



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

JOHANNA HELANDER

Työyhteisötaidot osana työviihtyvyyttä tehostetussa palveluasumisessa

VANHUSTYÖN KOULUTUSOHJELMA
2022

Tekijä(t) Helander, Johanna	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Joulukuu 2022
	Sivumäärä 48	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Työyhteisötaidot osana työviihtyvyyttä tehostetussa palveluasumisessa		
Tutkinto-ohjelma Vanhustyön koulutusohjelma, Geronomi AMK		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää hoitotyöntekijöiden työyhteisötaitojen yhteyttä työviihtyvyyteen. Tavoitteena oli kuvata työyhteisötaitojen merkitystä työviihtyvyyden näkökulmasta ja tuottaa tietoa mahdollisista kehittämis- ja koulutustarpeista työyhteisön työhyvinvoinnin tukemiseksi ja esimiestyön tueksi. Tutkimuksen kohteena oli Pirkanmaalaisen kunnan tehostetun palveluasumisen yksiköiden hoitotyöntekijät.</p> <p>Opinnäytetyössä yhdistettiin kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmiä. Kvantitatiivinen aineisto koostui kahdeksasta strukturoidusta kysymyksestä ja kvalitatiivinen aineisto koostui avoimista, täydentävistä kysymyksistä. Aineisto kerättiin elokuussa 2022 Google Formsillä sähköisellä kyselyllä. Vastausprosentti oli 19% (n= 21). Strukturoituihin kysymyksiin tulleet vastaukset käsiteltiin tilastollisilla menetelmillä ja avointen kysymysten vastauksia analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.</p> <p>Tärkeimpinä työviihtyvyyttä lisäävinä tekijöinä tämän tutkimuksen perusteella näyttäisi olevan hyvä oman työn perusosaaminen, mahdollisuudet kehittää omaa työtään, avoin ja luottamuksellinen suhde esimieheen, yhteistyötä tukeva työyhteisö sekä yhteisesti sovittujen pelisääntöjen noudattaminen. Monipuolinen työnkuva lisää työn mielekkyyttä, mutta vaatii työntekijältä vastuun ottamista oman osaamisensa kehittämiseksi. Työtehtävien priorisointi ja tehdyn työn arvostaminen voivat auttaa hallitsemaan kiireen tuntua.</p>		
<u>Asiasanat</u> Vanhustyöntekijät, työviihtyvyys, työyhteisötaidot		

Author(s) Helander, Johanna	Type of Publication Bachelor's thesis	Date December 2022
	Number of pages 48	Language of publication: Finnish
Title of publication Work community skills as part of work contentment among employees of enhanced service housing		
Degree program Degree Programme in Elderly Care		
Abstract <p>The purpose was to find out the connection between care workers work community skills and work contentment. The aim was to describe the importance of work community skills from the point of view of work contentment and to produce information on possible development and training needs to support the work community's wellbeing and to support the managerial work.</p> <p>Quantitative and qualitative methods were mixed in the study. The quantitative material consisted of eight structured questions and the qualitative material consisted of open-ended supplementary questions. The material was collected by a Google Forms survey. The answers to the qualitative questions were processed using statistical methods and the qualitative material were analyzed through inductive content analysis.</p> <p>The results showed that the most important factors that increase work contentment seems to be good knowledge of their work, opportunities to develop the work, an open and trusting relationship with the supervisor, a work community that supports cooperation, and compliance with the jointly agreed rules. A versatile job increases the meaning of the job but requires the employee to take responsibility for developing their own skills. Prioritizing work tasks and appreciating the work done can help to control the feeling of urgency.</p>		
<u>Key words</u> Elderly-Care Workers, Work Contentment, Work Community Skills, Organizational Citizenship Behaviour		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT.....	6
2.1 Toimintaympäristön kuvaus.....	6
2.2 Toimiva työyhteisö	7
2.2.1 Työilmapiiri	8
2.2.2 Työviihtyvyys ja työhyvinvointi.....	9
2.3 Henkilöstö	11
2.3.1 Alaistaidot	12
2.3.2 Työyhteisötaidot.....	13
3 TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITTEET.....	14
4 MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT.....	15
4.1 Kvalitatiivinen tutkimus.....	16
4.2 Kvantitatiivinen tutkimus.....	17
4.3 Opinnäytetyön toteuttaminen	17
5 TULOKSET	19
5.1 Työviihtyvyys	19
5.2 Oman työn ammattiosaaminen.....	22
5.3 Työn kehittämisen mahdollisuus	25
5.4 Vaikuttamisen mahdollisuudet työpaikalla	27
5.5 Suhde esimieheen.....	29
5.6 Työntekijän mahdollisuudet tukea lähiesimiehen johtajuutta.....	31
5.7 Yhteistyö ja avunanto työyksikössä.....	33
5.8 Organisaation yhteisesti sovittujen pelisääntöjen tunteminen ja noudattaminen	36
6 POHDINTA	39
6.1 Eettiset kysymykset.....	39
6.2 Luotettavuus.....	40
6.3 Tulosten tarkastelu	43
6.4 Johtopäätökset ja kehittämis ehdotukset	46

LÄHTEET

LIITTEET

1 JOHDANTO

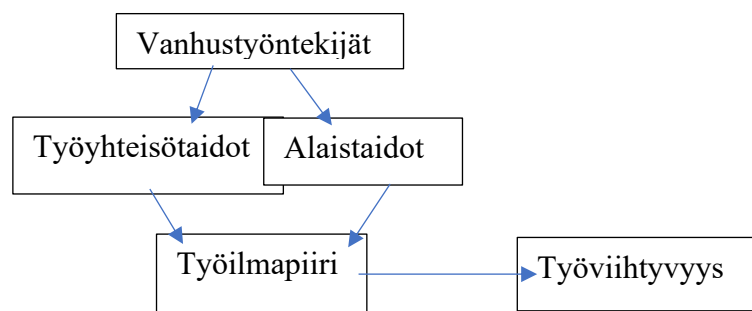
Hoitotyön tekijöitä eläköityy runsaasti eikä terveydenhuoltoalalle valmistuvien määrä riitä korvaamaan poistuvien määrää (Hietämäki 2014, 167). Hoitotyön kunta-alan palkkaneuvottelut ovat värittäneet vuotta 2022 ja hoitotyön ammattiyhdistykset uhkasivat työtaistelutoimilla eri puolilla maata (Tehy 2022). Koska halu pitää kiinni hyvistä työntekijöistä on nyt korkealla tasolla, on syytä panostaa työssä pysyvyyteen ja löytää niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat positiivisesti henkilökunnan haluun jäädä juuri tähän työpaikkaan. Tarvitaan toimiva työyhteisö, jossa työntekijät voivat hyvin ja haluavat jatkaa tässä työpaikassa.

Toimivassa työyhteisössä on hyvän lähijohtamisen lisäksi myös työntekijät, joilla on positiivinen asenne sekä motivaatio kehittää omia työyhteisötaitojaan yhteisön hyväksi. Hyvät työyhteisötaidot parantavat yhteisöllisyyttä ja lisäävät työntekijöiden itseohjautuvuutta ja oma-aloitteisuutta työyksikön kehittämisessä. Sekä esimies että työyhteisön jäsenet tarvitsevat toistensa tukea pystyäkseen vastaamaan käytäntöjen muutokseen. (Kivelä & Kolonen 2015.) Osaaminen ja yhteistyöhalukkuus ovat työyhteisötaitojen kulmakiviä (Luukkala 2011, 226). Hyvät työyhteisötaidot parantavat sekä työntekijän että esimiehen työssä jaksamista sekä työhyvinvointia. (Luukkala 2011, 226-227; Kivelä & Kolonen 2015).

Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen kohteena on hoitotyötä tekevien työntekijöiden kokemukset työyhteisötaitoistaan sekä työyhteisötaitojen vaikutuksesta työviihtyvyyteen. Tutkimuksen kohteena on myös hoitotyötä tekevien työntekijöiden näkemykset siitä, mitkä tekijät työyhteisötaitoja parantavat tai heikentävät. Tavoitteena on kuvata työyhteisötaitojen merkitystä työssä viihtyvyyden näkökulmasta ja tuottaa tietoa mahdollisista kehittämis- ja koulutustarpeista työyhteisön työhyvinvoinnin tukemiseksi ja esimiestyön tueksi. Tutkimuksen tuottamaa tietoa voidaan käyttää työyhteisön toimivuuden kehittämiseen ja tulevien koulutusten suunnitteluun.

2 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työyhteisötaitojen ja alaistaitojen ilmenemistä hoitohenkilöstön näkökulmasta ja niiden vaikutusta työssä viihtyvyyteen (kuva 1).



Kuva 1. Työyhteisötaitojen ja alaistaitojen vaikutus työviihtyvyyteen.

Työilmapiiri ja työviihtyvyys sisältyvät assosiatiivisina käsitteinä työyhteisötaitojen termistöön. Työyhteisötaitoihin ohjaa myös termi työelämätaidot, joten työyhteisötaitoista ja työelämätaidoista voidaan tässä opinnäytetyössä puhua toistensa synonyymeinä. (YSA 2016.) Alaistaidot terminä viittaa lähemmin juuri esimies-alaisuuteeseen (YSA 2016), vaikkakin alaistaitoja määriteltessä esimerkiksi organizational citizenship behaviour voitaisiin kääntää myös työyhteisötaitoiksi (Rehnbäck, Keskinen & Keskinen 2010, 135). Työyhteisötaitojen ja alaistaitojen hyvin läheisen suhteen vuoksi osa määrittelystä menee päällekkäin toistensa kanssa.

Työilmapiiri kuuluu assosiatiivisena käsitteenä myös työyhteisöihin. Työyhteisöjen muita assosiatiivisia käsitteitä ovat työtoverit, työtoveruus sekä työympäristö. (YSA 2016.)

2.1 Toimintaympäristön kuvaus

Tutkimukseen osallistuneet tehostetun palveluasumisen yksiköt tarjoavat ympärivuorokautista, tehostettua palveluasumista ikääntyneille sekä monisairaille. Tehostetussa palveluasumisessa työskentelee sairaanhoitajia, lähi- ja perushoitajia sekä fysioterapeutteja. Lisäksi hoivatyön esimiehet huolehtivat yksiköiden toimintaan

liittyvistä yleisistä asioista. Yksiköihin on nimetty lääkäri, joka käy säännöllisesti yksiköissä. Ruokahuolto, siivoushuolto sekä kiinteistönhuolto on ulkoistettu.

Tässä tutkimuksessa fysioterapeutit ja hoivatyön esimiehet rajattiin pois, koska tutkimuksessa haluttiin keskittyä enimmäkseen hoitotyötä tekeviin työntekijöihin.

2.2 Toimiva työyhteisö

Työ voi lisätä hyvinvointia sekä henkisellä, sosiaalisella että taloudellisella tavalla. Kun työ sitouttaa työntekijänsä työnantajaansa, työntekijöiden vaihtuvuus vähenee. (Luukkala 2011, 25.) Toimivassa työyhteisössä kaikilla sen jäsenillä on yhteinen näkemys siitä, mitä varten työpaikka on olemassa ja he jakavat näkemyksen työn tavoitteista. Perustehtävä on tiedossa kaikilla työyhteisön jäsenillä ja jokaisella on selkeä rooli työyhteisössään. (Järvinen 2017, 49-52; Työturvallisuuskeskus 2022.)

Kaikki työyhteisön tehtävät eivät ole kiinnostavia ja silloin työntekijä saattaa joutua muistuttamaan itseään tai toisia siitä, mitä varten tätä työtä tehdään. Myös minäkeskeinen ajattelutapa yhteiskunnassamme on lisääntynyt. Siinä yksilön tarpeet tai mielenkiinnon kohteet menevät organisaation yhteisen edun edelle. Tämän vuoksi yhteisössä on pidettävä riittävän usein neuvotteluita, joissa keskustellaan yhteisestä tavoitteesta. (Järvinen 2017, 55-56.) Yhteistyön perustana tärkeitä ovat työntekijöiden luottamus ja arvostus toisiaan kohtaan. Tällöin toimintatavat ja työyhteisön pelisäännöt on sovittu yhteisissä neuvotteluissa ja niitä on sitouduttu noudattamaan. (Työturvallisuuskeskus 2022.)

Tasa-arvo, oikeudenmukaisuus ja toimiva vuorovaikutus ovat toimivan työyhteisön piirteitä. Myös työntekijöiden vastuut ja velvollisuudet ovat tasapainossa, ja jokainen voi tuntea olevansa tarpeellinen jäsen työyhteisössään. Jokainen saa myös tehdä työtään omalla tavallaan, kunhan tekee sitä yhteisesti sovittujen rajojen puitteissa. (Työturvallisuuskeskus 2022.)

Erytisesti terveydenhuollossa on johtamista tarkasteltu kustannusten hallinnan kautta ja keskitytty rakenteisiin ja hoidollisiin kysymyksiin. Henkilöstön monimuotoisuutta

ja sitoutumista on tutkittu vähän. Erityisesti nuorempi sukupolvi kaipaa lähijohtajalta kannustavaa ja ammatillista kasvua tukevaa johtamista. Näissä odotuksissa painottuu sitouttamista edistävä lähijohtaminen, joka osallistaa heidät oman työn sisällön suunnitteluun. Työstä myös toivotaan palautetta ja mahdollisuutta keskustella kokemuksistaan lähijohtajansa kanssa. Hieman vanhemmat työntekijät, 40-55 -vuotiaat kaipaavat enemmän työrauhaa keskittyä omaan perustehtäväänsä ja mahdollisuutta kehittämistyöhön. He toivovat tasapuolista kohtelua esihenkilönsä taholta ja vuorovaikutukselta odotetaan avoimuutta, rehellisyyttä ja molemminpuolista luottamusta. Vanhin sukupolvi, karkeasti arvioituna yli 55- vuotiaat arvioivat sitoutumista edistävän johtamisen arvostavan heidän vahvaa osaamistaan, jolloin heitä ja heidän näkemyksiään kuunneltiin ennen päätösten tekoa. (Hietamäki 2014, 168-170.)

2.2.1 Työilmapiiri

Työilmapiirillä voidaan tarkoittaa monia asioita organisaatiokulttuurista työpaikan tunnelmaan. Työilmapiiriä ei voi suoranaisesti hallita, mutta siihen voi vaikuttaa. Työilmapiiri liittyy vahvasti tunteisiin, niin negatiivisiin kuin positiivisiinkin. Olennaista työilmapiiriin vaikuttamisessa on, että erotetaan tunteiden kokeminen ja niiden ilmaiseminen toisistaan. Työntekijä ei voi käyttäytyä esimerkiksi vihamielisesti muita työntekijöitä kohtaan, vaikka häntä harmittaisi kuinka. Mielekäs ja sujuva työ on keskeinen tekijä hyvän työilmapiirin ylläpitämisessä. (Aro 2018, 29-33.)

