissa tiimeissä eri työyksiköissä sujuu hyvin				

Seuraavissa väittämissä Sinua pyydetään arvioimaan eri väittämiä
Rastita jokaisesta väittämästä mielipidettäsi vastaava vaihtoehto

		Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
24.	Olen kokenut perehdytyksen riittävänä				
25.	Työnkuvani on selkeä				
26.	Koen eri osastonsihteerien toiminta- ja työskentelytavat yhtenäisiksi				
27.	Olen kokenut eri yksiköiden somatiikan osastonsihteerien sijaistamiset tarkoituksenmukaisina				
28.	Osallistun osastonsihteereille järjestettyihin kokouksiin				
29.	Koen osastonsihteerien yhteiset omat kokoukset hyödyllisinä				
30.	Osallistun osastonsihteereille järjestettyihin koulutuksiin				
31.	Olen kokenut osastonsihteerien koulutukset riittävinä				
TYÖNTEKIJÖIDEN VÄLISET SUHTEET					
32.	Uskallan kertoa mielipiteeni rehellisesti moniammatillisten työyhteisöjen eri toimipisteissä				
33.	Minua kohdellaan asiallisesti moniammatillisten työyhteisöjen eri toimipisteissä				
34.	Koen yhteisöllisyyden toimivana moniammatillisten työyhteisöjen eri toimipisteissä				
35.	Minulla on somatiikan osastonsihteerien keskuudessa työtovereita, joille voin kertoa henkilökohtaisia asioita				
36.	Tunnen kuuluvani somatiikan osastonsihteerien muodostamaan työyhteisöön				
37.	Koen yhteisöllisyyden (me-henki) hyväksi somatiikan osastonsihteerien keskuudessa				
38.	Saan tarvitsemaani tukea / apua tarvittaessa muilta somatiikan osastonsihteereiltä				
39.	Autan tarvittaessa muita osastonsihteereitä, jos he tarvitsevat tukea/apua				
40.	Koen suhteet esimiesteni kanssa luottamuksellisina				
41.	Saan tarvittaessa tukea esimiehiltäni				

Kerro mielestäsi kolme tärkeää osastonsihteerien yhteisöllisyyttä (me-henkeä)
42. EDISTÄVÄÄ tekijää

Kerro mielestäsi kolme tärkeää osastonsihteerien yhteisöllisyyttä (me-henkeä)
43. ESTÄVÄÄ tekijää

Kiitos vastauksistasi!