

Sinikka Heimovirta

Tilannetaju terveydenhuollossa

Kognitiivisen ergonomian kehittäminen työyhteisössä

Kehittämistyö

Syksy 2020

SeAMK Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

YAMK Kliininen asiantuntija

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö

Tutkinto-ohjelma: Kliininen asiantuntijuus, Ylempi AMK

Tekijä: Sinikka Heimovirta

Työn nimi: Tilannetaju terveydenhuollossa, Kognitiivisen ergonomian kehittäminen työyhteisössä

Ohjaaja: Mari Salminen-Tuomaala, TtT, Vastuuyliopettaja

Vuosi: 2020

Sivumäärä: 77

Liitteiden lukumäärä: 3

Kehittämistyön keskeisenä tavoitteena oli kehittää terveydenhuollon ammattihenkilökunnan kognitiivista ergonomiaa ja parantaa työhyvinvointia. Kehittämistyön tarkoituksena oli kuvata terveydenhuollon ammattihenkilökunnan tilannetajua, tilannetietoisuutta ja päätöksentekokykyä.

Kehittämistyö perustui tutkimukselliseen kehittämistoimintaan. Kehittämistyö eteni Foresight Framework-mallin mukaisesti. Kehittämistyön aineiston keruumenetelmänä oli kyselytutkimus. Kehittämistyön muina menetelminä käytettiin pyramidia, tulospuuta, tulevaisuuskolmiota ja SWOT-analyysia. Mielen valmennus -menetelmää terveydenhuollon ammattihenkilökunnalle visioitiin, mutta kehittämistyön aikana ei menetelmää käyttöön otettu. Mielen valmennus -menetelmää hahmoteltiin tulevaisuuskolmioon. Mielen valmennus -menetelmä arvioitiin SWOT-nelikenttäanalyysin kautta.

Kehittämistyön tuloksista saatiin selville vastaajien vahvuuksia ja kehitettäviä osa-alueita. Kehittämisen alueiksi voidaan nostaa dialogisuuden puute, mielipiteiden eroavaisuudet ja energiatasojen laskut. Kehittämistyön tuloksista vahvuuksiksi nousi seuraavia osa-alueita: positiivinen vire, energia, Dark moment:n tunnistaminen ja tiimityö. Kehittämistyö luo hyvät lähtökohdat terveydenhuollon ammattihenkilökunnan kognitiivisen ergonomian kehittämiseen.

Asiasanat: Tilannetaju, tunneäly, tiimiäly, työhyvinvointi, dialogisuus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Summary of thesis

Faculty: School of Health Care and Social Work

Study programme: Clinical Expertise, Master's Degree Programme in Health Care and Social Services

Author: Sinikka Heimovirta

Title: Situational Awareness in Health Care - Development of Cognitive Ergonomics in a Work Community

Supervisor: Mari Salminen-Tuomaala, PhD, Principal Lecturer

Year: 2020

Pages: 77

Number of annexes: 3

The main objective of this development work was to develop the cognitive ergonomics of health care professionals and improve well-being at work. The purpose of the development work was to describe health care professionals' situational awareness, discretion and decision-making skills.

The development work was based on research-based development operations. The development work progressed according to the Foresight Framework model. The collection method of the development work's material was a survey. Other methods used in the development work included a pyramid, decision tree, future triangle and SWOT analysis. The mindset coaching method was envisioned for the health care professionals, but the method was not introduced during the development work. The mindset coaching method was outlined in the future's triangle. The mindset coaching method was assessed by means of the four-element-SWOT analysis.

The results of the development work clarified the respondents' strengths and areas of development. Areas of development that can be raised include the lack of dialogue, differences in opinions, and a decrease in levels of energy. The strengths raised in the results of the development work included the following areas: positive vibe, energy, Dark moment-recognition and teamwork. The development work creates a good foundation for the development of health care professionals' cognitive ergonomics.

Keywords: situational awareness, emotional intelligence, team intelligence, well-being at work, dialogue

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Summary of thesis	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuva- ja kuvioluettelo	6
Käytetyt termit ja lyhenteet	8
1 JOHDANTO	9
2 TYÖHYVINVOINTI.....	10
3 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT	14
3.1 Sisäsyntyiset vaikuttajat	15
3.1.1 Tilannetaju työssä.....	15
3.1.2 Tunneäly työssä.....	22
3.1.3 Resilienssi työssä	25
3.2 Ulkosyntyiset vaikuttajat	26
3.2.1 Kognitiivinen ergonomia työssä	26
3.2.2 Mielen valmennus työssä	26
4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	28
5 EMPIIRINEN TUTKIMUS	29
5.1 Aineiston keruu ja kohderyhmä	29
5.2 Aineiston analyysi.....	30
6 KYSELYN TULOKSET.....	31
6.1 Mielen kuorma	32
6.2 Energiatasojen maksimointi.....	34
6.3 Huomion suuntaaminen.....	36
6.4 Havaintojen heikentymiseen vaikuttavat tekijät	36
6.5 Havaintokyvyn muutos	40
6.6 Tunteiden säätely	41
6.7 Ajattelun selkiyttäminen.....	42
6.8 Intuition herkistäminen.....	44
6.9 Tapojen jalostaminen	45

6.10	Tutkimustulosten yhteenveto	45
7	TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISEN PROSESSI.....	47
7.1	Kehittämisen prosessin teoreettinen viitekehys ja sovelletut kehittämistyökalut.....	47
7.2	Kehittämisen prosessin tulosten kuvaus kehittämismenetelmin	48
7.2.1	Tulosten tarkastelua pyramidein ja tulospuu-menetelmin	50
7.2.2	Tutkimustulosten tarkastelua Tulevaisuuskolmion avulla	52
7.2.3	Tutkimustulosten tarkastelua SWOT-analyysin avulla	56
7.2.4	SWOT tulevaisuuden valmistuksen mallintajana.....	57
8	KEHITTÄMISTYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS.....	59
9	POHDINTA	62
	LÄHTEET.....	65
	LIITTEET.....	70

Kuva- ja kuvioluettelo

Kuva 1. Vastauksien pelkistämistä ja ryhmittelyä.....	37
Kuva 2. Tilannetajun tulospuu.....	51
Kuva 3. Hengitysharjoitus.....	54
Kuva 4. Stressinhallinta.....	55
Kuvio 1. Tiimiälytaidot.....	13
Kuvio 2. EPSHP työhyvinvoinnin osa-alueet.	14
Kuvio 3. Tunneälyn tuomat kyvyt	24
Kuvio 4. SPSS-kaavio vastaajien työkokemuksesta.....	32
Kuvio 5. Kyky vaikuttaa kielteisiin stressiä aiheuttaviin ärsykkeisiin työssä.	33
Kuvio 6. Työkokemuksen merkitys stressin ärsykkeiden vaikuttamiseen työssä....	34
Kuvio 7. Ammattiryhmien ajankäytön suunnittelu aivoystävällisesti.	35
Kuvio 8. Liikunnan säännöllisyyden väheneminen työkokemuksen myötä.....	35
Kuvio 9. Työkokemuksen kasvaessa eriävien mielipiteiden vastaanotto osalla vastaajista oli heikompaa.	36
Kuvio 10. Sisällönanalyysi havaintokyvyn heikkenemiseen vaikuttavista tekijöistä.	38
Kuvio 11. Yläkategoria sisäsyntyiset tekijät.....	39
Kuvio 12. Yläkategoria ulkosyntyiset tekijät.....	40
Kuvio 13. Sairaanhoidajien odotuksen merkitys havaintokyvylle.....	41
Kuvio 14. Työkokemuksen merkitys dialogiseen keskusteluun.....	42
Kuvio 15. Ammattiryhmien ero keinojen kehittämisessä ajattelutaitoihin.....	43

Kuvio 16. Ammattiryhmien erovaihtuuksia muiden ihmisten hyödyntämisessä ajattelun laajentamiseksi työssä.....	44
Kuvio 17. Kehittämistyön prosessi Foresight Framework -mallin mukaan	49
Kuvio 18. Tutkimuksen kulku.....	49
Kuvio 19. Tutkimustuloksista nousseet kehitettävät alueet nostettuna pyramidiin...50	
Kuvio 20. Tutkimustuloksista nousseet vahvuudet nostettuna pyramidiin	51
Kuvio 21. Tulevaisuuden kolmioon muodostuu valmennuksen elementit	53
Kuvio 22. SWOT -analyysi, mielen valmennus	57
Kuvio 23. Valmennuksen arvio.....	58
Kuvio 24. Hyvän tieteellisen käytännön kukka.....	60

Käytetyt termit ja lyhenteet

Dark moment	Stressinhallinnan valmentajakoulutuksen aikana käytetty termi, jolla tarkoitetaan tilanteita, jossa tilannetaju pettää, energiatasot laskevat, ihminen tuntee olonsa epämukavaksi
Kognitiivinen ergonomia	Toiminnan tehokkuus, sujuvuus ja turvallisuus sekä hyvinvointi työssä.
MindCoach	Sertifikaatti on Harri Gustafsbergin yhtiön, Suomen Mentoritiimi Oy:n omistama tuotemerkki
Resilienssi	Paineensietokykyä, tilannetajua, suorituskykyä ja palautumista
Tilannetaju	Tilannetietoisuutta

1 JOHDANTO

Terveydenhuollossa tapahtuvien muutosten ja kasvujen johdosta terveydenhuollon ammattihenkilökunnan työ on muuttunut viime vuosikymmenien aikana. Muutokset tulevat jatkumaan, sillä palvelurakenteet, kehittyvä teknologia ja lääketiede haastavat terveydenhuollon ammattihenkilökuntaa.

Tutkimuksen keskeisenä **tavoitteena** on kehittää terveydenhuollon ammattihenkilökunnan kognitiivista ergonomiaa ja parantaa työhyvinvointia. Tutkimuksen **tarkoituksena** on kuvata terveydenhuollon ammattihenkilökunnan tilannetajua, tilannetietoisuutta ja päätöksentekokykyä. Tutkimustulosten kautta on mahdollista arvioida terveydenhuollon ammattihenkilökunnan resilienssiä, tilannetietoisuutta, päätöksentekokykyä, stressinhallintaa ja palautumista.

Henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtiminen kytkeytyy olennaisesti työn kehittämiseen, innovointiin ja luovuuteen (Kotisaari & Kukkola 2012). Työn tuottavuuden mittaaminen ja parantaminen perinteisellä panosten ja tuotosten suhteella ei enää riitä. Innovoiva työyhteisö voi hyvin, on kiinnostunut työnsä kehittämisestä. Innovoiva työyhteisö tuottaa luovia ratkaisuja ja samalla parantaa työnsä tuottavuutta ja vaikuttavuutta. (Kotisaari & Kukkola 2012.) Yksilön työhyvinvointi ja jaksaminen on tärkeää organisaation hyvinvoinnille, kun voimme vahvistaa yksilöitä, voimme saada kestävämmän organisaation.

Organisaation tärkein resurssi on inhimillinen pääoma. Tätä on mielen sitkeä, vahva ja joustava taito vastata työn haasteisiin. Tähän kuuluu myös taito palautua kuormasta, oppia uutta ja kehittyä. Voidaan todeta, että organisaation tulee olla toimiva. Toimivassa organisaatiossa voidaan vahvistaa inhimillisiä resursseja. Toimivassa organisaatiossa resursseja käytetään oikein. Vaativa työ ja sen tuomat henkiset paineet aiheuttavat kehossa monimuotoisen fysiologisen muutosten sarjan. Monimuotoinen fysiologinen muutosten sarja vaikuttaa tilannetietoisuuteen, päätöksentekokykyyn ja lopulta työsuorituksen tehokkuuteen ja laatuun. (Gustafsberg 2016.)

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi voidaan määritellä kokonaisuutena. Tämän muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia voidaan edistää hyvällä ja motivoivalla johtamisella. Työyhteisön ilmapiirillä ja työntekijöiden ammattitaidon arvostamisella on paljon merkitystä työhyvinvoinnille ja työssä jaksamiselle. Hyvinvoivat työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä heidän elämänhallintaansa tukevaksi. Teperin ym. (2020) mukaan työhyvinvoinnin edistämiseksi on tärkeää tarkastella työtä ottamalla erilaiset inhimilliset tekijät huomioon laaja-alaisesti. Organisaatio voi auttaa työntekijöitä onnistumaan työssään luomalla turvallisen ja sujuvan työn edellytyksiä. Tällöin on tärkeää kartoittaa, missä asioissa onnistutaan ja miksi sekä mitä ja miten opimme. Yhtä tärkeää on tunnistaa onnistumista hidastavia ja estäviä tekijöitä, että organisaation työhyvinvoinnin kehittämisessä päästään eteenpäin. (Teperi ym. 2020.)

Aikaisempien tutkimusten mukaan kuormittavia työolosuhteita on voitu huomioida ja työssä jaksamista edistää työjärjestelyihin ja työtapoihin liittyvillä muutoksilla sekä työntekijä- että organisaatiotasolla. Työhyvinvointia on kehitetty vähentämällä erilaisia häiriötekijöitä, keskeytyksiä sekä tietotulvaa (Rapp ym., 2013, Kalakoski ym. 2020.) Olennaista on myös kehittää työntekijöiden *työkyvyn lukutaitoa*, joka tarkoittaa sitä, että työntekijä tietää ja ymmärtää työnsä ja ammattinsa työkyvyllään asettamat vaatimukset sekä niiden vaikutukset omaan terveystyökyvyytensä ja toimintakykyytensä sekä ottaa nämä vaatimukset huomioon omassa toiminnassaan (Leino ym. 2020).

Tutkimuksissa on löydetty työhyvinvoinnin taustalle yhteisiä tekijöitä: Tasapuolinen kohtelu, henkilökohtainen hyvinvointi (terveys, perhe, verkosto, harrastukset), voimavarat suhteessa vaatimustasoon, kannustus, innostavuus, keskinäinen luottamus sekä työpaikan varmuus. Yksittäinen työntekijä vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin noudattamalla yhteisiä sääntöjä ja hyvää työkäyttäytymistä sekä vuorovaikutustapaa. Hyvät käytöstavat kuten tervehtiminen ja toisten huomioiminen on tärkeää. Kuormittumista aiheuttavat tekijät vaihtelevat työntekijöittäin. Tärkeää

olisi tunnistaa kuormituksen aiheuttaja, jotta siihen voitaisiin vaikuttaa ja puuttua. (Kallankari 2019.)

”Pitkään jatkuneet ongelmat työyhteisössä saattavat olla haitallisia. Tämän vuoksi korjaamistarpeista kertovien mittarien, kuten sairaspoissaolojen rinnalle, tarvitaan uudenlaisia mittareita kertomaan ennakoivia tunnuslukuja, mahdollisista riskeistä.” (Manka & Manka 2016.)

Työhyvinvoinnin kehittäminen edellyttää henkilöstön aktivointia kehittämiseen ja kokeilunhaluista työkuultuuria. Kehittäminen lähtee työpaikan tarpeista, vaikka idea saattaisikin tulla yhteisön ulkopuolelta tai toimintaympäristöstä. Työntekijällä on keskeinen rooli kehittämisessä, heillä saattaa olla ideoita ja ratkaisuehdotuksia. (Kallankari 2019.)

Työhyvinvoinnin kehittämisen muotoja on monia. Tutkimuksellisessa kehittämisessä tavoitteena on ratkaista käytännöstä nousseita ongelmia sekä kuvata ja uudistaa käytäntöjä. Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa käytetään monipuolisesti erilaisia menetelmiä, kehittämisessä kerätään ja arvioidaan systemaattisesti ja kriittisesti tietoa käytännöistä ja teorioista. Taloudellisesti tehokkaampia kehittämisiä on tehty tutkimukseen perustuen. Kehittämistoiminnan ja tutkimuksen suhdetta voidaan hahmotella siten, että tutkimuksella tuotettua tietoa sovelletaan käytäntöön ja kehittämiseen. (Kallankari 2019.)

”Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan vaiheita voidaan kuvata lineaarisesti etenevänä prosessina. Prosessille ominaista on valmisteluvaiheen laajuus ja tarkka dokumentointi. Kehittämistoiminnan vaiheet muodostuvat projektin suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista.” (Kallankari 2019.)

”Kallankari (2019) kuvaa tutkimuksellisen kehittämistyön prosessin rakentumisen kuudesta vaiheesta:

1. Kehittämistyön kohteen tunnistaminen ja tavoitteiden asettaminen
2. Kehittämistyön kohteeseen perehtyminen teoriassa ja käytännössä
3. Kehittämistyön tehtävän määrittäminen ja rajaaminen
4. Tietoperustan laatiminen sekä lähestymistavan ja menetelmien suunnittelu
5. Toteuttaminen ja julkaiseminen eri muodoissa

6. Prosessin ja lopputuloksen arviointi.” (Kallankari 2019.)

Työhyvinvointia voidaan kehittää monin tavoin. Kehittämisen lähtökohtia ovat fyysinen, sosiaalinen ja psyykkinen puoli. On samantekevää, mistä kehittämistyö aloitetaan. Tärkeää on kehittämistyön käynnistäminen. (Vesterinen 2006.)

Kehittämistyössä ei voida sivuuttaa ihmisen ja työn välisen suhteen tarkastelua. Mielekäs työtä voidaankin kuvata ihmiselle elämisen ja olemassaolon mielekkyyden perustana. Työtä voidaan pitää mielekkäänä, kun se on riittävän kiinnostavaa, itsenäistä, haastavaa ja kehittävä. Kehittämistyössä on tärkeää tarkastella työryhmän toimintaa ja työpaikan ihmissuhteita. (Vesterinen 2006.)

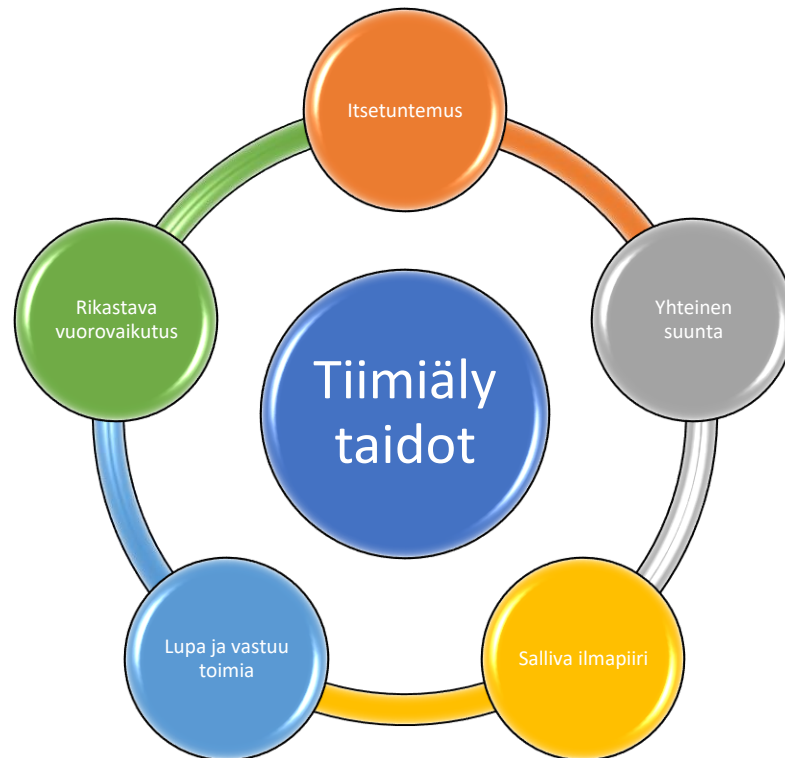
Tiimiäly syntyy yksittäisten tiimin jäsenten ja eri tiimien välisessä yhteistoiminnassa. Tiimiälyllä on kyky toimia tehokkaasti itseään ohjaten kohti tavoitetta. Tiimiälyllä tarkoitetaan ryhmää ihmisiä toimimassa yhdessä. Ryhmä yhdessä tukee jokaisen koko potentiaali yhteisen tavoitteen saavuttamista. Tiimiälyä voidaan kuvata jäsenten älykkääksi toiminnaksi yhdessä. Skaalautuvuus on tiimiälyssä tärkeintä. Älykäs tiimi on enemmän kuin osiensa summa. (Hiila ym. 2019.)

”Tiimiäly koostuu niin sanotuista tiimiälytaidoista. Niiden avulla ja niitä harjoittelemalla ryhmän tiimiäly vahvistuu. Tiimiälytaidot eivät ole synnynnäisiä tai persoonallisuuteen liittyviä, vaan niitä voi jokainen itsenäisesti tai tiimin kesken harjoittaa.” (Hiila ym. 2019.)

Viisi tiimiälyn taitoa (kuvio 1.) ovat itsetuntemus, yhteinen suunta, salliva ilmapiiri, lupa ja vastuu toimia sekä rikastava vuorovaikutus (Hiila ym. 2019).

Itsetuntemuksella tarkoitetaan tiimin taitoa jäsenten kykyjen tunnistamiseen ja niiden tukemista siten, että jokainen voi työssään toteuttaa sitä, missä on hyvä ja mitä kohti haluaa kehittyä ja kasvaa. Yhteisellä suunnalla tarkoitetaan tiimin vahvaa tunnetta jaetusta merkityksestä. Toiminnalla on selkeä yhteinen tavoite. Salliva ilmapiiri tarkoittaa tiimin sisäistä luottamuksen ilmapiiriä. Tiimin jäsenet uskaltavat kokeilla ja epäonnistua. Oppiminen kokemastaan ja konfliktien ratkominen on tuloksellista. Jokaisen mielipide on tärkeä ja arvokas. Lupa ja vastuu toimia tiimiälyn taidolla tarkoittaa tiimin selkeää viestimistä ja jaettuja rooleja sekä samaan aikaan lupaa toimia ja tehdä itsenäisiä päätöksiä. Rikastavalla vuorovaikutuksella tarkoitetaan tiimin sisäisen vuorovaikutuksen olevan avointa, vapaata ja

tarkoituksenmukaista. Tiimille syntyy näin jaettu tietoisuus, jonka mukaan tiimi etenee itseohjautuvasti ja tarkoituksenmukaisesti vaiheesta toiseen kohti yhteistä tavoitetta. Tiimiäly on rakennettavissa mihin tahansa organisaatioon. (Hiila ym. 2019.)