Vanhusten hoitoalalla hoitajat voivat etsiä yksiköihin, joissa on hyvä ja kehitysmuotoinen ilmapiiri. Ilmapiirillä on merkitystä työn vetovoimaisuuden kannalta. Tutkimuksessa muistisairaiden kanssa työskenteleviltä kerättiin näkemyksiä työilmapiiristä joka mahdollistaisi henkilökunnan joustavan ja luovan toiminnan haasteellisesti käyttäytyvien muistisairaiden hoitotyössä. Näistä nousivat esiin työyksikön henkisyys ja voimavarat sekä hoitajan taitavuuden ja kekseliäisyyden vahvistaminen. Työyksikön henkisyys ja voimavarat koostuivat keskinäisestä auttamisesta ja tukemisesta, yhteisistä arvopohjista ja toimintatavoista sekä yleisesti aistittavasta, rauhallisesta tunnelmasta. Hoitajan taitavuus ja kekseliäisyyden

mahdollistaminen koostuivat hoitajan innostuneisuudesta, eli asiantuntijuudesta, työyksikköön sitoutumisesta sekä oman työn tärkeäksi, ja hoitajan persoonan käytöstä hoitotyössä. (Saarnio, Suhonen & Isola 2013, 290, 293-294.)

Voimakas yhteisöllisyyden tunne voi olla vaikutukseltaan sekä positiivinen että kielteinen. Positiivisessa mielessä yhteisöllisyys mahdollistaa avoimen keskustelun ja yhteisesti määritellyt tavoitteet muistisairaana hoidolle. Kielteisessä muodossa tämä saattaa ylläpitää esimerkiksi haasteellisten tilanteiden hallintakeinoja, kuten fyysistä rajoittamista. Ristiriitaisesti esimerkiksi yksintyöskentelyn nähtiin mahdollistavan joustavan ja luovan toiminnan, mutta mahdollisuuden myös sille, ettei yksin työskentelevän tarvitse toimia yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti. (Saarnio, Suhonen & Isola 2013, 297.)

Työilmapiiriin vaikuttavista tekijöistä lähijohtajan läsnäololla tai etäisyydellä on merkitystä. Haastavissa tilanteissa yhteisön tuki voi olla jopa voimakkaammin tunnettavissa, kuin lähijohtajan tuki. Tämä voi liittyä esimerkiksi lähijohtajan fyysiseen etäisyyteen esimerkiksi silloin, kun samalla lähijohtajalla on useita työyksiköitä johdettavanaan. (Saarnio, Suhonen & Isola 2013, 297-298.)

2.2.2 Työviihtyvyys ja työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin keskeisinä tekijöinä ovat työntekijän oma osaaminen, työn vaatimukset ja työntekijän saama sosiaalinen tuki. Kun työntekijä kokee osaavansa hyvin työnsä, hän tuntee paremmin hallitsevansa työnsä. Tällöin hänen ei tarvitse jännittää sitä, selviytyykö hän työtehtävistään. Pelkkä osaaminen ei kuitenkaan riitä, jos työn vaatimukset ovat liialliset. Pitkään jatkuessaan vaatimukset kuluttavat hyvänkin työntekijän väsymykseen asti. Työperäisen stressin sietokyky paranee, mikäli työstä pääsee hyvin irti työpäivän jälkeen ja työntekijä voi rentoutua vapaa-aikanaan. Omalta esimieheltä saatava sosiaalinen tuki koetaan yleensä merkittäväksi työssä jaksamista edistäväksi tekijäksi. (Luukkala 2011, 31-32.) Työelämä tulee rakentaa yhteistyössä, jossa työntekijät kantavat vastuunsa ja työntekijöiden onnistumisen edellytyksistä huolehditaan. Tällöin voidaan saavuttaa paras lopputulos

ja hyvinvointia kaikille osapuolille: sekä työntekijälle että esimiehelle, mutta myös asiakkaille ja koko yhteiskunnalle. (Salminen 2015, 25.)

Työtulokset, työstä suoriutuminen ja työyhteisökäyttäytyminen liittyy työasenteisiin. Työasenteet puolestaan heijastuvat siihen, miten työntekijä näkee työympäristönsä, työelämänsä laadun ja minkälainen käsitys hänellä on esimiehen tuesta. (Berta, Laporte, Perreira, Ginsburg, Dass, Deber, Baumann, Cranley, Bourgeault, Lum, Gamble, Pilkington, Haroun & Neves 2018, 1.) Luottamuksellisen esimies-alaisuuden rakentaminen lisää työtyytyväisyyttä ja työssä viihtyvyyttä. Työtyytyväisyys heijastuu myös positiivisena vaikutuksena asukastyöhön. (Affonso, Araujo, Figueiredo 2019, 18; Altuntas, Seren Intepeles, Sökmen, Kantek, Östürk & Baykal 2020, 15 & Altuntas & Baykal 2010, 186.)

Työyhteisön sisäisellä vuorovaikutuksella on merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Työyhteisöön kuulumisen tunne itsessään edistää työhyvinvointia ja vuorovaikutuksella voidaan lisätä yhteenkuulumisen tunnetta ja tunnetta yhteistyön tekemisestä. Tunne tietyn ryhmän ulkopuolelle jäämisestä voi myös vähentää työhyvinvointia, mikäli työntekijä ei ole jättäytynyt omasta aloitteestaan tietyn ryhmän ulkopuolelle. Lisäksi tärkeätä on vuorovaikutus tiedon kulkuun liittyen ja erityisesti äkillisissä tilanteissa yhteistyön sujuvuuden kannalta onkin työntekijöiden tärkeätä viestiä tietävänsä oman paikkansa, tehtävänsä ja vastuunsa. Vastaavasti, mikäli yhteistyötä ei synny tai siihen ei pyritä, voi vuorovaikutus vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin. (Pennanen 2015, 57-66.)

Vaikuttamisen mahdollisuus omaan työhön tai työyhteisöön liittyvissä asioissa lisää työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin lisäämiseksi ei tarvitse välttämättä vaikuttaa itse, vaan tunne siitä, että joku muu vaikuttaa toisen puolesta, voi riittää. (Pennanen 2015, 59-66.)

Muuttuvassa hoitotyössä työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi muodostuu myös tiedollinen tuki muilta työyhteisön jäseniltä. Hyvässä vuorovaikutussuhteessa nähdään erilaisista taustoista tulevat työntekijät resurssina: vastavalmistuneilta hoitajilta saadaan tuoreita tietoja ja vastaavasti uudemmat työntekijät saavat kokeneemmilta työntekijöiltä osaamista ja asiantuntijuutta. Liiallinen neuvominen puolestaan voidaan

kokea toisen ammattitaidon aliarvioimisena. Kuitenkin epävarmoissa ja uusissa työtilanteissa työhyvinvoinnin kannalta nähdään merkityksellisenä toisiltaan tuen saaminen. (Pennanen 2015, 63-66.)

Työhyvinvoinnin kannalta hoitotyön haasteena on runsas tiedon määrä, jonka omaksumiseen ei kuitenkaan jää välttämättä riittävästi aikaa. Säännöllinen osastotunti tiedon jakamisen välineenä lisää työhyvinvointia ja osastotunneilla on myös yhteisöllisyyden kokemusta rakentava merkitys. Vuorotyön luonteen vuoksi kaikkien työntekijöiden ei kuitenkaan ole mahdollista päästä yhtä aikaa paikalle. Tiedon saannin ulkopuolelle jääminen saattaa aiheuttaa epätasa-arvon tunteita työntekijälle ja tätä kautta vähentää yhteisöön kuulumisen tunnetta. (Pennanen 2015, 64-66.)

2.3 Henkilöstö

Substanssiosaamisen, eli teknisen työtaidon lisäksi työelämässä tarvitaan erilaisia muitakin taitoja, kuten prosessiosaamista. Tätä prosessiosaamista ovat muun muassa tässä opinnäytetyössä käsitellyt työelämätaidot. Hyvällä prosessiosaamisella työntekijä saa oman osaamisensa hyödynnettyä toimintaympäristössään tehokkaasti ja toimii muiden työntekijöiden kanssa yhteen (Salminen 2015, 68).

Hoitajilla välillisen työn määrä on lisääntynyt, esimerkiksi kirjaamiseen ja kodinhoidollisiin töihin menee enenevässä määrin aikaa (Räsänen 2017, 127). Vanhustyössä myös asukkaiden entistä korkeamman iän ja moniongelmaisuuksien koetaan lisääntyneen (Grann 2020, 281). Välittömän hoitotyön määrään vaikuttaa paitsi asukkaiden hoitoisuus, myös organisaation omilla toimintamalleilla on merkitystä. Onkin tarpeellista tarkastella, mihin hoitohenkilökunnan aika kuluu, jos henkilökunta viestittää kiireen ja riittämättömyyden tunnetta samaan aikaan taukojen pituuden ylittäessä esimerkiksi kirjaamiseen käytetyn ajan. (Räsänen 2017, 126-128.)

Lähi- ja perushoitajat sekä sairaanhoitajat ovat paitsi vanhustyössä yleensä, myös tehostetussa palveluasumisessa suurin työntekijäjoukko. Heitä koskettavat useat ongelmat hoitajapulasta vaativiin asukkaisiin ja toiminnan muutoksiin. Pitkään työskennelleelläkin hoitajalla on haasteita selviytyä nykypäivän stressistä ja paineesta,

joten ei ole ihme, jos vastavalmistuneella on suuri riski kokea työuupumusta (Hart, Brannan & De Chesnay 2014, 720). Työuupumus vähentää merkittävästi työtyytyväisyyttä hoivakodissa työskentelevillä (Hasson & Arnetz 2008, 468).

Hoitotyön muuttuvassa toimintaympäristössä tarvitaan työntekijältä joustavuutta, mukautumiskykyä, osaamisen soveltamista sekä ennakkointia. Tätä voidaan kutsua myös resilienssiksi. (Työterveyslaitos 2022.) Jotta hoitajilla olisi mahdollisuus selviytyä ja palautua muuttuvassa hoitotyössä, pitäisi heidän resilienssiään vahvistaa (Grann 2020). Resilienssin lisäämisellä on mahdollista parantaa oman työn merkityksellisyyden kokemusta ja myönteisempää asennetta työhön. Resilientti hoitotyöntekijä kokee voivansa vaikuttaa asenteeseensa myönteisellä tavalla ja tämä heijastuu myös työyhteisöön. Hänen on mahdollista pysähtyä priorisoimaan tilannetta ja edetä määrätietoisesti kohti tavoitteita sen sijaan, että stressaantuisi tilanteesta. (Grann 2020, 283.)

2.3.1 Alaistaidot

Sanana ”alaistaidot” koetaan herkästi viittavan auktoritaariseen johtamiseen (Järvinen 2008, 68; Keskinen 2005, 11). Alaistaitomääritelmän taustalla on käsite organizational citizenship behaviour (OCB), joka suoraan suomennettuna tarkoittaisi organisaatiokansalaisuutta (Rehnäck, Keskinen & Keskinen 2010, 135; Keskinen 2005, 11). Organisaatiokansalaisuudesta puhuttaessa on mahdollista nostaa esille viisi alaistaitokäsitettä: yleinen tunnollisuus, avuliaisuus, reilun pelin henki, sovinnollisuus ja halu osallistua työpaikalla asioiden edistämiseen (Deluga 1994, 316-317; Rehnäck, Keskinen & Keskinen 2010, 135).

OCB:n sisällöt ovat enemmän kaikille työyhteisön jäsenille tärkeitä ominaisuuksia, niin työntekijälle kuin esimiehellekin, joten käännökseksi sopisi myös työyhteisötaidot (Rehnäck, Keskinen & Keskinen 2010, 135). Tässä opinnäytetyössä käsitellään esimies-alaissuhteeseen liittyviä taitoja kuin myös työntekijä-työntekijäsuhteeseen liittyviä taitoja. Tästä syystä on tarpeellista nostaa vielä toinen määritelmä alaistaitojen taustalle, Leader-member exchange. Leader-member exchange (LMX) -teorian

mukaan johtajuus syntyy esimiehen ja alaisen välisessä suhteessa esimies- ja alaistaitojen yhteisvaikutuksesta (Rehnbäck, Keskinen & Keskinen 2010, 134).

Alaistaidoista puhuttaessa on hierarkkisesta järjestelmästä joka tapauksessa nykypäivänä jo luovuttava ja siirryttävä enemmän vaakasuoraan suhteeseen esimiehen ja alaisen välillä. Työpaikalla ei kuitenkaan äänestetä työnjohdollisista asioista, vaan jokaisella on omat roolinsa, tehtävänsä, vastuunsa, oikeutensa ja velvollisuutensa. Esimiehen tehtävänä on luoda työpaikalle työn sujumista ja yhteistyötä edistävät puitteet, sekä huolehtia siitä, että työntekijät voivat työtehtäviensä muuttuessa suoriutua työstään. Työntekijän on hyväksyttävä oma roolinsa johdettavana olemisesta. Tämä ei kuitenkaan tarkoita nykypäivänä alistumista tai epäitsenäisyyttä, päinvastoin. Työhön liittyy nykyään yhä enemmän itsenäistä päätöksentekoa ja aktiivista vastuun ottamista työstä ja työtehtävistä. (Järvinen 2008, 70-73.)

Esimiehen ja alaisen välisen suhteen kehittymiseen vaikuttaa molempien osapuolten toiminta (Rehnbäck, Keskinen & Keskinen 2010, 134). Työntekijöiden tulisi pyrkiä tiedostamaan mahdollisuutensa tukea esimiestä laadukkaan johtajuuden edistämässä sekä tunnistaa käyttäytymisensä vaikutuksia esimies-alaissuhteessa ja työyhteisön hyvinvoinnissa (Rehnbäck, Keskinen & Keskinen 2010, 145; Heinonen ym. 2013, 15).

Johtaminen on vastavuoroista ja sen hyvyys tai huonous muodostuu siitä, miten vastapuolet onnistuvat. Tarkastelua pitääkin kohdistaa myös työntekijöiden valmiuksiin tukea esimiestään ja yhteisöllisyyttä. Johtajuus ja yhteisöllisyys ovat tiiviisti yhteydessä toisiinsa, jolloin työntekijöiden myönteinen asenne ja aktiivisuus nousevat merkittävään rooliin. (Manka 2014, 101.)

2.3.2 Työyhteisötaidot

Työelämässä tarvitaan muutakin taitoa kuin vain oman alan substanssiosaamista. Perusammattitaitoon kuuluvat oman alan ammatissa vaadittava osaaminen, mutta myös asiakaspalvelutaidot, yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot, taito kehittää itseään sekä tiedon saamisen ja käsittelyn taidot. (Salminen 2015, 68.)

