



TIIMITYÖ TOIMINTATAVAKSI

Salli Luosmala

Opinnäytetyö
Lokakuu 2013
Ylempi ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ke-
hittämisen ja johtamisen
koulutusohjelma

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU
Tampere University of Applied Sciences

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ylempi ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelma

LUOSMALA, SALLI:
Tiimityö toimintatavaksi

Opinnäytetyö 38 sivua, joista liitteitä 6 sivua
Lokakuu 2013

Opinnäytetyön lähtökohtana oli Tampereen yliopistollisen sairaalan lastenneurologian yksikön toiminnan kehittämishanke 2011–2014, jonka aikana kuvataan yksikön potilasryhmien hoitopolut nyt ja tulevaisuudessa. Kehittämishanke on osa Pirkanmaan sairaanhoitopiirin uudistamishanketta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa tiimityöskentelyä moniammatillisen työryhmän näkökulmasta lastenneurologian yksikössä. Tutkimustehtävät olivat: 1) Mitä kokemuksia henkilökunnalla on tiimityöstä, 2) Mitä odotuksia henkilökunnalla on tiimityöskentelyltä? sekä 3) Mitä tiimityön kehittämisellä saavutetaan? Opinnäytetyön tavoite oli selkeyttää tiimityömallia koko lastenneurologian yksikön moniammatilliselle työryhmälle, koska tiimityötä ei ole aiemmin kuvattu yksikössä ja tälle on selkeä tarve. Tavoitteena oli sekä lisätä tietoutta että karkottaa mahdollisia epäluuloja tiimityötä kohtaan. Tutkimus oli kvalitatiivinen eli laadullinen ja se toteutettiin avoimia kysymyksiä sisältäneellä sähköisellä kyselylomakkeella koko lastenneurologian yksikön moniammatilliselle henkilökunnalle. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Tiimityö koettiin pääasiassa hyvänä ja mielekkäänä työskentelytapana lastenneurologian yksikössä tällä hetkellä, mutta tiimityössä koettiin olevan paljon haasteita ennen kuin sitä voidaan täysipainoisesti alkaa toteuttamaan työyksikön toimintatapana. Tiimityön tavoitteiden laadinnan sekä toisten työnkuvien ymmärtämisen ja resurssien mahdollistamisen koettiin olevan tiimityön tekemistä helpottavia asioita. Odotukset tiimityölle kohdistuivat siihen, että tiimityötä tulisi edelleen kehittää monin tavoin työyhteisössä. Tiimityöstä saadaan tulevaisuudessa toimiva työskentelytapa työyksikköön, jos kehittäminen ja kehittyminen tiimityöskentelyyn jatkuvat. Vastaajat uskoivat tiimityön kehittämisen johtavan työyksikössä parhaimmillaan kohti asiantuntijaorganisaatiota, jossa tiimityö on luonnollinen, kokonaisvaltainen työskentelytapa, ja asiakkaat saavat laadukasta, kokonaisvaltaista hoitoa.

Tiimityön kehittämistä kannattaa lastenneurologian yksikössä edelleen jatkaa, koska kyselyvastauksista voitiin päätellä, että henkilökunta on innokas kehittämään työtään tiimityön suuntaan jatkossakin. Työyksikössä tulisi saada koulutusta tiimityön tekemiseen jatkossa, koska sekä teoretieto että aiemmat tutkimukset ja tämä tutkimus osoittivat, että hyvä perehtyminen ja kouluttautuminen lisäävät motivaatiota, sitoutumista ja ennen kaikkea osaamista tiimityön tekemiseen.

Asiasanat: tiimityö, tiimit, moniammatillinen tiimityö, moniammatillinen yhteistyö

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Master's Degree Programme in Development and Management of Health Care and Social Services

LUOSMALA, SALLI:
Teamwork to policy

Master's thesis 38 pages, appendices 6 pages
October 2013

The purpose of this thesis was to gather information about teamwork in Paediatric Neurology Unit at Tampere University Hospital. The objective was to make teamwork a clear term and describe what it means as a policy. The focus group for this study was a multidisciplinary working group. The method was qualitative and the data were collected by using an electronic questionnaire. The data were analyzed with qualitative content analysis.

Results showed that in a way teamwork was used as a policy but there were many challenges to be faced. Teamwork was experienced as a good method to work, especially when goals for teamwork and resources were defined. The expectations for well-working teamwork were high. Teamwork should be developed in multiple ways. This would lead to the situation where teamwork is a qualitative and natural policy.

Teamwork and development of teamwork should be continued in the unit. Good familiarity with teamwork as well as training will increase motivation, commitment and above all know-how.

Key words: teamwork, teams, multidisciplinary teamwork, multidisciplinary cooperation

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TAMPEREEN YLIOPISTOLLINEN SAIRAALA, LASTENNEUROLOGIAN YKSIKKÖ.....	7
3	MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ JA TIIMITYÖ	8
3.1	Moniammatillinen yhteistyö	8
3.1.1	Moniammatillisen yhteistyön haasteet	9
3.1.2	Asiantuntijaorganisaation johtaminen.....	9
3.2	Tiimityö	10
3.2.1	Tiiminvastaava	10
3.2.2	Tiiminjäsenet.....	11
3.2.3	Tiimipalaverit.....	12
3.2.4	Perehtyminen tiimityöhön.....	13
4	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE	14
5	KVALITATIIVINEN TUTKIMUS TUTKIMUSMETODINA	15
5.1	Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus.....	15
5.2	Lomakekysely	15
5.3	Sisällönanalyysi	16
6	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	17
6.1	Aineiston keruu.....	17
6.2	Aineiston analyysi.....	18
7	TULOKSET	20
7.1	Henkilökunnan kokemukset tiimityöstä	20
7.2	Henkilökunnan odotukset tiimityöstä	22
7.3	Tiimityön kehittäminen.....	24
8	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	26
8.1	Eettiset kysymykset	26
8.2	Tutkimuksen luotettavuus.....	27
8.3	Tulosten pohdinta	28
8.4	Kehittämissuhteet ja jatkotutkimushaasteet.....	30
	LÄHTEET	31
	LIITTEET	33
	Liite 1. Lupa opinnäytetyölle	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
	Liite 2. Infotilaisuudessa käytetyt diat	33
	Liite 3. Kyselylomakkeen saatekirje	36
	Liite 4. Kyselylomake	37

1 JOHDANTO

Hoitotyön kehittäminen on jatkuva prosessi. Hoitotyössä tärkeitä voimavaroitekkijöitä ovat tuki, ohjaus, tieto, palaute, haastavuus, innovatiivisuus ja potilasturvallisuuden kehittäminen. (Sairaanhoitajaliitto 2013.) Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä hoitotyön kehittäminen ja johtaminen toteutetaan yhteistyössä hallintoylihoitajan, hoitotyön johtajien ja lähiesimiesten kanssa. Hoitotyön kehittäminen perustuu tutkittuun tietoon ja sairaanhoitopiirin strategia 2012–2016 korostaakin tutkitun tiedon merkitystä toiminnan kehittämisessä. (Pirkanmaan sairaanhoitopiiri 2013.)

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) vastaa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön kehittämisestä ja ohjauksesta. Ohjauskeinoina toimii lainsäädäntö, erilaiset suositukset sekä valtionapu kuntien kehittämishankkeissa. KASTE-ohjelma on sosiaali- ja terveysalan kansallinen kehittämisohjelma, jonka tavoitteena on uudistaa ja johtaa Suomen sosiaali- ja terveyspolitiikkaa. Uusin KASTE-ohjelma on laadittu vuosille 2012–2015. Siinä tavoitteena ovat hyvinvointi- ja terveyserojen kaventuminen sekä asiakaslähtöiset palvelurakenteet sosiaali- ja terveysalalla. KASTE-ohjelma määrittelee myös sosiaali- ja terveyspoliittiset tavoitteet, kehittämistoiminnan ja valvonnan painopisteet sekä niiden toteuttamista tukevat uudistus- ja lainsäädäntöhankkeet, ohjeet ja suositukset. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013.)

Opinnäytetyön lähtökohtana on Tampereen yliopistollisen sairaalan lastenneurologian yksikön toiminnan kehittämishanke 2011–2014, jonka aikana kuvataan yksikön potilasryhmien hoitopolut nyt ja tulevaisuudessa. Kehittämishanke on osa Pirkanmaan sairaanhoitopiirin uudistamishanketta (Pirkanmaan sairaanhoitopiiri 2011, 2-3).

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa tiimityöskentelyä moniammatillisen työryhmän näkökulmasta lastenneurologian yksikössä. Opinnäytetyötä edeltävästi on tehty kirjallisuuskatsaus aikaisemmista tutkimuksista ja kirjallisuuskatsauksen tuloksia käytetään opinnäytetyössä. Opinnäytetyön tavoite on selkeyttää tiimityömallia koko lastenneurologisen yksikön moniammatilliselle työryhmälle, koska tiimityö on otettu osaksi moniammatillisen työryhmän toimintaa; varsinkin tulevaisuudessa uudistamishankkeen myötä sillä on suuri merkitys. Tiimityötä ei ole aiemmin kuvattu yksikössä ja tälle on havaittu selkeä tarve. Tavoitteena on sekä lisätä tietoutta että karkottaa mahdollisia epä-

luuloja tiimityötä kohtaan. Opinnäytetyön antaman tiedon pohjalta työyksikössä voidaan miettiä, jatketaanko yksikössä tiimityön kehittämistä yksikön toimintatavaksi vai ei.

2 TAMPEREEN YLIOPISTOLLINEN SAIRAALA, LASTENNEUROLOGIAN YKSIKKÖ

Tampereen yliopistollisessa sairaalassa (Tays) on meneillään uudistamishanke, jossa uudistetaan leikkaussalien, poliklinikkojen ja osastojen toimintamalleja ja tiloja. Uudistamishankkeella pyritään vastaamaan alueen väestömäärän kasvuun sekä tiettyjen sairauksien, kuten tyypin 2 diabetes ja tuki- ja liikuntaelimestön sairaudet, yleistymiseen. Uudistamishanketta toteutetaan Taysin eettisten periaatteiden mukaisesti. Nämä ovat ihmisten kunnioittaminen, hyvä hoito, osaamisen arvostaminen sekä yhteiskuntavastuullisuus. (Pirkanmaan sairaanhoitopiiri 2011, 2-3.)