Kuvio 1. Tiimiälytaidot

Tiimiälytaitojen teoreettinen viitekehys perustuu positiivisen psykologian käsitykseen ihmisen muutoskyvystä, vahvuuksien hyödyntämisestä ja kasvun mahdollistavien tiimikäytänteiden voimasta (Hiila ym. 2019.)

Kehittämistyöllä on tarkoitus tuoda uudenlaista mahdollisuutta (kuvio 2.) osa-alueelle terveys ja toimintakyky. Kuvion 1 keltaisessa osa-alueessa kerrotaan, että yksilön omalla vastuulla ovat liikunta, ravitsemus, uni ja elämäntavat, jotka olennaisesti vaikuttavat tilannetajuun. Alueet ovat tärkeitä ja ohjaavat henkilökuntaa työssään. (EPSHP)



Kuvio 2. EPSHP työhyvinvoinnin osa-alueet. (Kuvio:Epshp)

Tilannetaju -kartoituksella voimme tukea henkilökuntaa parempiin ratkaisuihin tällä osa-alueella. Tällä tavoin voimme kehittää kognitiivista ergonomiaa ja kehittää nykypäivän työhyvinvointia tämän päivän haasteita kohtaan.

3 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Henkinen jaksaminen työssä takaa valmiutta hyvinvoinnille työssä. Henkinen jaksaminen on tärkeä osa elämänhallintaa. Sanomalehtiyliopiston artikkelikokoelmassa kerrotaan, kuinka trendikästä on puhua työuupumuksesta. Artikkelikokoelmassa kartoitetaan keinoja, joiden avulla ihmisen olisi mahdollista omilla valinnoillaan hallita työssä jaksamistaan. Tietoisten valintojen tekemiseen päästään paremmalla itsetuntemuksella. (Routamaa 2002.)

Hyvinvointiymmärrys auttaisi ihmisiä tekemään parempia päätöksiä arjessa. Organisaatiot voivat kehittää parempia työympäristöjä. Hyvinvointitarpeiden syvälinen ymmärtäminen tekee mahdolliseksi ihmisen kannustimellisen kehittämisen. Voidaan todeta, että ihmisten ei tarvitse kokea tekevänsä uhrauksia

hyvinvointinsa suhteen. Hyvinvoinnin tehdyt muutokset ovat kestävämpiä elämäntapoja. (Cook 2014.)

Työhyvinvoinnin merkitys organisaatiolle on selkeä. Henkilökunnan voidessa hyvin on tämä nähtävissä tuloksissakin. Jari Hakanen toteaa Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? -julkaisussa, että kymmenen vuoden sisällä menestyvimmat organisaatiot panostavat suoraan sen kysymyksen ratkaisemiseen, miten lisätä henkilöstön positiivisia emootioita työssä. (Hakanen 2009.)

Työhyvinvointia, työturvallisuutta ja työn tuottavuutta heikentävät jatkuva kiire ja stressi. Pitkittyneessä kiireessä voi muodostua kierre, jossa työvirheet lisääntyvät, työmotivaatio laskee ja turhautuminen sekä stressi lisääntyvät. Haitallinen stressi aiheuttaa fyysisiä ja käytöksen oireita, joita ovat mm. uniongelmat, vatsan alueen ongelmat, sydämen rytmihäiriöt, elopainon muutokset, tunteiden muutokset -ärtyisyys ja keskittymiskyvyttömyys. Noudattamalla terveellisiä elämäntapoja ja tekemällä hyvältä tuntuvia asioita huolehditaan psyykkisestä hyvinvoinnista ja ehkäistään työstressiä. Kuormittumista aiheuttavat tekijät vaihtelevat työntekijöittäin. Tärkeää olisi tunnistaa kuormituksen aiheuttaja, jotta siihen voitaisiin vaikuttaa ja puuttua. Olennaisia stressin hallinnassa ovat omat vaikutusmahdollisuudet tilanteeseen. (Kallankari 2019.)

3.1 Sisäsyntyiset vaikuttajat

Sisäsyntyisiksi vaikuttajiksi tässä työssä määritellään ne asiat, mihin voi itse vaikuttaa. Sisäsyntyiset asiat ovat itsestä lähtöisin. Sisäsyntyisillä asioilla voidaan muuttaa asennetta ulkosyntyisiä asioita kohtaan. Sisäsyntyisistä asioista tässä tutkielmassa käsitellään seuraavia: tilannetaju työssä, tunneäly työssä ja resilienssi työssä.

3.1.1 Tilannetaju työssä

”Teemme vuorokaudessa 2500-10 000 päätöstä, mutta kuinka moni niistä on paras mahdollinen siihen tilanteeseen? Kuinka tiedostamme, mistä hyvä tilannetaju tulee? Päätöksenteko on ratkaisuvaihtoehtojen luomista ja valitsemista vaihtoehtojen välillä. Tilannetaju eli tilannetietoisuus ohjaa päätöksentekoamme havaintojen kautta.” (Gustafsberg 2017.)

Parempi tilannetaju mahdollistaa parempia päätöksiä. Tilannetaju tarkoittaa kykyä muodostaa kokonaiskuvaa kuhunkin hetkeen vaikuttavista tekijöistä. Tilannetaju antaa kykyä toimia sen pohjalta parhaalla mahdollisella tavalla. Tilannetaju voidaan jakaa kahdeksaan elementtiin. ”Tilannetajun elementtejä ovat **mielen kuormaan vaikuttaminen, energiatasojen maksimointi, havaintoharjojen heikentäminen, huomion suuntaaminen, tunteiden säätäminen, ajattelun selkeyttäminen, intuition herkistäminen ja tapojen jalostaminen.**” (Gustafsberg 2017.)

Mielen kuorma

Mielen kuormaan vaikuttamisella tarkoitetaan stressinhallintaa. Kuinka stressi vaikuttaa tilannetajuun ja kuinka mielen kuormaa voi vähentää? Stressireaktioihin liittyy vahvasti psykologisia ja fysiologisia näkökulmia, jotka vaikuttavat tilannetajuun. (Gustafsberg 2017.)

Voidaan todeta, että stressihormonit lisääntyvät ja sympaattinen hermosto aktivoituvat, kun henkinen kuormitus työssä kasvaa. Lyhytkestoisella elimistön stressireaktiolla on havaittu olevan tiedonkäsittelyä ja toimintakykyä parantava vaikutus. Tämä näkyy työelämässä työtehon hetkittäisenä lisääntymisenä tehtävien vaativuuden mukaisella tavalla. Positiivisen stressin vaikutuksesta esimerkkinä voidaan pitää sitä, että työtehtävän aikarajan lähestyessä työteho lisääntyy. Stressitason nouseminen kohottaa vireyttä. Stressitason nouseminen tehostaa myös tarkkaavaisuuden kohdentamista. Voidaan todeta myös keskittymiskyvyn parantuvan positiivisen stressin aikana. (Kuikka & Paajanen 2015.)

Kuormitustilanteen jatkuessa tai toistuessa pitkään ihminen väsyä. Kuormitustilanteen jatkuminen voi johtaa aivojen stressitilaan. Voidaan myös havaita kuormitustilan vaikutuksia muun elimistön krooniseen stressitilaan. Tarkkaavaisuutta vaativien uusien tietojen ja taitojen oppiminen vaarantuu stressin kroonistuessa. (Kuikka & Paajanen 2015.)

Vireystila vaihtelee työpäivän aikana. Vuorokauden aikaiset vireystilan vaihtelut perustuvat kehon vuorokausirytmiiin (sirkadiaaninen rytmi). Aamulla elimistö aktivoituu. Vireystila on matalimmillaan yöllä. Vireystilan laskuja saattaa tulla päivän aikana. Vireystilan laskiessa meillä on monesti keskittymisvaikeuksia. Voidaan todeta vireyden laskun vaikuttavan tunnereaktioihin. Ihminen kokee vähemmän

tunnereaktioita virkeänä ollessaan. Vireyden laskiessa saatetaan kokea seuraavia tunnereaktioita: tyytymättömyyttä, kyllästyneisyyttä ja kireyttä. Yöunet ovat tärkeitä normaalin vireystilan saavuttamiseksi seuraavalle päivälle. Yöunien tärkeys korostuu myös fyysisessä jaksamisessa. (Kuikka & Paajanen 2015.)

Maksimoimalla energiatasoja voidaan tehdä parempia päätöksiä. Alhaisilla energiatasoilla ongelmanratkaisu on pääsääntöisesti vaikeampaa. Energiatasoon vaikuttavat asiat ovat ajankäytön hallinta, liikunta, ravinto ja uni. (Gustafsberg 2017, MindCoach -koulutus 2019.)

Energiatasolla on suora vaikutus siihen, miten tietoisuus rakentuu. Voidaan todeta, että alhainen energiataso kaventaa havaintoja, ajattelua, tunteita ja käyttäytymistä. Ymmärtäminen ja ongelmanratkaisu väsyneenä on pääsääntöisesti vaikeampaa. (Gustafsberg 2017.)

Hyvän vireystason takaavat riittävä lepo ja palautumistauot. Elämänhallinnan kannalta on tärkeää arvioida omaa hyvinvointia ja työn roolia. Työ ei saa viedä kaikkea aikaa ja energiaa. Tärkeää on, että energiaa jää myös työn ulkopuolelle. Tutkimukset osoittavat, että kognitiivisen toimintakykyisyyden säilymiseen voidaan vaikuttaa fyysisen ja kognitiivisen aktivoinnin, terveellisen ravitsemuksen sekä sydän- ja verisuonisairauksien riskitekijöiden hoidon avulla. (Kuikka & Paajanen 2015.)

Yöunet ovat tärkeitä fyysiselle jaksamiselle. Yöunen merkitys hyvän vireystilan saavuttamiselle on suuri. Voidaan todeta unen olevan aivojen omien energiavarastojen (glykogeenivarastojen) tärkein lataaja. On havaittu unen laadun ja määrän liittyvän tunnereagointiin. Unen laadun ja määrän on havaittu vaikuttavan päiväaikaisten tapahtumien ja asioiden tallentumiseen pitkäkestoiseen muistiin. (Kuikka & Paajanen 2015.)

Havaintoharjojen heikentäminen, väärin havaintoharjojen tiedostaminen, edellyttää, että tiedostetaan ja ymmärretään, miten havaintoharhat syntyvät ja liittyvät arkeen. Tilannetajua voidaan parantaa oppimalla välttämään turhia havainto- ja ajatusvirheitä. Virheelliset havainnot ja niistä tehdyt päätelmät ohjaavat johtopäätöksiä väärään suuntaan. (Gustafsberg 2017.)

Havaintovirheissä on kyse siitä, miten aivot prosessoivat tietoa. Suurin osa havaitsemisen virheistä on alitajuisia. Voidaan todeta, että toisten virheelliset ajattelut ja päätöksenteot huomataan helpommin. Usein uskotaan olevan itse vähemmän alttiita näille samoille havaintoharhoille ja ilmiöille. Omat havaintoharhat ovat usein sokea piste. Kognitiivinen kyky ei suojele havaintoharhoilta. Havaintoharjojen tunnistaminen on vaikeaa. Virheiden tekeminen on piinallista ja aktivoi aivoalueita, jotka ovat yhteydessä kivun prosessointiin ja negatiivisiin tunteisiin. Aivoja palkitsee oikeassa oleminen. (Gustafsberg 2017.)

Havaintoharjojen esille tuomista pyritään välttämään eikä niitä tunnisteta helposti. Organisaatioissa täytyy tunnistaa ja tunnustaa, että älykkyys, kokemus tai koulutus eivät sinällään yksin auta tunnistamaan havaintovirheitä. Havaintoharjojen tyypejä ovat samankaltaisuusvääristymät, toimintaperusteiset havaintoharhat, assosiaatio- ja arviointivirheet, kokemukselliset virheet, välimatkavinoumat sekä turvallisuus- ja pysyvyysharhat. (Gustafsberg 2017.)

Huomion suuntaaminen on keskittymiskyvyn ja tarkkaavaisuuden, tilanteiden tietoisuuden kohtaamisen ja mielen virittämisen merkitystä tilannetajulle. Fokusoiminen, huomion suuntaaminen ja tapa olla läsnä jokaisessa hetkessä vaikuttaa siihen, millainen tilannetaju on. (Gustafsberg 2017.)

Työelämässä tarkkaavaisuus ja muut tiedonkäsittelytoiminnot ovat lujilla. Tiedonkäsittelyä työelämässä kuormittavat kiire, keskeytykset ja jatkuvat tehtävästä toiseen siirtymiset. Tämä aiheuttaa muistin ja tarkkaavaisuuden virheitä. Työn keskeytykset alentavat työn tehokkuutta ja lisäävät työkuormaa. Työn keskeytykset aiheuttavat tunnereaktioita, kuten mielialan kiristymistä sekä tyytymättömyyttä. Keskeytykset kuormittavat niin, että keskeytetty asia jää keskeneräisyytensä vuoksi pyörimään mieleen. Keskeytyksessä huomio pitäisi saada suunnattua uuteen asiaan. Voidaan vastaavasti todeta, että keskeyttävä asia voi jäädä häiritsemään paluuta kesken jääneen tehtävän jatkamiseen. Voidaan todeta, että jos samaan yhteyteen kasautuu muita tarkkaavaisuutta heikentäviä tekijöitä, tulevat keskeytysten haittapuolek tulevat näkyville helpommin. Tarkkaavaisuutta heikentävänä tekijänä voidaan käyttää esimerkiksi väsymystä. (Kuikka & Paajanen 2015.)

Näkö- ja kuuloaisteja pystyy suuntaamaan nopeasti uuteen kohteeseen. Voidaan todeta, että ajatussisältöjen vaihtuminen täysin uusiin asioihin ei tapahdu samalla nopeudella vaan on hitaampaa. Keskeytys ei saa unohtamaan keskeytettyä tehtävää. Keskeytykset lisäävät virheiden riskiä. Työyhteisössä on hyvä pyrkiä liiallisten ja väärään aikaan sattuvien keskeytysten vähentämiseen. (Kuikka & Paajanen 2015.)

Inhimillisellä tiedonkäsittelyllä tarkoitetaan kognitiivisten toimintojen ongelmia. Voidaan todeta inhimillisen tiedonkäsittelyn olevan tavanomaista työelämässä. Muistin ja keskittymisen vaikeuksia kokee noin viidennes. Työelämässä pyritään mielekkyyteen ja tehokkuuteen. Tarkkaavaisuus on tärkeässä asemassa näihin pyrkinessä. Tarkkaavaisuuden tukemisessa kannattaa vahvistaa tarkkaavaisuuden taustatekijöitä levolla ja palautumisella. Vireystilalla on merkittävä vaikutus tarkkaavaisuudelle ja muullekin ihmisen tiedonkäsittelylle. (Kuikka & Paajanen 2015.)

Tunteiden säätäminen tarkoittaa haittaavien tunnevirheiden tunnistamista, tunteiden säätämistä paineisissa tilanteissa ja niihin vaikuttamista niin, että tilannetaju paranee (Gustafsberg 2017). Tunnetaju on tilannetajun keskeisin elementti. Tunnetaju muodostuu kyvystä tarkkailla ja ohjata omia kokemuksia sekä kyvystä vaikuttaa toisiin. Voimakkaat tunteet ja etukäteen suunnatut vahvat ennako-oletukset saattavat vääristää tilanteen lukemista. Tunnetilojen tiedostamiset määrittelevät, mitä missäkin tilanteessa huomataan, koetaan ja tulkitaan. (Gustafsberg 2017.)

Ajattelun selkeyttäminen auttaa lisäämään ajattelun tietoisuutta ja parantamaan tietoisien ajattelun joustavuutta. Ajattelun taidon avulla näkee tilanteita ja niihin liittyviä ratkaisuvaihtoehtoja monipuolisesti. Tilanteeseen sopimaton tai kapea ajattelu vääristää kuvaa todellisuudesta ja mahdollisuuksista. Kehittämällä ja hyödyntämällä erilaisia ajattelutapoja voidaan myös negatiiviseen ajatteluun vaikuttaa merkittävästi. Ajattelutapojen muutokset vaikuttavat kykyyn nähdä ja ymmärtää tilanteita ja muita ihmisiä eri näkökulmista. (Gustafsberg 2017.) Ajatuksen merkitys korostuu tietotyössä. Tällä tarkoitetaan työssä tarvittavaa ennakkosuunnittelua, ongelmanratkaisua ja päätöksentekokykyä. (Kuikka & Paajanen 2015.)

Intuition herkistämisen avulla ihminen pystyy käsittelemään asioita ja tekemään päätöksiä nopeasti. Intuitio toimii ja auttaa tilannetietoisuuden muodostumista. Intuitio on herkkä ohjausmekanismi. Se voi rakentaa tai tuhota tilannetajua huomaamatta, riippumatta keho-mieli-tilasta. Intuitio perkaa havaintoja, tietoa, kokemuksia ja tunteita. Intuitio lähettää peratut asiat jatkokäsittelyyn älyivoille ikään kuin kysyen, olisiko tämä tieto pohtimisen arvoista, hyödyllistä ja oikeaa. Kyky hyödyntää intuitiota ja parantaa sen avulla tilannetajua riippuu osin siitä, annammeko sille tilaisuuden. Tyrmäämällä ajatukset ja tunteet liian aikaisin lakkaa intuitio lähettämästä ehdotuksia. (Gustafsberg 2017.)

Intuitio perustuu usein hyvin kokonaisvaltaisten, tietynlaisena toistuvien mallien ja hahmojen tunnistamiseen sekunnin murto-osissa ilman, että tietoisesti analysoidaan ja pohditaan asiaa. Intuitio havainnoi ja tunnistaa nämä asiat. Intuitio näkee ikään kuin syvemmälle, asioiden taakse. Tunnistamiset perustuvat pitkälti aiempaan kokemukseen jostain ilmiöstä. Kokemukseen perustuva intuitio toimii luonnollisesti sitä paremmin, mitä enemmän henkilöllä on kokemusta kyseisestä aihepiiristä. Intuitiosta on erityisesti hyötyä poikkeustapausten tunnistamisessa. Kokemukseen perustuva intuitio edellyttää aktiivista havaintojen tekemistä ja kiinnostusta erilaisia asioita ja ilmiöitä kohtaan. Laaja-alainen elämäkokemus ja altistuminen esimerkiksi erilaisille kulttuureille, monipuolinen sivistys, ennakkoluuloton ja avoin asenne sekä erilaisten vaihtoehtojen kokeileminen ruokkivat intuition toimintaa. (Salonen 2017.)

Tapojen jalostaminen; omien rutiinien/tapojen ymmärtäminen ja niiden muokkaaminen luo edellytystä tilannetajulle (Gustafsberg 2017). On tärkeää pilkkoa tilannetaju pienempiin osiin. Se auttaa ilmiön hahmottamista ja näin siihen pystytään vaikuttamaan osien kautta. (Gustafsberg 2017.) Tilannetietoisuudella on yhteys inhimillisiin virheisiin. Tilanteen tietoisesta ymmärryksestä puutteesta sattuu herkästi virheitä. Tilannetietoiseen ymmärtämisessä jää herkästi, jotain huomiotta, kun tulkinta osatekijöiden merkitystä on väärä. (Kuikka & Paajanen 2015.)

MindCoach-valmennus on menetelmä, jolla keskitytään aistien, kehon ja mielen virittämiseen ennen paineita tai vaativaa tilannetta niin, että tilannetietoisuus ja päätöksentekokyky tehostuvat (Gustafsberg 2017). MindCoach-valmennuksen runkona käytetään 8 elementtiä parempaan tilannetajuun sekä MindCoach -

koulutuksen oppeja. Kehittämistyöstä on keskusteltu Harri Gustafsbergin kanssa, joka näkee työn tärkeänä ja hyödyllisenä. (Liite 1.)

Tilannetietoisuuden on osoitettu vähentävän onnettomuuksia muilla aloilla, kuten ilmailussa ja avomeriporauksessa. Tilannetietoisuutta ei ole tutkittu perusteellisesti ensihoidossa. (Hunter ym. 2020.) Kartoittamalla terveydenhoitohenkilökunnan tilannetajua saadaan tutkittu pohja kehittämistyölle kohti parempaa kognitiivista ergonomiaa työhyvinvoinnissa.

Busby ja Witucki kehittivät yhdessä laadullista, perusteltua teoreettista lähestymistapaa tilannetietoisuuteen monitapaturmissa. Otos koostui 15 hätätilanteesta Kaakkois-Yhdysvalloista. Litteroidut osallistujahaastattelut muodostivat suurimman osan tiedoista. Lisätietona toimivat kenttähuomautukset ja kattavat muistiot. Teoria kehittyi ja syntyi useiden koodauksien, teoreettisten näyttöjen ja teoreettisten herkkyyksiä keinoin. Tuotoksena syntyi tilannetietoisuusprosessi monitapaturmatilanteissa. Tilannetietoisuusprosessi etenee monitapaturmahätätilanteissa seuraavanlaisesti. Henkilöt reagoivat hätätilanteissa. He ylläpitävät asiayhteyteen perustuvien tilanteiden hallintaa. Kokemusten ja muiden valmistelevien intervallitoimien taustalla vastaajat käsittelevät erityyppistä tietoa ja hallitsevat resursseja, rooleja, suhteita ja inhimillisiä tunteita. Tavoitteena on tarjota turvallinen ympäristö, jossa potilaan hoitoa tarjotaan. (Busby & Witucki 2011.)

Tilannetietoisuuden mittareiden kehittämiseen tarvitaan vielä tutkimusta. Tilannetietoisuus on hyvä nähdä sellaisena tekijänä, joka lisää hyvää suorituskyykyä. (Endsley 1995.)