Nykypäivänä tärkeään rooliin nousee myös arvostamisen taito. Tässä yhteydessä tällä tarkoitetaan paitsi itsensä arvostamista ja tervettä itsetuntoa, myös oman työn merkityksen ja motivaation vaalimista ja vahvistamista. Oma työtään ja työpanostaan saa arvostaa ja arvostaa myös oma ammattitaitoaan. Kuitenkin arvostukseen liittyy myös oman työnantajan arvostaminen ja sitä kautta myös oman organisaation palveluiden arvostus. Vastaavasti työssä tylsistyy, jos ei koe omia työtehtäviään riittävän haastaviksi eikä pääse toteuttamaan omia vahvuuksiaan ja kykyjään mielekkäällä tavalla. (Salminen 2015 72-73.)

Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijät kokevat tukevansa esimiehen johtajuutta ja kokevat onnistuvansa työyhteisötaitojensa käytössä paremmin kuin huonommin voivissa työyhteisöissä. Kehitettäessä työhyvinvointia tulisikin kiinnittää huomiota myös työyhteisötaitojen kehittämiseen. (Rehnäck, Keskinen & Keskinen 2010, 143, 145.)

3 TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITTEET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää hoitotyöntekijöiden työyhteisötaitojen yhteyttä työssä viihtyvyyteen.

Opinnäytetyön tehtävänä on selvittää

1. Miten työyhteisötaidot parantavat työviihtyvyyttä
2. Minkälaisena hoitotyöntekijät kokevat omat työyhteisötaitonsa
3. Minkälaista tukea hoitotyöntekijät kokevat tarvitsevansa lähiesimieheltään työyhteisötaitojensa kehittämiseksi

Tavoitteena on kuvata työyhteisötaitojen merkitystä työssä viihtyvyyden näkökulmasta ja tuottaa tietoa mahdollisista kehittämis- ja koulutustarpeista työyhteisön työhyvinvoinnin tukemiseksi ja esimiestyön tueksi.

4 MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT

Aineisto kerättiin internet-pohjaisella kyselylomakkeella, jolla oli kahdeksan strukturoitua kysymystä (Liite 2). Lomakkeella pyydettiin arvioimaan ensin omaa työihtiyytään. Tämän lisäksi pyydettiin arvioimaan erilaisia työelämässä esille tulevia taitoja. Näitä kysymyksiä täydentämään lomakkeella oli myös avoimia kysymyksiä. Avointen kysymysten tarkoituksena oli täydentää strukturoituihin kysymyksiin saatavia vastauksia ja tuoda esiin mahdollisesti sellaisia näkökulmia, joita tutkija ei osannut etukäteen kysyä. Taustamuuttujina kysyttiin ikää ja työkokemuksen määrää vuosina.

Koska tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää määrällistä tietoa eli sitä, miten työyhteisötaidot ilmenevät, käytetään kvantitatiivista tutkimusmetodia. Tässä tutkimuksessa halutaan kuitenkin selvittää myös syitä, miksi jokin esimerkiksi rajoittaa tietyn taidon käyttöä, niin on luontevaa yhdistää laadullista tutkimusmetodia selittämään tutkittavaa ilmiötä.

Yhdistettäessä eri tutkimusmenetelmiä, puhutaan triangulaatiosta eli monimetodisesta tutkimuksesta. Eri metodien yhdistämisen tavoitteena on lisätä tutkimuksen kattavuutta, kun yhdellä menetelmällä tutkittaessa tiedonkeruuseen jää aukkoja. Tutkijan haasteena on löytää tuloksista vastauksen tutkimuskysymykseensä. (Kananen 2014, 121.)

Yhdistettäessä kvalitatiivista ja kvantitatiivista tutkimusta on kysymys yleensä joko tapaustutkimuksesta, kehittämistutkimuksesta tai toimintatutkimuksesta. Menetelmät hyödyntävät molempia tutkimusotteita. (Kananen 2014, 23.) Tutkimuksen tavoitteet tai tarkoitus voivat vaihdella ymmärryksen ja vaikuttamisen välillä. Jotta voisi vaikuttaa ilmiöön, pitää ensin ymmärtää sen toimintaa ja mihin osaan sitä halutaan vaikuttaa. (Kananen 2014, 23-24).

4.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Laadullisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelminä voidaan käyttää haastattelun sijasta myös kyselyitä. Tällöin laadullinen kysely toteutetaan ennalta määriteltyjen kysymysten mukaisesti käyttämällä kyselylomaketta. Henkilökohtaisesti kysely voidaan toteuttaa käyttämällä esimerkiksi verkkokyselyä. (Kananen 2014, 27, 73.) Analysointimenetelmien valinnan perusteena on tavoite saada aineistosta vastaukset tutkimuskysymyksiin (Kananen 2014, 27-28).

Anonyymisti vastattavaan kyselyyn päädyin, koska toiveena on saada vastauksissa esiin enemmän myös kehittämistä vaativia asioita. Tutkimusjoukkona on koko tehostetun palveluasumisen yksikön hoitohenkilöstö, jolle lähetettiin linkki kyselykaavakkeeseen. Vastaaminen tapahtui anonyymisti, ilman vastaajan yhteystietojen keräämistä.

Kyselylomakkeella toteutetun kyselyn hyvinä puolina on paitsi anonyymiteetin säilyttäminen, myös tutkijan itsensä mahdollisimman vähäinen vaikuttaminen vastaajiin. Tutkimuskysymykset avautuvat jokaiselle vastaajalle täsmälleen samanlaisena, jolloin tutkija ei omalla toiminnallaan voi painottaa tiettyjä osa-alueita eri tavalla vastaajille. Vastaajat voivat myös vastata kyselyyn itselleen parhaiten sopivaan aikaan. Huonoina puolina kyselytutkimuksessa on mahdollisesti matalalle jäävä vastausprosentti. Koska vastaajat eivät tutkimuskyselyä täyttäessään voi tutkijalta kysyä täydentäviä kysymyksiä, myös väärin ymmärryksen mahdollisuus on olemassa. Huolellisesti laaditut kysymykset ja vastausohjeet vähentävät väärinymmärryksen mahdollisuutta. (Valli 2015, 44-45.)

Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on selittää ihmisen toimintaa ymmärtämällä toiminnan päämääriä. Tavoitteena on löytää sellaisia merkityksiä, joita ihmiset asettavat toiminnalleen. Tutkimuksessa nousee esille ihmisten arvoja ja ihanteita, käsityksiä ja uskomuksia. Näiden pohjalta pyritään kuvaamaan ja selittämään, miksi ihminen tekee tiettyjä valintoja toiminnassaan. (Vilka 2015, 42-152)

Laadullinen tutkimusote soveltuu tutkimusmetodiksi silloin, kun tutkittavasta ilmiöstä halutaan saada syvälinen näkemys ja ymmärtämään, mistä ilmiössä on kyse.

Laadullisella lähestymistavalla on mahdollista saada kuvauksen ilmiöstä. (Kananen 2014, 16-17.)

4.2 Kvantitatiivinen tutkimus

Jos Laadullinen tutkimuksen tuloksena vähitellen syntyy teoria, niin määrällinen tutkimus suuntautuu teorian testaamiseen. Tällöin aiheesta jo tiedetään, mistä on kyse. (Kananen 2017, 44.)

Tutkittaessa jonkin asian ilmenemistä voidaan kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimuksella selvittää määrällisiin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Aineiston keruussa käytetään tällöin standardoituja tutkimuslomakkeita, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Asioita kuvataan numeeristen suureiden avulla. Kvantitatiivisella tutkimuksella voidaan kartoittaa olemassa olevaa tilannetta, mutta pelkästään määrällisellä tutkimuksella ei voida selvittää asioiden syitä. (Heikkilä 2015)

Semanttinen differentiaali, eli Osgoodin asteikko on seitsenportainen mittari, jossa keskimäinen vaihtoehto on neutraali. Asteikko on kehitetty adjektiiviparien vertailuun, jolloin mittarin reunat koostuvat vastakkaisista ominaisuuksista. Asteikkoa on mahdollista muokata viisiportaiseksi, kunhan asteikko pysyy parittomana. Aineisto on koneelle koodattu esimerkiksi pistein 1-5. Heikkoutena asteikolla on se, että vastaajalla on mahdollisuus valita vain tutkijan tarjoamista vaihtoehdoista. (Valli 2015, 55-56.)

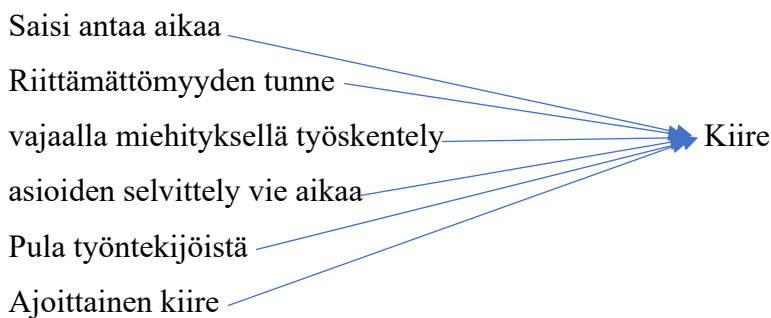
4.3 Opinnäytetyön toteuttaminen

Tiedote ja linkki kyselyyn lähetettiin sähköpostitse 16.8.2022. Vastaanottajia oli yhteensä 110 työntekijää. Työntekijät olivat ammattiryhmiltään lähi- ja perushoitajia sekä sairaanhoitajia. Työntekijät olivat joko vakituisia hoitajia tai pitkäaikaisia sijaisia. Lähettämisvaiheessa pyrittiin poistamaan vastaanottajista sellaiset henkilöt, jotka ovat pidempään poissa työstä eivätkä näin ollen ole vastaamassa kyselyyn sen aukioloaikana. Muistutusviesti kyselystä lähetettiin 30.8.2022. Kysely oli avoinna

16.8.-4.9.2022 välisen ajan. Tutkimukseen vastasi 21 vastaanottajaa, eli 19% mahdollisista vastaajista.

Avoimista kysymyksistä tulleet vastaukset leikattiin irti ja yhdistettiin saman kysymyksen alle samaan kysymykseen tulleet vastaukset. Tutkimuskysymysten mukaisesti pyrittiin pelkistämään vastauksista saatuja ilmaisuja ja yhdisteltiin samaa tarkoittavia ilmaisuja eli tiivistettiin ja koodattiin aineistoa (Kananen 2014, 100). Tämän jälkeen saatuja vastauksia luokiteltiin saman tyyppisten ilmaisujen alle ja pyrittiin löytämään yhteisiä nimittäjiä esiin nousseille ilmaisuille (Kananen 2014, 100).

Esimerkiksi Kiire rakentui seuraavanlaisista ilmaisuista:



Luokitteluvaiheessa verrattiin saatuja ilmaisuja tutkimuskysymyksiin ja pohdittiin, minkälaisen vastauksen ne antavat tutkimuskysymykseen. Osa annetuista vastauksista oli lyhyempiä kuin toiset. Kyselylomakkeen rajallisuus tuli esille, kun tutkija ei voi pyytää vastaajaa tarkentamaan, mitä tarkoittaa vastauksellaan.

Luokittelussa voidaan käyttää joko teoriapohjaista tai aineistolähtöistä luokittelua. Teoriapohjaisessa luokittelussa apuna käytetään teoriasta nousevia käsitteitä ja luokitteluja ja niiden avulla pyritään näkemään aineisto. (Kananen 2014, 108.) Tässä opinnäytetyössä strukturoidut kysymykset nousivat teoriasta, mutta niitä täydentävät, avoimet kysymykset analysoitiin enemmän induktiivista lähestymistapaa käyttäen.

Strukturoituihin kysymyksiin tulleet vastaukset esitellään pääsääntöisesti kuvaavilla kaavioilla. Anonymiteetin säilyttämisen vuoksi osa vastauksista on koottuna isompaan kokonaisuuteen.

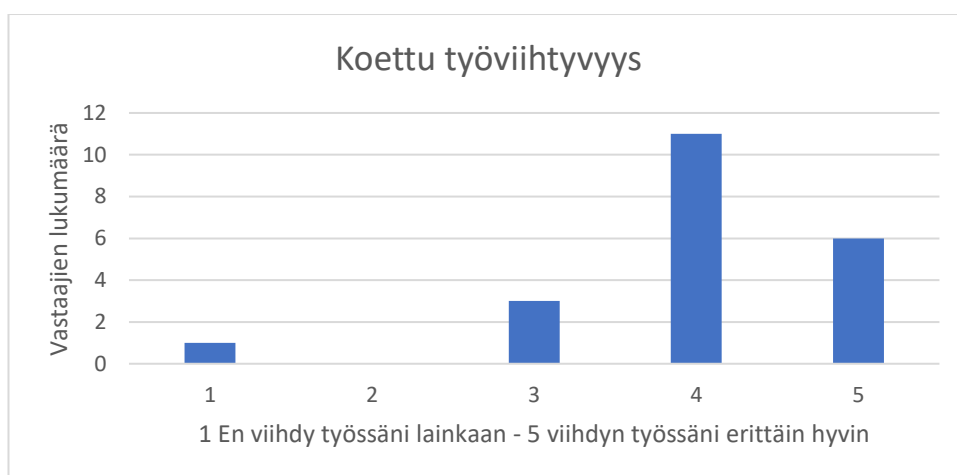
5 TULOKSET

Taustamuuttujina vastaajilta kysyttiin ikää ja työkokemusta. Vastaajat olivat iältään 20-62-vuotiaita. Vastaajien keski-ikä oli 41 vuotta. Työkokemusta oli karttunut 1-36 vuotta, keskimäärin 14 vuotta. Vastaajien sukupuolta ja työyksikköä ei voitu kysyä anonymiteetin säilyttämisen vuoksi.

Ikä ja työkokemus nousivat vastaajilla lineaarisesti noin 50 ikävuoteen asti. Eli mitä enemmän ikää, myös enemmän työkokemusta vuosina. 50-vuotiaista ylöspäin alkoi muodostua hajontaa. Tämä selittyy uranvaihtajilla. Matalan vastausprosentin vuoksi ja anonymiteetin säilyttämisen vuoksi tarkkoja kaavioita ikäjakaumista ja työkokemusvuosista ei ole.

5.1 Työviihtyvyys

Pääsääntöisesti vastaajat kokivat työviihtyvyyteensä vähintään keskinkertaiseksi. Vastausvaihtoehdot olivat numerosta 1 en viihdy lainkaan, numeroon 5, viihdyn erinomaisesti. Yksi vastaaja koki, ettei viihdy työssään lainkaan (Kuva 2).