Lastenneurologian yksikössä hoidetaan 0-16 – vuotiaita lapsia ja nuoria. Tyypillisiä sairauksia ovat erilaiset aivoperäiset kohtaukset, kehityksen erityisvaikeudet, kehitysviivästymät sekä CP-vammat. Toimintaperiaatteena yksikössä on moniammatillinen yhteistyö. Työryhmään kuuluvat lääkäri, omahoitaja, fysioterapeutti, toimintaterapeutti, puheterapeutti, psykologi, kuntoutusohjaaja sekä sosiaalityöntekijä.

Yksikössä on meneillään nelivuotinen lastenneurologian toiminnan uudelleen organisoitihanke 2011–2014, jonka aikana kuvataan yksikön potilasryhmien hoitopolut nyt ja tulevaisuudessa. Vuonna 2011 perustettiin 4 tiimiä moniammatillisen työryhmän kaikkista jäsenistä tähän tehtävään. Opinnäytetyö kohdistuu lastenneurologian yksikön toiminnan kehittämishankkeeseen.

3 MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ JA TIIMITYÖ

3.1 Moniammatillinen yhteistyö

Moniammatillinen yhteistyö on suomen kielessä sateenvarjokäsite, jonka alla on erilaisia työskentelymuotoja. Moniammatillinen työskentely voi olla rinnakkain tapahtuvaa asiakaslähtöistä työskentelyä, ammattirajoja rikkovaa työskentelyä asiakaslähtöisesti tai yhteistyössä keskustellen asiakaslähtöistä tavoitteiden laadintaa ja näiden mukaan työskentelyä. Moniammatillisessa yhteistyössä korostuvat asiakaslähtöisyys, tiedon ja eri näkökulmien yhteen saattaminen, vuorovaikutus sekä verkostojen huomioiminen. Moniammatillinen työryhmä käy keskusteluja erikseen sovittavalla tavalla, esimerkiksi moniammatillisissa meetingeissä. Yhteiseen keskusteluun otetaan mukaan myös asiakas tai hänen omaisensa. (Isoherranen 2005, 13–14, 17.)

Cioffi ym. (2010,) ovat tutkineet moniammatillista yhteistyötä kroonisesti sairaiden potilaiden kotihoidossa. Heidän tutkimustuloksensa osoittavat, että moniammatillinen yhteistyö on hedelmällistä sekä potilaiden että työntekijöiden kannalta. Potilaat saavat kaikki tarvitsemansa palvelut kotiin, jolloin he pystyvät pidempään asumaan kotona ja työntekijät kokivat saavansa apua toisilta ammattiryhmiltä, kun he ymmärtävät toistensa työnkuvia ja tietävät mitä kukin potilaan luona tekee. Moniammatilliset meetingit koettiin erittäin tärkeiksi. Erityisesti moniammatillisen työryhmän jäsenistä hoitajat kokivat ajoittain huonona asiana sen, että he ovat ikään kuin lähetteen tekijöitä muille ammattiryhmille ja joutuvat myös tekemään silloin tällöin muiden ammattiryhmien töitä, koska joidenkin ammattiryhmien palveluihin on pitkät jonot. (Cioffi ym. 2010, 64–67.)

Moniammatillisen yhteistyön muotona kuvataan usein moniammatillinen tiimityö. Tiimityöstä puhutaan, vaikkeivät jäsenet työskentelisikään varsinaisesti tiimityön periaatteiden mukaisesti. Usein tiimityönä tehtävässä asiakastyössä kaikki ammattiryhmät eivät välttämättä tapaa asiakasta vaan asiakkaan tavanneet ammattihenkilöt tuovat meetingeihin asiakkaan kuulumiset, jolloin asioita käsitellään koko tiimin voimin. (Isoherranen 2005, 15–17.) Tiimityötä kuvataan myöhemmin tässä luvussa.

3.1.1 Moniammatillisen yhteistyön haasteet

Moniammatilliseen työryhmään kuuluu paljon eri persoonia ja kukin tuo työryhmään oman osaamisensa. On tärkeää, että työryhmän jäsenet hallitsevat vuorovaikutuksen ja tunnistavat oman tapansa toimia työryhmän jäsenenä. Kun eri asiantuntijat työskentelevät yhdessä, tulee ajoittain ristiriitoja. Nämä kuuluvat työhön, kun eri näkökulmat kohtaavat, mutta niistä täytyy ryhmänä selvitä. Ristiriidat voivat olla positiivinen voimavara, joka lisää työryhmän keskinäistä luottamusta. Avoin keskustelu myös auttaa työryhmää toiminnan kehittämisessä. (Isoherranen 2008, 102–103, 110.)

Päätöksenteko moniammatillisessa työryhmässä voi olla haaste. Toisaalta päätöksenteon ryhmässä on todettu olevan tehokkaampaa kuin yksilön tekemänä. Moniammatillisen työryhmän tekemä päätös perustuu kaikkien työryhmän asiantuntijoiden mielipiteeseen ja näkemyksiin, mutta kaikkien asiantuntijoiden kuuleminen yhteisessä meetingissä voi olla hankalasti resursoitavissa kiireisissä työyhteisöissä. Päätöksenteossa tulisi osata hyödyntää kaikkien asiantuntijoiden osaamista. Päätöksenteossa korostuu luottamus työryhmän jäsenten välillä ja kunkin vastuu yhteisestä toiminnasta. (Isoherranen 2008, 117–120, 125.)

3.1.2 Asiantuntijaorganisaation johtaminen

On haaste johtaa asiantuntijaorganisaatiota. Asiantuntijaorganisaatiossa asiantuntijoilla on osaaminen ja tietämys toiminnasta ja johtajalla johtamistietämys. Näiden näkökulmien keskinäinen vuoropuhelu on tärkeää organisaation toiminnan kannalta. Johtajalta vaaditaan avoimuutta uusille innovaatioille sekä joustavuutta organisaation toimintatapoihin tarvittaessa. Puhutaan osaamisen johtamisesta. Esimiehen tehtävänä onkin tukea osaamisen kehittymistä ja luoda positiivinen ilmapiiri oppimiselle. (Rekola 2008, 152–153.)

Organisaatio, jossa toteutetaan hyvää osaamisen johtamista, luo uusia, kehittyneitä toimintatapoja ja palveluita. Vaikka osaamisen johtaminen on tärkeää, on organisaatiossa työskentelevillä myös tärkeä vastuu oman osaamisensa kehittämisestä. Kehityskeskustelut ovat hyvä väylä pohtia yhteistyössä työntekijöiden osaamista ja oppimista. Osaamisen johtamiseen liittyy se, että esimies tunnistaa oman organisaationsa osaamisen sekä

kehittämistarpeet ja osaa tuoda näitä työntekijöille tiedoksi esimerkiksi laatimalla koulutussuunnitelmia työntekijöiden kanssa. (Rekola 2008, 156–159.)

3.2 Tiimityö

Tiimi tarkoittaa joukkoa henkilöitä, jotka työskentelevät yhteisten tavoitteiden ja näkemysten mukaisesti. Tiimityön lähtökohtana on asiakkaan saama hyvä hoito. Työryhmistä ei kehity hetkessä toimivia tiimejä. Tiimin tulisi saada hallinnollista valtaa ja vastuuta sekä jäsenten kehittää vuorovaikutustaitojaan sekä ryhmän sisäistä toimintaa. Tiimiksi kehittyminen vaatii resursseja sekä koulutusta. Keskeistä tiimin kehittymisessä ovat tiimin tavoitteiden luominen, jäsenten tehtävien, vastuiden ja roolien kirkastaminen sekä tiimin pelisäännöistä sopiminen. Tiimien muodostumisessa on hyvä ottaa huomioon myös eri asiantuntijoiden motivaatio, jotta kukin tiimi saisi parhaan asiantuntijuuden käyttöönsä. Yhdessä työyksikössä voi olla useampia tiimejä, joilla kullakin on oma erityisosaamisensa tai muu yhteinen tekijä. (Isoherranen 2008, 131–133; Koivukoski & Palomäki 2009, 15–16, 41, 45.)

Lähtökohtana tiimityöskentelyn aloittamiseen on usein tarve muuttaa toimintaa jollakin tavalla. Koko henkilöstö pitää informoida muutoksesta ja sen syistä ennen kuin siihen ryhdytään. Muutos synnyttää vastarintaa, mutta muutokseen on helpompi sopeutua ja uuteen toimintatapaan sitoutua, mikäli etukäteisinformaatio on annettu hyvin ja hyvissä ajoin. (Koivukoski & Palomäki 2009, 31, 35.) Yli-Koski (2005) toteaa tutkimuksessaan, että usein muutos on päätetty ylemmällä taholla eikä työntekijöiden aloitteesta. Työntekijät ovat kokeneet tällöin, että he eivät ole saaneet riittäviä perusteluja muutokselle eivätkä tietoa siitä, mitä heiltä odotetaan muutoksen aikana. (Yli-Koski 2005, 37–40.)

3.2.1 Tiiminvastaava

Tiimi koostuu joukosta tiimin jäseniä ja yksi tiimin jäsenistä toimii tiiminvastaavana. Joissakin lähteissä puhutaan myös tiiminvetäjästä. Tiiminvastaava valitaan esimiehen ja tiimin yhteistyöllä. Tiiminvastaavan työ on luottamustehtävä ja tehtävän pituus määritellään yksikkökohtaisesti. Yleisesti on todettu, että jos tiiminvastaava toimii tehtäväs-

sään vähintään kaksi vuotta kerrallaan, hän pystyy arvioimaan tiimin tuloksia ja näkee kehittymistyön tulokset. (Koivukoski & Palomäki 2009, 65–70.)

Tiiminvastaavan tehtäviin kuuluu tiimin toiminnan suunnittelu yhdessä tiimin kanssa sekä toiminnan arviointi ja tiimin toiminnan kehittäminen ja tukeminen sekä ryhmänveittäjänä toimiminen. Näiden asioiden tekemiseen tiiminvastaava tarvitsee aikaa, mikä esimiehen tulee hänelle järjestää. Tiiminvastaava tarvitsee tehtävänsä riittävästi koulutusta ja esimiehen tukea ainakin alussa tehtävässä toimimiseen. Tiiminvastaava toimii linkkinä tiedonkulussa tiimin ja esimiehen ja koko yksikön välillä. Tiiminvastaava toimii lisäksi tiimin perustehtävässä yhtäläisesti muiden tiimin jäsenten kanssa. (Spiik 2007, 192–193; Koivukoski & Palomäki 2009, 65–70.)