Mari Salminen-Tuomaala on tutkinut emotionaalisen älykkyyden ja tilannetietoisuuden kehittämistä simulaatiovalmennuksen avulla. Tutkimuksessa tutkittiin, kuinka simulaatiovalmennus vaikuttaa pienten ja keskisuurten yritysten sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstön emotionaalisen älykkyyden taitoihin ja tilannetietoisuuteen. Tutkimus oli kvalitatiivinen. Tutkimukseen osallistui 36 mielenterveyden ja lastensuojelun ammattilaista viidessä yrityksessä. Simulaatiot perustuivat seurantamenetelmiin, jotka keskittyivät emotionaalisen älykkyyden ja tilannetietoisuuden kehittämiseen. Osallistujat kirjoittivat kertomuksia kehityksestään. Aineisto analysoitiin induktiivisella sisältöanalyysillä. Tutkimuksen

tuloksena voidaan todeta osallistujien löytäneen simulaatiovalmennuksen avulla tehokkaan menetelmän emotionaalisen älykkyyden, tilannetietoisuuden ja tiimityötaitojen oppimiseksi. Tutkimukseen osallistujat pitivät skenaarioita ja jaettuja päätelmiä eräänlaisena työnohjauksellisena menetelmänä. Tutkimuksen avulla voidaan todeta, että simulaatiovalmennus tarjoaa potentiaalia emotionaalisen älykkyyden ja tilannetietoisuuden kehittämiseksi mielenterveyden ja lastensuojelun ammattilaisille. (Salminen-Tuomaala 2020.)

3.1.2 Tunneäly työssä

Älyn ja tunteen yhteisymmärryksestä syntyy tunneäly (Isokorpi & Viitanen 2001).

Tunneälyllä tarkoitetaan kykyä tunnistaa, ilmaista, ymmärtää ja säädellä tunteita. Käsitteen teoriapohjan loivat amerikkalaiset tutkijat Peter Salovey ja John Mayer vuonna 1990 julkaistussa artikkelissa. (Wihuri 2016.)

Goleman toi tunneäly -käsitteen laajempaan tietoisuuteen yleistajuisten teosten kautta. Goleman toteaa, että tunnetaidot ovat vähintään kaksi kertaa älyllisiä kykyjä tärkeämpiä. Sitoutuminen työhön, tehtävissä menestyminen, asiakastyytyväisyys ja työn tuottavuus ovat selkeitä hyötyjä, mitä tunneäly tuo työelämään. Goleman toteaa yhteenvetona, että kaikissa tehtävissä alasta riippumatta tunnetaidot ovat vähintään kaksi kertaa puhtaasti älyllisiä kykyjä tärkeämpiä. (Wihuri 2016.)

Kliininen asiantuntija -koulutuksen luennoilla 2019 Mari Salminen-Tuomaala käsitteli tunneälyä, luentojen pohjalta kehittämistyön tekijä muodosti oheisen kuvion (kuvio 3.) käsittelemään tunneälykkyyden kykyjä.

Taito tunnistaa ja havaita omia tunteita on tunneälyn perusta. Voidakseen onnistua siinä on oltava avoimia omille tunteille, niin miellyttäville kuin epämiellyttävillekin. Tunnistamalla omia tunnetilojamme voimme oppia tiedostamaan niitä myös toisessa. (Wihuri 2016.)

Omien tunteiden osoittaminen on tärkeää. Työelämän kannalta aihe on äärimmäisen tärkeää. Tapa käsitellä ja ohjata tunteita vaikuttaa onnistumiseen ja suorituksen tasoon ratkaisevasti. Tunteet vaikuttavat onnistumiseen. Tunteilla on merkityksensä, ja jokainen tunne kertoo jotakin arvokasta tilanteesta ja itsestämme.

Työssä tunteet ovat läsnä kaikessa. Niiden varaan rakentuu motivaatio ja yhteistyösuhde. Tyytymättömyys ja muut kielteiset mielentilat ovat kalliita niin työntekijälle kuin myös organisaatiolle. Ne näkyvät heikentyneenä sitoutumisena, poissaoloina ja alentuneena työn laatuna. Myönteiset tunteet näkyvät hyvänä yhteistyönä, vahvana sitoutumisena, taitavana päätöksentekona sekä kasvaneena innovatiivisuutena ja uudistumiskyknä. Ne näkyvät myös hyvänä johtamisena ja koko organisaation myönteisenä tunnelmana. (Wihuri 2016.)

Elämässä selviää paremmin, kun tunnistaa ja osaa käsitellä tunteita. Tunteiden tiedostaminen ja kyky eritellä niiden hienosyisiä vivahteita lisäävät kykyä selvittää vastoinkäymisestä ja auttaa hallitsemaan stressiä. Kognitiivinen kyvykkyys paranee näillä taidoilla. Taidot auttavat myös sosiaalisessa kanssakäymisessä. Nimeämällä erilaisia tunteita opitaan tunnistamaan uusia kokemusmaailmoja. (Salonen 2017.)

Itsehillintää tunnesäätelynä on lähestyttävä säätelyn, ei hallinnan näkökulmasta. Se tuo enemmän väljyyttä ja tekee oppimisen armolliseksi. Tunnesäätely on sitä, että ihminen voi vaikuttaa siihen, miten ja kuinka pitkään sekä kuinka voimakkaasti hän milloinkin mitään tuntee. Mieleen nousevia tunteita ei voi valita, mutta niihin voi pyrkiä vaikuttamaan pyrkimällä voimistamaan myönteisiä tuntemuksia ja sietämään sekä rauhoittamaan negatiivisia tuntemuksia. Tunnesäätelytaidot ovat pitkälti opittuja toimintatapoja tai yrityksiä selvittää hallitsemattomilta tuntuvien tunteiden kanssa. Tunteesta on otettava vastuu, lempeästi ymmärtäen, mutta lujasti sovitellen. (Kallio 2016.)

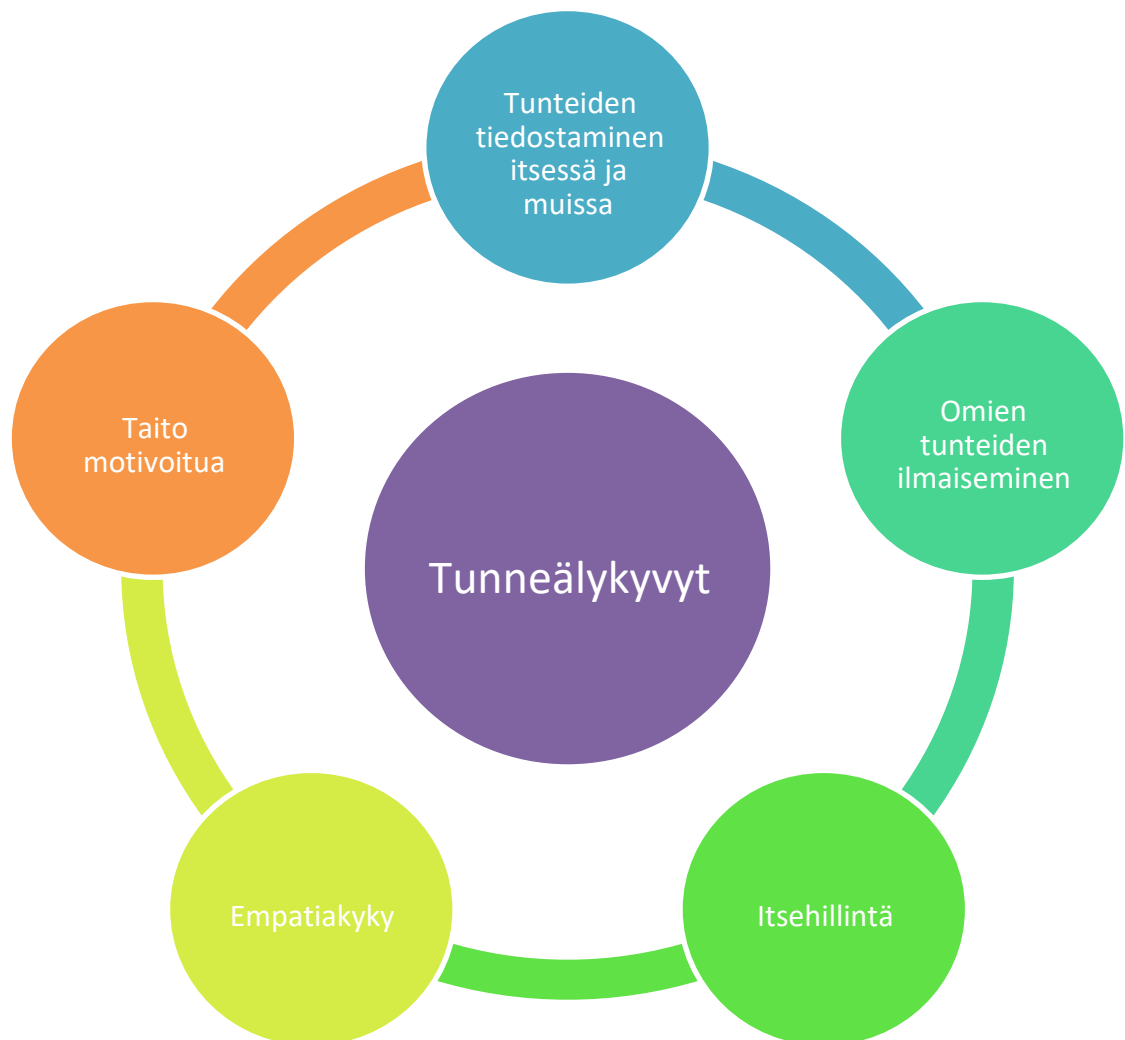
Empatia on kykyä eläytyä toisen asemaan sekä älyllisesti että tunnetasolla. Empatian avulla aistii, mitä muut ajattelevat ja tuntevat, vaikka eivät sitä puekaan sanoiksi. Empatian avulla pystyy huomioimaan tilanteen toisen ihmisen kannalta. Empatian avulla pysyy samalla aaltopituudella muiden kanssa ja yhteydessä muihin. Tutkimusten mukaan kyky tuntea empatiaa korreloi myönteisesti myös tunnollisuuden, hyvän itsetunnon ja subjektiivisen hyvinvoinnin kokemuksiin. (Salonen 2017.)

Taito motivoitua on vahvasti henkilökohtaista, ja se voi käynnistyä sekä sisäisistä että ulkoisista ylläkkeistä tai olla jopa sisäisesti ristiriitaista. Sisäisellä motivaatioilla tarkoitetaan sitä, että jonkin asian tekeminen sinänsä motivoi ihmistä. Ulkoisessa motivaatiossa ihmistä motivoivat ensisijaisesti erilaiset itsen ulkopuolella olevat

asiat, kuten palaute, raha, status ja vaikuttaminen. Työelämän kannalta on tärkeää tunnistaa, mikä itseä motivoi ja miten motivaatiota voi vahvistaa. (Hiila ym. 2019.)

Motivaattoreita työnteolle ovat tärkeinä pidetyt päämäärät. ”Tärkeitä pitkän tähtäimen päämääriä ovat vakaa toimeentulo, ammatissa menestyminen, halu auttaa muita omalla osaamisella, hyvä palkkataso työn vaatimuksiin nähden, asema työyhteisössä ja itsensä toteuttamisen tarve.” (Kuikka & Paajanen 2015.)

On ilmeistä, että työtehtäviä voi toteuttaa monenlaisen motivaation perusteella. Sisäiset motivaatiotekijät ovat voidaan katsoa eduksi työtehtävissä. ”Sisäisiä motivaatiotekijöitä ovat aito kiinnostus työtehtävien sisältöä kohtaan, tyytyväisyyden tunteet tehdystä työstä, innostus ja ilo työtä kohtaan.” (Kuikka & Paajanen 2015.)



Kuvio 3. Tunneälyn tuomat kyvyt

3.1.3 Resilienssi työssä

Paremmalla tilannetajulla voidaan vahvistaa resilienssiä. Suomessa resilienssi on ollut vähemmän tunnettu käsite. Meillä sana sisu on kaikkien tuntema. Uudempia resilienssin vahvistamismalleja kehitetään jatkuvasti. Tämä on hyvä asia, sillä globaalit jatkuvat muutokset vaativat resilienssin vahvistamista. Resilienssin vahvistamisessa keskeisiä ovatkin tunteiden säätely, impulssien hallinta ja tietoisuus sekä niiden kehittäminen. (Poijula 2018.)

Aaron Antonovsky on luonut terveyden viitekehyksen eli salutogeneesin. Keskeistä mallissa ovat terveyden voimavarat ja terveyden edistäminen. Pyritään löytämään tekijät, jotka saavat aikaan terveyttä. Tavoitteena on ymmärrys siitä, mistä yksilön asema terveys-jatkumolla johtuu. Tavoitteena on myös hahmottaa, mikä mahdollistaa siirtymisen täydellisen terveyden suuntaan. Tärkeää on löytää myös voimavarat, olosuhteet ja muut tekijät, jotka auttavat siirtymisessä kohti terveyttä. Voimavarojen löytyminen ja resilienssikyvn vahvistaminen luovat myös mahdollisuuksia hyvään terveyteen ja parempaan elämänlaatuun. (Salminen-Tuomaala 2019.)

Organisaation resilienssi on organisaation kykyä sopeuttaa ja muuttaa toimintaansa jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Organisaatio kykenee ennakoimaan muutoksia ja reagoimaan niihin. Työterveyslaitos on määritellyt resilienssin työn vaatimaksi joustavuudeksi, soveltamiseksi ja ennakoimiseksi. Resilienssi on sujuvaa ja joustavaa toimintaa muuttuvissa tilanteissa. Resilienssi on myös tulevien muutosten ennakointia sekä työyhteisön yhteistä oppimista. (Poijula 2018.)

”Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarjassa 17/2019 todetaan, että sopeutumista edistävät resilienssin piirteet puolestaan ovat yhteisön kekseliäisyys sekä vikkelyys, eli kyky päättäväiseen toimintaan ja nopeaan organisoitumiseen.” (Hyvönen 2019).

Organisaatiot hyötyvät hoitohenkilökunnasta, joka pystyy sopeutumaan muutoksiin, haasteisiin ja palautuu työstään niin, että työn tuottavuus ei kärsi. Muutokset työssä johtavat monimuotoisen fysiologisen muutoksen sarjaan ihmisessä. Näitä muutoksia ovat vaativa työ ja sen tuomat henkiset paineet. Muutokset vaikuttavat ihmisen tilannetietoisuuteen ja päätöksentekokykyyn. Muutokset lopulta vaikuttavat työsuorituksen tehokkuuteen ja laatuun. (Gustafsberg 2016.)

3.2 Ulkosyntyiset vaikuttajat

Ulkosyntyiset vaikuttajat ovat tässä kehittämistyössä niitä asioita, jotka tulevat ulkopuolelta vaikuttamaan terveydenhuollon ammattilaisiin. Ulkosyntyisiin vaikuttajia tässä työssä ovat kognitiivinen ergonomia ja mielen valmennus työssä.

3.2.1 Kognitiivinen ergonomia työssä

Muistiliitto määrittelee kognitiivisen ergonomian olevan työn, työvälineiden, työympäristöjen ja työtapojen yhteensovittamista. Kognitiivista ergonomiaa on myös vuorovaikutus ihmisen tiedonkäsittelykykyjen ja rajoitusten kanssa. Teknologian kehittyessä ja työvälineitä uusittaessa ei aina kognitiivisen toimintakyvyn rajallisuutta ja yksilöllisyyttä huomioida. (Muistiliitto.)

Elämme voimakasta murrosta suomalaisessa yhteiskunnassa. Teknologinen kehitys on väistämätön, se mullistaa työelämää. Muuttuvassa maailmassa on organisaatioiden keskittyttävä yhä enemmän mahdollistamiseen, motivointiin ja vastuuttamiseen. (Hiila ym. 2019.)

Aiemmissä tutkimuksissa voidaan osoittaa, että työn kognitiivisilla kuormitustekijöillä on yhteyksiä työssä suoriutumiseen, työturvallisuuteen sekä työn terveysvaikutuksiin. Kognitiivisia kuormitustekijöitä ovat häiriöt, keskeytyksillä ja tietotulvalla. Työolosuhteisiin liittyvää aivotyön kuormitusta on tärkeää vähentää. SujuKe-interventiotutkimuksessa kehitettiin työpaikkojen lukuisia kognitiivista ergonomiaa parantavia käytäntöjä. Tutkimuksen tuloksilla voidaan osoittaa, että pienillä työ arjen muutoksilla on vaikutusta. Muutoksilla voidaan vähentää työympäristön kognitiivisia kuormitustekijöitä. Muutosten avulla voidaan vähentää myös kognitiivisia virheitä. Voidaan todeta muutoksien parantavan työn tuloksellisuutta. Kognitiivista ergonomiaa tulee kehittää systemaattisesti ja jatkuvana prosessina. (Kalakoski ym. 2020.)

3.2.2 Mielen valmennus työssä

Tietoisien läsnäolon myönteisistä vaikutuksista työhön on jo paljon kokemuksia. Tutkimusten mukaan tietoisien läsnäolon taitojen harjoittaminen lisää tunnetaitojamme. Voidaan todeta tietoisien läsnäolon lisäävän tietoisuutta tunteista.

Tietoisien läsnäolon tiedetään auttavan kykyä säädellä tunnereaktioita sekä käsitellä niitä ymmärtävällä ja oppivalla tavalla. Tämän kyvyn avulla voidaan yhä helpommin tunnistaa ja ymmärtää tunteita myös toisissa. Voidaan todeta mindfulness-taitojen lisäävän tunteiden käsittelyn joustavuutta. Nämä taidot näkyvät nopeana palautumisena kielteisistä tunnetiloista. (Wihuri 2016.)

Luonteen vahvuudet ja mindfulness ovat nousseet vuosien aikana tutkimuskohteiksi. Ihmisen kukoistusta ovat terve itsetunto, hyvä tunteiden säätely sekä masennuksen ja ahdistuneisuuden väheneminen. Ne kaikki liittyvät tiedostavan läsnäolon harjoittamiseen. Tiedostavaa läsnäoloa on menestyksellisesti sovellettu myös kognitiivisessa psykologiassa. Sen on havaittu parantavan toiminnanohjaustoimintoja ja tarkkaavaisuutta. Kognitiivista kapasiteettia ja hyvinvointia voidaan parantaa tiedostavalla läsnäololla. (Lehto 2015.)

Stressinsietokykyä voidaan kehittää aivoissa tapahtuvien muutosten, neuroplastisuuden, ansiosta. Muutosta tapahtuu, kun aivot reagoivat kokemuksiin. Ihmisen muuttaessa asennetta stressiin ja suhtautuessa kohtaamiinsa stressaaviin tilanteisiin oppimismahdollisuuksina, aivoalueet, jotka säätelevät ja hallitsevat stressiä, muuttuvat myös. Positiiviset tunnekokemukset parantavat stressinsäätelykykyä. Voidaan todeta positiivisten tuntemusten parantavan miellyttävien tunteiden todennäköisyyttä tulevaisuudessa. Myönteiset tunteet lisäävät vaihtoehtoja joustaviin toimintatapoihin. Myönteiset tunteet kohentavat tarkkaavaisuutta, parantavat sosiaalisia suhteita sekä lisäävät voimavaroja. (Poijula 2018.)

Voidaan todeta, että mindfulness-ohjelmaan osallistuneet käyttävät enemmän myönteisiä ja vähemmän kielteisiä keinoja stressin käsittelyssä. Tutkimuksissa on dokumentoitu positiivisia vaikutuksia hyvinvointiin työssä laajemminkin. Uupumisriskin on voitu todeta vähentyneen ja empatiakyvyn lisääntyneen. Tietoisien läsnäolon harjoittamisen voidaan myös todeta vaikuttavan työntekijän suorituskykyyn. On myös havaittu sen lisäävän tyytyväisyyttä työhön sekä vähentävän aikomuksia siirtyä toiseen organisaatioon. Tietoisien läsnäolon on todettu myös edistävän työhön sitoutumista. Tietoinen läsnäolo on lisännyt positiivisia tunteita sekä psyykkistä toimintakykyä työssä. On todettu, että pienikin

läsnäolo tekee taitavammaksi siinä, mitä ihminen tekee. Keskittynyt ja vakaa mieli takaa onnistumisia. (Wihuri 2016.)

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksen keskeisenä **tavoitteena** on kehittää terveydenhuollon ammattihenkilökunnan kognitiivista ergonomiaa ja parantaa työhyvinvointia. Tutkimuksen **tarkoituksena** on kuvata terveydenhuollon ammattihenkilökunnan tilannetajua, tilannetietoisuutta ja päätöksentekokykyä. Tutkimustulosten kautta on mahdollista arvioida terveydenhuollon ammattihenkilökunnan resilienssiä, tilannetietoisuutta, päätöksentekokykyä, stressinhallintaa ja palautumista.

Tarkoituksena on löytää tulevaisuuden mahdollisuus edistää työhyvinvointia EPSHP:n asettamille työhyvinvoinnin osa-alueille (kuvio 2.) paremman tilannetietoisuuden avulla.

”Tilannetaju, päätä paremmin” -kirjasta saatiin teoreettinen viitekehys tutkimustyön rungolle kahdeksan tilannetajuelementin avulla: ”mielen kuormaan vaikuttaminen, energiatasojen maksimointi, havaintoharjojen heikentäminen, huomion suuntaaminen, tunteiden säätäminen, ajattelun selkeyttäminen, intuition herkistäminen ja tapojen jalostaminen.” (Gustafsberg 2017.)

Tutkimus kehittää terveydenhuollon ammattihenkilökunnan tilannetajua sekä työhyvinvointia tämän päivän haasteita kohtaan. Tutkimuksen tuomat tulokset edesauttavat tilannetajun kehittämistä terveydenhuollon ammattihenkilökunnalle. Tilannetajun kehittymisen myötä saadaan vahvempia ja tasapainoisempia työntekijöitä.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Millainen on terveydenhuollon ammattihenkilökunnan tilannetaju ?
2. Miten terveydenhuollon ammattihenkilökunta hallitsee stressaavat tilanteet?
3. Miten terveydenhuollon ammattihenkilökunta palautuu työstään?
4. Miten mielen valmennus tukee hoitohenkilökunnan työtä?