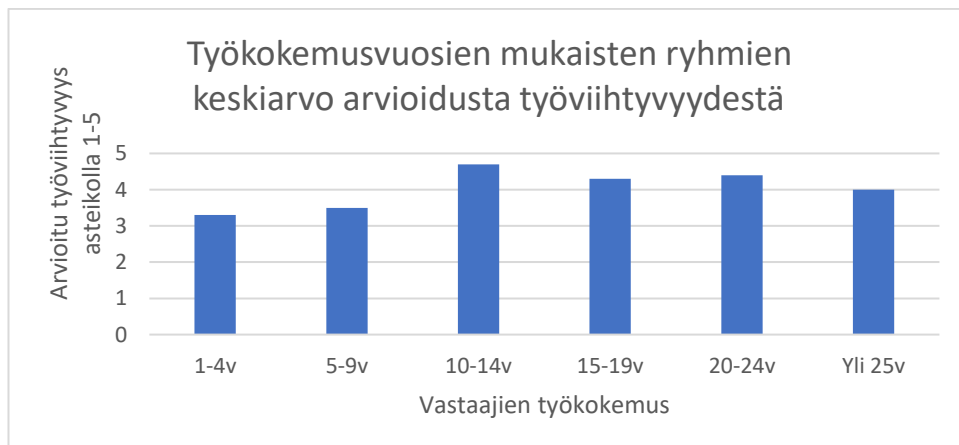
Kuva 2. Koettu työviihtyvyys.

Koettu työviihtyvyys ei ollut sidottuna ikään, vaan ikäryhmien sisällä oli hajontaa vastauksissa. Nuorimman ikäluokan työviihtyvyyden keskiarvo jäi hieman muita ikäluokkia matalammalle tasolle (kuva 3).



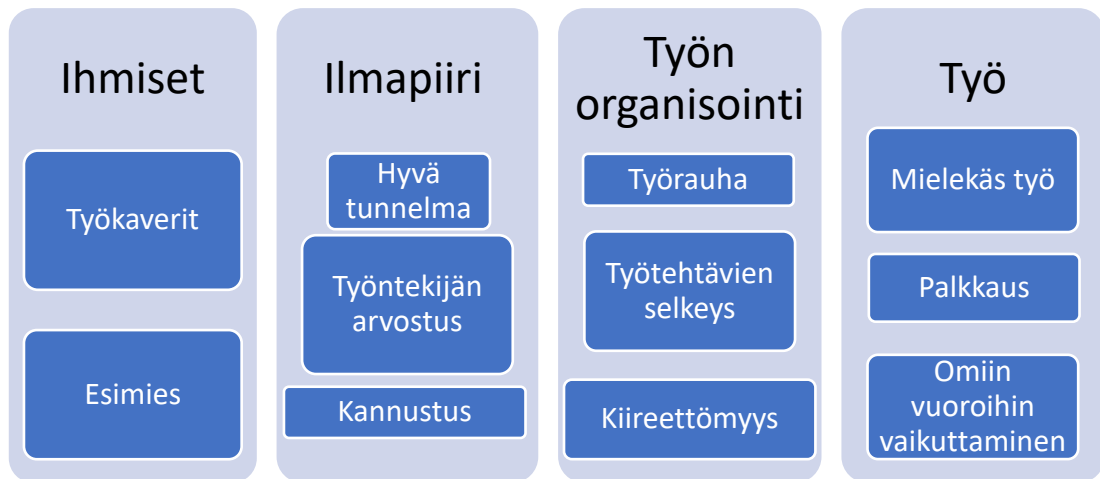
Kuva 3. Keskiarvo ikäryhmän antamista arvioista työihtiivyydestään asteikolla 1-5.

Alle viisi vuotta työkokemusta omaavilla suhtautuminen työihtiivyyteen oli kriittisempää kuin yli viisi vuotta työkokemusta omaavilla. Yli 10 vuotta työkokemusta omaavilla työihtiivyyys oli itsearvioituna keskimäärin hieman parempi kuin alle 10 vuotta työkokemusta omaavilla (kuva 4).



Kuva 4. Työkokemusvuosien mukaisten ryhmien keskiarvo arvioidusta työihtiivyydestä.

Työtyytyväisyyttä parantavat asiat rakentuivat vastaajien mukaan ihmisiin, ilmapiiriin, työn organisointiin sekä itse työhön liittyvistä asioista (Kuva 5).



Kuva 5. Työtyytyväisyyteen positiivisesti vaikuttavat asiat.

Työtyytyväisyyttä vastaajien mukaan parantavat työkaverit ja esimies. Ihmiset - kokonaisuus koostui heistä ja heihin viittaavista tekijöistä.

Työkaverit auttaa jaksamiseen.

Ilmapiiiri koostuu tunnelmasta, sekä työilmapiiriä kuvastavista asioista, kuten työntekijän arvostus ja kannustus. Työn organisointiin liittyviin asioihin nousi kiireettömyys ja työrauha. Työn selkeys koostui työtehtävien rajaamisella ja perehdytykseen liittyvistä vastauksista.

Hyvä työilmapiiri, kannustus ja rohkaisut.

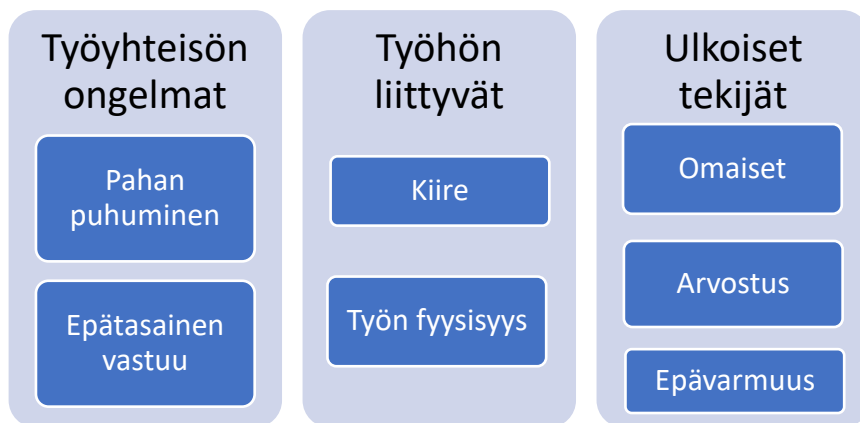
Riittävät resurssit, jotta on aikaa tehdä hoivatyötä laadukkaasti.

Työhön itseensä liittyy työn koettu mielekkyyteen liittyvät vastaukset, mutta myös työvuoroihin vaikuttaminen ja palkkauksen kehittäminen. Työn mielekkyyteen sisältyi työstä pitämiseen liittyviä vastauksia sekä työn vaihtelevuuteen liittyviä. Työvuoroihin vaikuttaminen nousi vastauksista esille sekä palkkaukseen ja palkitsemiseen liittyvät asiat.

Toiveiden mukaan suunnitellut työvuorolistat.

Parempi palkkaus ja ePassille enemmän rahaa.

Työtyytyväisyyttä heikentävät asiat jaoteltiin kolmeen luokkaan: Työyhteisöön ja työntekijöiden keskinäiseen kanssakäymiseen liittyvät ongelmat, työhön liittyvät ongelmat ja ulkopuolisiin tekijöihin (Kuva 6).



Kuva 6. Työtyytyväisyyteen heikentävästi vaikuttavat asiat.

Työyhteisön ongelmat koostuvat henkilökemioihin ja huonoihin tapoihin liittyvistä asioista. Pahan puhuminen koostuu selän takana puhumiseen liittyvistä ilmaisuista sekä epäasiallisiksi koetuista ilmaisuista. Huonoihin tapoihin liitettiin myös töiden epätasainen vastuunottaminen.

Jos on toisen hoitajan silmätikkuna.

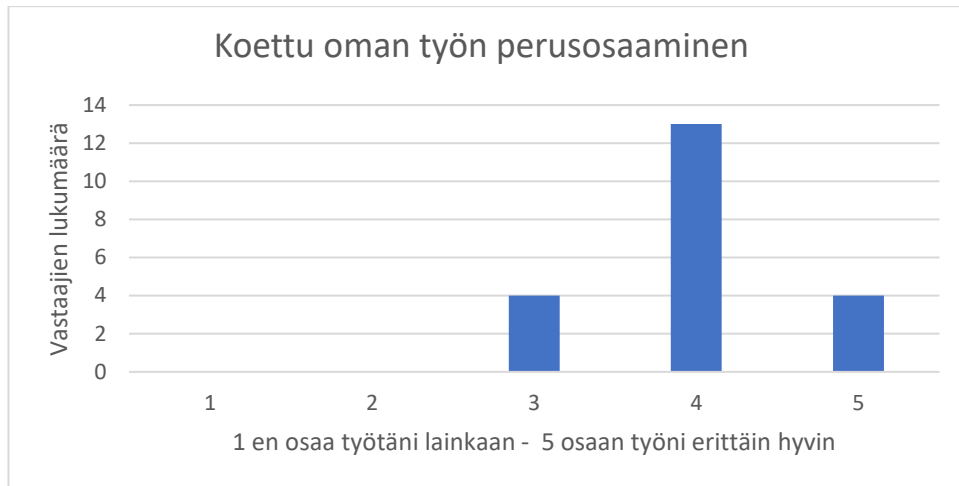
Työn itsensä aiheuttamia työtyytyväisyyden heikkenemisiä olivat kiireeseen liittyvät ilmaisut sekä työn fyysiseen raskauteen liittyvät ilmaisut. Ulkoiset tekijät koostuivat omaisiin liittyvistä, arvostukseen ja tulevaisuuden epävarmuuteen liittyvistä ilmaisuista.

Työ on kovin fyysistä, palautumiseen tarvittaisiin enemmän aikaa.

Työntekijän arvostuksen puute, jatkuva työtehtävien lisääntyminen.

5.2 Oman työn ammattiosaaminen

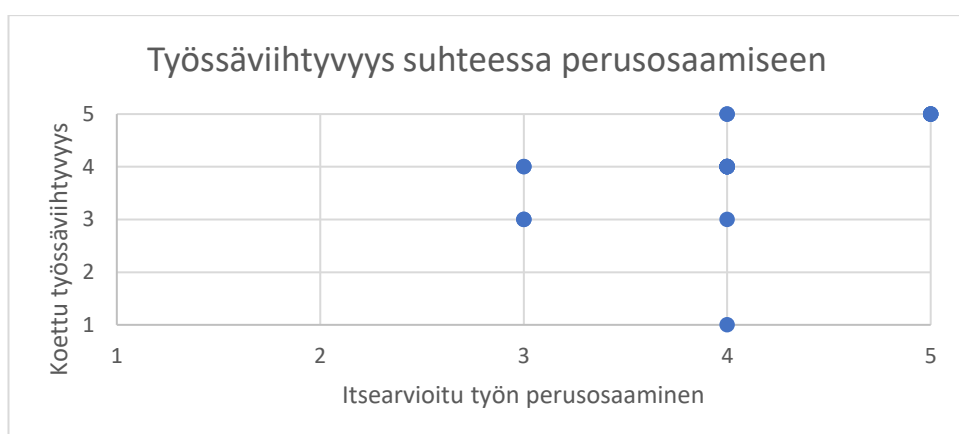
Oman työn perusosaaminen, eli alalla tarvittavan ammattiosaamisen tason koettiin keskimäärin olevan melko hyvä. Kukaan vastaajista ei kokenut omaa ammattiosaamistaan niin huonosti, ettei osaisi työtään lainkaan. 4 vastaajaa kokee osaavansa työnsä erittäin hyvin (Kuva 7).



Kuva 7. Koettu työn perusosaaminen.

Äällä ei vaikuttanut olevan yhtä suurta merkitystä koettuun työn perusosaamiseen kuin työkokemuksella. Pitkän työkokemuksen omaavat arvioivat oman perusosaamisensa hieman paremmaksi kuin lyhyemmän työkokemuksen omaavat. Alle 10 -vuotta työkokemusta omaavilla vastaukset sijoittuivat 3 ja 4 tasolle, yli 10 vuotta työkokemusta omaavilla vastaukset sijoittuivat 4 ja 5 tasolle.

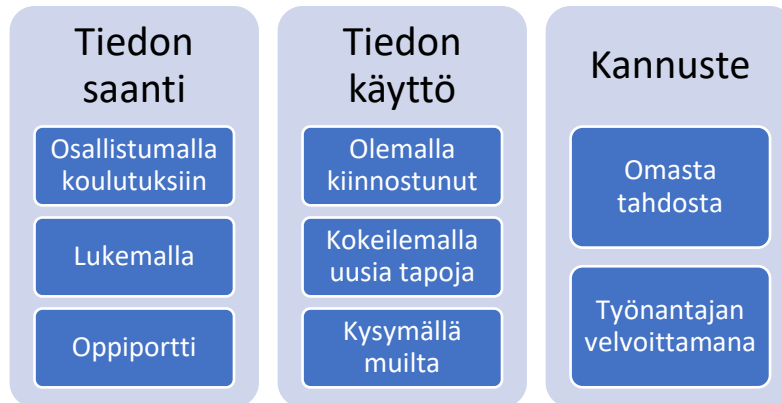
Oman työn arvioidulla perusosaamisella vaikuttaa olevan merkitystä työviihtyvyyden kannalta jonkin verran. Yksi vastaus tässä poikkeaa yleisestä linjasta, mutta pääsääntöisesti he, jotka arvioivat työviihtyvyytensä korkeimpaan arvoon arvioivat myös perusosaamisensa korkeaan arvoon (Kuva 8).



Kuva 8. Perusosaamisen vaikutus työssä viihtyvyyteen.

Vastaajat kertovat ylläpitävänsä ammattiosaamistaan hankkimalla lisää tietoa ja rohkeasti kokeilemalla uusia asioita käytännössä. Tietoa saadaan myös lukemalla,

vastauksista nousivat esille artikkelit ja muu alan kirjallisuus. Vastauksista nousi esiin, että esimerkiksi työnantajan koulutuksiin osallistutaan oman kiinnostuksen perusteella omasta tahdosta, mutta toisinaan myös työnantajan velvoittamana (Kuva 9).

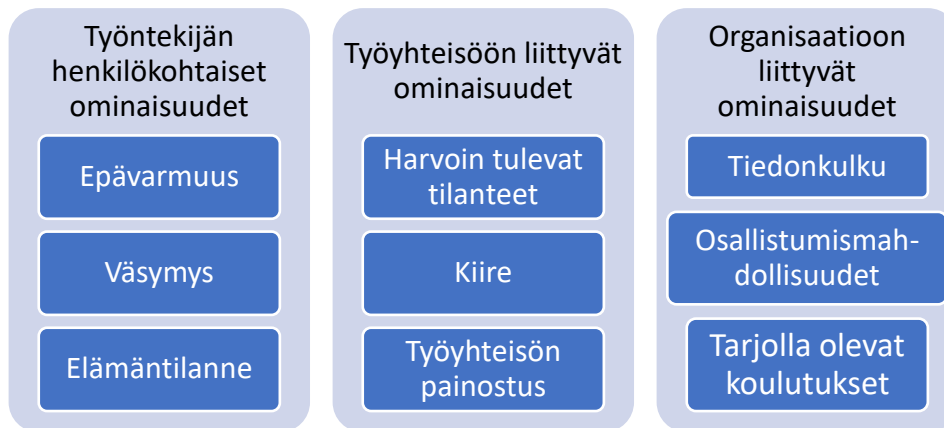


Kuva 9. Oman ammattiosaamisen ylläpitäminen.