3.2.2 Tiiminjäsenet

Eri tiimeissä ja moniammatillisissa työryhmissä on useita erilaisia rooleja ryhmän sisällä sekä monenlaista osaamista. Kaikki nämä tulee ottaa huomioon, kun eri ihmiset toimivat yhdessä tiiminä. Kaikki tuovat tiimiin omaa asiantuntijuuttaan ja tiimin tulisi keskustella avoimesti erilaisista ratkaisuvaihtoehdoista ja uusista ideoista. Asiakkaan tai omaisen ääni tulisi kuulua myös, kun tiimissä pohditaan potilasasioita eri näkökulmista. Avoin kommunikaatio ja kyky tasavertaiseen keskusteluun ja kuunteluun nousevat ensiarvoisen tärkeiksi taidoiksi tiimityössä. (Isoherranen 2005, 58–60.)

Tiimeissä voi olla pysyviä jäseniä eli ydinjäseniä, sekä avustavia jäseniä. Ydinjäsenillä tarkoitetaan henkilöitä, jotka osallistuvat täysiaikaisesti tiimin toimintaan. Avustavat jäsenet osallistuvat tiimin toimintaan tarpeen mukaan ja ovat hallinnollisesti muussa työyksikössä. (Isoherranen, 2008, 140.)

Tiimin jäsenten tulee sitoutua tiimin toimintaan ja huolehtia tiimin perustehtävän toteuttamisesta. Tiimin jäsenellä voi olla omia vastuualueita. Jokainen tiimin jäsen kehittää omaa työtään ja tuo tiimille uutta tietoa oppimisestaan. Tiimin jäsenet tukevat näin toistensa oppimista sekä omaa oppimistaan. (Koivukoski & Palomäki 2009, 74–75.) Tiimityöstä voidaan puhua sitten, kun tiimi on sisäistänyt vastuunsa, tehtävänsä, tavoitteensa ja pelisääntönsä ja ne on sovitettu organisaation tarkoitukseen (Spiik 2007, 47). Jokaisen tiimin jäsenen täytyy opetella tiimitaitoja, jotta tiimin työskentely on sujuvaa. Tär-

keitä taitoja ovat tiimin ajattelua edistävien kysymysten teon opettelu sekä hyvän kuuntelutaidon opettelu. Tiimin jäsenten tulisi kehittää yhdessä myös tekniikka, jolla tiimissä esiin nousevia asioita ratkaistaan. (Heikkilä 2002, 42.)

Barreca & Wilkins (2008) sekä Cioffi & Ferguson (2009) kuvaavat tutkimuksissaan tiimityön hyötyjä ja haittoja hoitohenkilöstön kokemana, kun he toimivat tiiminjäseninä. Tiimityön hyötyinä pidetään sitä, että se on parantanut ihmissuhteita, hoitajat pystyvät hyödyntämään toisen hoitajan kokemusta ja saavat tukea ja opastusta toiselta tarvittaessa, potilaiden saama hoito on laadukkaampaa, mutta että riittämätön henkilöstö vaikuttaa hoidon laatuun myös tiimityössä. Tiimityöstä sanottiin myös, että hoitajilla on pääasiassa hyvät suhteet muihin ammattiryhmiin, kommunikaatio toimii ammattiryhmien välillä, tiimin jäsenet tuntevat toisensa ja yhteistyö on helppoa, joskus on hankaluuksia hoitajien ja muun tiimin kommunikoinnissa. (Cioffi & Ferguson 2009, 5.) Tiimityön haittoina pidettiin sitä, että hoitajat kokevat olevansa eriarvoisia suhteessa muuhun hoitavaan tiimiin ja että tiimityössä on havaittavissa kunnioituksen puutetta ja kommunikaatio-ongelmia tiiminjäsenten välillä. Ajan ja henkilöstön puute haittaavat myös tiimityötä. (Barreca & Wilkins 2008, 40; Cioffi & Ferguson 2009, 5-7.)

3.2.3 Tiimipalaverit

Tiimityöskentelyyn kuuluvat oleellisesti tiimipalaverit, joita pidetään säännöllisesti. Tiimi laatii aikataulun tiimipalavereille. Tiimipalavereihin laaditaan esityslista käsiteltävistä asioista ja kuka vaan tiimistä voi nostaa asioita tiimipalaveriin. Käsiteltävät asiat voivat olla luonteeltaan tiedotettavia, keskusteltavia ja päätettäviä. Asioista päätettäessä kunkin tiimin jäsenen tulisi saada äänensä kuuluville, mikä on tiiminvastaavan vastuulla. Esimies voi osallistua tiimipalaveriin. Tiiminvastaava voi myös erikseen pyytää esimiehen tiimipalaveriin. Nykyään onkin tavallista, että esimies on tiimin ulkopuolella ja tulee mukaan aina tarvittaessa. Tiimipalaveri lisää tiimin jäsenten yhteenkuuluvuuden tunnetta ja auttaa työssä jaksamista. Palaverissa nostetaan tarvittaessa myös vaikeita asioita esille. Tiimipalaverista tehdään muistio, jonka kukin tiimin jäsen käy lukemassa ja allekirjoittamassa. (Spiik 2007, 185, 212–220; Koivukoski & Palomäki 2009, 54–56.)

Aikaisemmissa tutkimuksissa nousi esiin tarve tiimipalaverien pitämiseksi riittävän usein, jotta tiedonkulku tiimin sisällä olisi helpompaa ja parempaa. Tärkeänä pidettiin

tiimipalavereita myös siksi, että niissä on mahdollisuus tehdä yhteisiä päätöksiä, sopia tiimin tavoitteista sekä keskustella avoimesti sekä tiimin toiminnasta että potilastapauksista. (Yli-Koski 2005, 55–57; Romppainen 2007, 108–109; Väisänen 2007, 44–52.)

3.2.4 Perehtyminen tiimityöhön

Kun tiimiin tulee uusi työntekijä, nimeää tiimin vastaava jonkun tiimin jäsenistä perehdyttäjäksi, joka vastaa toimintaan ja käytännön työhön perehdyttämisestä. Tiimin vastaava perehdyttää uuden työntekijän tiimityön periaatteisiin ja pelisääntöihin. Esimiehen vastuulla on uuden työntekijän perehdyttäminen organisaation hallintoon. Uuden työntekijän perehtymistä tiimin toimintaan auttaa, jos tiimin toiminnasta on laadittu lista, jota voi käyttää työkaluna. Tiimityöskentely vaatii uudelta työntekijältä opettelua ja tiimin vanhoilta jäseniltä kärsivällisyyttä ja erilaisuuden hyväksymistä sekä uuden työntekijän osaamisen hyödyntämistä. (Koivukoski & Palomäki 2009, 57, 58, 74.)

Perehtymistä tiimityöhön on sivuttu aiemmissa tutkimuksissa. On todettu, että hyvä perehtyminen ja perehdyttäminen lisäävät sitoutumista tiimityöhön ja vaikuttavat tiimityön mielekkyyteen (Yli-Koski, 2005, 71–72). Myös tiimissä jo olevien jäsenten kouluttautuminen tiimityössä on erittäin tärkeää tiimin toimivuuden ja tiimityöhön sitoutumisen kannalta (Yli-Koski, 2005, 38–40, 54–55; Cioffi & Ferguson, 2009, 6).

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata moniammatillisen työryhmän tiimityöskentelyä lastenneurologian yksikössä.

Opinnäytetyön tehtävät ovat:

- 1) Mitä kokemuksia henkilökunnalla on tiimityöskentelystä?
- 2) Mitä odotuksia henkilökunnalla on tiimityöskentelyltä?
- 3) Mitä tiimityön kehittämisellä saavutetaan?

Opinnäytetyön tavoite on selkeyttää tiimityömallia koko lastenneurologisen yksikön moniammatilliselle työryhmälle, koska tiimityö on otettu osaksi moniammatillisen työryhmän toimintaa; varsinkin tulevaisuudessa uudistamishankkeen myötä sillä on suuri merkitys. Tiimityömallia ei ole aiemmin kuvattu yksikössä ja tälle on havaittu selkeää tarve. Tavoitteena on sekä lisätä tietoutta että karkottaa mahdollisia epäluuloja tiimityötä kohtaan. Opinnäytetyön antaman tiedon pohjalta työyksikössä voidaan miettiä, jatketaanko yksikössä tiimityön kehittämistä yksikön toimintatavaksi vai ei.

5 KVALITATIIVINEN TUTKIMUS TUTKIMUSMETODINA

5.1 Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus

Kvalitatiivinen tutkimus käsittää laajan joukon erilaisia tutkimuskäytäntöjä. Kvalitatiivinen tutkimusmetodologia soveltuu tutkimuksen tekoon silloin, kun tutkimus on kiinnostunut yksityiskohtaisista rakenteista tai halutaan tutkia luonnollisia tilanteita tai syyseuraussuhteita tiettyjen tapahtumien välillä. Kvalitatiivisen tutkimuksen tutkimusmenetelmiä ovat muun muassa havainnointi, haastattelu, tekstianalyysi ja aineiston litterointi. Näitä käytetään myös kvantitatiivisessa tutkimuksessa, mutta niiden käyttö on tällöin erilaista. Kvalitatiivinen tutkimus voi olla eritasoista; on ilmiöitä tunnistavaa ja kuvaavaa tutkimusta, ilmiöitä selittävää tutkimusta sekä arvioivaa tutkimusta. (Kylmä & Juvakka 2012, 33–34; Metsämuuronen 2008, 9, 13–15.)

Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteenä pidetään induktiivista päättelyä, jossa havainnot tehdään yksittäisistä tapahtumista, joita sitten yhdistetään laajemmiksi kokonaisuuksiksi. Muita ominaispiirteitä laadullisessa tutkimuksessa ovat tutkimukseen osallistuvien henkilöiden tarkoituksenmukainen valinta sekä heidän näkökulmiensa ymmärtäminen ja tutkijan läheinen kontakti tutkimukseen osallistuviin. Aineistonkeruu voidaan toteuttaa käyttäen eri menetelmiä yhdessä. (Kylmä & Juvakka 2012, 22, 31.)

5.2 Lomakekysely

Kysely on yksi tutkimuksen aineistonkeruun perusmenetelmistä. Kyselyn avulla saadaan kerättyä yleensä laaja tutkimusaineisto suhteellisen tehokkaasti, koska kyselylomake voidaan lähettää samanaikaisesti kuinka monelle tutkittavalle tahansa. Toisaalta tutkija ei voi tietää, kuinka tosissaan lomakkeeseen vastanneet ovat olleet vastatessaan eli ovatko vastaukset rehellisiä tai kuinka paljon tutkittavat tietävät tutkittavasta asiasta etukäteen. Kato vastaajissa voi olla suurikin. (Hirsjärvi 2009a, 192–195.)