Näiden tutkimuskysymysten ohjaaman Webropol-kyselyn avulla saatujen tulosten pohjalta toteutettiin erilaisin osallistavin kehittämismenetelmin henkilökunnan tilannetietoisuutta ja työhyvinvointia edistäviä kehittämistoimenpiteitä.

5 EMPIIRINEN TUTKIMUS

Kehittämistyön tutkimusosiossa hyödynnettiin sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusta. Kvantitatiivinen tutkimus kohdentuu tilastollisten muuttujien mittaamiseen. Se mahdollistaa tilastollisten menetelmien soveltamisen ja muuttujien välisten yhteyksien tarkastelun. Kvalitatiivista tutkimusta hyödynnettiin tutkimuksessa avoimien kysymysten osalta, koska niiden avulla haluttiin saada esiin uutta näkökulmaa tutkittavaan aiheeseen. Kvalitatiivisen tutkimusosion avulla oli myös mahdollista lisätä ymmärtämystä tutkittavasta ilmiöstä. (Metsämuuronen 2006, Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009.)

5.1 Aineiston keruu ja kohderyhmä

Tämän tutkimus- ja kehittämistyön aineistonkeruu aloitettiin seuraavista tietokannoista kirjallisuuden tutkimisella syksyllä 2018. Tietoa haettiin tietokannoista: Theseus, Google, Arto, TamPub, Medic. Hakusanoina käytettiin: työhyvinvointi, resilienssi, tilannetaju, työimu, työuupumus, hyvinvointi, Wellbeing at work, resilience, work exhaustion ja well-being.

Suurena vaikuttajana ja lähtökohtana toimi *Harri Gustafsbergin väitöskirja; Do people get shot because some cops panic?* Tutkimuksessa tutkittiin poliisien resilienssiä, tilannetietoisuutta ja päätöksentekokykyä. Tutkimuksen tulokset olivat olleet selkeästi poliisityötä kehittäviä ja poliisien yksilöllistä resilienssiä parantavia. Tutkimus antaa hyvää esimerkkiä terveydenhuollon ammattihenkilökunnan voimavarojen, resilienssin, tilannetietoisuuden ja päätöksenteon kehittämiseksi.

Tutkimus- ja kehittämistyön ensimmäisenä empiirisenä vaiheena oli kvantitatiivinen kyselytutkimus. Tutkimuksen kyselyn runko muodostui osaltaan Harri Gustafsbergin kirjan *Tilannetaju, päätä paremmin* (s. 265-273) teemoista. Kyselylomake koostui taustakysymyksistä (n=6), likertyyppisistä kysymyksistä (n=47) ja avoimista

kysymyksistä (n=1). Yhteensä kyselylomake sisälsi (n=54) kysymystä. Kyselytutkimus toteutettiin Webropol-kyselynä jakamalla linkki sähköpostitse henkilökunnalle saatekirjeineen. Sähköinen kyselylomake jaettiin terveydenhuollon ammattihenkilökunnalle, joita olivat tässä kehittämistyössä lääkärit, erikoistuvat lääkärit, sairaanhoitajat ja lähihoitajat. Kyselylomake jaettiin noin 200:lle henkilölle. Kyselyn liitteenä oli saatekirje, missä kerrottiin tutkimus- ja kehittämistyön tausta ja tavoite. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Kyselyyn vastanneet pysyivät anonyymeinä. Kyselylomakkeen jakoivat osastonhoitajat ja kehittämistyön tekijä.

5.2 Aineiston analyysi

Tilastollinen analyysi

Webropol-kyselyn tuottama aineisto analysoitiin tilastotieteelliseen analyysiin suunniteltua IBM SPSS (Statistical Package for Sosial Science) Statistics 25 -ohjelmistoa hyödyntäen sekä Webropolin raporttia hyödyntäen. Kvantitatiivisten kysymysten avulla haluttiin selvittää muuttujien välisiä yhteyksiä. Tutkimuksessa käytettiin riippumattomia eli selittäviä muuttujia, joita olivat taustamuuttujat (ikä, sukupuoli, ammatti, rooli, työkokemus). (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009.)

Aineisto muutettiin Webropolista IBM-SPSS-muotoon. Taustamuuttujat kirjoitettiin aluksi analyysissa auki. Tämän jälkeen jokainen kysymys analysoitiin jokaisen taustamuuttujan kautta järjestyksessä ammatti, työsuhde, toimitko varahenkilönä, sukupuoli ja työkokemus. Analyysi tehtiin systemaattisesti noudattaen samaa järjestystä. Järjestelmällisen analyysin avulla saatiin jokaisesta kysymyksestä tasapuolinen tarkastelu. Analyysin tuloksena tuli 502 sivua tuotosta. Tätä tulkittiin parin viikon ajan useita tunteja. Tilastollisen analyysin tuloksia kuvattiin prosenttien ja frekvenssien avulla.

Induktiivinen sisällönanalyysi

Sisällönanalyysillä voidaan analysoida aineistoa systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalyysissa tutkittava ilmiö järjestetään, kuvaillaan ja kvantifioidaan. Sisällönanalyysillä tutkittava ilmiö esitetään rakennetuissa malleissa, jotka pyritään tiivistämään tutkittavaksi ilmiöksi. Näiden mallien avulla tutkittava ilmiö voidaan

käsitteellistä. Analyysi voidaan tehdä joko lähtien aineistosta induktiivisesti tai deduktiivisesti. (Kyngäs & Vanhanen 1999.)

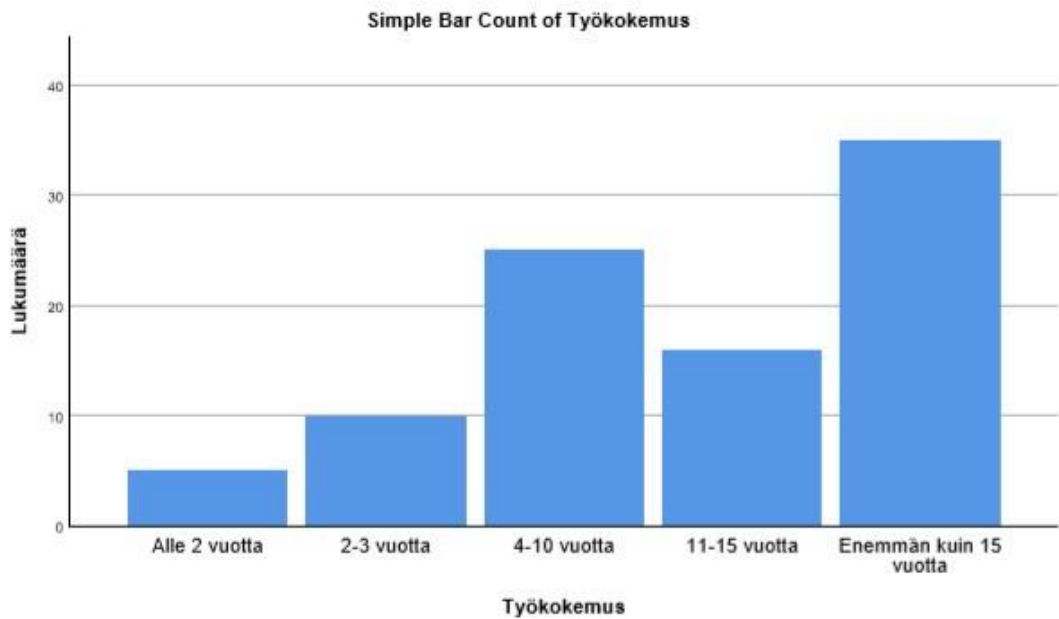
Tässä tutkimuksessa sovellettiin induktiivista sisällön analyysiä. Aineistosta lähtevä analyysiprosessi kuvattiin aineiston pelkistämisenä, ryhmittelynä ja abstrahointina. Pelkistämällä tarkoitetaan sitä, että aineistosta koodataan ilmaisuja, jotka liittyvät tutkimustehtävään. Ryhmittelyssä yhdistettiin aineiston pelkistettyjen ilmaisujen ne asiat, jotka näyttävät kuuluvan yhteen. Abstrahoinnissa muodostettiin yleiskäsiteiden avulla kuvaus tutkimuskohteesta. (Kyngäs & Vanhanen 1999.)

Kategorioiden muodostamisen ensimmäinen vaihe oli aineiston pelkistäminen. Aineiston ilmaisuja pelkistettiin. Seuraavassa vaiheessa aineiston pelkistetyt ilmaisut ryhmiteltiin. Ryhmittelyssä pelkistettyjen ilmaisujen erilaisuuksia ja yhtäläisyyksiä etsittiin. Samaa tarkoittavat asiat yhdistettiin samaan kategoriaan ja kategorialle annettiin sen sisältöä kuvaava nimi. Kategorioita muodostaessa tutkija päätti, mitkä asiat voitiin yhdistää. Tähän vaiheeseen liittyi jo aineiston abstrahointia eli käsitteellistämistä. Analyysissä yhdistettiin saman sisältöiset alakategoriat muodostaen niistä yläkategorioita. Yläkategoria nimettiin niin, että se kuvaa parhaiten sen sisältämiä alakategorioita. Abstrahointia jatkettiin niin kauan kuin se oli sisällön kannalta mielekästä ja mahdollista. (Kyngäs & Vanhanen 1999.)

6 KYSELYN TULOKSET

Kyselyyn vastasi 92 henkilöä. Vastaajista yksi oli keskeyttänyt vastaamisen. Vastanneista lääkäreitä oli 8% (n=7), sairaanhoitajia 86% (n=79), perushoitajia/lähihoitajia 4% (n=4), sihteereitä 0% (n=0) ja laitoshuoltajia 2% (n=2). Vastanneista vakituisessa työsuhteessa oli 86% (n= 79) ja sijaisena 14% (n=13). Vastaajista varahenkilöstössä toimi 14% (n=13). Vastaajista 12 % (n=11) oli miehiä, 87% (n=80) naisia ja 1% (n=1) ei kommentoinut sukupuolta. Työkokemus (Kuvio 4.) jakautui seuraavasti: alle 2 vuotta 5% (n=5), 2-3 vuotta 12% (n=11), 4-10 vuotta 27% (n=25), 11-15 vuotta 17% (n=16) sekä enemmän kuin 15 vuotta 38% (n=35). Vastaajista yli puolella oli työkokemusta yli 10 vuotta.

GGraph

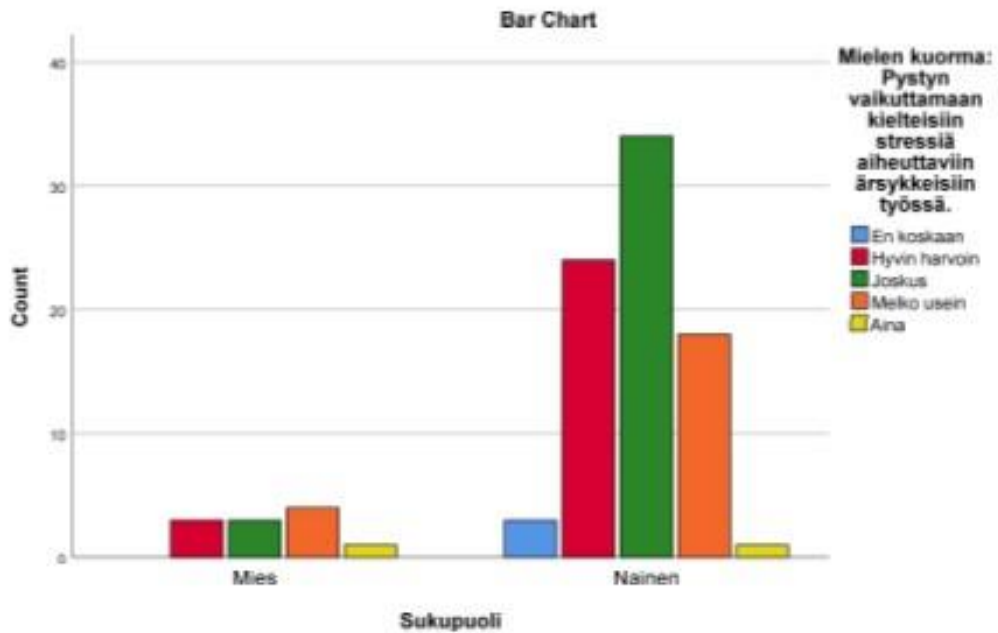


Kuvio 4. SPSS-kaavio vastaajien työkokemuksesta.

Ikää koskevaan kysymykseen vastasi 88 henkilöä, neljä jätti vastaamatta ikään. Kyselyn vastaajien ikähaarukka oli iso, 24-62 vuotta. Vastaajien iän keskiarvo oli 40 vuotta.

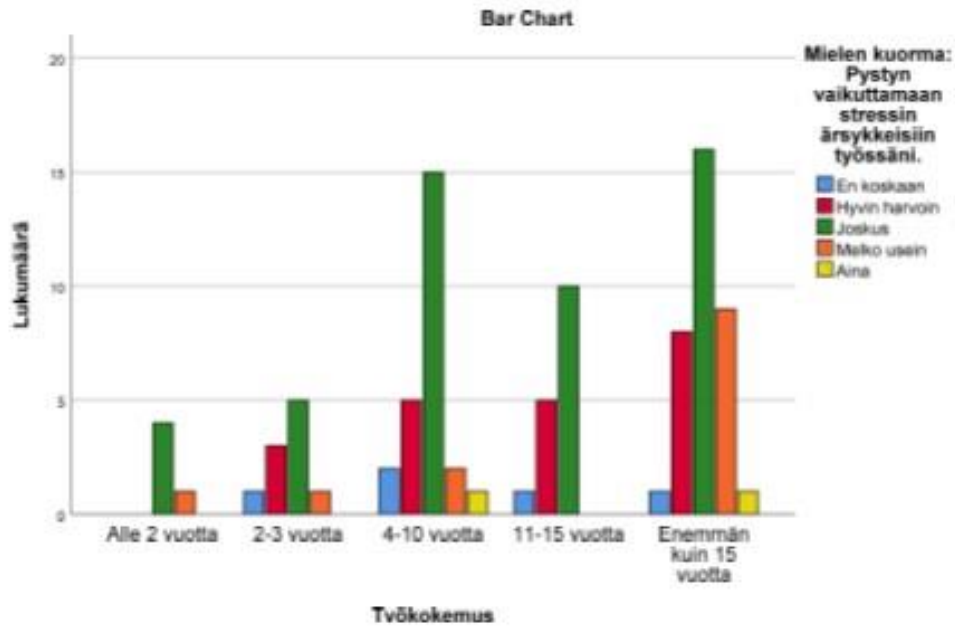
6.1 Mielen kuorma

Vastaajat tunnistivat, milloin he olivat positiivisessa vireystilassa. Melko usein vastaajat tunnistivat akuutit stressin aiheuttajat työssään, mutta kokivat, etteivät pystyneet vaikuttamaan kielteisiin stressiä aiheuttaviin ärsykkeisiin työssä, vain 26% (n=24) koki vaikuttavansa niihin melko usein tai aina (Kuvio 5.).



Kuvio 5. Kyky vaikuttaa kielteisiin stressiä aiheuttaviin ärsykkeisiin työssä.

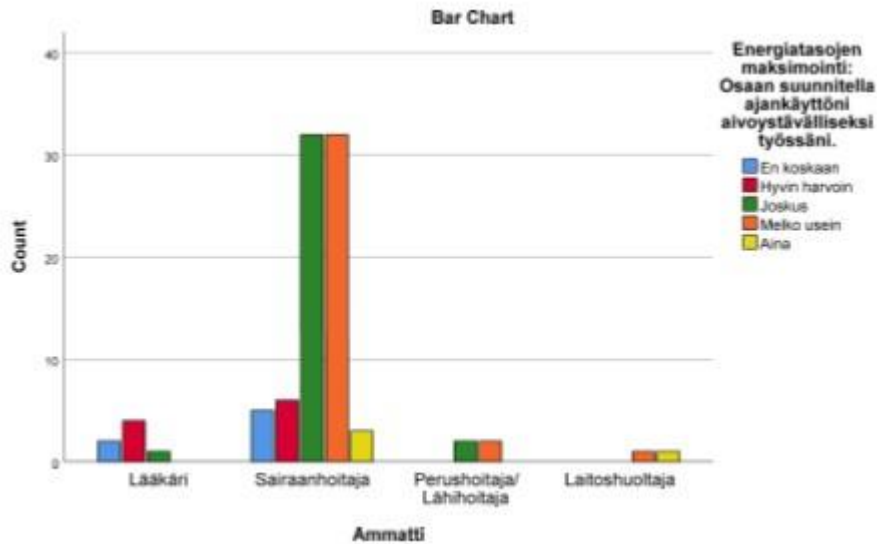
Vastaajista 52% (n=47) koki voivansa vaikuttaa akuutin stressin oireisiin työssä vain joskus. Vastaajista 8% (n=7) koki, ettei voinut koskaan vaikuttaa akuutin stressin oireisiin työssä. Sukupuolten välillä ei ollut havaittavaa eroa. Vastaajista 74% (n=67) tunnisti stressin aiheuttajat työssä melko usein. Vastaajista 16% (n=15) tunnisti aina stressin aiheuttajat työssä. Työkokemuksen kasvaessa vaikuttaminen stressin ärsykkeisiin työssä muuttui. Alle 2 vuotta työkokemusta omaavat pystyivät vaikuttamaan stressin ärsykkeisiin melko usein tai aina (Kuvio 6).



Kuvio 6. Työkokemuksen merkitys stressin ärsykkeiden vaikuttamiseen työssä.

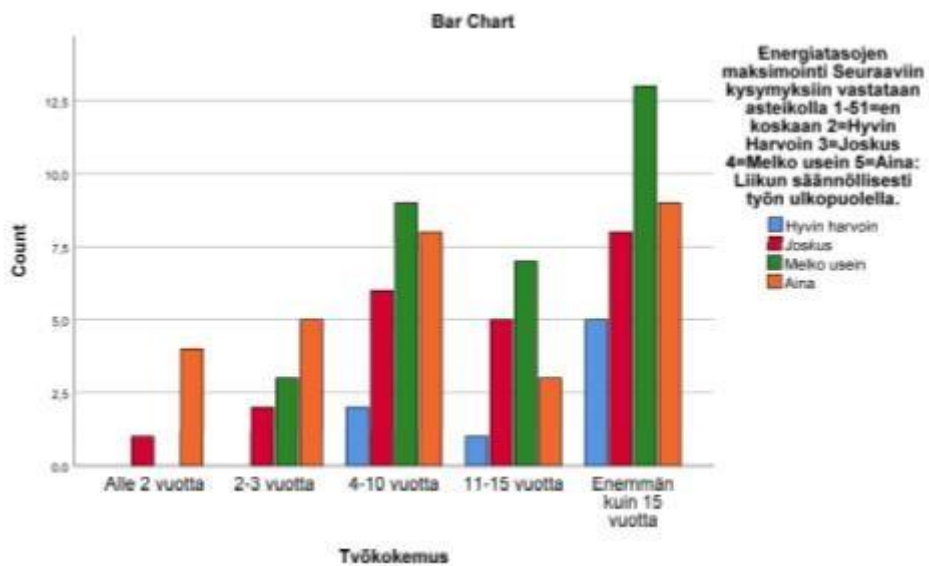
6.2 Energiatasojen maksimointi

Peräti 74% (n=67) koki ymmärtävänsä melko usein, miten voi virittää mielen mahdollisimman hyvään suoritukseen. Vastaajista 14% (n=13) koki ymmärtävänsä aina, miten voi virittää mielen mahdollisimman hyvään suoritukseen. Vastaajien ammattiryhmien välillä havaittiin jakaumaa ajankäytön suunnittelussa aivoystävälliseksi työn teossa. Lääkärit ja sairaanhoitajat kokivat ajankäytön suunnittelussa haastetta (kuvio 7.).



Kuvio 7. Ammattiryhmien ajankäytön suunnittelu aivoystävällisesti.

Vastaajat kokivat liikkuvansa säännöllisesti työn ulkopuolella, työkokemuksen kasvaessa liikunta osalla vastaajista väheni (kuvio 8.)

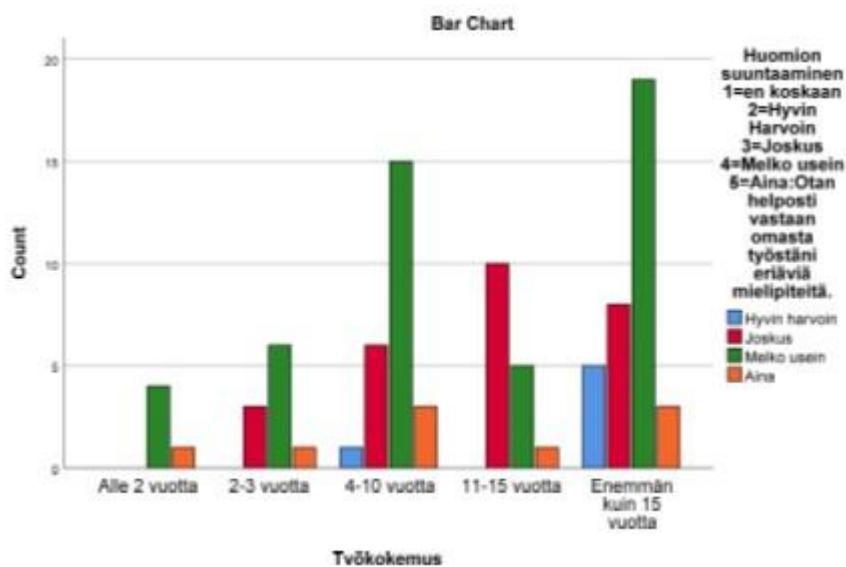


Kuvio 8. Liikunnan säännöllisyyden väheneminen työkokemuksen myötä.