Ammattiosaamista heikentävät asiat koostuivat työntekijän henkilökohtaisista ominaisuuksista, työyhteisöön liittyvistä ominaisuuksista ja organisaatioon liittyvistä ominaisuuksista (Kuva 10). Työntekijän henkilökohtaisissa ominaisuuksissa epävarmuus koostui itsevarmuuden puuttumisesta, mutta myös riittämättömästä koulutuksen tuntemuksesta. Väsymys nousi vastauksista sellaisenaan, mutta myös jatkuvaan neuvomiseen väsymisenä. Elämäntilanteeseen koostui työn ulkopuolisista, kuormitusta lisäävistä asioista. Työyhteisöön liittyvissä asioissa esille nousi, että taitoja ei pääse harjoittelemaan, koska mahdollisuuksia niille on harvoin. Lisäksi esille tuli työkavereiden antamat negatiiviset kommentit. Organisaatioon liittyvät ominaisuudet koostuivat tiedonkulun heikkouksista ja koulutusten puuttumisesta tai mahdollisuudesta osallistua koulutukseen.

Kiire on sellainen tekijä, kun on aina kiire, niin toiset hoitajat eivät aina kerkeä neuvoa asioita.

Tietoa pitäisi enemmän jakaa yksikössä työkavereiden toimesta.



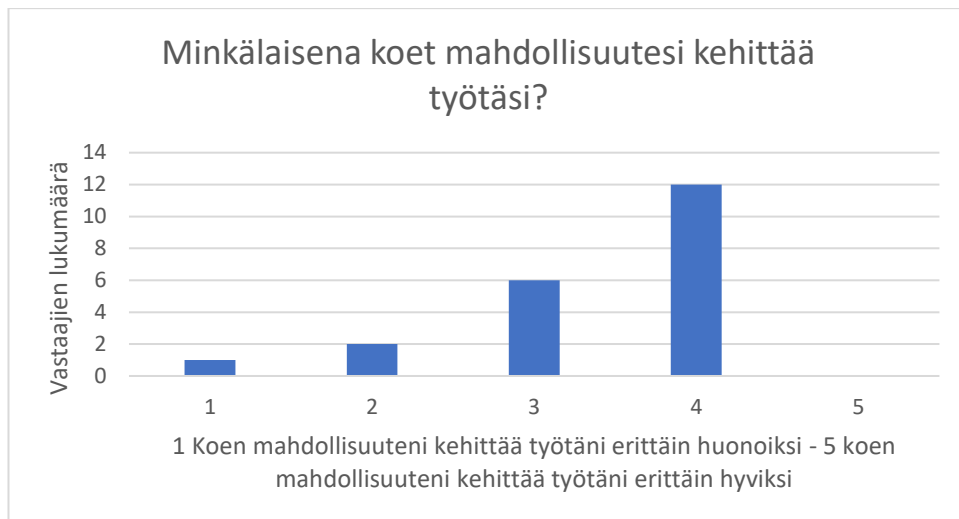
Kuva 10. Ammattiosaamista heikentävät asiat

Vastaajien mukaan lähiesimies voisi tukea ammattiosaamisen kehittymistä tarjoamalla tai mahdollistamalla koulutuksiin osallistumista (15). Lisäksi vastauksista nousivat esille kehityskeskustelut ja palautteen saaminen omasta työstä, sekä mahdollistamalla koulutuksesta opitun tiedon levittämistä yksikössä. Vastauksista nousi myös toive päästä toiseen yksikköön harjoittelemaan sellaista asiaa, mitä ei omassa yksikössä tapahdu juurikaan, esimerkiksi kiirevastaanotolle kanyloimaan sekä haavahoitajan mukaan vastaanotolle haavoja hoitamaan.

Työnantajalta toivottiin seuraavia koulutuksia ammattiosaamisen tueksi: Erialaisten tilausten tekemistä (1), tietokoneen käyttöön liittyvää koulutusta (1), muistisairauksiin liittyvää koulutusta (1), haavanhoitokoulutusta (3), saattohoitokoulutusta (1), RAI-koulutusta (2) ja kinestetikkakoulutusta (2). Lisäksi toivottiin yleisesti kädentaitojen harjoittelua (7) sekä myös maksullisiin koulutuksiin pääsemistä (2). Myös pidempikestoiset koulutukset kuin muutaman tunnin koulutukset nousivat esille (2). Osa vastaajista ei osannut nimetä tarkemmin koulutuksen sisältöä, toiveena nousi esille ”monipuolisia ja kehittäviä”.

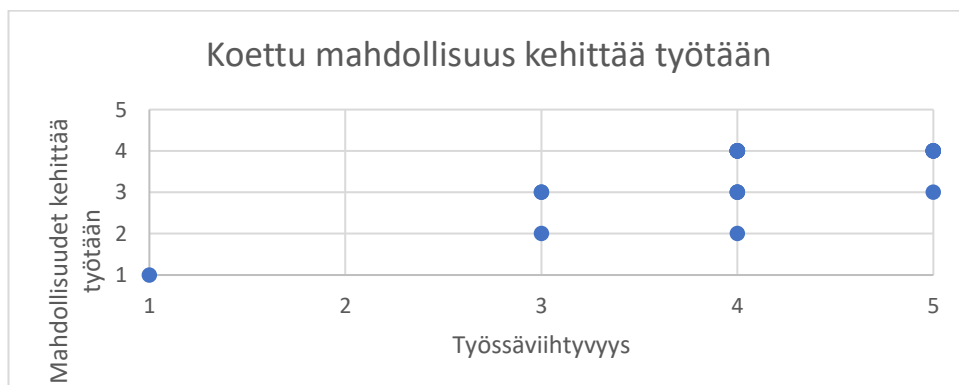
5.3 Työn kehittämisen mahdollisuus

Oman työn kehittämisen mahdollisuudet koettiin sekä huonoiksi että hyviksi, mutta kukaan ei kokenut mahdollisuuttaan kehittää työtään erittäin hyväksi (Kuva 11).



Kuva 11. Koetut mahdollisuudet kehittää työtään tällä hetkellä.

Korkeimmalle työssä viihtyvyytensä arvioineet näyttävät arvioineen korkeammalle myös mahdollisuutensa kehittää työtään kuin he, jotka ovat arvioineet työssä viihtyvyytensä matalammalle tasolle. Matalalle tasolle työssä viihtyvyytensä arvioineet arvioivat myös mahdollisuutensa kehittää työtään matalammalle (Kuva 12).



Kuva 12. Työssä viihtyvyys suhteessa mahdollisuuksiin kehittää työtään.

Oman työnsä kehittämiseen vaikuttaviksi asioiksi vastaajat kokivat tarvitsevansa aikaa uuden oppimiselle, henkilökohtaiset ominaisuudet, kehittämismyönteinen ilmapiiri ja organisaation joustaminen (Kuva 13). Oman työn kehittämiseksi aikaa koettiin tarvittavan perustyön lisäksi, mutta myös osoitettuna erillisiä koulutuksia. Työn kehittämistä estävänä tekijänä nousi kiireen ilmapiiri.

Kiireessä tulee monesti tehtyä niin kuin ennenkin.

Henkilökohtaiset ominaisuudet koostuvat tilaisuuteen tarttumisesta ja tilaisuuden havaitsemisesta. Jaksaminen koostuu omista voimavaroista ja aktiivisuudesta.

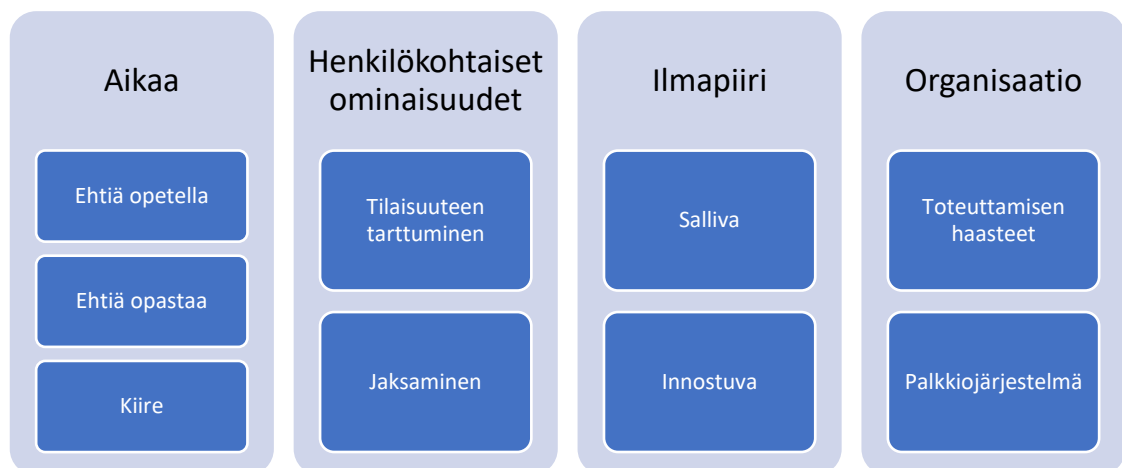
Ilmapiiri koostuu paitsi esimiehen tuesta ja mahdollistamisesta, myös työkavereiden hyväksymisestä uuden kokeiluun ja innostua lähteä mukaan kehittämiseen. Vastauksista nousi esille, että kehittämiseen on mahdollisuus, mikäli työntekijä on aktiivinen:

Olen oma-aloitteinen ja tartun tilaisuuteen sellaisen kohdatessani.

Meillä on hyvät mahdollisuudet kehittää omaa työtä.

Oman työnsä kehittämistä estivät kiireen tuntu ja organisaatioon liittyvät haasteet. Organisaatioon liittyvät haasteet estävät ideoiden toteutumista, esimerkiksi päivän mittainen työnkierto ei vastaajien mukaan onnistu. Lisäksi vastauksista tulee esille, ettei palkkiojärjestelmä kannusta kehittämisideoihin.

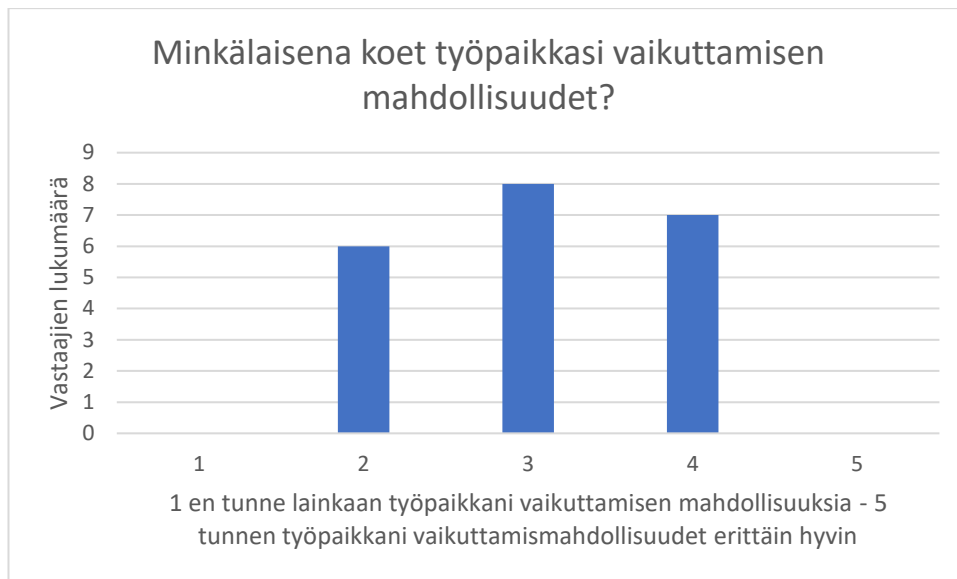
Tämänhetkinen palkkiojärjestelmä ei kannusta kehittämiseen. Hyvät ideat on ”viisasta” saada korkeintaan kerran vuodessa.



Kuva 13. Oman työn kehittämistä parantavat asiat

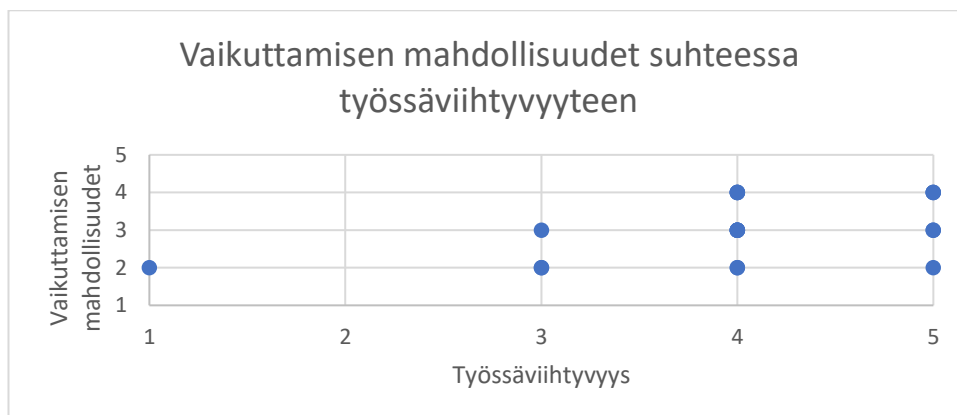
5.4 Vaikuttamisen mahdollisuudet työpaikalla

Vaikuttamisen mahdollisuudet tunnettiin vähintään jollakin tasolla, mutta kukaan ei kokenut tuntevansa niitä erittäin hyvin (Kuva 14).



Kuva 14. Tunnetko työpaikkasi vaikuttamisen mahdollisuudet.