Kyselylomakkeen kysymykset voidaan muotoilla usealla tavalla; kysymykset ovat yleensä joko avoimia kysymyksiä, monivalintakysymyksiä tai asteikkoihin perustuvia kysymyksiä. Avoimiin kysymyksiin tutkittavat voivat vastata vapaasti omin sanoin, kun

taas monivalintakysymyksissä vastaajien mielipiteet on sidottu eri vastausvaihtoehtoihin. Avoimilla kysymyksillä saadaan tutkittavien henkilökohtainen kokemus tutkittavasta ilmiöstä esiin. Kyselylomaketta laadittaessa on tärkeää ottaa huomioon kysymysten selkeys ja yksiselitteisyys sekä se, että kysymykset ovat sopivan lyhyitä ja riittävän spesifejä tutkittavan ilmiön kannalta. (Hirsjärvi 2009a, 198–202.)

Kyselylomake esitestataan ennen varsinaista lähetystä. Tällä saadaan selville, mikäli kysymyksiin täytyy tehdä joitain muutoksia tai lomaketta pitää jotenkin muuten muuttaa. Kyselylomaketta lähetettäessä tulee siihen liittää saatekirje, missä kerrotaan tutkimuksen tarkoituksesta ja merkityksestä. Lisäksi siitä tulee ilmetä kyselyn vastausaika sekä lomakkeen säilytys ja vastaajien anonyymius. (Hirsjärvi 2009a, 204.)

5.3 Sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi on kerätyn aineiston tiivistämistä, jonka tarkoituksena on kuvata tutkittu ilmiö lyhyesti ja yleistävästi sekä ilmentää aineistosta nousevia merkityksiä, tarkoituksia, yhteyksiä ja seurauksia. Analyysissä aineisto erotellaan samanlaisuuksien ja erilaisuuksien mukaan. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 23.)

Sisällönanalyysi voi perustua joko induktiiviseen tai deduktiiviseen päättelyyn, mutta analyysistä voidaan aina erottaa viisi vaihetta: analyysiyksikön valinta, aineistoon tutustuminen, aineiston pelkistäminen, aineiston luokittelu ja tulkinta sekä analyysin luotettavuuden arviointi. Induktiivinen päättely tarkoittaa aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Deduktiivinen päättely puolestaan tarkoittaa teorialähtöistä sisällönanalyysiä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 95–97, 110; Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 24.)

Aineistolähtöinen eli induktiivinen sisällönanalyysi lähtee aineiston pelkistämisestä. Tässä aineistoa tarkastellaan tutkimuskysymysten avulla ja vastaukset kirjataan pelkistettynä aineistosta nousevin termein. Pelkistämisen jälkeen aineisto ryhmitellään luokiksi. Tällöin etsitään aineiston samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia. Ryhmittelyn jälkeen aineisto abstrahoidaan eli samankaltaiset luokat yhdistetään yläkäsitteiksi. Lopuksi sisällönanalyysin luotettavuutta arvioidaan tutkimalla aineiston totuusarvoa, sovellettavuutta, pysyvyyttä ja neutraaliutta. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 110–115; Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 26–29, 36–37.)

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

6.1 Aineiston keruu

Ensimmäiseksi laadittiin opinnäytetyösuunnitelma, joka lähetettiin opinnäytetyölupahakemuksen kanssa Taysin opetusylihoitajalle, joka myönsi luvan opinnäytetyön tekemiselle (liite 1). Opinnäytetyön tutkimusosuus aloitettiin pitämällä lastenneurologian yksikössä koko työyksikön henkilökunnalle lyhyt infotilaisuus opinnäytetyön aiheesta, tarkoituksesta ja tavoitteesta sekä tiimityön teoriasta. Tämä toteutettiin yksikön aamukinereillä 28.5.2013. Infotilaisuuden tavoitteena oli, että työyksikön henkilökunta saisi realistista tietoa tiimityöstä ja voisi luoda visioita siitä, mitä tiimityöskentely on omassa yksikössä nyt ja tulevaisuudessa ja mikä sen merkitys on itselle. Lisäksi tavoitteena oli herättää henkilökunnan mielenkiinto aiheeseen ennen kyselylomakkeiden lähettämistä. Infotilaisuutta kuuntelemassa olivat melkein kaikki yksikön hoitajat ja lääkärit sekä fysioterapeutit. Muut erityistyöntekijät eivät päässeet paikalle. Infotilaisuudessa käytetyt diat ovat liitteessä 2. Infotilaisuuden aikana henkilökunnan kesken puhuttiin yleisesti työyksikön toiminnasta ja pyydettiin tutkijaa muistuttamaan tiheästi kyselyyn vastaamisesta. Tässä ei noussut uusia ideoita eikä kysymyksiä tiimityöstä. Tiimityökäsite tarkennettiin, että tässä tutkimuksessa se tarkoittaa neljän minityöryhmän työskentelyä.

Infotilaisuuden jälkeen saatekirje ja kyselylomake esiteltiin yhdellä yksikön henkilökuntaan kuuluvalla henkilöllä, joka koki saatekirjeen selkeäksi ja kyselykaavakkeen hyväksi ja ymmärrettäväksi. Tässä vaiheessa ei tehty muutoksia kyselyyn eikä saatekirjeeseen.

11.6.2013 lähetettiin työyksikön henkilökunnalle sähköpostiin saatekirje sekä liitteenä linkki kyselylomakkeeseen, mikä oli e-lomake. Kyselylomake sisälsi neljä avointa kysymystä, joiden sisältö määräytyi teoreettisen tiedon pohjalta. Kyselylomake valittiin haastattelun asemasta siksi, että vastaajia oli 33 eikä kaikkia olisi voitu haastatella. Tarkoituksena oli saada kattavasti tietoa koko työyksikön henkilökunnalta ja kaikkien mielipide kuuluviin, koska tutkimuksessa oli kyse työyksikölle vieraasta asiasta. Kyselylomakkeen avulla oli mahdollisuus saada myös kaikilta vastaajilta rehellinen mielipide, koska he saattoivat vastata kyselyyn anonyymisti tutkijan ollessa tutkittaville tuttu henkilö. Kyselylomakkeen saatekirje on liitteenä 3 ja kyselylomake liitteenä 4. Kyselyn

vastauksia käytettiin ainoastaan tässä opinnäytetyössä ja niitä käsitteli ainoastaan tutkija.

Kyselyyn vastaamisesta lähetettiin vastausaikana kaksi kertaa sähköpostilla muistutusviesti, koska vastauksia tuli hitaasti. Tutkimukseen osallistujat kokivat avoimiin kysymyksiin vastaamisen hankalaksi ja osa koki, että kysymykset olivat liian vaikeita. Kyselyn vastausaika oli 30.6.2013 saakka, mihin mennessä tutkija sai 20 vastausta. Alustavan vastausten läpiluennan perusteella vastausaikaa jatkettiin kesälomakauden yli ja tästä lähetettiin muistutusviesti sähköpostilla. Lopullinen viimeinen vastauspäivä oli 6.8.2013. Tähän mennessä vastauksia saatiin 26 kpl eli vastausprosentiksi muodostui 79 %.

6.2 Aineiston analyysi

Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Aineiston analyysi aloitettiin lajittelemalla kyselylomakkeen avoimet kysymykset opinnäytetyön tutkimustehtävien mukaisesti eli kyselylomakkeen kysymys 1 vastasi tutkimustehtävää 1, kyselylomakkeen kysymykset 2 ja 3 tutkimustehtävää 2 ja kyselylomakkeen kysymys 4 tutkimustehtävää 3. Tämän jälkeen kirjattiin alkuperäisilmaukset kyselylomakkeista ylös taulukko-muotoon tutkimustehtävä kerrallaan (taulukko 1). Alkuperäisilmauksia kirjattaessa huomattiin, että osalle kyselyyn vastanneista oli epäselvää, mitä tiimityöllä tässä kyselyssä tarkoitettiin. Vastauksia, joissa tiimityöllä on ymmärretty jotain muuta kuin mitä tarkoitus oli alun perin, ei otettu huomioon analyysissä. Alkuperäisilmausten kirjaamisen jälkeen ilmaukset pelkistettiin taulukon seuraavaan sarakkeeseen (taulukko 1).

TAULUKKO 1. Esimerkki aineiston alkuperäisilmausten ja pelkistysten taulukoinnista

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus
yhtenäinen tieto siitä, miten tiettyä potilasryhmää hoidetaan ->kuntoutussuunnittelu ja hoito ei niin riippuvainen ihmisestä	yhtenäiset käytännöt
toimintamme kohdentuu yhä tarkoituksenmukaisemmin toteuttamaan perustehdäväämme perheen/lapsen tarpeet huomioiden	perustehtävä kirkastuu

Kun kaikki alkuperäisilmaukset oli saatu pelkistettyä tutkimustehtävien mukaisiin taulukoihin, luotiin pelkistetyistä ilmauksista niitä yhtenäistäviä luokkia, alaluokkia (taulukko 2).

TAULUKKO 2. Esimerkki alaluokkien muodostumisesta

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
yhtenäiset käytännöt	työyhteisöön yhtenäiset käytännöt ja tavoitteet työlle
käytännöt tarkoitustaan vastaavia	
perustehtävä kirkastuu	
perehdytys paranee	

Seuraavaksi aineistoa tiivistettiin luomalla alaluokista yläluokkia ja lopulta yläluokista luotiin yksi pääluokka (taulukko 3) kutakin tutkimustehtävää kohti. Näitä käsitellään seuraavassa luvussa.

TAULUKKO 3. Esimerkki yläluokkien ja pääluokan muodostumisesta alaluokkien pohjalta

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
työyhteisöön yhtenäiset käytännöt ja tavoitteet työlle	toimiva, tiimityötä toteuttava, hyvinvoiva työyhteisö	asiantuntijaorganisaatio
eri ammattiryhmät tuntevat toistensa työt ja osaavat hyödyntää toistensa erityisosaamista		
työyhteisössä ilmapiiri ja yhteistyö paranee		
potilaiden saama hoito parempaa, laadukkaampaa, tehokkaampaa	potilaiden saama hyvä ja kokonaisvaltainen hoito	
kokonaisvaltainen hoito, joka tähtää lapsen hyvinvointiin		

Analyysi osoitti, että tutkimusaineisto kyselylomakkeiden vastauksista on riittävä eikä tarvittaessa tehtäväksi suunniteltuja teemahaastatteluja tarvita. Myöskään tutkimustehtävien uudelleenmuotoilemiselle ei tullut tarvetta analyysin edetessä. Analyysin pohjalta aloitettiin tulosten kirjaaminen ja pohdinta.