Yli puolet vastaajista koki nukkuvansa riittävästi melko usein 56% (n=51). Vastaajista vain 5% (n=5) koki nukkuvansa aina riittävästi. Vastaajista 57% (n=52) koki syövänsä terveellisesti ja säännöllisesti melko usein. Vastaajista 14% (n=13) koki syövänsä aina terveellisesti ja säännöllisesti.

6.3 Huomion suuntaaminen

Vastaajista 50% (n=46) koki melko usein pystyvänsä virittämään mielensä mahdollisimman hyvään suoritukseen. Vastaajista 36% (n=33) koki joskus pystyvänsä virittämään mielensä hyvään suoritukseen. Vastaajista 83% (n=76) koki melko usein tai aina keskittyvänsä siihen, mitä kullakin hetkellä tekee työssään. Suurin osa vastaajista, 91% (n=83) koki ymmärtävänsä häiriöiden vaikutukset keskittymiskykyyn työssään melko usein tai aina. Vastaajista eriäviä mielipiteitä vastaan otti melko usein 54%(n=49) ja aina 10% (n=9). Työkokemuksen kasvaessa eriäviä mielipiteitä vastaan otettiin heikommin (kuvio 9).

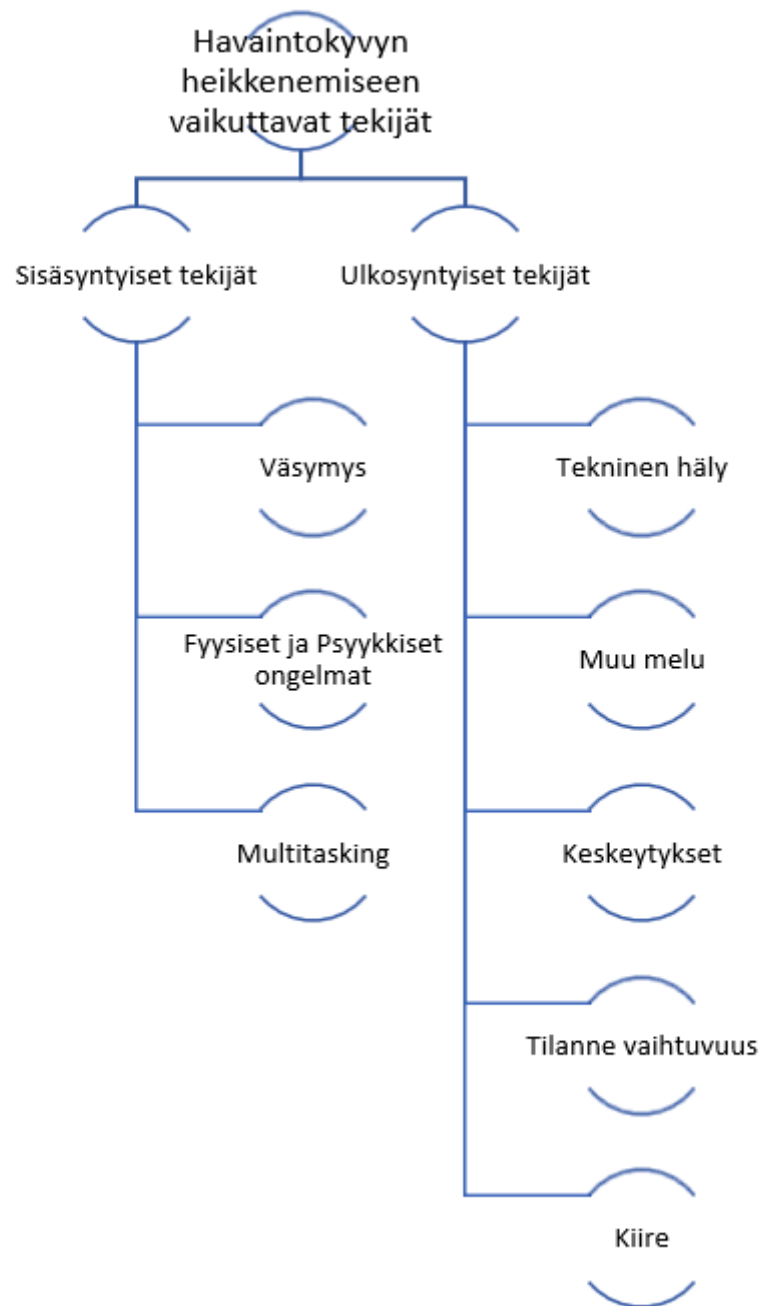


Kuvio 9. Työkokemuksen kasvaessa eriävien mielipiteiden vastaanotto osalla vastaajista oli heikomppaa.

Vastaajista 69% (n=63) pyrki tarkastelemaan asioita muiden näkökulmista käsin melko usein. Lisäksi 15% (n=14) pyrki tarkastelemaan asioita aina muiden näkökulmista käsin.

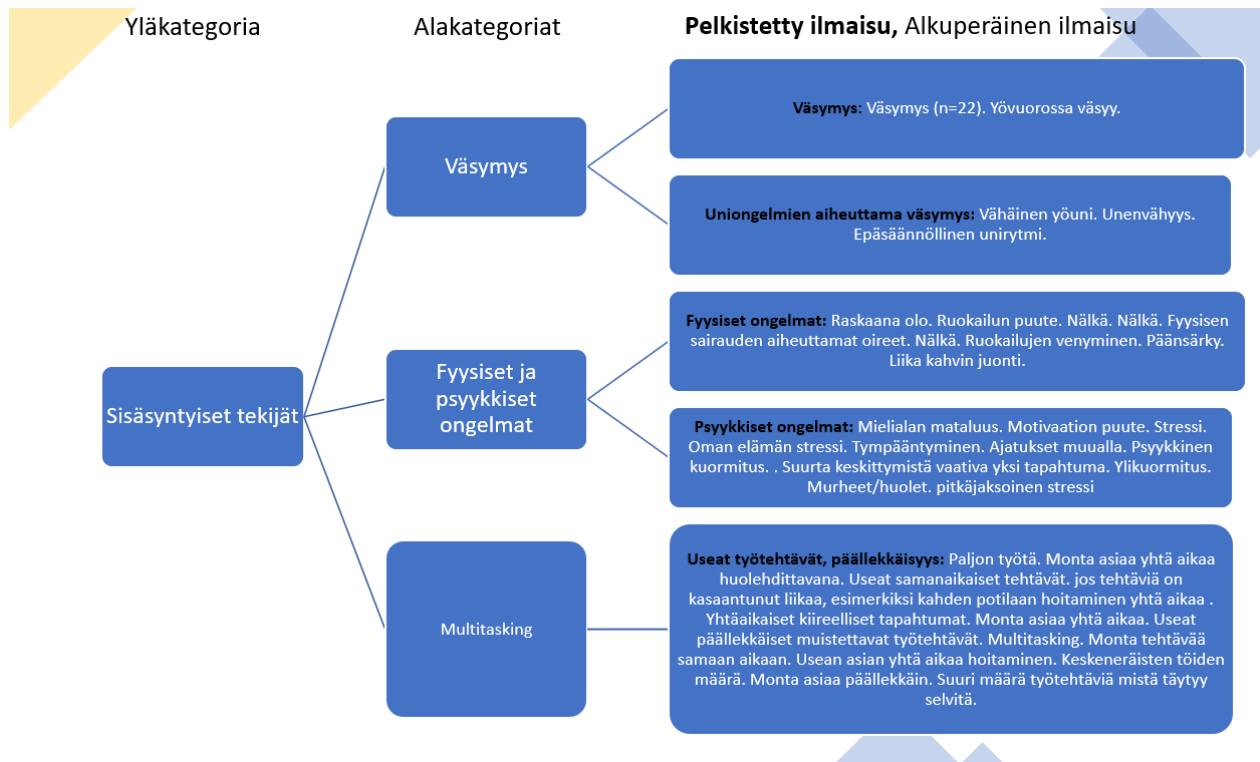
6.4 Havaintojen heikentymiseen vaikuttavat tekijät

Havaintokyvyn heikentymiseen työssä vaikuttavat asiat purettiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Kyselyn vastauksia pelkistettiin samalla muodostaen alakategorioita. Samanlaisten vastausten määrää laskettiin tukkimiehen kirjan



Kuvio 10. Sisällönanalyysi havaintokyvyn heikkenemiseen vaikuttavista tekijöistä

Samansisältöiset alakategoriat yhdistettiin ja niistä muodostettiin kaksi yläkategoriaa. Yläkategoriat nimettiin siten, että ne kattoivat alakategoriat. Yläkategorioiksi muodostuivat Sisäsyntyiset tekijät (kuvio 11.) ja Ulkosyntyiset tekijät (kuvio 12.)



Kuvio 11. Yläkategoria sisäsyttyiset tekijät.

Yläkategoria Sisäsyttyiset tekijät (kuviokuva 11.) muodostui alakategorioista väsymys, fyysiset ja psyykkiset ongelmat sekä multitasking. Vastajat kokivat (n=26) väsymyksen vaikuttavan havaintokyvyn heikentymiseen työssä. Fyysisten ja psyykkisten ongelmien koettiin myös heikentävän havaintokykyä työssä. Alakategoria multitasking muodostui pelkistetyistä ilmaisuista useat työtehtävät ja päällekkäisyys. Multitaskingin koettiin myös heikentävän havaintokykyä työssä.

Yläkategoria Ulkosyttyiset tekijät (kuviokuva 12.) muodostui alakategorioista tekninen häly, muu melu, keskeytykset, tilannevaihtuvuus ja kiire. Alakategoria tekninen häly muodostui pelkistetyistä ilmaisuista puhelimet, monitorit hälytykset ja piippaukset. Alakategoria muu melu muodostui pelkistetyistä ilmaisuista melu, hälinä sekä tausta häly. Alakategoria keskeytykset muodostui pelkistetyistä ilmaisuista työn keskeytyminen ja henkiset keskeytykset työssä. Alakategoria tilannevaihtuvuus muodostui pelkistetyistä ilmaisuista henkilökunnan vaihtuvuus ja työympäristön tilannevaihtuvuus. Alakategoria kiire muodostui pelkistetyistä ilmaisuista kiire. Vastajat nimesivät teknisen hälyn heikentävän havaintokykyä työssä. Tilanteiden vaihtuvuuden koettiin heikentävän havaintokykyä (n=18). Havaintokyvyn heikentymiseen vaikuttivat myös työn keskeytykset työssä (n=13). Vastajat kokivat muun melun (kova ääninen keskustelu, puhelias työkaveri, ympäristön hälinä)

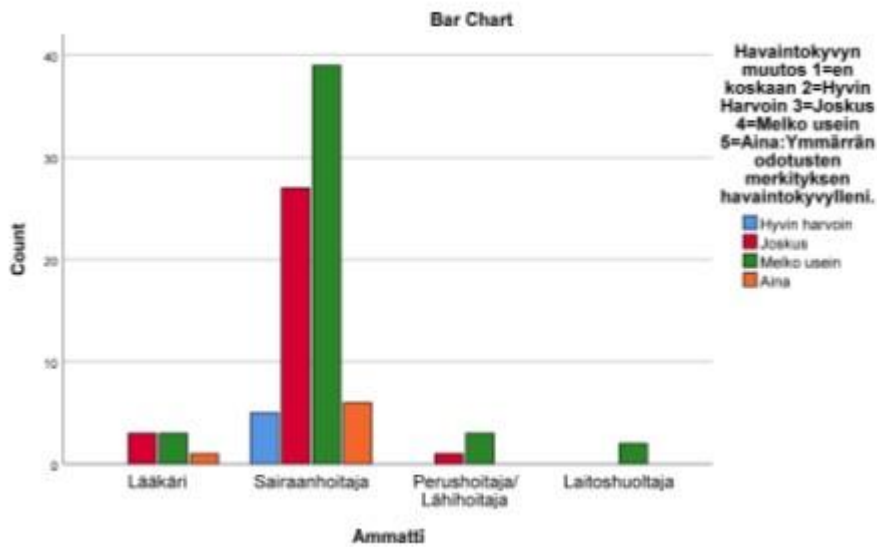
heikentävän havaintokykyä työssä. Suurimmaksi havaintokyvyn heikkenemiseen vaikuttavaksi tekijäksi vastaajat (n=42) nimesivät kiireen työssä.



Kuvio 12. Yläkategoria ulkosyntyiset tekijät.

6.5 Havaintokyvyn muutos

Vastaajista 52% (n=47) tunnisti melko usein uhkaavat tilanteet. Vastaajista 20% (n=18) tunnisti aina uhkaavat tilanteet. Vastaajista 41% (n=37) koki hakevansa joskus uusia näkökulmia aktiivisesti. Vastaajista 9% (n=8) koki hakevansa hyvin harvoin 9% (n=8) uusia näkökulmia aktiivisesti. Melko usein 52% (n=47) vastaajista ymmärsi odotuksen merkityksen havaintokyvyn muodostumiseen. Vastaajista 8% (n=7) ymmärsi aina odotuksen merkityksen havaintokyvyn muodostumiseen. Ammattiryhmien välillä sairaanhoitajien puutos odotuksen merkitykselle korostui havaintokyvyn muodostumiseen. (kuvio 13).

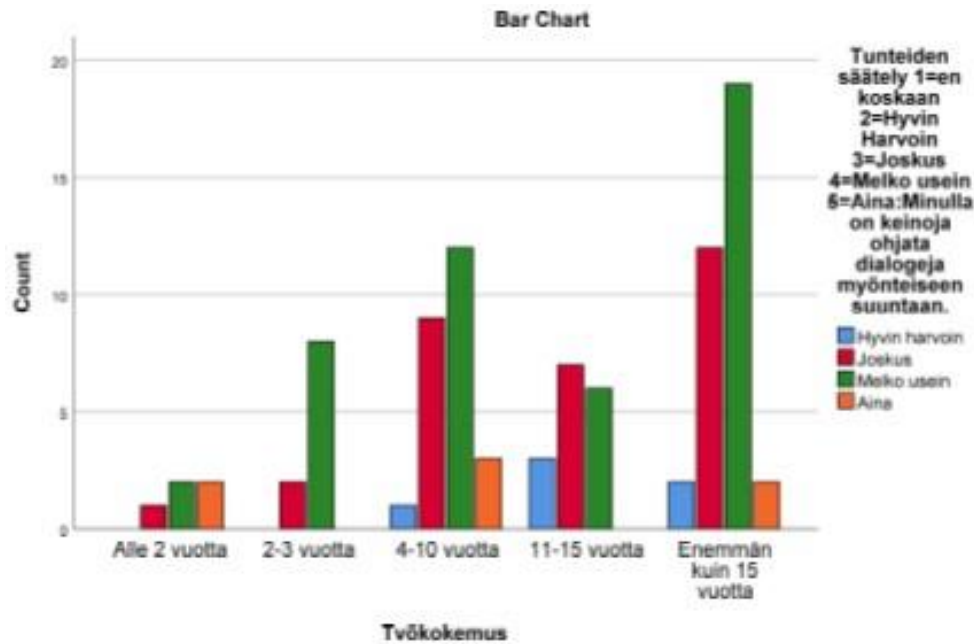


Kuvio 13. Sairaanhoitajien odotuksen merkitys havaintokyvyille

Vastaajista 63% (n=57) koki melko usein avoimuutta useille vaihtoehdoille. Vastaajista 19% (n=17) olivat aina avoimia useille vaihtoehdoille.

6.6 Tunteiden säätely

Vastaajista 54% (n=49) hyväksyi kaikki tunteensa melko usein. Vastaajista 23% (n=21) hyväksyi kaikki tunteensa aina. Vastaajista peräti 85% (n=77) osasi rauhoittaa itseään (vastaus vaihtoehdot melko usein 67% (n=61) ja aina 18% (n=16). Ymmärryksessä tunteiden säätelyyn oli hajontaa työkokemuksen ja ammattiryhmien kesken. Vastaajista 19% (n=17) koki ymmärtävänsä joskus, miten tunteita voi säädellä. Vastaajista 4% (n=4) koki hyvin harvoin ymmärtävänsä, miten tunteita voi säädellä. Työkokemuksen kasvaessa keinot ohjata dialogia myönteiseen suuntaan heikkenivät osalla vastaajista (kuvio 14).

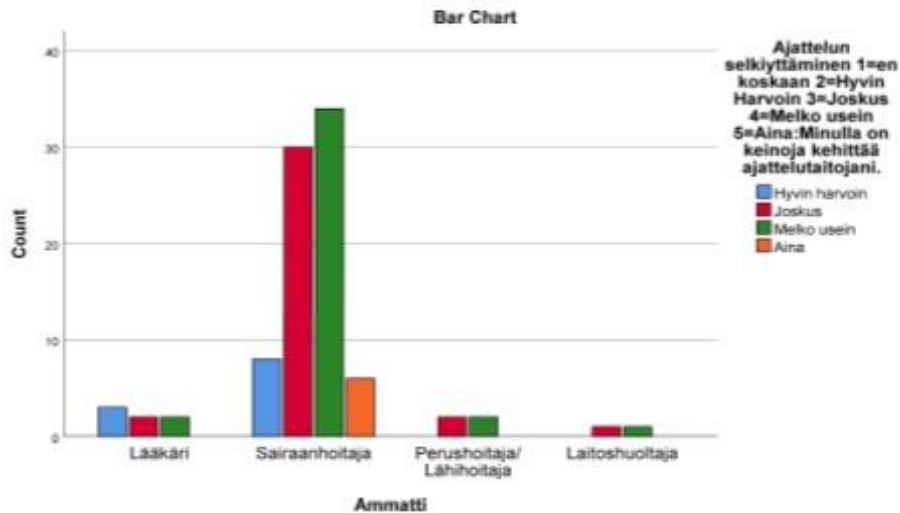


Kuvio 14. Työkokemuksen merkitys dialogiseen keskusteluun.

Muiden ihmisten tunteet aisti helposti peräti 83% (n=76) vastaajista (vastausvaihtoehdot melko usein 57% (n=52) ja aina (26% (n=24)). Suurin osa vastaajista (87%, n=79) koki olonsa luontevaksi useammassa arjen tilanteissa (vastausvaihtoehdot melko usein 68% (n=62) ja aina 19% (n=17).

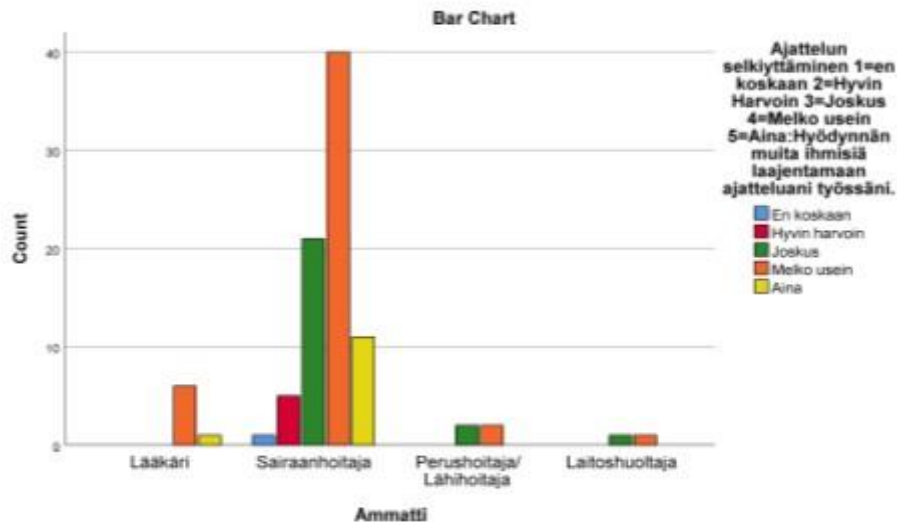
6.7 Ajattelun selkiyttäminen

Vastaajista 63% (n=57) ymmärsi ajattelun sisäisen pohdinnan melko usein. Vastaajista 38% (n=35) koki joskus keinoja kehittää ajattelutaitojaan. Vastaajista 12% (n=11) koki hyvin harvoin keinoja kehittää ajattelutaitojaan. Melko usein keinoja kehittää ajattelutaitojaan koki 43% (n=39). Ammattiryhmien välillä sairaanhoitajilla ja lääkäreillä oli vähemmän keinoja kehittää ajattelutaitojaan (kuvio 15).



Kuvio 15. Ammattiryhmien ero keinojen kehittämisessä ajattelutaitoihin.

Vastaajista 48% (n=44) koki melko usein pystyvänsä työssään siirtymään ajattelutavasta toiseen varmistaakseen riittävän laajan näkemyksen. Vastaajista 41% (n=37) koki joskus pystyvänsä työssään siirtymään ajattelutavasta toiseen varmistaakseen riittävän laajan näkemyksen. Vastaajista 45% (n=41) koki ymmärtävänsä joskus, miten voi kehittää ajattelun joustavuutta työssä. Vastaajista 33% (n=30) koki ymmärtävänsä melko usein, miten voi kehittää ajattelun joustavuutta työssä. Vastaajista peräti 67% (n=61) hyödynsi muita ihmisiä laajentamaan ajattelua työssään (vastaus vaihtoehdot melko usein 54% (n=49) ja aina 13% (n=12)). Ammattiryhmien välillä ilmeni eroavaisuuksia muiden hyödyntämiseksi ajattelun laajentamiseksi työssään (kuvio 16).



Kuvio 16. Ammattiryhmien eroavaisuuksia muiden ihmisten hyödyntämisessä ajattelun laajentamiseksi työssä.

Puolet vastaajista (56%, n=51) kyseenalaisti ajatteluun tietoisesti (vastausvaihtoehdot melko usein 45% (n=41) ja aina 11% (n=10)).