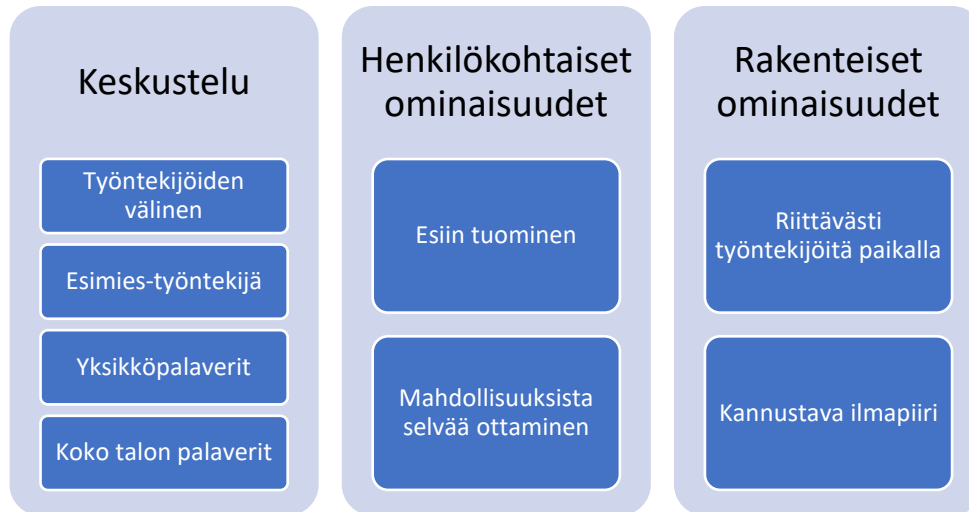
Vaikuttamisen mahdollisuuksilla ei näytä vastausten perusteella olevan yhtä paljon merkitystä työssä viihtyvyyteen kuin kehittämisen mahdollisuuksilla. Työssä viihtyvyytensä korkeimmalle arvioineet ovat arvioineet vaikuttamisen mahdollisuuksiaan asteikossa kolmosesta viitoseen. Toisaalta työssä viihtyvyytensä matalimmalle arvioineet ovat myös arvioineet vaikuttamisen mahdollisuutensa heikoimmaksi. (Kuva 15).



Kuva 15. Vaikuttamisen mahdollisuudet suhteessa työssä viihtyvyyteen.

Vaikuttamisen mahdollisuuksia koettiin edistävän avoin keskustelu monella eri tasolla: Työntekijöiden keskustelu keskenään asioista, esimiehen ja työntekijän kahdenkeskiset keskustelut, yksikkökohtaiset palaverit sekä koko talon palaverit, joihin myös vanhustyön johtajan toivottiin osallistuvan. Työn tekijän henkilökohtaisista ominaisuuksista nousi asioiden esille tuominen. Rakenteisiin

ominaisuuksiin nousivat työntekijöiden paikalla olo ja vaikuttamiseen kannustava ilmapiiri. (Kuva 16). Vastauksista nousi myös esille, ettei tiedetä, mitä vaikuttamisen kanavia olisi mahdollista käyttää.

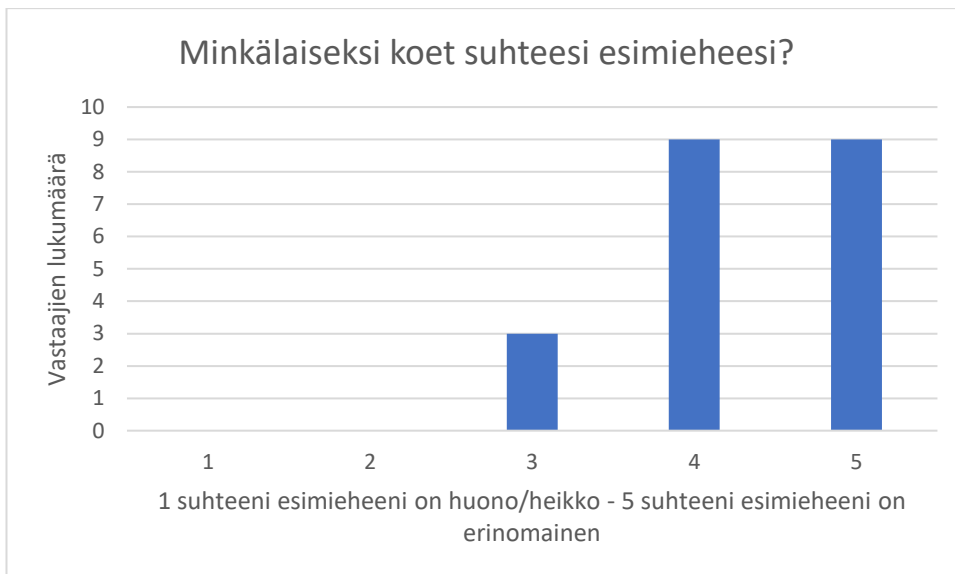


Kuva 16. Vaikuttamisen mahdollisuuksia edistävät asiat.

Vaikuttamisen mahdollisuuksia heikensivät kiire (4) ja ulkopuolisuus työyhteisössä (2). Vastauksista nousi esille yksikköpalaverit vapaapäivinä, jolloin niihin ei pääse osallistumaan (2). Kaksi (2) vastaajaa koki, ettei kehittämissuhteisiin tule ylemmältä taholta reagoitua. Seitsemän vastaajaa ei antanut vastausta tähän.

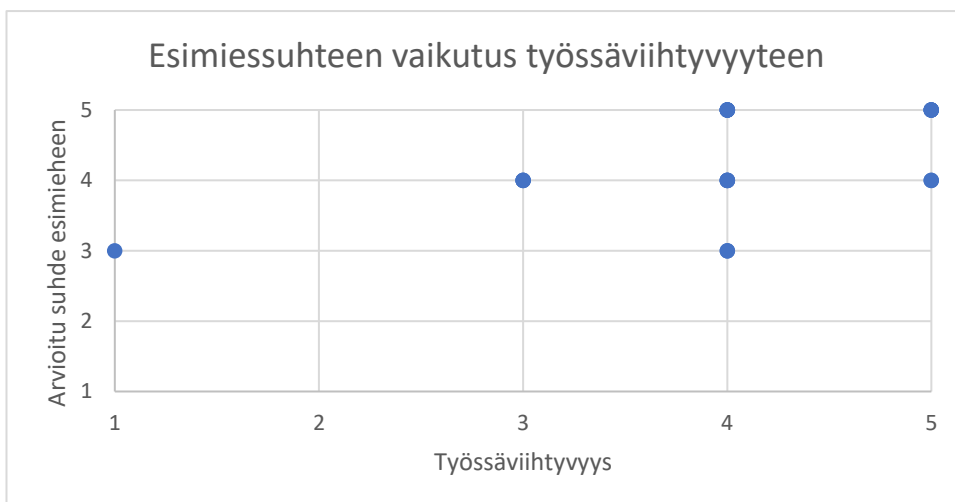
5.5 Suhde esimieheen

Vastaajat kokivat suhteensa esimieheensä vähintään keskinkertaiseksi. Kukaan vastaajista ei kokenut suhteensa esimieheensä olevan heikko eikä edes melko heikoksi. Suurin osa (18 vastaajaa 21 vastaajasta) koki suhteensa esimieheensä olevan hyvä tai erinomainen (Kuva 17).



Kuva 17. Koettu suhde esimieheen.

Hyvä suhde esimieheen näyttää olevan yhteydessä hyvään työssä viihtyvyyteen. Toisaalta suhde esimieheen voi olla vähintään keskinkertainen, vaikei näyttäisi viihtyvän työssään lainkaan (Kuva 18).



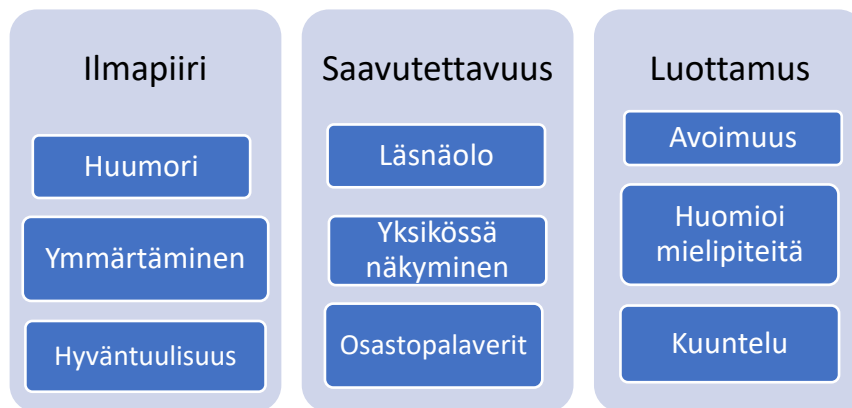
Kuva 18. Esimiessuhteen vaikutus työssä viihtyvyyteen.

Hyvää suhdetta esimieheen ylläpitää tai parantaa ilmapiiri, esimiehen saavutettavuus sekä molemmin puolinen luottamus (Kuva 19). Ilmapiiri koostuu huumorin käyttämisestä, sekä hoitajan että esimiehen ymmärtämisestä toisiaan ja yksikön tilanteita kohtaan sekä hyväntuulisuudesta. Saavutettavuus koostui esimiehen läsnäolosta, johon liittyi sekä tavattavuus että saavutettavuus etäyhteyksillä. Erikseen mainittiin yksikössä näkyminen sekä osastopalaverit. Luottamus koostui esimiehen ja

työntekijöiden välisestä avoimuudesta, esimies huomioi työntekijöiden näkemyksiä ja mielipiteitä päätöksenteossa ja kuuntelee niitä.

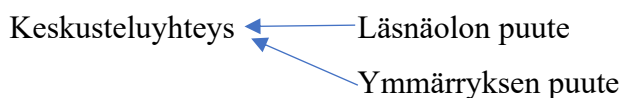
Luottamus on tärkeä ja tieto siitä, että esimies ymmärtää tilanteita, mitä on työpaikalla.

Esimiehen näkeminen ja hänen kanssaan keskusteleminen.



Kuva 19. Ylläpitävät ja parantavat asiat esimiessuhteessa.

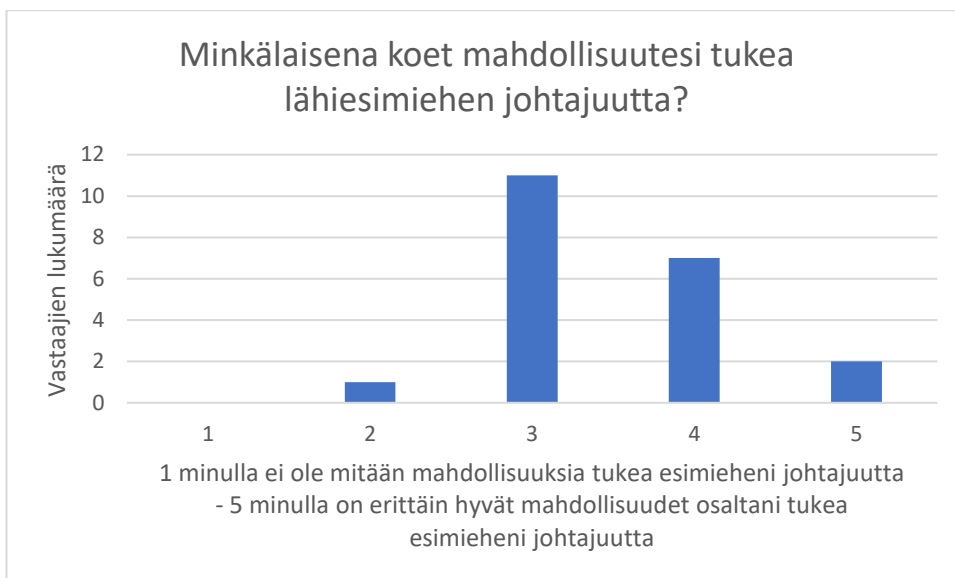
Suhdetta esimieheen heikentävät asiat liittyivät keskusteluyhteyden olemassaoloon tai sen puuttumiseen. Läsnäolon puutteeseen liittyivät kiireestä johtuvat asiat, osastotuntien vähyys ja kahdenkeskisen keskustelun puuttuminen tai vähyys. Ymmärryksen puutteeseen liittyi työpaikalla tapahtuviin asioihin liittyvä ymmärrys sekä työntekijän henkilökohtaiseen tilanteeseen liittyvä ymmärrys (Kuva 20). Yhdeksän vastaajaa jätti kohdan tyhjäksi tai vastasi ”ei mikään”.



Kuva 20. Keskusteluyhteyden muodostuminen.

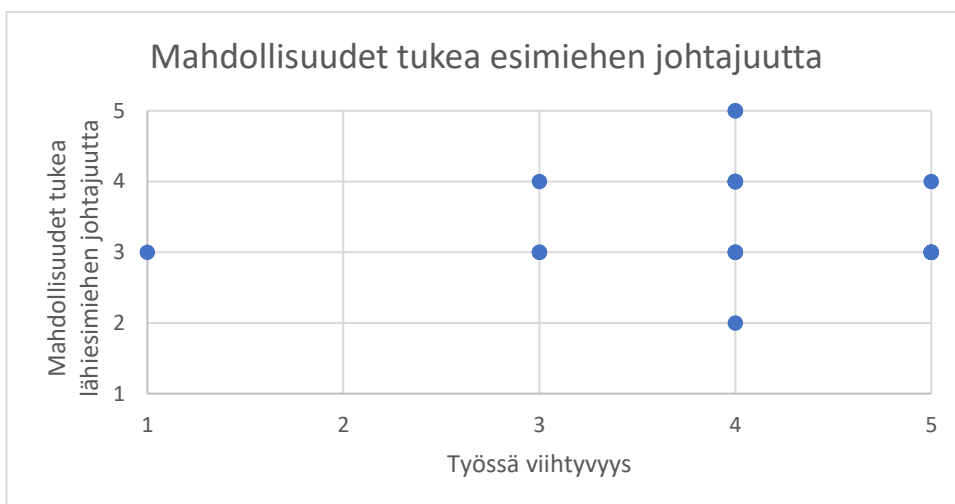
5.6 Työntekijän mahdollisuudet tukea lähiesimiehen johtajuutta

Mahdollisuudet tukea lähiesimiehen johtajuutta koettiin enimmäkseen keskinkertaisena. Kukaan ei kokenut, ettei olisi minkäänlaista mahdollisuutta tukea esimiehen johtajuutta ja kaksi vastaajaa koki, että heillä on erittäin hyvät mahdollisuudet tukea lähiesimiehen johtajuutta (Kuva 21).



Kuva 21. Koettu mahdollisuus tukea lähiesimiehen johtajuutta.

Sillä, miten vastaajat arvioivat mahdollisuutensa tukea lähiesimiehen johtajuutta ei näytä olevan yhteyttä työssä viihtyvyyteen. Parhaimmaksi mahdollisuutensa ovat arvioineet myös vastaajat, jotka eivät arvioineet työssä viihtyvyyttään korkeimmalle (Kuva 22).



Kuva 22. Itsearvioitujen mahdollisuuksien tukea lähiesimiehen johtajuutta suhteessa työssä viihtyvyyteen.

Viisi vastaajista ei osannut vastata, mitkä tekijät parantaisivat mahdollisuuksiaan tukea lähiesimiehen johtajuutta. He vastasivat kysymykseen ”en tiedä”. Muissa vastauksissa esiin nousivat keskustelu (9), hoitajälähtöiset asiat (3), esimiehen ominaisuudet (1) ja

hoitajan ja esimiehen välinen suhde (3). Avoimeen keskusteluun sisältyi sekä hoitajan että esimiehen näkökulma:

Kertoa hänelle omista tarpeistaan.