7 TULOKSET

7.1 Henkilökunnan kokemukset tiimityöstä

Ensimmäisenä tutkimustehtävänä olivat henkilökunnan kokemukset tiimityöstä tällä hetkellä (Kuvio 1). Henkilökunta koki, että työyksikössä tehdään tiimityötä ja tiimityö koetaan pääasiassa hyväksi työskentelytavaksi. Yhden vastaajan kokemus oli, että tiimityötä ei ole työyksikössä ollenkaan. Siltä osin, kun tiimityö toteutuu työyksikössä, sen koettiin olevan luonnollinen osa työntekoa ja vastaajat kokivat sen kollegiaalisena, antoisana ja mielekkäänä työskentelytapana. Toisaalta tiimityön koettiin olevan haastavaa monin eri tavoin.

”Tiimityö on haasteellista ja haastavaa, mutta myös antoisaa ja mielekästä.”

”Tiimityö on pääosin hyvää, tarpeellista ja toimivaa niiltä osin kuin se toteutuu.”

”Minusta tiimityö on antoisaa ja opettavaista, sillä tiimiimme kuuluu eri ammattiryhmien edustajia.”

”Tiimityö on olennainen osa tätä työtä.”

Ajankäytölliset ongelmat nousivat aineistosta isoimmaksi haasteeksi tiimityön toteuttamiselle. Monet vastaajat kokivat, että palaverille eikä yhteiselle keskustelulle tahdo löytyä aikaa eikä muutenkaan resursseja työpäivän keskellä. Toisaalta muutamat vastaajat olivat sitä mieltä, että jos todellinen tarve keskustelulle ilmenee, sille löytyy aina aika. Toisena isona haasteena vastaajat kokivat sen, että työyksikön käytänteet eivät tue tiimityömallia tällä hetkellä. Missään vastauksessa ei tarkennettu tätä asiaa. Lisäksi, se miten tiimityö ymmärretään ja mitä kaikkea sillä käsitetään, toi vastaajille epävarmuutta.

”Käytännön tasolla tiimityöskentelyä on vaikea järjestää ajanpuutteen ja muiden työtehtävien lomassa.”

”Koen, että tiimityötä arvostetaan, mutta olemassa olevat käytänteet eivät aina tue tätä tapaa työskennellä.”

Työyksikössä toteutetaan tiimityötä moniammatillisesti. Monet erityistyöntekijät työskentelevät useassa eri tiimissä sekä myös muualla lastenklินิกassa. Tämä koettiin vasta-

uksissa haasteena tiimityölle ajoittain. Toisaalta monissa vastauksissa todettiin, että moniammatillisuus on rikkaus tiimeissä, koska toisen tuoma tuki ja toiselta oppiminen ovat tärkeitä asioita. Ajoittain haasteena koettiin olevan toisen ammattiryhmän tietämättömyys toisen ammattiryhmän toimenkuvasta, minkä koettiin olevan osasyynä myös siihen, ettei toisen työtä tunnuttu aina arvostavan.

”Tiimityö on luonnollinen osa moniammatillista yhteistyötä”

”Tiiminä puhalletaan yhteen hiileen.”

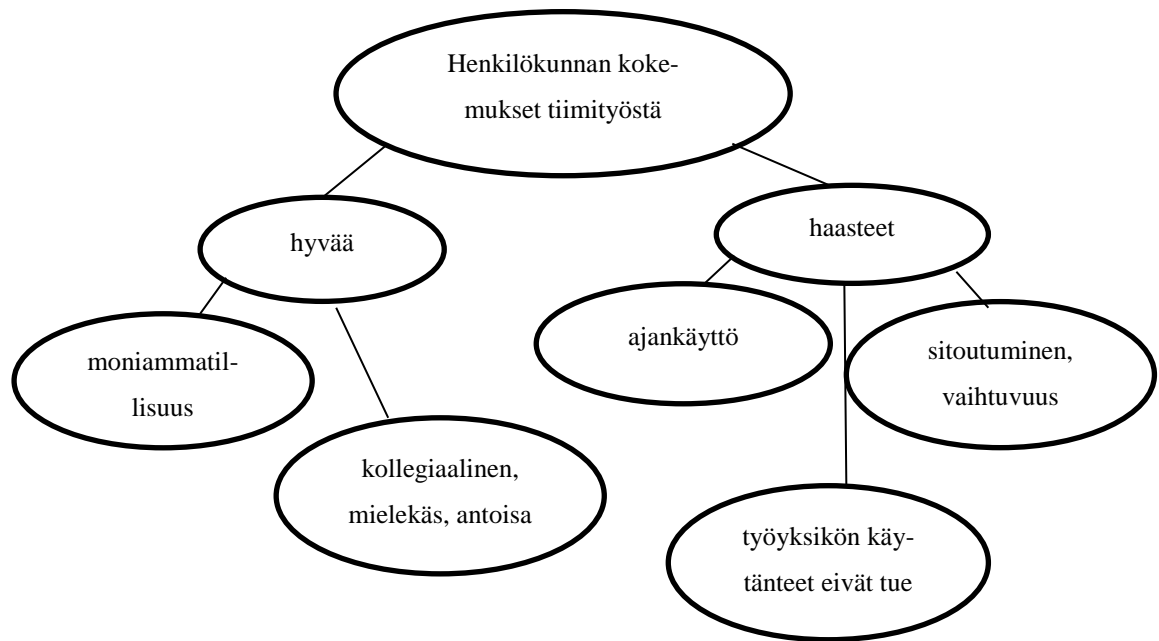
”Tiimityö on moniammatillinen työryhmä, jonka kaikilta jäseniltä voi kysyä ohjeita ja neuvoja tarvittaessa.”

”Tiimityön esteenä ovat eri ammattiryhmien erilaiset toimintatavat yhteistyössä ja asioiden hoidossa.”

Useasta vastauksesta nousi esille seikka, että tiimityö on vain joidenkin vastuulla eli että kaikki tiimien jäsenet eivät sitoudu yhtä lailla tiimityöhön. Henkilökunnan vaihtuvuus koettiin tähän yhtenä osatekijänä. Vastauksista nousi esille myös motivaatiopula tiimityön tekemiselle. Tähän osatekijänä tuntuu olevan puute yhteisistä tiimityön tavoitteista sekä se, etteivät kaikki tiimin jäsenet ole motivoituneita juuri siihen tiimin toiminnan kuvaan, johon heidät on liitetty.

”Tiimityö vaatii tekijöiltään sen tarpeelliseksi kokemista ja myös sitoutumista sen kaltaiseen tapaan tehdä työtä.”

”Tiimityöskentely on vuorovaikutusta, jota sitä tekevien henkilöiden tuttuus ja pysyvyys saattavat helpottaa.”



KUVIO 1. Henkilökunnan kokemukset tiimityöstä

Tiimityössä koetaan siis olevan paljon haasteita ennen kuin sitä voidaan täysipainoisesti työyksikön toimintatapana alkaa toteuttamaan. Tiimityön tavoitteiden laadinnan sekä toisten työnkuvien ymmärtämisen ja resurssien mahdollistamisen koetaan olevan tiimityön tekemistä helpottavia asioita.

7.2 Henkilökunnan odotukset tiimityöstä

Toisena tutkimustehtävänä oli koota henkilökunnan odotuksia tiimityöstä (Kuvio 2). Pääosa vastaajista kannatti tiimityön jatkamista ja edelleen kehittämistä työyksikössä ja odotuksia oli paljon, mutta muutama vastaaja oli sitä mieltä, ettei tiimityölle ole odotuksia, koska työyksikkö ei kuitenkaan kykene niihin vastaamaan. Näissä vastauksissa ei noussut esiin kehitysideoita tilanteeseen.

Suurimmat odotukset koskivat tiimityön käsitteiden määrittelyä ja kirkastamista työyksikössä sekä ratkaisun löytämistä ajankäytöllisiin ongelmiin. Seuraavaksi vastaajat pohivat sitä, kuinka kaikkien ammattitaitoa pystyttäisiin parhaiten hyödyntämään tiimityössä ja odotuksena olikin kuunteleva, tasa-arvoinen tiimi. Vastaajat toivoivat hierarkian vähentymistä ja tiiminjäsenten aktiivista, keskustelevaa, motivoitunutta työtettä. Tähän kuuluisi oman ammattialueen koulutuksiin osallistumisen mahdollistuminen sekä

uusien ajatusten tuominen tiimin käyttöön. Paljon odotuksia oli myös henkilökunnan sitoutumisen ja innostuksen paranemisesta tiimityön tekemiseen.

”Meidän tulee avata yksikön sisällä sekaisin käyttämiämme käsitteitä ja toimintamalleja.”

”Tiimityöskentelyn kohdentamista voisi tarkentaa ja tiimityöskentely määritellä.”

”Odotan meiltä entistäkin tiiviimpää yhteyttä toisiimme.”