6.8 Intuition herkistäminen

Vastaajista 53% (n=48) koki ymmärtävänsä intuitiota melko usein. Vastaajista 59% (n=54) koki kuuntelevansa itseään melko usein arjen valinnoissa työssään. Vastaajista 23% (n=21) koki kuuntelevansa joskus itseään arjen valinnoissa työssään. Vastaajista 46% (n=42) koki hyödyntävänsä intuitiota melko usein työhön liittyvissä päätöksenteossa. Vastaajista 31% (n=28) koki hyödyntävänsä vain joskus intuitiota työhön liittyvissä päätöksenteoissa. Vakituiset ja naiset kokivat hyödyntävänsä intuitiota vähemmän muihin nähden. Vastaajista peräti 81% (n=74) koki ymmärtävänsä intuition liittyvät riskit tietoisesti (vastaus vaihtoehdot melko usein 56% (n=51) ja aina 25% (n=23)). Vastaajista 56% (n=56), joilla oli työkokemusta, luottivat melko usein intuition. Intuition työssään luotti aina 18% (n=16) vastaajista.

Keho-mieli-tilan ja intuition yhteen toimimista koki vastaajista hyvin harvoin 9% (n=8). Vastaajista 40% (n=36) koki joskus keho-mieli-tilan ja intuition yhteen toimimista. Melko usein 42% (n=38) vastaajista koki keho-mieli-tilan ja intuition yhteen toimimista.

6.9 Tapojen jalostaminen

Peräti 89% (n=81) vastaajista tiedosti omia hyviä tapoja (vastaus vaihtoehdot melko usein 65% (n=59) ja aina 24% (n=22)). Vastaajista 60% tiedosti melko usein omat huonot tavat. Vastaajista 63% (n=57) ymmärsi melko usein, miten tavat syntyvät. Vastaajista 23% (n=21) ymmärsi joskus, miten tavat syntyvät. Vastaajista 49% (n=45) koki joskus antavansa riittävästi aikaa uusien tapojen muokkaamiseen työssään. Vastaajista 42% (n=38) koki joskus itsensä palkitsemisen uusien tapojen suuntaisesti. Vastaajista 26% (n=24) koki melko usein itsensä palkitseminen uusien tapojen suuntaisesti. Vastaajista 42% (n=38) koki melko usein tunnistavan tahdonvoimaa syövät asiat työssä. Tahdonvoimaa syövät asiat koki tunnistavansa joskus 38% (n=35) vastaajista.

6.10 Tutkimustulosten yhteenveto

Tutkimuksen tuloksista voidaan todeta vastaajien tunnistavan, milloin he olivat positiivisessa vireystilassa. Melko usein vastaajat tunnistivat akuutit stressin aiheuttajat työssään, mutta kokivat etteivät pystyneet vaikuttamaan kielteisiin stressiä aiheuttaviin ärsykkeisiin työssä. Stressin aiheuttajat tunnistettiin työssä. Työkokemusten kasvaessa stressiärsykkeisiin koettiin pystyttävän vaikuttamaan heikommin.

Vastaajista moni koki ymmärtävänsä, miten voi virittää mielen mahdollisimman hyvään suoritukseen. Vastaajat kokivat liikkuvansa säännöllisesti työn ulkopuolella. Vastaajien työkokemuksen kasvaessa osalla liikunta väheni. Yli puolet vastaajista koki nukkuvansa riittävästi. Reilusti yli puolet kokivat syövänsä terveellisesti ja säännöllisesti.

Yli puolet vastaajista kokivat pystyvänsä virittämään mielen mahdollisimman hyvään suoritukseen. Suurella osalla vastaajista oli hyvä keskittymiskyky siihen, mitä kullakin hetkellä teki työssään. Suurin osa vastaajista koki ymmärtävänsä häiriöiden vaikutukset keskittymiskykyyn työssään. Työkokemuksen kasvaessa eriäviä

mielipeitä vastaanotettiin heikommin. Vastaajista yli puolet pyrki melko usein tarkastelemaan asioita muiden näkökulmista käsin.

Vastaajat tunnistivat uhkaavat tilanteet hyvin. Uusien näkökulmien hakeminen aktiivisesti oli satunnaista puolella vastaajista. Yli puolet vastaajista ymmärsi odotuksen merkityksen havaintokyvyn muodostumiseen. Vastaajista yli puolet hyväksyivät tunteensa melko hyvin tai aina. Työkokemuksen ja ammattiryhmien välillä oli eroavaisuuksia ymmärryksestä, miten tunteita voi säädellä.

Osalla vastaajista työkokemuksen kasvaessa keinot ohjata dialogia myönteiseen suuntaan heikkenivät. Vastaajista suurin osa aisti helposti muiden ihmisten tunteita. Vastaajista suurin osa tunsivat olonsa luontevaksi useammassa arjen tilanteissa.

Vastaajista 33%(n=30) koki ymmärtävänsä melko usein, miten voi kehittää ajattelun joustavuutta työssä. Vastaajista peräti 67% (n=61) hyödynsi muita ihmisiä laajentamaan ajattelua työssään.

Vastaajista puolet koki ymmärtävänsä intuitiota melko usein. Vastaajista puolet koki kuuntelevansa itseään melko usein arjen valinnoissa työssään. Vastaajista 46% (n=42) koki hyödyntävänsä intuitiota melko usein työhön liittyvissä päätöksenteossaan. Vakituiset ja naiset kokivat hyödyntävänsä intuitiota vähemmän muihin nähden. Vastaajista peräti 81% (n=74) koki ymmärtävänsä intuition liittyvät riskit tietoisesti. Vastaajista 42% (n=38) koki melko usein keho-mieli-tilan ja intuition yhteen toimimista.

Suurin osa vastaajista tiedosti omia hyviä tapoja. Vastaajista 60% tiedosti melko usein omat huonot tavat. Vastaajista melko usein 42% (n=38) koki tunnistavansa tahdonvoimaa syöväts asiat työssä. Tahdonvoimaa syöväts asiat koki tunnistavansa joskus 38% (n=35) vastaajista.

7 TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISEN PROSESSI

7.1 Kehittämisprosessin teoreettinen viitekehys ja sovelletut kehittämistyökalut

Työhyvinvoinnin kehittämisprosessissa hyödynnettiin useita kehittämismenetelmiä ja työkaluja. Kehittämistyön teoreettisena viitekehysenä hyödynnettiin Foresight Framework Pathfinders -mallia, joka lähtee nykyhetken vahvuuksien tunnistamisesta ja niiden arvostamisesta. Mallissa edetään uusien mahdollisuuksien tunnistamisen ja ratkaisujen tekemisen kautta tiimityön avulla tulevaisuuden kehittämisaihoiden visiointiin. (Carleton, Cockayne & Tahvanainen 2013, Salminen-Tuomaala 2020.)

Kehittämis- ja arviointimenetelminä prosessin aikana hyödynnettiin mm. pyramidi-menetelmää, tulospuu -menetelmää, Tulevaisuus-kolmiota ja SWOT-analyysiä. Lisäksi arvioinnissa hyödynnettiin käyttäjälähtöistä Bikva-arviointimenetelmää.

Pyramidimenetelmä sopii kehittämistyön työväliseksi. Pyramidimenetelmä on yhteistoiminnallinen menetelmä. Pyramidin avulla jokainen tulee kuulluksi. Pyramidimenetelmä mahdollistaa kaikkien yhtäläisen osallistumisen. (Öystilä 2019.) Tässä kehittämistyössä pyramidimenetelmää on käytetty soveltavasti. Tutkimuksen tulokset on nostettu pyramidiin. Tutkimuksen tuloksille annettiin yhtäläinen mahdollisuus osallistua kehittämiseen.

Tulospuu-menetelmä on osallistava menetelmä, jonka avulla voidaan arvioida mm. osallistujien vahvuuksia ja heidän osaamisensa lisääntymistä. Tulospuun osia voidaan kuvata silmuina eli onnistumisina, oksina eli kehittämisen ydintoimintoina ja kehittämistoiminnan aikaansaannoksina sekä myös katkenneina oksina eli epäonnistumisina tai käyttämättä jääneinä mahdollisuuksina. Tulospuun taimien avulla voidaan kuvata tulevaisuuden ideoita. (Kananen 2015.)

Tulevaisuuskolmio sopii hyvin hoitotyön klinisen käytännön kehittämismenetelmäksi, koska se auttaa hahmottamaan organisaation tulevaisuuden voimavektorit. Sen avulla voidaan hahmottaa, mitkä tekijät vetävät tulevaisuuteen, mitkä tekijät työntävät tulevaisuuteen ja mitkä tekijät ovat historian painolasteja, jotka pitävät kiinni vanhassa. Tulevaisuuskolmio soveltuu erityisesti

henkilökunnan tunneälytaitojen ja hyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden kartoittamiseen ja arvioimiseen. Tulevaisuuskolmion avulla on myös mahdollista saada esiin tulevaisuuden tekemiseen liittyviä avainasioita. (Inayatullah 2008, Salminen-Tuomaala 2018.)

SWOT-analyysi (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) on nelikenttämenetelmä, jota voidaan soveltaa strategian laatimisessa, ongelmien tunnistamisessa sekä toiminnan arvioinnissa ja kehittämisessä. Se on hyödyllinen työkalu, joka voi helpottaa toiminnan, hankkeiden ja projektien suunnittelussa. SWOT-analyysin avulla voidaan kartoittaa sisäiset vahvuudet, sisäiset heikkoudet, ulkoiset mahdollisuudet ja ulkoiset uhat. (Lindroos & Lohivesi 2004; Salminen-Tuomaala 2018.)

BIKVA -mallin (Brugerindragelse i kvalitetsvurdering) tavoitteena on asiakkaan osallisuus laadunvarmistajana. Asiakas otetaan mukaan arviointiin. Mallin päätavoitteena on oppiminen ja menetelmien kehittäminen. Arviointiprosessin suunta on alhaalta ylöspäin. (Krogstrup 2004.)

7.2 Kehittämisen prosessin tulosten kuvaus kehittämismenetelmin

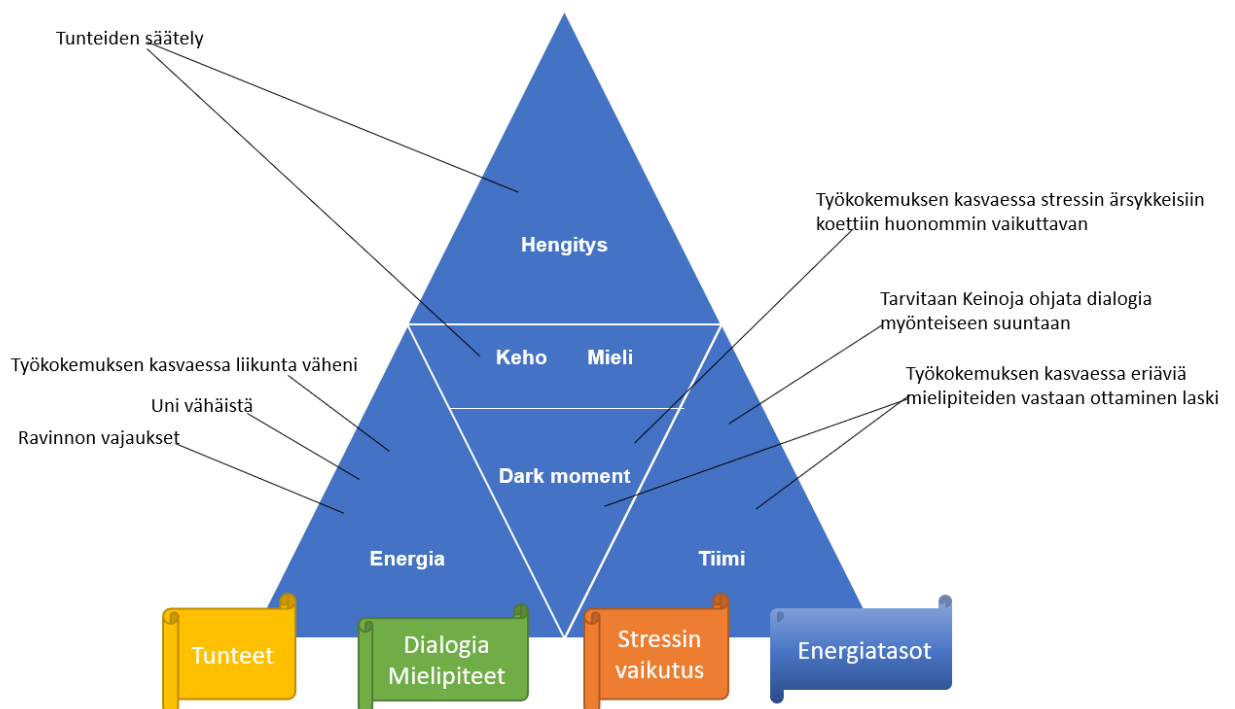
Kuviossa 17 Foresight Framework -mallin avulla havainnollistetaan kognitiivisen ergonomian kehittämistyön prosessin kulkua. Nykytilaa kartoitettiin kahdessa isossa yksikössä tilannetaju-kyselyllä. Tämän jälkeen mietittiin vastaajien vahvuuksia ja kehitettäviä osa-alueita, jotka esitettiin tulospuun avulla. Nämä osa-alueet nostettiin esiin vastausten pohjalta tulospuuhun. Ratkaisuksi muodostettiin tulevaisuuden kolmio elementeistä. Valmennuksen elementtejä pohtien oli hyvä kriittisesti tarkastella valmennuksen toimivuutta valmennuksen näkökulmasta SWOT-analyysin keinoin. Visiona tulevaisuuteen haetaan uusia tavoitettavampia keinoja tukemaan henkilökunnan työhyvinvointia.

Webropol -kyselyn jälkeen oli tarkoituksena tehdä henkilökunnasta osalle Firstbeat -analyysi. Mittaukset jätettiin pois johtuen Covid-19 -tilanteesta. Opinnäytetyön kehittämissuunnan oli muututtava tätä hetkeä palvelevaksi.

7.2.1 Tulosten tarkastelua pyramidein ja tulospuu-menetelmin

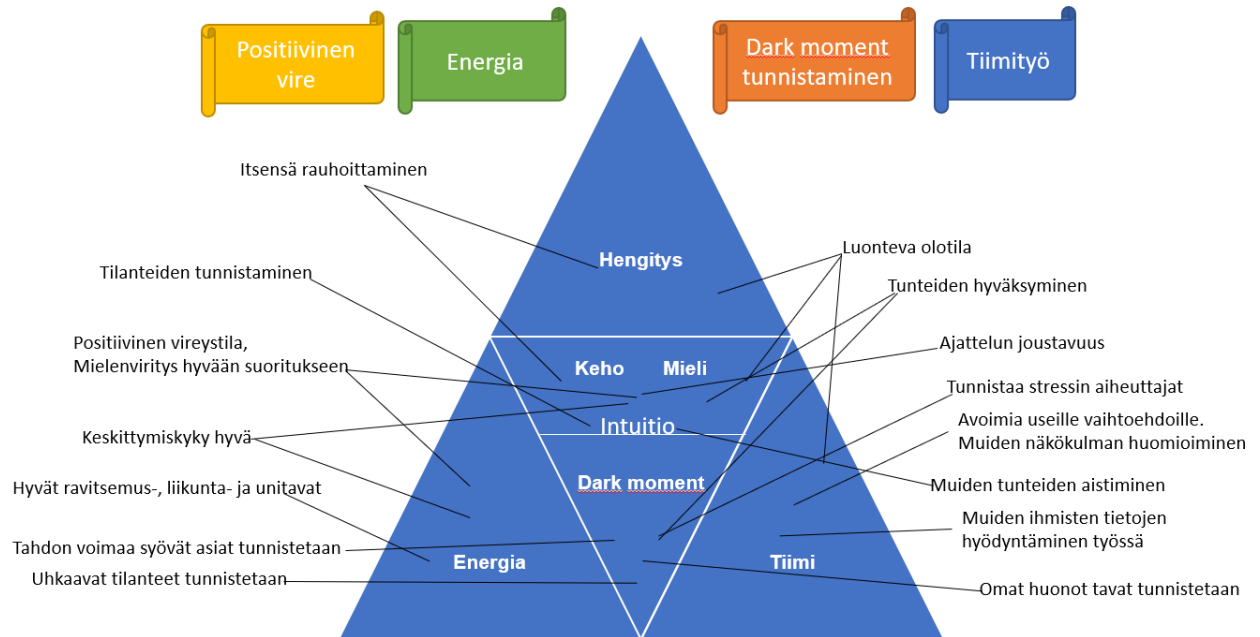
Tutkimustuloksista poimittiin vastaajien vahvuuksia ja vastaajien kehitettäviä osa-alueita. Vahvuuksista ja kehitettävistä alueista muodostettiin aluksi pyramidit (kuvio 19 ja 20), kunnes asian esittäminen tulospuun avulla tuntui luontevalta ja vastaanottajille helpommin ymmärrettävältä.

Kehitettäviä alueita tutkimusten vastausten pohjalta poimittiin pyramidiin (kuvio 19.). Tutkimustulokset osoittavat kehitettäväksi alueiksi tunteiden tunnistaminen ja säätely, ärsykkeet ja stressiin vaikuttaminen. Kehittämisen alueiksi voidaan nostaa myös dialogi, mielipiteiden eroavaisuudet ja energiatasojen laskut.



Kuvio 19. Tutkimustuloksista nousseet kehitettävät alueet nostettuna pyramidiin

Kehitettävien osa-alueiden lisäksi tutkimus antoi tärkeää tietoa vastaajien vahvuuksista (kuvio 20). Vahvuuksien tuoma positiivinen vire, energia, dark moment tunnistaminen ja tiimityö tulevat hyvin esiin vahvuuksien pyramidissa.



Kuvio 20. Tutkimustuloksista nousseet vahvuudet nostettuna pyramidiin

Tuloksia pohdittiin pyramidiin avulla. Pyramideista muovautui tilannetajun tulospuu. Tulospuun avulla voidaan visuaalisesti mennä palapalalta läpi kehitettäviä osa-alueita kuin myös nähdä vahvuudet (kuva 2).

Tulospuu

- juuret: Positiivinen vire
- runko: Tiimityö
- oksat: Tunteiden hyväksyminen, uhkaavien tilanteiden tunnistaminen, hyviä energiaa ylläpitäviä tapoja, muiden tunteiden huomioiminen
- silmut: Avoimuus, stressin aiheuttajien tunnistaminen
- katkenneet oksat: Dialogi: eriävät mielipiteet, energiatasojen lasku
- hedelmät: Tiimihenki, ajattelun joustavuus, mielenvireys
- puun ympäristö: stressinärsykkeet
- taimi: Motivaation timantti



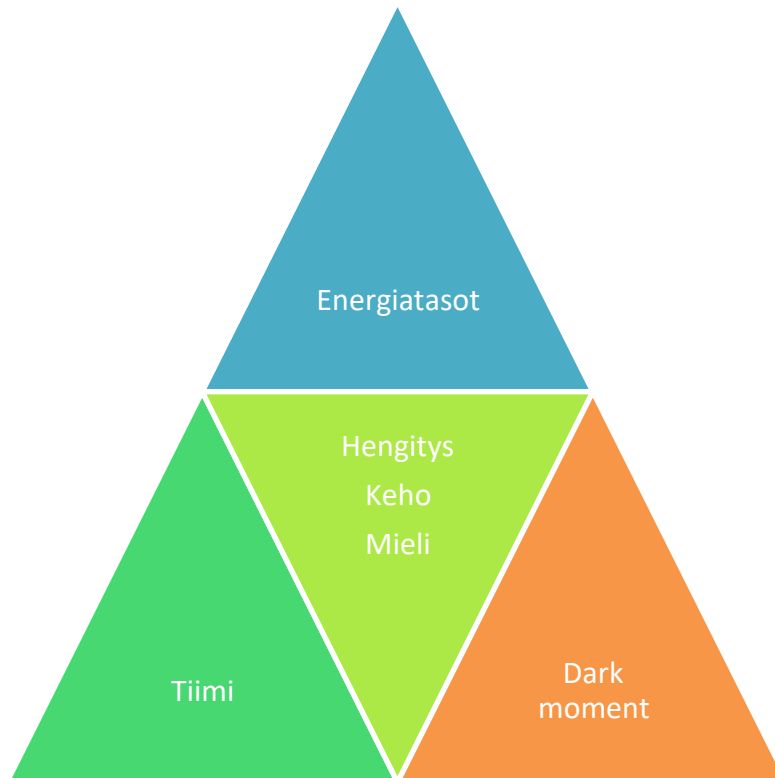
Kuva 2. Tilannetajun tulospuu (kuva, Word-kuvapankki)(Tulokset/2020 Heimovirta)

Tilannetajun tulospuu havainnollistaa sekä tilannetajua kantavia asioita että tilannetajua heikentäviä asioita. Puun avulla voidaan todeta kokonaisuudessa, että

hyvä positiivinen vire kantaa tilannetajun tulospuuta. Tiimityön merkitys on tilannetajun ja työssä jaksamisen kannalta oleellinen kantava tekijä. Oksat kuvaavat tunteiden hyväksyntää ja uhkaavien tilanteiden tunnistamista. Oksat tuovat hyvää energiaa ylläpitäen hyviä tapoja ja huomioiden muiden tunteita. Silmut nähdään mahdollisuutena avoimuudelle, stressin aiheuttajien tunnistamiselle. Katkenneet oksat kertovat kehitettävistä alueista; dialogin haasteista ja energiatasojen laskuista. Hedelmät kuvaavat työn tuottavuutta, tiimihenkeä, ajattelun joustavuutta ja mielenvireyttä. Muu ympäristö hälinä, melu, häiriö tekijät kuvautuvat puun ympäristönä. Puun ympärille muodostuu aina uusia taimia ja näihin on syytä kehittää motivaation timantteja työn ilomme pysymiseksi ja työn vetovoimaisuuden pysymiseksi.