Tietoisuus esimiehen tuen tarpeesta.

Hoitajalähtöisiin asioihin liittyi esimerkiksi rohkeus ottaa yhteyttä esimieheen, oma käytös sekä oman tehtävän hoitaminen. Esimiehen ominaisuuksissa mainittiin esimiehen tasa-arvoisuus hoitajia kohtaan. Hoitajan ja esimiehen väliseen suhteeseen sisältyi palautteen antaminen esimiehelle.

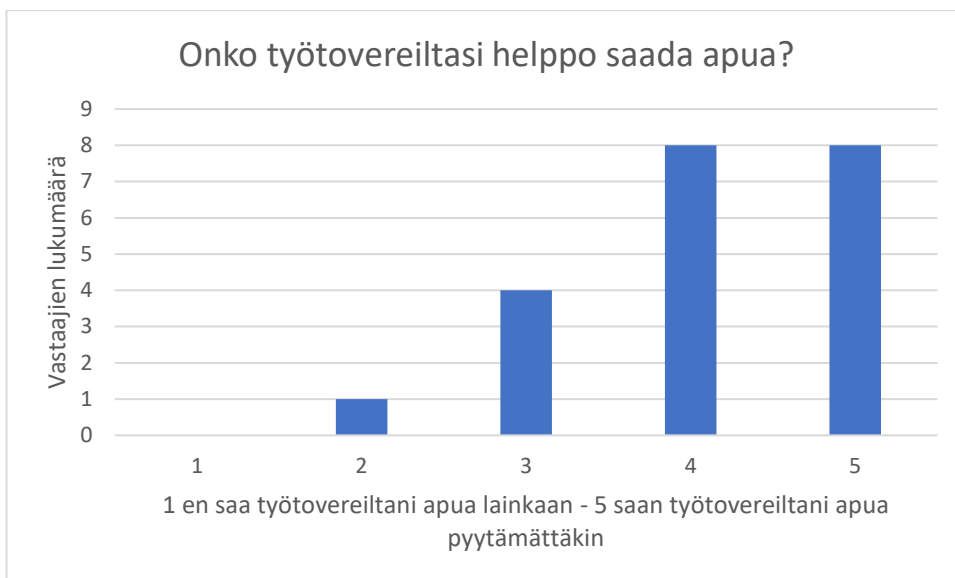
Luottamus on molemminpuolista ja voin tukea häntä mm. kuuntelemalla ja olemalla luottamuksen arvoinen.

Myönteisen palautteen antaminen esimiehelle.

Kahdeksan vastaajaa jätti joko vastaamatta tai vastasi ettei tiedä, mitkä tekijät heikentävät tai estävät mahdollisuksiasi tukea lähiesimiehen johtajuutta. Johtajuuden tukemisen mahdollisuuksia heikensivät muiden vastaajien mukaan kiire (5), hoitajalähtöiset asiat (3), esimiehen saavutettavuus (4) ja hoitajan ja esimiehen välinen suhde (3). Kiire oli sellaisenaan mainittu neljä kertaa ja kerran, ettei yhteisille keskusteluille ole aikaa. Hoitajalähtöisiin asioihin tuli hoitajan epävarmuus ja arkuus, ymmärrys ohjeita kohtaan ja ryhmän mielipide esimiehestä. Esimiehen saavutettavuudessa esille nousi se, ettei esimiestä näe konkreettisesti tai ei ole saatavilla. Hoitajan ja esimiehen väliseen suhteeseen nousi luottamuksen ja avoimuuden puute.

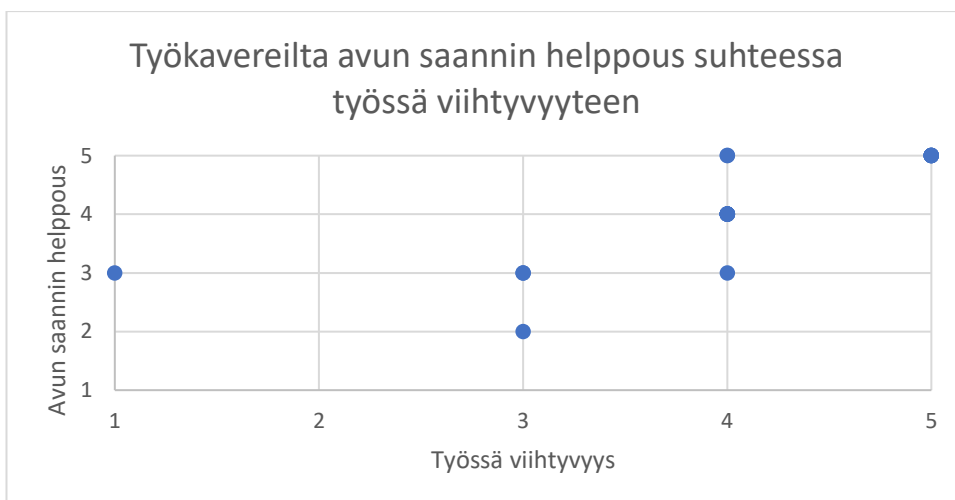
5.7 Yhteistyö ja avunanto työyksikössä

Työtovereilta koettiin enimmäkseen helpoksi saada apua. Jopa 8 vastaajaa 21 vastaajasta koki, että työtovereilta saa apua pyytämättäkin. Kukaan ei kokenut, ettei saisi apua lainkaan. Yksi vastaajista koki, ettei apua kuitenkaan ole kovin helposti saatavilla (vastausvaihtoehto 2) (Kuva 23).



Kuva 23. Avunsaannin helppous.

Kaikki vastaajat, jotka olivat arvioineet työssä viihtyvyytensä korkeimmalle, olivat myös arvioineet saavansa helposti apua työkavereiltaan. Työssä viihtyvyytensä tasolle 4 arvioinneilla oli vastauksissaan avun saannin helppoutteen enemmän hajontaa välillä kolmosesta vitoseen. Työssä viihtyvyyden madaltuessa väheni myös arvion mukaan helppous saada apua työtovereiltaan (Kuva 24).

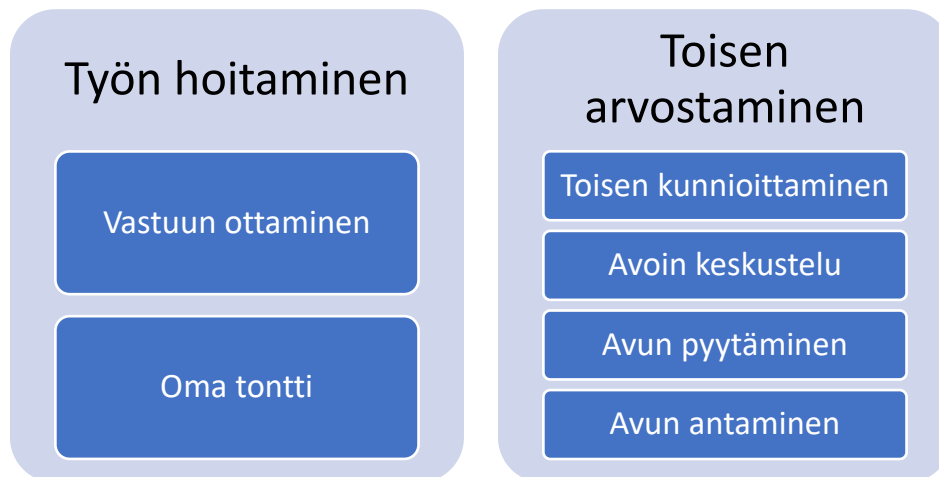


Kuva 24. Avun saannin helppous suhteessa työssä viihtyvyyteen.

Yhteistyötä ja avunantoa työyhteisössä parantaisi vastausten mukaan oman työn hoitaminen ja toisen arvostaminen (Kuva 25). Oman työn hoitamiseen sisältyi työhön motivoitunut henkilökunta ja vastuun ottaminen omasta työstä. Toisen arvostaminen koostui toisen kunnioittamisesta ja luottamuksesta toiseen työntekijään. Avoin

keskustelu nousi yhteistyön tekemisen yhteydessä esille. Lisäksi vastauksista nousivat pyynnöt avun pyytämiselle ja vastaavasti avun antamiselle.

Avoimuus, rohkeus pyytää apua ja antaa apua. Työkaveri tuskin on ajatusten lukija.



Kuva 25. Yhteistyötä lisääviä tekijöitä.

Yhteistyötä ja avunantoa heikensivät vastausten mukaan toiminnan organisointiin liittyvät asiat, työvuorokohtaiset haasteet sekä henkilökohtaiset asiat (Kuva 26). Toiminnan organisointiin liittyvä vuorokohtaisesti miehitykseen liittyvät asiat, esimerkiksi uusilla työntekijöillä ei ole kaikkea sitä osaamista, jota pidempään yksikössä työskennelleillä on. Lisäksi vastausten perustella vastuun jakautuminen epätasaisesti, esimerkiksi vain yhdellä hoitajalla lääkeluvat.

Helposti vetäydytään työtehtävästä, ellei jokin tehtävä ole ihan joka päiväinen, esimerkiksi crp:n ottaminen.

Jos ei ymmärretä, ettei kaikki välttämättä osaa ihan kaikkea.

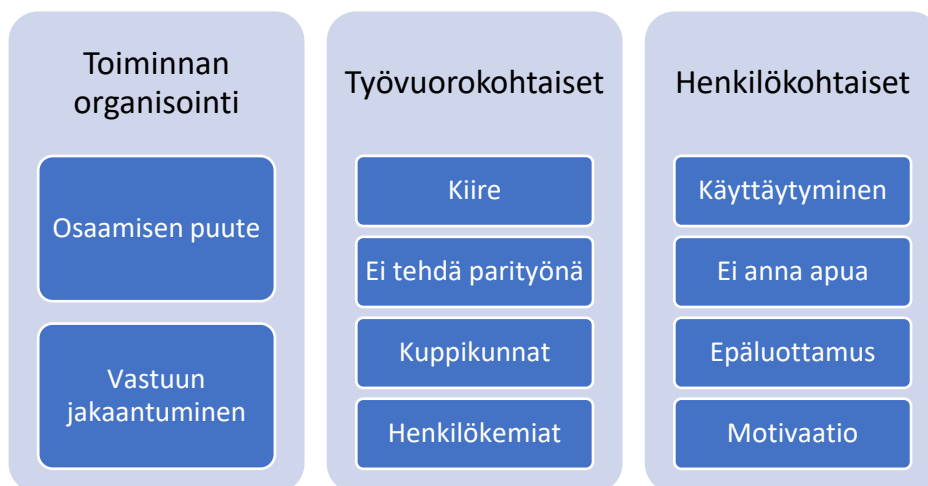
Työvuorokohtaisiin asioihin nousivat kiire, parityön tekemättömyys, kuppikunnat ja henkilökemiat. Vastauksista nousi esille, ettei kaikkien työntekijöiden kanssa tulla toimeen.

Ei kerkeä keskustelemaan asukkaista ja heidän ongelmistaan kunnolla ja etsiä vastauksia.

Henkilökohtaiset ominaisuudet koostuvat käyttäytymisestä, avun antamisesta kieltäytymisenä, epäluottamus ja motivaatio. Vastauksista nousi esille, ettei apua saisi

pyytämisestä huolimatta. Käyttäytymiseen nousi esimerkiksi kohtia selän takana puhumisesta.

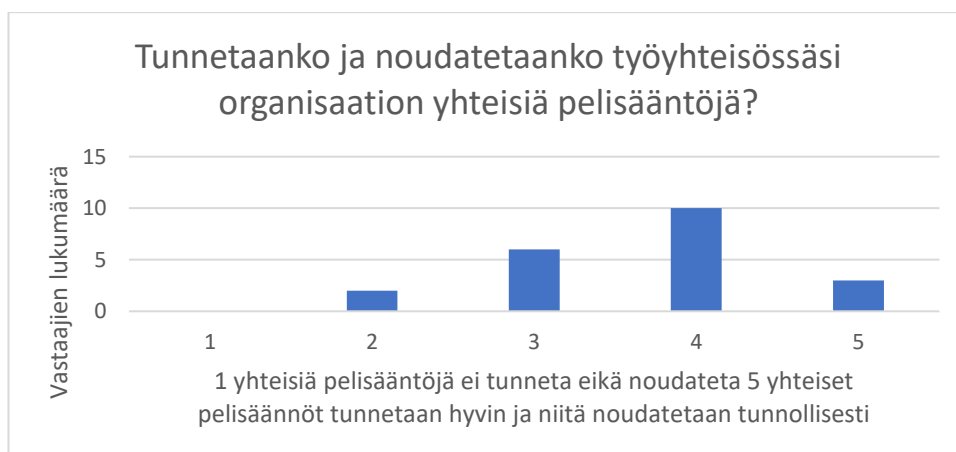
Joskus törmää siihen, että ei saa apua pyynnöstä huolimatta. Muutama tällainen kerta ei lisää uskallusta pyytää uudelleen ja kieltämättä vähentää myös jossain määrin halua vastavuoroisesti auttaa.



Kuva 26. Avunantoa ja yhteistyötä heikentävät asiat.

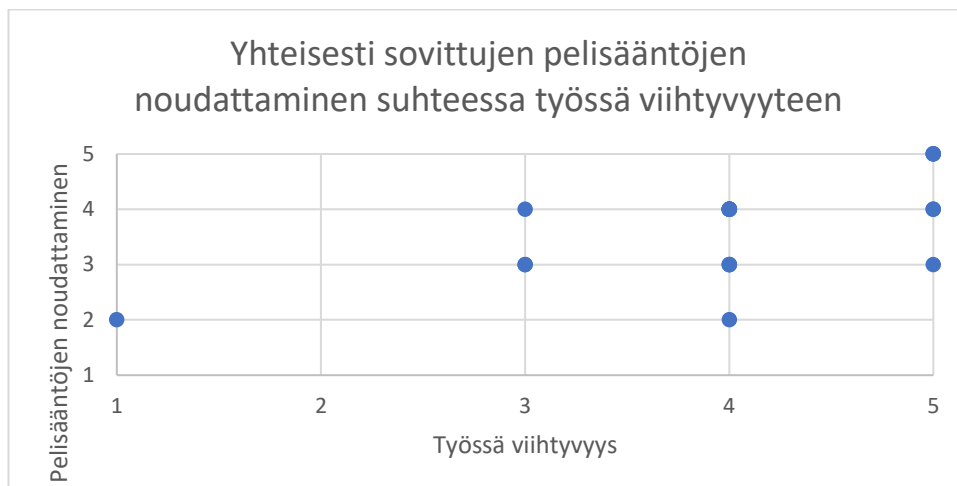
5.8 Organisaation yhteisesti sovittujen pelisääntöjen tunteminen ja noudattaminen

Työyhteisön pelisääntöjen tunnettavuuteen ja noudattamiseen liittyen kolme vastaajaa koki, että työyhteisössä noudatetaan organisaation yhteisiä pelisääntöjä hyvin tunnollisesti. Kukaan vastaaja ei kokenut, ettei niitä noudatettaisi lainkaan, mutta kaksi vastaajaa koki, että joko pelisääntöjen noudattaminen tai tunteminen on melko huonoa (Kuva 27).