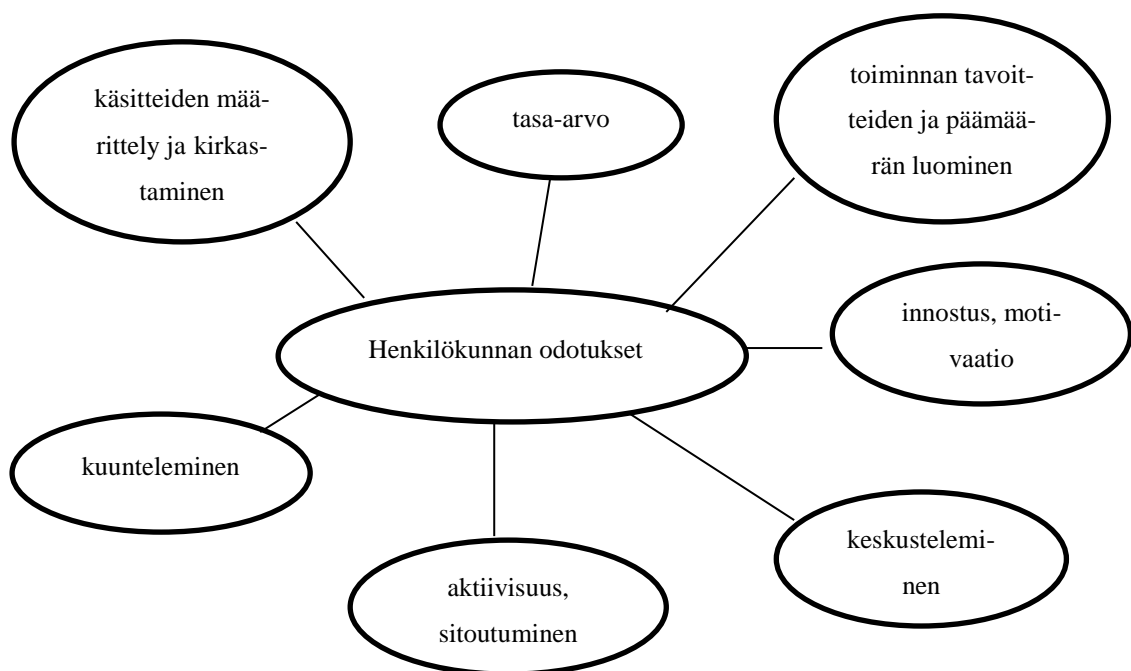
”On tärkeää varmistaa, että kaikilla ammattiryhmillä on mahdollisuus osallistua tiimityöhön.”

”Odotan tiimityöskentelyltä avoimuutta, yhteistyötä ja tasavertaisuutta.”

Tiimien toiminnalle toivottiin jäsentymistä ja tavoitteiden määrittelyä sekä selkeän päämäärän luomista. Tähän esitettiin vastauksissa parannusehdotuksena sitä, että tiimin toiminta olisi itsenäisempää sekä aidosti asiakkaiden mielipiteitä huomioivaa. Joissain vastauksissa toivottiin myös, että asiakkaiden avoterapeuttien näkemyksiä pystyttäisiin jotenkin hyödyntämään tiimien toiminnassa.

”Odotan, että tiimityöskentelyssä edetään kohti asiantuntijaorganisaatiota.”

”Odotuksena on, että tiimityö jäsentyy, jotta ihmiset tietävät, mitä heiltä odotetaan ja ovat valmiita tekemään työtä sen eteen.”



KUVIO 2. Henkilökunnan odotukset

Kaiken kaikkiaan odotukset tiimityölle kohdistuivat siihen, että tiimityötä tulisi edelleen kehittää monin tavoin työyhteisössä. Tiimityöstä saadaan tulevaisuudessa toimiva työskentelytapa työyksikköön, jos kehittäminen ja kehittyminen tiimityöskentelyyn jatkuvat.

7.3 Tiimityön kehittäminen

Kolmantena tutkimustehtävänä oli kerätä henkilökunnan näkemyksiä siitä, mitä tiimityön kehittämisellä voidaan työyksikössä saavuttaa (Kuvio 3). Tähän kysymykseen saatiin vähiten vastauksia, ilmeisesti kysymys oli vaikea tai kysymyksen asettelu hankala. Vastausmäärä oli kuitenkin riittävä tutkimuksen kannalta.

Suurimmassa osassa vastauksia nostettiin potilashoidon laadun paraneminen ja perheiden hyvinvoinnin lisääntyminen tärkeimmäksi asiaksi, kun tiimityötä kehitetään. Tiimityö ei ole yksikössä tähän asti ollut konkreettista potilastyötä tiiminä, vaan enemmänkin hoitomallien luomista ja kehittämistä. Tärkeää onkin, että työyksikössä viedään tehty työ konkreettiseksi potilas- ja asiakastyöksi, kun tiimityötä kehitetään.

”Tiimityön kehittämisen koen johtavan lapsen hyvinvoinnin parantumiseen ja toistemme työn ymmärtämiseen.”

”Perheet saavat napakat ja asiantuntevat palvelut inhimillisyyttä unohtamatta.”

”Jokaisella on yhtenäinen tieto siitä, miten tiettyä potilasryhmää hoidetaan, mutta kaikkien ei tarvitse osata kaikkea. Tietoa siirretään sujuvasti.”

Toisena isona kokonaisuutena vastaajat nostivat esille työyhteisön ilmapiiriin ja yhteistyön parantumisen tiimityötä kehittämällä. Vastaajat kertovat, että tiimityötä kehittämällä varmistuisi, että eri ammattiryhmät tuntevat toistensa työt ja osaavat hyödyntää toistensa erityisosaamista. Osa vastaajista nosti esille perehdytyksen merkityksen ja oman ammatillisen kehittymisen mahdollisuuden osana työyksikön kehittämistä tiimityöskentelyssä. Tiimityötä kehittämällä saadaan työyhteisöön yhtenäiset käytännöt ja tavoitteet työlle. Tärkein asia on saada toimiva, hyvinvoiva tiimityötä konkreettisesti tekevä työyhteisö, jossa kukin tiimin jäsen tuntee oman vastuunsa tiimin toiminnasta.

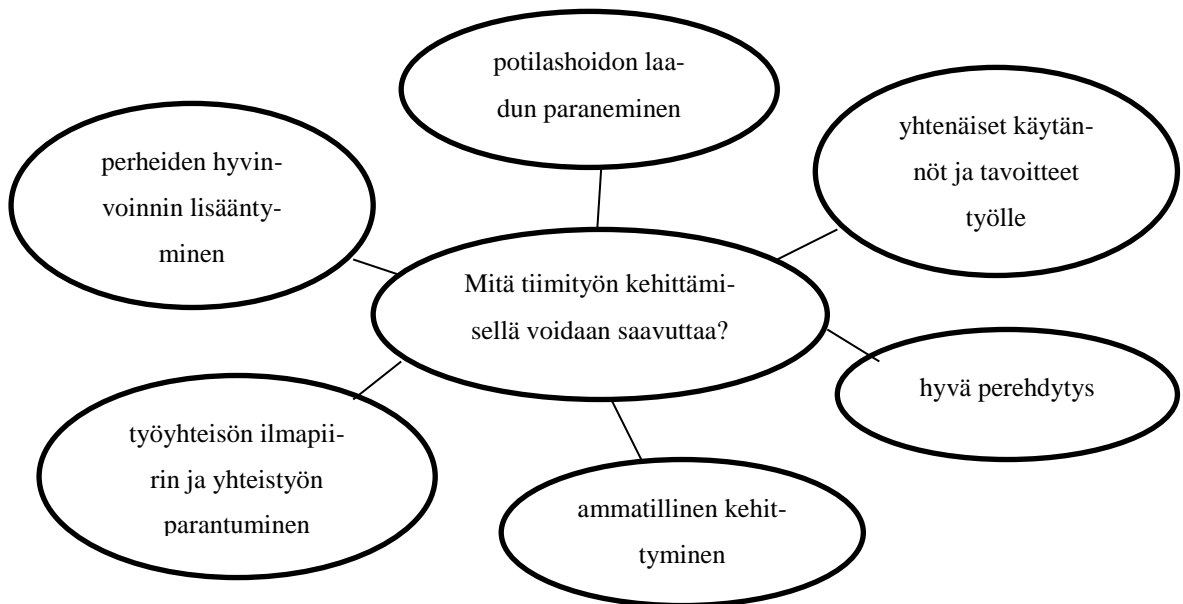
”Tiimityön kehittäminen johtaa laadukkaampaan työhön ja paranevaan työilmapiiriin.”

”Uusien työntekijöiden perehdytys voisi parantua.”

”Sujuva ja tehokas yhteistyö.”

”Hyvällä yhteistyöllä pystymme vastaamaan parhaiten asiakkaidemme tarpeisiin ja toiveisiin.”

Yksi vastaaja nosti esiin näkökulmana, että pahimmillaan tiimityö voi viedä ajan ja paikan varsinaiselta perustehtävältä, potilaiden hyvältä hoidolta. Työyksikön tuleekin muistaa tiimityötä kehitettäessä, että tiimityö on kokonaisvaltaista ja potilaan saama hoito on aina keskiössä. Potilastyötä ja tiimityötä ei tulisi ajatella kahtena erillisenä asiana.



KUVIO 3. Mitä tiimityön kehittämisellä voidaan saavuttaa?

Kaiken kaikkiaan vastaajat uskoivat tiimityön kehittymisen johtavan työyksikössä parhaimmillaan kohti asiantuntijaorganisaatiota, jossa tiimityö on luonnollinen, kokonaisvaltainen työskentelytapa.

8 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

8.1 Eettiset kysymykset

Jotta tutkimus olisi eettisesti hyvä, sen tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu se, ettei toisten tekstiä plagioida, omaa tekstiä ei plagioida, tulokset julkaistaan niin kuin ne ovat, kaunistelematta ja kiertelemättä, tutkimusraportti kirjoitetaan huolellisesti sekä mahdolliset tutkimusryhmän jäsenet ja heidän osuutensa tuodaan asianmukaisesti esille. Tutkijan tulee myös vastata rehellisesti määrärahojen käytöstä tutkimustarkoituksiin. (Hirsjärvi 2009b, 23, 26–27.)

Eettinen näkökulma, joka tutkimusta tehdessä on otettava huomioon, on tutkittavien kohtelu, johon kuuluu osallistumisen vapaaehtoisuus, oikeus keskeyttää osallistuminen koska vaan, oikeus tiedonsaantiin ja anonymiteetin säilymiseen sekä näistä tiedottaminen. Ihmisarvon kunnioittaminen on keskeistä. Muita eettisiä näkökulmia ovat tietojen salassapito, luottamuksellisuus kaikissa tutkimuksen vaiheissa, tutkimusaineiston säilyttäminen ja asianmukainen hävittäminen ja tulosten julkaiseminen sekä asianmukainen tutkimuslupien haku. Tarvittaessa lupa tulee hakea eettiseltä toimikunnalta. (Hirsjärvi 2009b, 25; Kylmä & Juvakka 2012, 148–150.)

Tutkimuksen eettiset ratkaisut lähtevät jo aiheen valinnasta. Aiheen valinnassa kannattaa pohtia tutkimuksen oikeutusta, yhteiskunnallista merkitystä sekä tutkimuksen sensitiivisyyttä. Myös tutkimusmenetelmien valinnassa täytyy miettiä eettisiä ratkaisuja. Tutkimusmenetelmän tulee olla valittu siten, että sillä saavutetaan haluttu tutkimustieto. Tutkimusaineiston analysointi on myös tärkeä vaihe tutkimusetiikassa. Analyysissa ei saa olla tutkittavien nimiä tai muuta, mistä tutkittavat voisi tunnistaa. (Kylmä & Juvakka 2012, 144–146, 153–154.)