7.2.2 Tutkimustulosten tarkastelua Tulevaisuuskolmion avulla

Tässä kehittämistyössä tutkimustulosten kehittämisidea haluttiin esittää tulevaisuuskolmion (kuvio 21.) keinoin. Tutkimuskysymyksien avulla saadut vastaukset nostettiin tuloksina tulevaisuuskolmioon. Tulevaisuuskolmio sai pohjansa tutkimuksen tulosten kautta. Tulevaisuuskolmion syntyyn vaikuttivat vahvasti pyramidit ja tulospuu. Tulevaisuuden kolmion elementit ovat jokainen tärkeitä ja sisältävät sekä vahvuuksia että heikkouksia. Elementtien vahvistaminen ja tukeminen kantaa hedelmää. Tulevaisuuden kolmio on raaka versio ja kehitystä vaativa suunnitelma. Tärkeää on kriittisesti tunnustella, mikä toimii työyhteisössä. Kuinka vastaanottava työyhteisö on eri elementtien suhteen? Valmennuksen lähtökohdan tulee olla valmennettava itse. Tärkeää on kuitenkin huomioida organisaation tarpeet ja haasteet, joita voidaan vahvistaa valmennuksen avulla.



Kuvio 21. Tulevaisuuskolmioon muodostuneet valmennuksen elementit

Energiatasot

Maksimoimalla energiatasot pystymme parempiin päätöksiin. Ongelmanratkaisu on haasteellisempaa matalilla energiatasoilla. Energiatasoihin vaikuttavat monet asiat: ajankäytön hallinta, liikunta, ravinto ja uni. (Gustafsberg 2017, MindCoach -koulutus, 2019.)

Tutkimustuloksista nousi selkeästi esille energiatasojen puutosta. Työkokemuksen kasvaessa liikunta väheni. Puolet vastaajista kokivat unensa vähäiseksi. Alle puolet vastaajista koki terveellisen ja säännöllisen syömisensä puutteelliseksi. Vastaajista yli puolella voidaan todeta vahvuuksia energiatasojen ylläpidossa, he söivät terveellisesti ja säännöllisesti sekä liikunta oli säännöllistä työn ulkopuolella. Panostamalla valmennusta energiatasoihin pystytään takaamaan optimaalinen tilanne kohdata muita valmennuksen osa-alueita.

Tiimi

Tuloksissa tiimityön vahvuuksia olivat avoimuus useammalle vaihtoehdolle ja muiden näkökulmien huomioiminen, muiden tunteiden aistiminen ja muiden ihmisten hyödyntäminen työssä. Tutkimuksen tuloksista nousi esiin vastaajien työkokemuksen kasvaessa eriävien mielipiteiden vastaanotto omasta työstään vaikeutui. Tiimityön kasvun kehittämisen välineenä tunneälylähtöinen valmennus tuo varmasti hedelmällistä kasvua ja työn imua. Organisaation näkökulmasta tunneälyyn panostaminen tuo vahvistuneita työntekijöitä.

Hengitys-Keho-Mieli

Kohtaamme ja näemme asioita eri tavoin. Sisä- ja ulkosyntyiset vaikuttajat haastavat meitä. Keho-mieli-tietoisuuden harjoittelu lähtee siitä ymmärryksestä, mitä tekee ja miksi. On tärkeää oppia tuntemaan tuntemuksensa ja ympäristönsä. Tällöin voidaan rauhoittaa kehon ja mielen tilaa. Itse olen stressinhallinnan valmentajana käyttänyt kehon rauhoittamiseen hengitysharjoittelua, jonka tekeminen päivittäin tuo hetken pysähtymisen ja lisää keho-mieli-tietoisuutta (kuva 3). Hengitysharjoitteen tuominen stressaavaan tilanteeseen auttaa kehoa rauhoittumaan sekä selventämään ajatuksia.



FIX YOU BODY FORSTE Hengitysharjoitus

- kerran päivässä n.2min
- Sisään rauhassa → pitkä rauhallinen uloshengitys
- Uudelleen, kuuntele kehoasi, anna sykkeen laskea hengityksen mukana
- →Autonominen hermosto rauhoittuu

Kuva 3. Hengitysharjoitus

Dark Moment

Dark moment on stressinhallinnan valmentaja-koulutuksen aikana noussut termi, jolla tarkoitetaan tilanteita, joissa tilannetaju pettää, energiatasot laskevat ja ihminen tuntee olonsa epämurkavaksi. (MindCoach -koulutus, 2019)

Voidaan todeta työpahoinvoinnin ja työssä kuormittumisen olevan seurausta työn vaatimusten ja sen tarjoamien mahdollisuuksien sekä työntekijän kykyjen ja resurssien sekä odotusten välisestä epäsuhdasta. Työ kuormitus voi olla yli- tai alikuormitusta. Voidaan todeta siitä aiheutuvan stressiä ja pahimmillaan työuupumusta. Työpahoinvointiin vaikuttavat johtaminen, työskentelyolosuhteet, ryhmädynamiikka työntekijöiden välillä, työntekijän oma terveys ja kotiolo ym.(Kallankari 2019.)

On tärkeää, että kohtaamme tilanteet ja ymmärrämme asioiden seuraamukset. On tärkeää osata nimetä asiat tai tilanteet, mitkä ahdistavat, että niihin voi puuttua tai että niitä voi ymmärtää. Ohessa oma valmennusrunkoni stressinhallinnan valmennuksesta suhteessa stressin hallintaan (kuva 4).



Stressinhallinta



Syy

Tiedosta



Tunne

Ymmärrä



Seuraus

Hyväksy

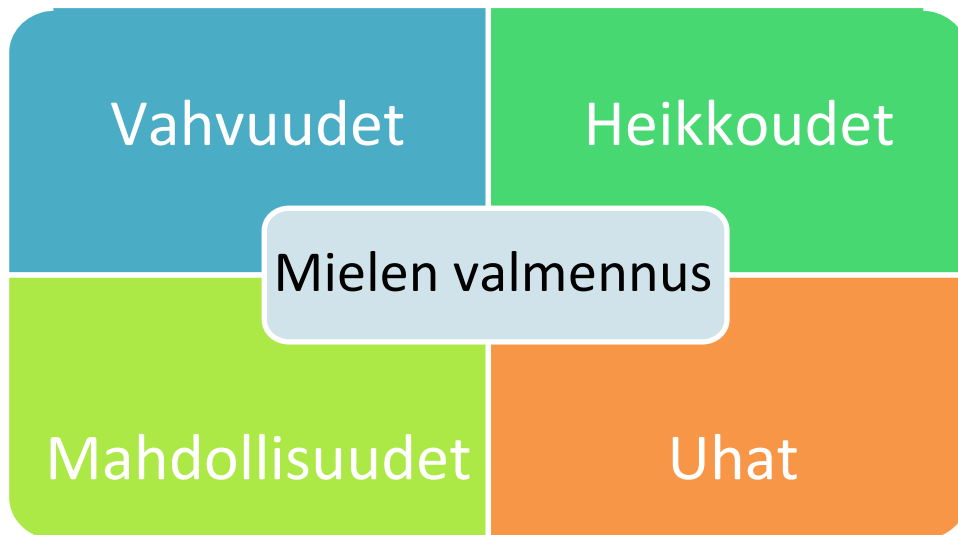
Kuva 4. Stressinhallinta

Dark moment:n tiedostamisen lisäksi on hyvä nostaa William Isaacin neljä dialogisuuden periaatetta: Puhu suoraan, kuuntele, kunnioita ja odota. On tärkeää käyttää ääntään ja ilmaista itsensä ääneen. Näin saadaan uusia näkökulmia ja mahdollisuuksia. Tärkeää on myös pysähtyä kuuntelemaan. Kuuntelemista pidetään itsestäänselvyytenä, luullaan että kuunnellaan. Omat tulkinnat ovat etusijalla, kun ei kuunnella. Kunnioittamalla annetaan muiden mielipiteille arvo ja oikeus. Kunnioittaminen on toisten keskinäistä arvostusta. Odottamalla voidaan saada aikaan omien näkökulmien ja käsitysten laajentumista, pidättäytymistä ja hidastamista. Dialogisuus eroaa keskustelusta siinä, että tavoitteena on nähdä uusia vaihtoehtoja ja tehdä valintoja useiden vaihtoehtojen joukosta. Keskustelun pyrkimys on tehdä päätöksiä ja ilmaista mielipiteitä. (Syvänen ym. 2015.)

Covid-19 -tilanteen vuoksi osastotunnit ja kaikki mahdollinen etä/lähi -koulutus oli supistettu ja se toi tälle työlle uudet haasteet. Tästä syystä päädyttiin analysoimaan valmennuksen mahdollisuuksia SWOT -analyysikartan avulla, jota havainnollistaa kuvio 22.

7.2.3 Tutkimustulosten tarkastelua SWOT-analyysin avulla

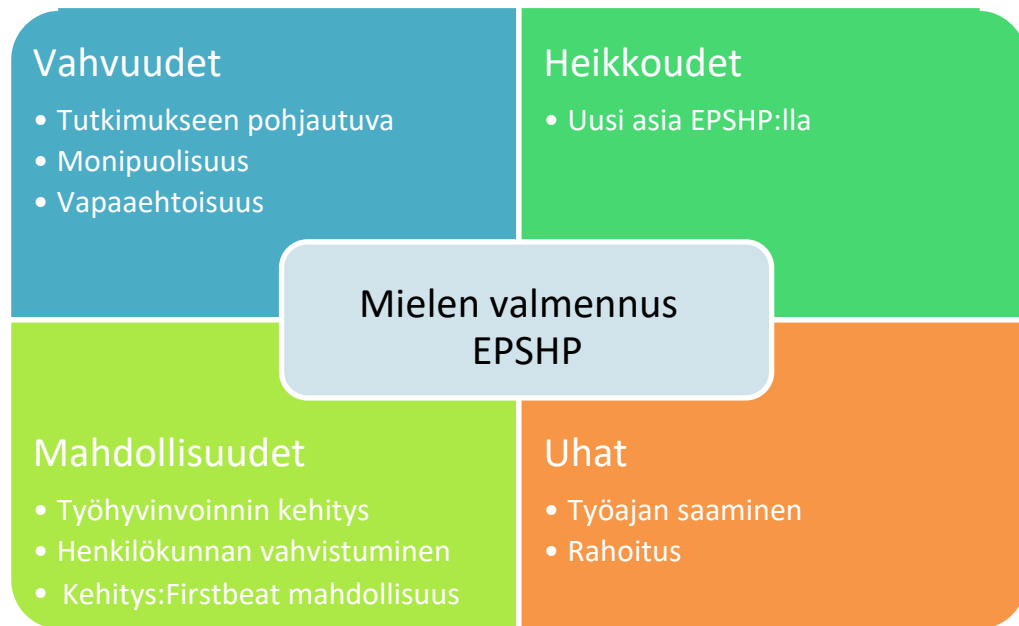
SWOT -analyysi on usein käytetty arviointimenetelmä. SWOT-nelikenttä koostuu sanoista vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat. Vahvuuksiin on hyvä analysoida hyviä, toimivia ja onnistuvia asioita. Heikkouksiin on hyvä analysoida asioita, jotka estävät toteutumista ja asioita, mitkä on hyvä ottaa huomioon tulevaisuudessa. Mahdollisuuksissa analysoidaan myönteisiä asioita. Uhat ovat ongelmia tai asioita, joita tulisi välttää. SWOT-analyysi on helppo toteuttaa eikä vaadi resursseja. SWOT-nelikenttä analyysin tulokset ovat hyvä pohja seuraavalle työn vaiheelle. (Opintokeskus Sivis.)



Kuvio 22. SWOT -analyysi, mielen valmennus

7.2.4 SWOT tulevaisuuden valmennuksen mallintajana

Valmennuksen itse arvioinnin ja mahdollisuuksien ja riskien kartoittaminen tulee olla tiedossa. Valmennuksen vieminen sairaalamaailmaan vaatii riskien arviointia ja kartoitusta. Hyvin tehty pohjatyö takaa parempaa lopputulosta. SWOT-analyysin (kuvio 23.) nelikenttää hyödyntäen kuvataan henkilökunnan mahdolliset vahvuudet ja kehitettävät osa-alueet valmennusta kohtaan. Visiona on tulevaisuudessa tarjota mielen valmennusta sairaalan ammattihenkilökunnalle.



Kuvio 23. Valmennuksen arvio

Valmennuksen selvä **vahvuus** on tutkimukseen perustuva tieto, joka ohjaa valmennusta ja toimii valmennuksen runkona. Valmennus on monipuolinen eikä keskity vain energiatasoihin, vaan se antaa mahdollisuuden kohdata mieltä ja kehittää tunneälyä kohti parempaa tiimityötä.

Valmennus tulee olemaan mahtava **mahdollisuus** työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Organisaation kannalta henkilökunnan vahvistuminen ja eheytyminen takaa vankempia rakenteita kohti arjen haasteita. Tärkeä fysiologian tallentamisen ja havainnollistamisen lähde tulisi olemaan firstbeat,-hyvinvointianalyysi, jonka antama data toisi realistista ja selkeää tietoa henkilökunnan hyvinvoinnista.

Jokaisessa projektissa tulee havaita **heikkoudet** ja **uhat**. On selvää, että kaikkeen uuteen suhtaudutaan varauksellisesti ja asioiden näkeminen hyödyllisenä vaatii laajaa ja avointa näkökulmaa. Työajan saaminen sekä rahoituksen löytyminen voivat olla asioita, mitkä vaativat perusteluita ja tarvetta saada muutosta.

Valmentajana koen, että onko mielen valmennukselle mahdollisuutta hankkeena tai osana yksikön työhyvinvoinnin kehittämistä pilottiyksikkönä.

8 KEHITTÄMISTYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Kehittämistyön aikana kunnioitettiin tutkimuseettistä käytäntöä sekä noudatettiin ja kunnioitettiin Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin toimintatapoja ja arvoja. Sairaanhoitopiiriltä haettiin kehittämistyölle kirjallinen tutkimuslupa kyselyn tekemiseen. Kyselyn mukana oli saatekirje terveydenhuollon ammattihenkilöille, missä kerrottiin, mihin tutkimus- ja kehittämistyön vastaaja osallistuu. Kyselyyn osallistujat pysyivät anonyymeina, eikä vastaajaa voitu tunnistaa kyselyn vastausten pohjalta. Kyselyyn osallistuvien otanta oli suuri, joten tutkimuksesta saadut tulokset olivat luotettavia.

Kehittämistyön eettisyydestä huolehdittiin tutkimuksen kaikissa vaiheissa, tutkimusaineisto käsiteltiin asianmukaisesti. Aineisto säilytetään huolellisesti niin kauan kuin ammattikorkeakoulu edellyttää. Vaaditun ajan jälkeen aineisto tuhoaan asianmukaisesti.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK on julkaissut oppaan hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen. Tässä kehittämistyössä noudatettiin oppaan periaatteita. Tieteellisessä käytännössä tärkeää on erityisesti läpinäkyvyys ja osallistumisen vapaaehtoisuus. Tutkimus tulee suorittaa hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Hyviä tieteellisen tutkimuksen käytäntöjä ovat eettisyys ja luotettavuus. Hyvän tieteellisen tutkimuksen tulokset ovat uskottavia. Hyvää tieteellistä käytäntöä koskevien ohjeiden soveltaminen on tutkijayhteisön itsesääätelyä, jolle lainsäädäntö määrittelee rajat. (Varantola ym. 2013.)

TENK:n kuvaamista hyvän tieteellisen tutkimuksen käytännöistä muodostui hyvän tieteellisen käytännön kukka (kuvio 24). Kukassa tuodaan esille tiivistetysti tärkeimmät periaatteet, mitkä ohjaavat tutkimustyötä. Kukan periaatteet auttavat tuottamaan eettisesti luotettavaa tietoa.

Tilannetaju terveydenhuollossa -tutkimuksessa noudatettiin rehellisyyttä. Tutkimuksessa noudatettiin yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä/arvioinnissa. Tutkimuksessa sovellettiin tieteellisesti kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Tutkimuksessa noudatettiin avoimuutta ja vastuullista

tiedeviestintää tutkimuksen tuloksia julkaistaessa. Tutkimuksessa kunnioitettiin muiden tutkijoiden tekemää työtä asianmukaisilla tavoilla huomioiden. Suunnittelu, toteutus, tietoaineistot ja raportoinnit tallennettiin tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaan. Tutkimusluvut hankittiin asianmukaisesti. Vastuullista tutkijaa ohjasivat vastuullisuus ja velvoitteet. Sidonnaisuuksien ilmoittaminen tutkimukseen osallistuville ja raportointi tutkimustuloksia julkaistaessa. Tutkijan ollessa esteellinen olisi ollut syytä pidättäytyä kaikista tutkimukseen liittyvistä arviointi- ja päätöksentekotilanteista. Tietosuoja koskevat kysymykset koskevat kaikkia tutkijoita. (Varantola ym. 2013.)

Tutkimuksen alkuvaiheessa keskusteltiin yksikössä ja yksikön esimiesten kanssa tulevasta tutkimuksesta, mikä aiheutti positiivista mielenkiintoa. Tutkimuksen pohjatyönä käytettiin aiemmin tutkittua tietoa ja aikaisempien tutkimusten tekijöihin on viitattu asianmukaisesti. Tutkimuskyselyyn osallistuville lähetettiin saatekirje tutkimuksesta (Liite 1), joka avasi itsessään tutkimuksen tärkeyttä. Tutkimuksen kyselyvaiheen jälkeen tutkimusaineistoa käsiteltiin asianmukaisesti. Tutkimuksen materiaali säilytettiin samassa tilassa koko kehittämistyön prosessin ajan.



Kuvio 24. Hyvän tieteellisen käytännön kukka

Työntekijän omat sitoumukset vaikuttavat tutkimustyön luotettavuuteen. Tutkija voi kokea aiheen tärkeäksi. Tutkijan tulee tällöin avoimesti kertoa kehittämistyön aiheen valintaan johtaneet päätökset. (Tuomi & Sarajärvi 2002.)

Tämän kehittämistyön tekijä on kouluttautunut Stressinhallinnan valmentaja. Stressin hallinnan merkitys elämässä on merkittävä. Työhyvinvoinnin parantaminen paremmalla stressin hallinnalla on mahdollista. Tutkijan oma intohimo asiaa kohtaan ja halu kehittää terveydenhuollon ammattihenkilökunnan stressin hallintaa paremmalla tilannetietoisuudella on kantanut työtä eteenpäin.

Tutkimuksen luotettavuutta tulee arvioida koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimuksen luotettavuus nousee, kun käytetään erilaisia aineistotyyppisiä, teorioita, näkökulmia ja analyysimenetelmiä. Tällaista menetelmää kutsutaan triangulaatioksi. Triangulaatio -menetelmässä pyritään osoittamaan, että tutkimustulos ei ole sattumanvarainen. (Jyväskylän yliopisto 2010.)

Luotettavuuden arviointi on keskeistä tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan lähestyä tutkimusta valideetti- ja reliabiliteetti -käsitteiden kautta. Valideetilla tarkoitetaan pätevyyttä eli tutkimus on perusteellisesti tehty. Reliabiliteetillä tarkoitetaan luotettavuutta, johdonmukaisuutta, mittausten ja havaintojen pysyvyyttä eriaikoina sekä johdonmukaisuutta tuloksissa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Kysymys luotettavuudesta kohdistuu tutkimusmenetelmiin. Luotettavuus tulee kohdistaa myös tutkimusprosessiin sekä tutkimustuloksiin. (Toikko & Rantanen 2009). Kehittämistyön luotettavuutta arvioitiin koko prosessin ajan. Kehittämistyön alkuvaiheessa teoretietoa haettiin monesta kirjallisuuslähteestä vaikka pääpainon kyselyn rungolle antoi Tilannetaju -kirja. Kehittämistyön kysely jaettiin usealle ammattiryhmälle, jolloin saatiin laajempaa aineistoa. Kyselyn otanta oli luotettava (n= 92). Aineisto muutettiin Webropolista IBM-SPSS-muotoon. Taustamuuttujat kirjoitettiin aluksi analyysissa auki. Tämän jälkeen jokainen kysymys katsottiin jokaisen taustamuuttujan kautta seuraavassa järjestyksessä: ammatti, työsuhte, toimitko varahenkilönä, sukupuoli ja työkokemus. Analyysi tehtiin systemaattisesti noudattaen samaa kuviota ja järjestystä. Järjestelmällisen analyysin avulla saatiin jokaisesta kysymyksestä tasapuolinen tarkastelu. Tutkimuksen tuloksista poimittiin

vastaajien vahvuuksia ja vastaajien kehitettäviä osa-alueita. Vahvuuksista ja kehitettävistä alueista muodostettiin aluksi pyramidit, kunnes asian esittäminen tulospuun avulla tuntui luontevalta ja vastaanottajille helpommin ymmärrettävältä. Pyramideista muovautui tilannetajun tulospuu. Tulospuun avulla voidaan visuaalisesti mennä palapalalta läpi kehitettäviä osa-alueita sekä myös nähdä vahvuudet. Kehittämistyössä tutkimustulosten kehitysidea esitettiin tulevaisuuskolmion keinoin. Valmennuksen mahdollisuuksia analysoitiin lopuksi SWOT -analyysikartan keinoilla. Foresight Framework -malli ohjasi kognitiivisen ergonomian kehittämistyön prosessin kulkua, joka varmisti tutkimukselle perusteellista polkua.

Voidaan todeta kehittämistyön menetelmien olleen monipuoliset (kysely, pyramidi, tulospuu, tulevaisuuskolmio, SWOT, Foresight Framework-malli). Voidaan todeta tämän kehittämistutkimuksen olevan validi. Kehittämistyön menetelmien osalta pyrittiin toimimaan luotettavasti.

Tutkimuksen tuloksista on huomattavissa samanlaisia tuloksia kuin aiemmin tutkitussa tai kirjoitetussa teoriassa, näin ollen voidaan myös todeta tutkimuksen olevan triangulaatiotutkimusta ja vahvistavan aiempia tuloksia. Tutkimuksen tulokset eivät olleet sattumanvaraisia, vaan ne vahvistivat aikaisempia tutkimuksia, jotka olivat tuoneet esiin samankaltaisia asioita työssä jaksamisen, tiimiällyn ja tilannetajun saralta.