Tutkimusprosessissa on käytetty hyvää tieteellistä tutkimuskäytäntöä. Tulokset on kirjoitettu selkeästi, asianmukaisesti ja totuudenmukaisesti. Teoriatieto on kirjoitettu ilman plagiointia. Opinnäytetyö on selkeä ja huolellisesti kirjoitettu. Opinnäytetyö toteutettiin tutkijan työpaikalla, mikä asetti omat haasteensa tutkittavien anonymiteetin säilymiselle. Lisäksi työyhteisö on melko pieni ja kaikki tuntevat toisensa melko hyvin. Se, että

tutkija oli vastaajille tuttu henkilö, saattaa vaikuttaa tutkimuksen eettisyyteen ja myös luotettavuuteen. Tämä ei kuitenkaan noussut esille tutkimusprosessin edetessä.

Tutkimuskysely tehtiin e-lomakekyselynä, joka lähetettiin tutkittaville sähköpostin liite-tiedostona. Tutkija sai kyselyn edetessä tietoonsa sen, kuka on vastannut kyselyyn, mutta vastaukset tulivat nimettöminä tutkijan sähköpostiin. Vastaukset tulostettiin paperille sähköpostista ja sähköpostit ja paperit hävitettiin tulosten kirjaamisen jälkeen. Tulokset on kirjattu työhön siten, ettei yksittäisiä vastauksia tule esille. Autenttiset lainaukset tutkimusaineistosta on kirjoitettu kirjakielellä, jotta tutkittavien henkilöllisyys ei tule esille. Tutkittavia informoitiin kyselyn saatekirjeessä näistä asioista.

8.2 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida neljän kriteerin kautta. Ne ovat uskottavuus, vahvistettavuus, refleksiivisyys ja siirrettävyys. Tutkimuksen uskottavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkija varmistaa, että tutkimustulokset ja tutkimukseen osallistuneiden käsitykset tutkittavasta ilmiöstä vastaavat toisiaan. Tutkimuksen vahvistettavuus on sitä, että tutkimusprosessi on kuvattu siten, toinen tutkija pystyy seuraamaan tutkimusprosessin etenemistä. Refleksiivisyys tarkoittaa tutkijan tietoisuutta omista lähtökohdistaan, kun hän tekee tutkimusta. Siirrettävyydellä tarkoitetaan tulosten siirrettävyyttä toisiin tilanteisiin. (Kylmä & Juvakka 2012, 127–129.)

Ennen kyselylomakkeen lähettämistä tutkittaville henkilöille tutkimuskohteena olevaa ilmiötä, tiimityötä, avattiin pitämällä infotilaisuus kohdeorganisaatiossa. Tämä lisää tutkimuksen uskottavuutta, koska ilmiö tuotiin kaikille samalla tavalla esille. Tosin kyselyn vastauksista ilmeni, ettei tiimityön käsite ollut kaikille tutkittaville selkeä, mikä osittain vaikuttaa tulosten luotettavuuteen. Tutkijalla ei ollut mahdollisuutta keskustella tutkimustuloksista tutkittavien henkilöiden kanssa tulosten valmistuttua, joten tämä saattaa vaikuttaa tutkimuksen uskottavuuteen, koska tutkija ei pystynyt täten varmistamaan tutkimustulosten ja tutkittavien henkilöiden käsitysten vastaavuutta.

Tutkimusprosessi on pyritty kuvaamaan alusta loppuun saakka siten, että toinen tutkija tai lukija pystyy seuraamaan tutkimuksen kulkua vaivatta. Tämä lisää tutkimuksen vahvistettavuutta. Tutkimus on myös reflektiivinen, koska tutkija tuntee tutkittavana olleen

ilmiön, tiimityön, hyvin, toteutettuaan sitä työssään ja perehtymällä asiaan tarkemmin teorian tiedon ja kirjallisuuskatsauksen myötä jo ennen opinnäytetyöprosessin aloittamista.

Opinnäytetyössä on kuvattu tutkimusympäristö, lähtökohdat tutkimukselle ja tutkimuksen toteutus tarkasti, joten tutkimus on siirrettävissä samankaltaisiin yksiköihin ja myös sellaisiin yksiköihin, joissa tiimityön toteutus on pidemmällä. Tämänkaltaista tutkimusta voi käyttää myös seurantatutkimuksena, kun mietitään tiimityön edelleen kehittämistä.

8.3 Tulosten pohdinta

Opinnäytetyön tarkoitus oli kuvata moniammatillisen työryhmän tiimityöskentelyä lastenneurologian yksikössä. Tutkimustehtävinä oli selvittää henkilökunnan kokemuksia ja odotuksia tiimityöstä sekä pohtia tiimityön kehittämistä sekä sitä, mitä sillä voidaan saavuttaa. Tutkimustehtävät nousivat teorian tiedon ja aiempien tutkimusten pohjalta sekä työyksikön uudelleenorganisointihankkeesta. Keskeinen kaikista tutkimustuloksista nouseva asia oli, että työyksikössä ei ole teoriaan perustuvaa tietoa kovinkaan paljon tiimityöstä. Tätä tulee viedä lisää työyksikköön ja tämä opinnäytetyö on yksi väline siihen.

Keskeinen kokemus henkilökunnalla oli, että tiimityö on hyödyllistä ja hedelmällistä, siltä osin kun se toteutuu, mutta tiimityöskentelyn täysipainoisen toteutuksen esteenä on vielä paljon haasteita. Aikaisemmista tutkimuksista nousi esille samanlaisia näkemyksiä tiimityöstä ja myös haasteet kuvattiin niissä samankaltaisina. Barreca & Wilkins (2008, 40) sekä Cioffi & Ferguson (2009, 5-7) kuvasivat tutkimuksissaan tiimityön haasteita ja mahdollisuuksia. Teoriatieto osoitti, että tiimityössä on paljon haasteita eikä tiimityötä voi aloittaa ilman kunnollista perehtymistä ja kouluttautumista. Lastenneurologian yksikön henkilökunnan pääasiassa positiivinen suhtautuminen tiimityöhön lisää varmasti työyksikön motivaatiota jatkaa tiimityöskentelyä ja kehittää sitä edelleen. Koulutuksen tarve nousee vahvana esille työyksikössä. Yhden vastaajan kokemus siitä, ettei tiimityöskentelyä ole työyksikössä herätti tutkijan kysymään, onko käsite tiimityö ymmärretty väärin vai mistä on kyse. Työyksikkö on kuitenkin tunnettu moniammatillisesta yhteistyöstä ja erilaisista tiimityön menetelmistä jo vuosien takaa ja tästä suunta kohti var-

sinaista tiimityötä on aloitettu. Vastauksessa ei ollut perustelua asialle, joten asia jää tässä auki.

Keskeiset odotukset henkilökunnalla liittyivät tiimityön käsitteiden kirkastamiseen, ajankäytöllisten haasteiden ratkaisemiseen sekä tiimityön edelleen kehittämiseen. Nämä vastaukset kuvastivat henkilökunnan kokemuksia tiimityöstä. Tämä kuvastaa myös sitä, että työyksikkö kaipaa teoreettista tietoa tiimityöstä paljon lisää. Tiimityön eteen on tehtävä työyksikössä paljon, jotta se olisi toimivaa ja sujuvaa, mikä nousee esiin henkilökunnan odotuksista ja myös tämänhetkisistä kokemuksista. Muutamasta vastauksesta nousi esiin tietynlainen epätoivo siitä, ettei työntekijöiden odotuksilla ole merkitystä työyksikön toiminnan muutoksen kannalta. Tiimityöskentelyssä tulee kaikkia näkökulmia kuunnella ja ottaa huomioon, joten työyksikössä riittää kehitettävää myös tällä osalla. Työyksikössä tulee panostaa tiimityöhön kouluttautumiseen, koska näin tiimityön käsite kirkastuu ja yhteisten tavoitteiden ja päämäärän luomisesta tulee helpompaa, kun tiedetään, mitä tiimityö käsitteenä sisältää ja mihin tiimityön tekemisellä pyritään. Todenperäinen tieto tiimityöstä, sen mahdollisuuksista ja vaikutuksista, vaikuttavat myös työntekijöiden motivaation, innokkuuden ja sitoutumisen paranemiseen, kun tiedetään, mitä tehdään ja miksi.

Tiimityön kehittämisessä suurin osa henkilökunnan vastauksista koski potilashoidon parantumista ja henkilökunnan parempaa yhteistyötä. Aikaisemmat tutkimustulokset tukevat näitä näkökulmia. Muun muassa Cioffin & Fergusonin (2009) tutkimuksessa todettiin, että tiimityön kehittymisen myötä työstä on tullut entistä potilaslähtöisempää ja potilaat saavat laadukasta hoitoa. Myös henkilökunnan kesken yhteistyö on suhteellisen hyvää ja kommunikaatio tiimi sisällä toimii; ajoittain tietysti on ongelmia näiden suhteen. (Cioffi & Ferguson 2009, 5-7.) Potilashoidon laadun parantaminen ja asiakkaiden saaman hyvän hoidon ja asiakaskokemuksen pohdinta kehittämistyössä on erityisen tärkeää, koska koko tiimityön keskeinen lähtökohta on aina potilas/asiakas. Henkilökunnan hyvä yhteistyö keskenään kuvastuu myös potilashoidon laatuun. Kun henkilökunta toteuttaa tiimityötä hyvässä yhteistyössä moniammatillisesti, myös sitoutuminen ja motivaatio sekä työssä jaksaminen on parempaa ja tämä heijastuneekin myös työilmapiiriin sitä parantaen.

8.4 Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimushaasteet

Lastenneurologinen yksikkö on päässyt hyvin alkuun matkalla kohti asiantuntijaorganisaatiota ja hyvin toimivaa, potilaslähtöistä tiimityötä. Tiimityön kehittämistä kannattaa yksikössä edelleen jatkaa, koska kyselyvastauksista voidaan päätellä, että henkilökunta on innokas kehittämään työtään tiimityön suuntaan edelleen. Moniammatillinen yhteistyö on yksikön vahvuus. Työyksikön tulisi saada koulutusta tiimityön tekemiseen jatkossa, koska sekä teoretieto että aiemmat tutkimukset ja tämä tutkimus osoittavat, että hyvä perehtyminen ja kouluttautuminen lisäävät motivaatiota, sitoutumista ja ennen kaikkea osaamista tiimityön tekemiseen.