9 POHDINTA

Kehittämistyölläni saadaan tutkittua kuvaa terveydenhuollon henkilökunnan tilannetajusta. Voidaan todeta, että henkilökunnalla on selviä vahvuuksia, mitkä kantavat ja auttavat jaksamaan haastavassa työssä. On myös todettava, että ammattihenkilökunnan tilannetajussa on myös kehitettävää. Voidaan todeta tutkimuksen pohjalta, että melko usein vastaajat tunnistivat akuutit stressin aiheuttajat työssään, mutta kokivat etteivät pystyneet vaikuttamaan kielteisiin stressiä aiheuttaviin ärsykkeisiin työssä. Stressin aiheuttajat tunnistettiin työssä. Työkokemusten kasvaessa stressiärsykkeisiin koettiin pystyttävän vaikuttamaan heikommin. On tärkeää nähdä kehityksen kohteita siinä missä vahvuuksia.

Terveydenhuollon ammattihenkilökunnan palautumisen mittaamisessa toimivat energiatasojen kysymykset. Voidaan todeta, että vastaajista puolet pitävät hyvää huolta energiatasoista. Voidaan silti avoimen kysymyksen vastauksista huomata, että väsymys häiritsee merkittävästi henkilökunnan havainnointia. Covid-19 tilanne muutti kehittämistyön suuntausta ja työstämistapaa. Voidaan tutkimuksen tulosten kannalta todeta, että selviä tarpeita mielen valmennukselle on. Valmennuksen ohjautuminen organisaatiota palvelevaksi on hyvä tehdä tutkimuksen kautta. Saamalla esiin varjokohdat ja vahvuudet voimme kehittää ja vahvistaa terveydenhuollon ammattihenkilökunnan tilannetajua, tilannetietoisuutta ja päätöksentekokykyä. Kehittämistyö antaa vaihtoehtoista näkökulmaa työhyvinvoinnin edistämiseksi organisaatiossa.

Kognitiivisen ergonomian kehittäminen jää nyt seuraavaksi askeleeksi. Saaduilla tuloksilla ja alustavilla valmennussuunnitelmilla on selkeä hyvä lähtökohta seuraaville askelille. Kehittämistyön tekijänä toivon voivani jatkaa aiheen parissa. Tavoitteena on ottaa mielen valmennukseen mukaan simulaatiot ja fysiologinen data sekä firstbeat-hyvinvointianalyysi. Tutkimukseni antaa valoa ja näkökulman terveydenhuollon ammattihenkilökunnan työhyvinvoinnille ja tilannetajulle terveydenhuollossa.

Kehittämistyön prosessi haastoi tekijäänsä. Kehittämistyön prosessia arvioitiin ja pohdittiin tietoisesti koko matkan ajan. Tästä kertovat tutkimuksen loppusuunnitelman muutokset ja Covid-19 tilanteen tuomat rajoitteet työpaikoilla. Tavoitteena kehittämistyössä oli kehittää kognitiivista ergonomiaa. Päästäkseen kehittämisen vaiheeseen on tutkimukselle löydettävä oikeat kysymykset ja löydettävä vastaukset. Tähän suunnan antoi Harri Gustafsbergin kirja tilannetajusta ja stressin hallinnan valmentaja -koulutus. Pohjana kysymyksille toimi kirjallisuus ja koulutus. Kysymysten analysoinnin jälkeen huomasin, että kysymysten asettelu olisi voinut olla toinen ja selkeämpi. Aikataulu suunniteltiin ja niissä suunnitelmissa analyysit suoritettiin, mutta Covid-19 tilanne muutti työn suunnan toiminnallisesta kehittämisestä suunnitelmalliseksi tulevaisuuden kehittämistyöksi. Asiaa katsoen nyt hyvä valmennus tulee kanavoida ja arvioida hyvin ennen sen aloittamista.

Kehittämisideaa on hyvä arvioida ja pohtia Bikva-mallin avulla. Bikva-malli auttaa viemään kehitysidean prosessia jalkauttaen, mutta samalla kuullen

ryhmähaastatteluissa ajatuksia ja arvioita ideasta. Bikvan päätavoite on asiakkaiden osallisuuden varmistaminen laaduntarkkailijoina. Tässä kehittämistyössä asiakkaiksi määritellään terveydenhuollon ammattihenkilökunta. Bikva-malli tuottaa tietoa, miten voidaan tukea vapautumaan perinteen ohjaamasta ajattelusta ja olemisesta. Bikva-malli perustuu kriittisen arvioinnin ajattelumalleihin. (Krogstrup 2004.)

Bikva-malli koostuu neljästä vaiheesta. Bikva-malli käynnistyy siitä, että terveydenhuollon ammattihenkilökunnalle esitellään työn tulokset ja kehittämisidea. Heille pidetään asian tiimoilta ensimmäinen ryhmähaastattelu. Ryhmähaastattelussa pyritään nostamaan esiin aitoja kokemuksia ja tarvittavia muutosideoita kehittämisidean tiimoilta. Kehittämisideana olisi suunnitella ja toteuttaa mielen valmennus tulevaisuuskuulion kuvaamien elementtien avulla terveydenhuollon ammattilaisille. (Krogstrup 2004.)

Ryhmähaastattelun jälkeen kehitystyön ideoija pohtii ryhmähaastattelun tuloksia. Ammattihenkilökunnan ja kehitystyön ideoijan ryhmähaastattelun ideat esitetään esimiehelle, joka pohtii omassa haastattelussaan asiaa. Nämä kaikki tuotokset ohjataan hallinnolle esitettäväksi, jossa asiaan paneudutaan ja samalla haetaan arviota ryhmähaastattelun avoin. Näin kehitysidea - mielen valmentaminen - on ennen prosessin alkua saattamasta systemaattisesti arvioitu ja voi kantaa hedelmää. Mielen valmennus -kehitysidean hyväksyttäminen ja Bikva-arviointimallin käyttö vaatii suunnitelmallisuutta ja aikaa tulosten arviointiin. Bikva-arviointi menetelmänä antaa kuitenkin kaikille mahdollisuuden vaikuttaa ja kaikki saavat tulla kuulluiksi tahoillaan. (Krogstrup 2004.)

LÄHTEET

- Busby S. & Witucki-Brown J. 2011. Theory development for situational awareness in multi-casualty incidents. *Journal of Emergency Nursing*. 2011; 37(5):444-452. PMID:21889652. [Viitattu 20.10.2020]
 Saatavana: <https://doi.org/10.1016/j.jen.2010.07.023>
- Carleton T., Cockayne W. & Tahvanainen A-J. 2013. Playbook for strategic foresight and innovation. [Viitattu 16.11.2020] Saatavana: <https://www.thegeniusworks.com/wp-content/uploads/2016/01/Playbook-for-Strategic-Foresight-and-Innovation-A4.pdf>
- Cook J., Hellström E., Hämäläinen T. & Lahti V-M. 2014. Visio Suomelle kohti kestävää hyvinvointia. Sitra työpaperi. [Viitattu 10.9.2020]
 Saatavuus:https://media.sitra.fi/2017/02/23213056/Visio_Suomelle.pdf
- Endsley MR. 1995. Measurement of situation awareness in dynamic systems. *Human Factors* 37(1): 65-84. [Viitattu 20.10.2020]
 Saatavana: <https://doi.org/10.1518/001872095779049499>
- EPSHP. Työhyvinvointi. Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri.. Sijainti Intra. [Viitattu 17.4.2019]
 Saatavana:http://intrasrv.epsnp.fi/a/yksikoiden_kotisivut/muu_toiminta/tyohyvinvointi Vaatii käyttöoikeuden.
- Gustafsberg H. 2016. Do people get shot because some cops panic? Enhancement of individual resilience through a police resilience and efficiency training program. Väitöskirja. University of Tampere.
- Gustafsberg H.& Åhman H. 2017. Tilannetaju, päätä paremmin. Helsinki. Alma Talent pro.
- Hakanen J. 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? -kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahaston tilaama selvitys. [Viitattu 28.2.2019]

- Hiila I, Tukiainen M. & Hakola I. 2019. Tiimiäly. Opas muuttuvaan työelämään. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy.
- Hunter J., Porter M. & Williams B. 2020 Towards a theoretical framework for situational awareness in paramedicine. Science. 2020; 122: 104528. [Viitattu 30.10.2020]
Saatavana: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.104528>
- Hyvönen A-E., Juntunen T., Mikkola H., Käpylä J., Gustafsberg H., Nyman M., Rättilä T., Virta S. & Liljeroos Johanna. 2019. Kokonaisresilienssi ja turvallisuus: tasot, prosessit ja arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja. 17/2019. [Viitattu 10.2.2019]
Saatavana: (<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161358/17-2019-Kokonaisresilienssi%20ja%20turvallisuus.pdf?sequence=1&isAllowed=y>)
- Inayatullah S. 2008. Six pillars. Foresight 19 (1).
- Isokorpi, T. & Viitanen, P. 2001. PRO - Tunnevoimaa! Tampere; Tammi.
- Jyväskylän yliopisto. 2010. Digipalvelut, korppi, Avoimen yliopiston koppa. [Viitattu 8.11.2020]
Saatavana: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/tutkimuksen-toteuttaminen>
- Kalakoski V., Selinheimo S., Paajanen T., Ylisassi H., Käpykangas S., Valtonen T., Turunen J., Ojajärvi A., Toivio P., Lahti H., Järnefelt H. & Hannonen H., 2020. SujuKE – Sujuvuutta työhön kognitiivisella ergonomialla : interventiotutkimuksen loppuraportti. Tampere. Työterveyslaitos. PunaMusta Oy.
- Kallankari S. 2019. Muutoksen johtaminen arjessa. Opas sosiaali- ja terveydenhuoltoon. Tallinna. Kustannus Oy Duodecim.
- Kallio M. 2016. Lujasti lempeä. Helsinki. WSOY.

- Kananen, J. 2015. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Miten kirjoitan kehittämistutkimuksen vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kankkunen P. & Vekviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. WSOYpro Oy.
- Krogstrup H. 2004. Asiakaslähtöinen arviointi Bikva -malli. Helsinki. Stakes.
- Kuikka P. & Paajanen T. 2015. Työstä ja tarkkaavaisuudesta. Työterveyslaitos. Helsinki. Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy.
- Kyngäs H. & Vanhanen L. 1999. Sisällönanalyysi. Hoitotiede 11 (1):4-5
- Leino T., Nissinen S., Laitinen J., Weiste E., Seppänen S., Lappalainen K., Rautio M., Mäenpää-Moilanen E & Remes J. 2020. Motivoivan ohjauksen ja terveyssuunnitelman vaikutus työkykyyn ja työkyvyn lukutaitoon. Helsinki. Työterveyslaitos.
- Lindroos J-E. & Lohivesi K. 2004. Onnistu strategiassa. Helsinki: WSOY.
- Manka M-L. & Manka M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Metsämuuronen J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Muistiliitto. 2017-2020.Hyvä työ aivoille – Kognitiivinen ergonomia työhyvinvoinnin tukena opas. [Viitattu 22.10.2020]
Saatavana:
<http://www.muistiterveys.fi/materiaalit/kognitiivinenergonomia/>
- Mäkinen O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Vaajakoski. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kotisaari M-L. & Kukkola S. 2012. Potilaan oikeudet hoitotyössä. Porvoo. Fioca Oy.

Opintokeskus Sivis. [Viitattu 8.11.20] Saatavana:

www.oksivis.fi/jarjestoarvioarvioinnin-tiedonkeruumenetelmia/swo

Pojjula S. 2018. Resilienssi, muutosten kohtaamisen taito. Helsinki. Kirjapaja.

Rapp A.A., Bachrach D.G. & Rapp T.L. 2013. The influence of time management skill on the curvilinear relationship between organizational citizenship behavior and task performance. *Journal of Applied Psychology*, 98, 668–677

Routamaa V., Niemelä A., Jälström M., Hautala T. & Valkealahti K. 2002. Vaasan yliopisto. Sanomalehtiyliopisto. Vaasa. Levon instituutti, avoin yliopisto. [Viitattu 17.4.2019]

Saatavana: (https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7932/isbn_952476-052-5.pdf?sequence=1)

Saaranen-Kauppinen A. & Puusniekka A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarasto [ylläpitäjä ja tuottaja]. [Viitattu 08.11.2020] Saatavana: <<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>>.

Salminen-Tuomaala M. 2018. Tulevaisuuskolmio ja SWOT-analyysi kehittämismenetelminä kliinisessä hoitotyössä. Luentoesitys 10/2018. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan yksikkö, kliinisen asiantuntijuuden koulutusohjelma. Julkaisematon.

Salminen-Tuomaala M. 2019. Salutogeeninen lähestymistapa. Luentoesitys. 3.1.2019. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan yksikkö, kliinisen asiantuntijuuden koulutusohjelma. Julkaisematon.

Salminen-Tuomaala M. 2020. Developing emotional intelligence and situational awareness through simulation coaching. *Clinical Nursing Studies* 2020; 8(2): 13-20.

Salonen E. 2017. Intuitio ja tunteet, johtamisen ytimessä. Liettua. Talentum media Oy.

- Syvänen S., Tikkamäki K., Loppela K., Tappura S., Kasvio A. & Toikko T. 2015. Dialoginen johtaminen. Tampere. Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Teperi A-M., Ruotsala R., Asikainen I., Ala-Laurinaho A., Lantto E & Paajanen T. 2020. Turvallisesti raiteilla. Opas inhimillisten ja organisatoristen tekijöiden huomiointiin työssä. Työterveyslaitos.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. (3. korjattu painos.) Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes print.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1.-2. painos. Helsinki: Tammi.
- Uusitalo-Malmivaara L. (toim.), Saarinen E., Martela F., Uusitalo-Malmivaara L., Lehto J., Ojanen M., Sajaniemi N, Mäkelä J., Taipale V., Pessi A., Lipponen K., Kumpulainen K., Mikkola A., Rajala A., Hilppö J., Lipponen L., Tuominen-Soini H., Salmela-Aro K., Tapola A., Niemivirta M., Lahti E., Hakanen J. & Järvilehto L. 2015. Positiivisen psykologian voima. Juva. Bookwell oy.
- Varantola, K., Launis, V., Helin, M., Spoo, S.K. & Jäppinen, S. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki. [Viitattu 18.10.2020] Saatavana: http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Vesterinen P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva. WS Bookwell Oy.
- Wihuri A-J. 2016. Mindfulness työssä. Liettua. Talentum media Oy.
- Öystilä, S. 2019. Luovan toiminnan työtavat. Draaman mahdollisuudet ohjaustyössä. Jyväskylä. PS-kustannus.

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje kyselyyn

Liite 2. Kyselylomake

Liite 3. Stressinhallintavalmentaja lisenssitodistus



TILANNETAJU



Vastaa 12.1.2020 mennessä
WEBPROPO-KYSELYYN



AUTA KEHITTÄMÄÄN
TYÖHYVINVOINTIA



KIITOS
SEINÄJOEN
AMMATTIKORKEAKOULU
KLIININEN ASiantuntija
YAMK OPINNOT

EPSHP YKSIKÖILLE:
PÄIVYSTYSPOLIKLINIKKA (PPKL)
TEHOSTETTUVALVONTA (TEVA)

Arvoisa vastaanottaja

Olen tekemässä kehittämistutkimusta terveydenhuollon ammattihenkilökunnan **tilannetajusta**.

Tutkimuskyselyyn menee aikaa verkossa noin 10-15min.
Osallistuminen kyselyyn on vapaaehtoista.

<https://link.webropolsurveys.com/S/651FF3CF8D164CA3>

Paremmalla tilannetajulla voimme kehittää työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Teet vuorokaudessa yleensä 2500-10000 päätöstä, mutta kuinka moni niistä on paras mahdollinen juuri siihen tilanteeseen?

Paremmalla tilannetajulla saamme kullakin hetkellä mahdollisen aivokapasiteetin käyttöön myös vaikeissa ja paineisissa päätöksentekotilanteissa ja auttaa ymmärtämään, miten palautua hankalista tilanteista mahdollisimman nopeasti.

Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietoja ja antamiasi tietoja sekä vastauksia käsitellään luottamuksellisesti tähän tutkimukseen. Tulokset tullaan julkaisemaan siten, ettei yksittäisiä henkilöitä ole mahdollista tunnistaa niistä. Tutkimukselle on saatu lupa organisaatioltasi.

Ystävällisin terveisin

Sinikka Heimovirta (sinikka.heimovirta@seamk.fi)



Liite 2. Kyselylomake

Tilannetaju

Kyselylomakkeen kysymykset, suoritus Webropol kyselynä

Perustiedot

Ammatti:

- Lääkäri
- Sairaanhoitaja
- Perushoitaja/lähihoitaja
- Sihteeri
- Laitoshuoltaja

Työsuhde:

- Esimies
- Vakituinen
- Sijainen
- Varahenkilö
- Määräaikainen

Sukupuoli:

- Mies
- Nainen
- En kommentoi

Työkokemus:

- Alle 2 Vuotta
- 2-3 vuotta
- 4-10 vuotta
- 11-15 vuotta
- enemmän kuin 15 vuotta

Ikä _____ Vuotta

”Seuraaviin kysymyksiin vastataan asteikolla 1 – 5

(1=en koskaan 2= Hyvin Harvoin 3=Joskus 4=Melko usein 5=Aina)

Mielen kuorma

1. Tunnistan työssäni, milloin olen positiivisessa vireystilassa.
2. Tunnistan akuutit stressin aiheuttajat työssäni.
3. Pystyn vaikuttamaan kielteisiin stressiä aiheuttaviin ärsykkeisiin työssä.
4. Minulla on taito vaikuttaa akuutin stressin oireisiin työssä.
5. Tunnistan kognitiivisen stressin aiheuttajat työssäni.
6. Pystyn vaikuttamaan kognitiivisen stressin ärsykkeisiin työssäni.

Energiatasojen maksimointi

1. Ymmärrän, mitkä asiat vaikuttavat energiatasooni työssä.
2. Osaan suunnitella ajankäyttöni aivoystävälliseksi työssäni.
3. Haen tietoisesti erilaisia virikkeitä aivoille työssäni.

4. Liikun säännöllisesti työn ulkopuolella.
5. Nukun riittävästi, jotta energiatasoni pysyy hyvänä.
6. Syön terveellisesti ja säännöllisesti.

Huomion suuntaaminen

1. Ymmärrän, miten voin virittää mieleni mahdollisimman hyvään suoritukseen.
2. Olen hyvä keskittymään siihen, mitä kullakin hetkellä teen työssäni.
3. Tiedän, kuinka kauan pystyn tekemään asioita keskittyneesti työssäni.
4. Ymmärrän häiriöiden vaikutukset keskittymiskykyyn työssäni.
5. Otan helposti vastaan omasta työstäni eriäviä mielipiteitä.
6. Pyrin katsomaan asioita myös muiden näkökulmasta käsin.

Havaintoharjojen heikentäminen

1. Ymmärrän pääsääntöisesti, miten havaintovääristymät syntyvät.
2. Tunnistan itselleni tyypilliset havaintovääristymät arjessa.
3. Tunnistan tilanteita, joissa koen uhkaa.
4. Haen aktiivisesti uusia näkökulmia.
5. Ymmärrän odotusten merkityksen havaintokyvylleni.
6. Olen avoin useille vaihtoehdoille.

Tunteiden säätäminen

1. Hyväksyn kaikki tunteeni.
2. Osaan rauhoittaa itseni.

3. Ymmärrän, miten tunteita voi säädellä.
4. Minulla on keinoja ohjata dialogeja myönteiseen suuntaan.
5. Aistin helposti muiden ihmisten tunteet.
6. Tunnen oloni luontevaksi useimmissa arjen tilanteissa.

Ajattelun selkiyttäminen

1. Ymmärrän, mikä merkitys sisäisellä puheella on.
2. Minulla on keinoja kehittää ajattelutaitojani.
3. Pystyn työssäni siirtymään ajattelutavasta toiseen varmistaakseni riittävän laajan näkemyksen.
4. Ymmärrän, miten voin kehittää ajattelun joustavuutta työssäni.
5. Hyödynnän muita ihmisiä laajentamaan ajatteluani työssäni.
6. Kyseenalaistan ajatteluani tietoisesti.

Intuition herkistäminen

1. Ymmärrän intuitiota.
2. Kuuntelen itseäni arjen valinnoissa työssäni.
3. Hyödynnän intuitiota työhön liittyvässä päätöksenteossa.
4. Ymmärrän intuition liittyvät riskit.
5. Asioissa, joissa minulla on kokemusta työssäni, luotan intuition enemmän.
6. Tiedostan oman keho-mieli-tilani ja sen, milloin intuitioni toimii parhaiten.

Tapojen jalostaminen

1. Tiedostan omia hyviä tapojani työssäni.
2. Tiedostan omia huonoja tapojani työssäni.

3. Ymmärrän, miten tavat syntyvät.
4. Varaan riittävästi aikaa uusien tapojen muokkaamiseen työssäni.
5. Osaan palkita itseäni uusien tapojen suuntaisesti.
6. Tunnistan asioita, jotka syövät tahdonvoimaani työssäni.” (Gustafsberg 2017.)

Nämä kyselylomakkeen kysymykset pohjautuvat Tilannetaju kirjan kyselyyn. (Gustafsberg H. & Åhman H. 2017. Tilannetaju,päätä paremmin. Helsinki.) Kysymyksiä on muokattu kehittämistyöhön sopiviksi.

Liite 3. Stressinhallintavalmentaja lisenssitodistus

STRESSINHALLINTAVALMENTAJA LISENSSITODISTUS



Suomen Mentoritiimi and
Mindcoach® organizations recognize that

Sinikka Heimovirta

is an approved,

CERTIFIED TRAINER

For the Professional Resilience and Efficiency Mind Coach
Program at Suomen Mentoriitimi Oy & Trainer4You Oy

MIND COACH

Lisenssinumero: 5201926493

21.05.2019

Päivämäärä

Harri Gustafsberg
CEO, Headcoach
Suomen Mentoritiimi Oy

TRAINER YOU
Personal training -osaamisen edelläkävijä