Jos tiimityötä työyksikössä kehitetään edelleen ja toteutetaan muutama vuosi, olisi mielenkiintoista toteuttaa vastaavanlainen kysely henkilökunnalle uudestaan seurantatutkimuksena. Tällöin saataisiin tietoa siitä, missä mennään ja miten on kehitytty ja mitä voitaisiin tehdä vieläkin paremmin.

LÄHTEET

Barreca, S. & Wilkins, S. 2008. Experiences of nurses working in a stroke rehabilitation unit. *Journal of Advanced Nursing* 63(1). 36–44.

Cioffi, J. & Ferguson, L. 2009. Team nursing in acute care settings: Nurses' experiences. *Contemporary Nurse* 33 (1). 2–12.

Cioffi, J., Wilkes, L., Cummings, J., Warne, B. & Harrison, K. 2010. Multidisciplinary teams caring for clients with chronic conditions: Experiences of community nurses and allied health professionals. *Contemporary Nurse* 36(1–2). 61–70.

Heikkilä, K. 2002. *Tiimit–avain uuden luomiseen*. Helsinki. Kauppakaari.

Hirsjärvi, S. 2009a. Tutkimustyyppit ja aineistonkeruun perusmenetelmät. Teoksessa Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. 15.–16. painos. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi. 191–220.

Hirsjärvi, S. 2009b. Tieteelliselle tutkimustyölle asetetut vaatimukset. Teoksessa Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. 15.–16. painos. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi. 18–27.

Isoherranen, K. 2005. *Moniammatillinen yhteistyö*. Helsinki. WSOY.

Isoherranen, K. 2008. Moniammatillinen toiminta ryhmäilmionä. Teoksessa Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. 2008. *Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö*. Helsinki. WSOY, 84–144.

Koivukoski, S. & Palomäki, U. 2009. *Hoitotyön tiimikirja*. Helsinki. Suomen sairaanhoitajaliitto ry.

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

Latvala, E. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2003. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: Sisällönanalyysi. Teoksessa Janhonen, S. & Nikkonen, M. (toim.). 2003. *Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä*. 2. uudistettu painos. Helsinki. WSOY, 21–43.

Metsämuuronen, J. 2008. *Laadullisen tutkimuksen perusteet*. 3. uudistettu painos. Helsinki. International Methelp.

Pirkanmaan sairaanhoitopiiri 2011. Tays Keskussairaalan uudistamisohjelma 2020. Luettu 25.3.2013.

<http://www.pshp.fi/default.aspx?contentid=12705>

Pirkanmaan sairaanhoitopiiri 2013. Hoitotyön johtaminen ja kehittäminen 22.3.2012. Luettu 28.4.2013.

<http://www.pshp.fi/default.aspx?nodeid=17730&contentlan=1>

Rekola, L. 2008. Asiantuntijoiden yhteistyön johtaminen. Teoksessa Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. 2008. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki. WSOY, 145–160.

Romppainen, A. 2007. Verkosto-organisaation moniammatillisen tiimityön kehittäminen Etelä-Karjalan työvoiman palvelukeskuksessa. Lisensiaatintutkimus. Tampereen yliopisto.

Sairaanhoitajaliitto 2013. Hoitotyön kehittäminen. Luettu 28.4.2013.

http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/sairaanhoitajan_ty_o_ja_hoitotyon/hoitotyon_kehittaminen/

Sosiaali- ja terveysministeriö 2013. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö 18.1.2013. Luettu 28.4.2013.

http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/henkilosto

Spiik, K-M. 2007. Tulokseen tiimityöllä. 1. – 2. painos. Helsinki. WSOY.

Tuomi, J. & Sarajärvi A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Tammi.

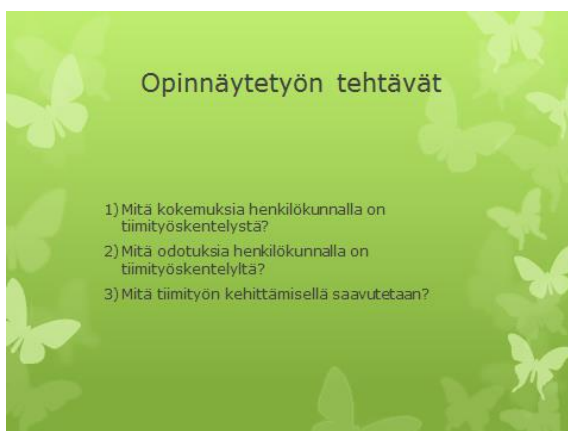
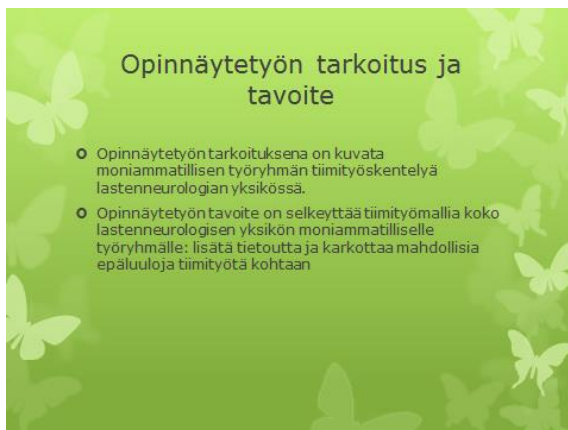
Väisänen, T. 2007. Moniammatillinen tiimityö ja johtaminen. Pro gradu – tutkielma. Tampereen yliopisto.

Yli-Koski, S. 2005. Tiimityön ongelmien kartoitus. Pro gradu – tutkielma. Tampereen yliopisto.

LIITTEET

Liite 1. Infotilaisuudessa käytetyt diat

1 (3)



(jatkuu)

2 (3)

Tiimityö 1/2

- Tiimi: joukko henkilöitä, jotka työskentelevät yhteisten tavoitteiden ja näkemysten mukaisesti
- Tiimityön lähtökohtana asiakkaan saama hyvä hoito
- Tiimissä laaditaan toiminta- ja kehityssuunnitelma sekä pelisäännöt: kukin tiimin jäsen sitoutuu näihin
- Tiimi koostuu joukosta tiimin jäseniä ja yksi tiimin jäsenistä toimii tiiminvastaavana (valitaan esimiehen ja tiimin yhteistyöllä)

Tiimityö 2/2

- Jokaisen tiimin jäsenen täytyy opetella tiimitaitoja, jotta tiimin työskentely on sujuvaa
- Tiimin jäsenet sitoutuvat tiimin toimintaan ja huolehtivat tiimin perustehtävän toteuttamisesta
- Tiimin jäsenellä voi olla omia vastuualueita
- Jokainen tiimin jäsen kehittää omaa työtään ja tuo tiimille uutta tietoa oppimisestaan
- Tiimityöstä voidaan puhua sitten, kun tiimi on sisäistänyt vastuunsa, tehtävänsä, tavoitteensa ja pelisääntönsä ja ne on sovitettu organisaation tarkoitukseen

Tiimipalaverit

- Tärkeitä tiimin toiminnan kannalta ja niitä pidetään säännöllisesti
- Tiimipalaveriin laaditaan esityslista käsiteltävistä asioista ja kuka vaan tiimistä voi nostaa asioita tiimipalaveriin
- Tiimipalaverista tehdään muistio, jonka kukin tiimin jäsen käy lukemassa ja allekirjoittamassa

Tutkimustuloksia tiimityöstä 1/2

- paljon vaihtelua, miten sana tiimi ja tiimityö käsitetään
- tiimityön ja kommunikoinnin tehostaminen ovat avainasemassa ehkäistäessä potilashoidon virheitä
- itsensä kehittäminen tärkeää
- perehdytys ja koulutus tiimityön aloittamiseen tärkeää

Tutkimustuloksia tiimityöskentelystä 2/2

- Hyvät puolet/kokemukset:
 - moniammatillinen yhteistyö, toisen kokemuksen ja työnkuvan hyödyntäminen
 - potilas saa kaiken tarvitsemansa "saman katon alta"
 - tiimin jäsenet motivoivat toisiaan
- Huonot puolet/kokemukset:
 - resurssi- ja aikapula esteenä hyvälle tiimityölle
 - vuorotyö ja osa-aikatyö heikentää toimivaa tiimityötä
 - eri tiimien väliset yhteistyöongelmat
 - kommunikaation, tiedonkulun ja luottamuksen ongelmat
 - sitoutumattomuus, poissaolot tiimpalavereista

Liite 2. Kyselylomakkeen saatekirje

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

10.6.2013

Hei,

Pyydän sinua osallistumaan tähän tutkimukseen, jossa tutkitaan tiimityöskentelyä.

Opiskelen Tampereen ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveystieteiden johtamisen ja kehittämisen koulutusohjelmassa suorittaen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Tämä tutkimus on osa opinnäytetyötäni, jonka tarkoituksena on kuvata tiimityöskentelyä.

Toivon, että vastaat tiimityöskentelyä koskeviin kysymyksiin avoimesti. Kysely on täysin anonymi, eikä vastaajan henkilöllisyys tule missään vaiheessa esille. Vastauksia käytetään ainoastaan tässä opinnäytetyössä ja niitä käsittelee ainoastaan tutkija. Vastaaminen tutkimukseen on tärkeää ennen kaikkea yksikön toiminnan kehittämisen, mutta myös opinnäytetyön onnistumisen kannalta.

Kysely sisältää neljä kysymystä ja niihin vastaaminen vie vain muutamia minuutteja.

Kysely aukeaa oheisesta linkistä. Vastausaikaa on 30.6.2013 asti.

Opinnäytetyön tulokset esitellään yksikössä syksyn 2013 aikana.

Kiitos vastauksista!

Ystävällisin terveisin

sh Salli Luosmala

Liite 3. Kyselylomake

1 (2)

1. Millaisena koet tähänastisen tiimityöskentelyn lastenneurologian yksikössä?

2. Miten tiimityöskentelyä pitäisi mielestäsi työyksikössä kehittää?

3. Mitä odotuksia sinulla on tulevaisuuden tiimityöskentelyltä työyksikössä?

(jatkuu)

4. Mihin asioihin uskot tiimityön kehittymisen työyksikössänne voivan johtaa?

Kiitos vastauksistasi!