Kuva 27. Organisaation yhteisten pelisääntöjen tunteminen ja noudattaminen.

Vastaajista ne, jotka arvioivat työssä viihtyvyytensä matalimmalle, arvioivat myös matalimmalle yhteisesti sovittujen pelisääntöjen noudattamisen työyhteisössä. Korkeammaksi työssä viihtyvyytensä arvioineiden kesken arviot yhteisesti sovittujen pelisääntöjen noudattamisesta vaihtelivat enemmän (Kuva 28).

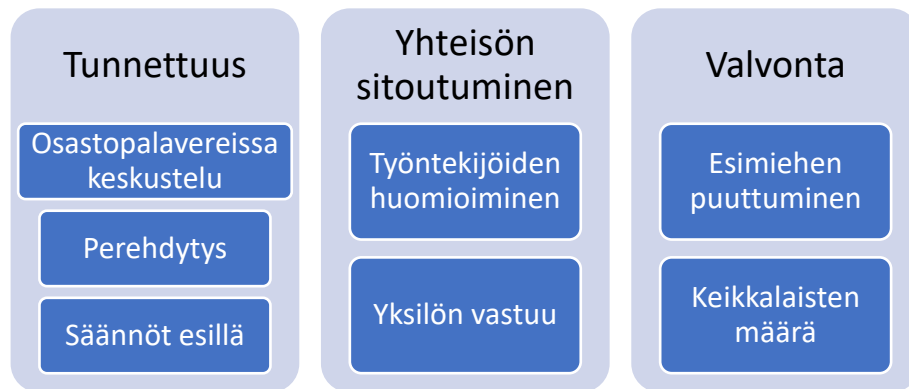


Kuva 28. Yhteisesti sovittujen pelisääntöjen noudattaminen suhteessa koettuun työssä viihtyvyyteen.

Organisaation yhteisesti sovittujen pelisääntöjen tuntemista ja noudattamista koettiin parantavan sääntöjen tunteminen, yhteisön sitoutuminen sääntöihin sekä sääntöjen noudattamisen valvonta (Kuva 29). Suurin osa vastaajista koki, että yhteisesti sovittujen sääntöjen noudattamista parantaa tai parantaisi säännöistä keskustelu (12).

Perehdytysvaiheessa kerrotaan pelisäännöt selkeästi ja näytetään, mistä löytyvät organisaation yhteiset säännöt.

Yhteisön sitoutumista sääntöjen noudattamiseen parantaa tai parantaisi työntekijöiden näkemysten huomioiminen sääntöjä laadittaessa ja työntekijöiden oma vastuu noudattamisesta. Kaksi vastaajaa toi vastauksissaan esille valvonnan tarpeen.



Kuva 29. Pelisääntöjen noudattamista helpottavat asiat.

Pelisääntöjen noudattamista ja tuntemista heikentävät asiat jakautuivat kolmeen pääluokkaan: organisaation ominaisuudet, työyhteisölliset ominaisuudet ja työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet (Kuva 30). Organisaation ominaisuuksiin sisältyy sääntöjen määrääminen ”ylhäältä päin”, kuuntelematta työntekijöiden omia näkemyksiä. Lisäksi tiedonkulkuun liittyviä asioita nousi esille.

Tiedonkulku voisi olla parempaa. Kuka ehtii selaamaan vuoden taaksepäin tiedotteita, että missä jostakin on kerrottu?

Ohjeet epäselviä ja toisistaan poikkeavaa tietoa, mitä esimiehet antavat.

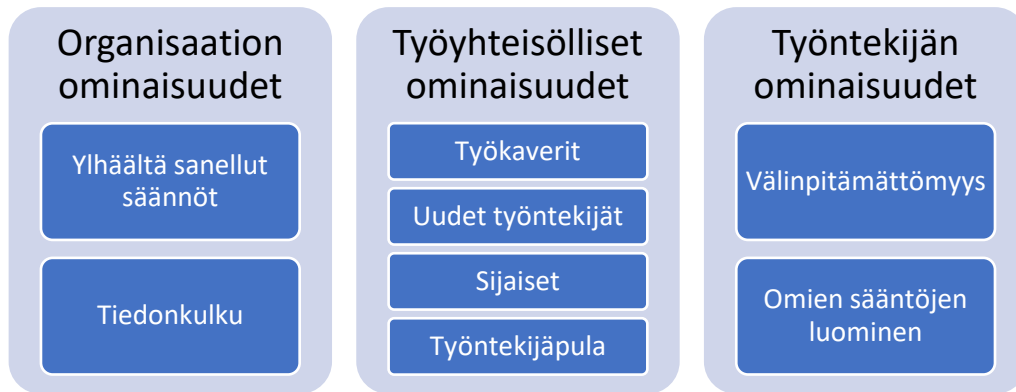
Ei yhteistä linjaa, vaan jokaisella omat ohjeet.

Työyhteisöllisiin ominaisuuksiin tulivat työkavereita lähtöisin olevat asiat, uudet työntekijät, sijaiset ja työntekijäpula. Vastausten mukaan uusille työntekijöille ei ehditä selvittää organisaation pelisääntöjä eikä pelisäännöt ole selkeästi näkyvillä, jolloin työntekijä ei voi niitä itse selvittää.

Sijaisille ei välttämättä ole selvää, mitkä ovat organisaation pelisäännöt.

Työntekijän ominaisuudet koostuvat yksittäisten työntekijöiden käyttäytymisestä. Vastausten mukaan tähän ryhmään kuuluivat työntekijän välinpitämättömyys olemassa olevista ohjeista tai itse päättämiensä sääntöjen noudattaminen.

Ns sooloilu, tehdään työtä ”niin kuin minä haluan”, toisten mielipiteiden huomiotta jättäminen.



Kuva 30. Yhteisesti sovittujen pelisääntöjen noudattamista heikentävät asiat.

Varsinaisten tutkimuskysymysten lisäksi tutkimuslomakkeessa oli vapaan sanan kysymys, johon oli vastaajien mahdollista kertoa omasta mielestään tutkimukseen liittyviä asioita, joita ei oltu vielä tutkimuskysymyksissä kysytty. Varsinaista palautetta tutkimuksesta tai tutkimuslomakkeesta tuli niukasti. Tutkimus kuitenkin koettiin hyödyllisenä ja toivottiin parannusta työilmapiiriin. Työilmapiiriin koetaan ”kiristyvän välillä monestakin eri syystä”, ja erityisesti ”tiedottaminen ja tiedonkulku takkuua”.

6 POHDINTA

6.1 Eettiset kysymykset

Hyvän tieteellisen käytännön (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2021) mukaisesti tämän opinnäytetyön tekemiselle on pyydetty asianmukainen lupa kohdeorganisaatiosta. Tässä opinnäytetyössä on pyritty esittämään tulokset mahdollisimman huolellisesti ja tarkasti, sekä pyritty kuvaamaan rehellisesti sekä aikaisempia tutkimustuloksia että tässä työssä saavutettuja tuloksia. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaisesti opinnäytetyössä on pyritty soveltamaan eettisesti kestävää tiedonhankintamenetelmää.

Opinnäytetyön aihe on noussut työelämän tarpeista. Kaikille tutkittaville lähetettävässä sähköpostissa oli selostus tutkimuksen tarkoituksesta, tehtävistä ja

tavoitteista. Lisäksi kyselylomakkeen alussa oli tiedote, jossa muistutettiin tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja mahdollisuudesta keskeyttää lomakkeen täyttäminen ja jättää lähettämättä. Lähettämisen jälkeen tutkimuslomakkeet eivät ole enää yksilöitävissä, joten lähettämisen jälkeen tutkittava ei voi enää perääntyä tutkimukseen osallistumisestaan.

Tuloksia kirjoitettaessa opinnäytetyön tekijä kiinnitti huomiota tulosten esittämistapaan ja joutui jättämään joitakin esitietoja käyttämättä tulosten esittämisessä, jotta yksittäiset vastaajat pysyvät tunnistamattomina. Koska yksiköissä on enimmäkseen työssä naishenkilökuntaa, ei esitiedoissa kysytty vastaajan sukupuolta. Tämä aiheuttaa tietojen hyödynnettävyyden kannalta haittaa, koska mahdollisia tutkimuksessa esiin nousseita asioita ei suoraan voi viedä käytäntöön niissä yksiköissä, joissa niitä esiintyy.

6.2 Luotettavuus

Kvalitatiivisessa lähestymistavassa kysymykset ovat mahdollisimman avoimia, jolloin tutkija antaa tutkittavan kertoa aiheesta vapaasti ja mahdollisimman laajasti. Toisessa ääripäässä on tarkasti strukturoidut kysymykset, joissa tiedetään, mitä kysytään ja mitkä ovat vastausvaihtoehdot. Jotta päästään tarkkoihin kysymyksiin, pitää ilmiöstä olla tuntemusta ja perehtynyt selittäviin teorioihin. (Kananen 2014, 24) Tässä opinnäytetyössä työelämätaitojen teoriaan pyrittiin perehtymään sekä olemassa olevan kirjallisuuden että tutkimusten pohjalta. Näin pystyttiin arvioimaan teoriaa ja laatimaan tarkasti strukturoidut kysymykset niiltä osin, mitä haluttiin selvittää ja minkä ajateltiin olevan oleellista kyseisen ilmiön tutkimiseksi. Koska haluttiin kuitenkin myös selittävää tietoa, eli miksi on näin, laadittiin avoimet kysymykset strukturoitujen kysymysten lisäksi tuomaan ilmiöstä laajempaa ymmärrystä, jotta voisi tutkimustulosten perusteella arvioida, minkälaista vaikuttamista ilmiöön kaivataan.

Validiteetti kuvaa tutkimuksen luotettavuutta ja sitä, että tutkimuksella on tutkittu oikeita asioita. Yleisesti laadullisessa tutkimuksessa olisi hyvä luetuttaa haastatellulla henkilöllä hänen vastauksensa ja varmistua näin oikeasta tulkinnasta. (Kananen 2017, 175–177.) Tässä opinnäytetyössä vastaajat vastasivat samalla lomakkeella sekä

strukturoituihin kysymyksiin että avoimiin kysymyksiin. Vastaukset pysyivät anonyymeina, joten avoimiin kysymyksiin annettuja vastauksia ei voitu tarkentaa tai uudelleen luetuttaa.

Tähän opinnäytetyöhön haluttiin saada mahdollisimman luotettavaa tietoa tutkittavasta ilmiöstä, joten tutkimuskysely lähetettiin massajakeluna sähköpostitse. Tällä menettelyllä opinnäytetyön tekijä pyrki Kanasen (2014, 24) ohjeistuksen mukaisesti pitämään etäisyyttä vastaajiin ja vähentämään mahdollista vaikutusta tutkittaviin.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkija itse on päättänyt kysymyksistä ja kysymysten asetelusta. Tällöin on vaarana, että tutkija vaikuttaa tutkimustuloksiin. Kvantitatiivisen tutkimuksen katsotaan tuottavan ilmiöstä luotettavaa tietoa ja tutkijan vaikuttaminen lopputulokseen katsotaan olevan hyvin vähäistä. (Kananen 2014, 25.) Tässä opinnäytetyössä kysymykset aseteltiin ennakkotiedon perusteella, ja lomake lähetettiin samanlaisena kaikille. Tutkija ei ollut läsnä lomakkeen täyttötilanteessa. Tämä lisää mahdollisuutta väärinymmärrykselle ja tutkimuksen vastauksista olisi voinut tulla enemmän hyödyllistä tietoa, mikäli vastaaja olisi voinut reaaliaikaisesti kysyä lisää vastaustaan arvioidessaan tai mahdollisesti tarkentaa, mitä kysymyksellä tarkoitetaan. Kuitenkin puolestaan tutkijan puuttuminen tilanteesta vähentää mahdollisuutta tutkijan vaikuttaa vastausten aseteluun. Tällöin on mahdollista saada enemmän tietoa myös negatiivisista asioista, joilla on vaikutusta tutkimuksen tuloksiin.

Käytettäessä tiedonkeruussa mitta-asteikkoa, jossa toisessa päässä on aina mittaushetken osalta positiivisia arvoja, pitäisi huomioida myös mitta-asteikkojen käänteisyys. Tämän vuoksi osa kysymyksistä olisi pitänyt kääntää toisinpäin tai vastakkaiseen sanamuotoon, jolloin kysymyksen rakenne ei ohjaisi vastaajaa antamaan tiedostamattaan todellisuutta positiivisempaa kuvaa vastauksestaan. (Valli 2015, 59.) Tässä opinnäytetyössä tutkija ei kääntänyt vastausvaihtoehtoja, joten on mahdollista, että tutkimuksen vastaukset antavat tarkoitusta positiivisemmän kuvan tutkittavasta ilmiöstä. Toisaalta avoimet kysymykset täydentävät annettuja vastauksia ja niistä nousee esille myös kehittämistä vaativia asioita.

Tutkija voi vaikuttaa saamaansa tietomäärään, sen laatuun ja syvyyteen kysymysten asettelullaan. (Kananen 2014, 73). Erityisen tarkastelun alle pitää asettaa kysymykset, joihin voidaan vastata kyllä tai ei. (Kananen 2014, 73). Koska haluttiin ennakoida mahdollisuus vastata kyllä tai ei, tutkija asetteli kysymykset siten, että vastaajan oli mahdollista avata sekä positiiviselta kantilta että negatiiviselta kantilta valitsemaansa vastausta, jolloin kysymykseen ei voinut vastata ainoastaan kyllä tai ei. Tällä tavalla tutkija pyrki saamaan tutkittavat kertomaan enemmän tutkittavasta ilmiöstä (Kananen 2014, 73-74). Näin toimiessaan tutkija myös pyrki olemaan olettamatta, että tutkittavilla olisi joko positiivisia tai negatiivisia kokemuksia tutkittavasta ilmiöstä (Kananen 2014, 74).

Havaintoyksiköiden määrä, eli otos vaikuttaa luotettavuuden arviointiin (Kananen 2014, 94-95). Koska tässä tutkimuksessa haluttiin saada mahdollisimman hyvä kuva rajatun joukon kokemuksista, valittiin tutkimusjoukoksi koko hoitohenkilöstö. Laadullisen tutkimuksen tutkimusjoukon riittävyttä arvioidaan yleensä sen perusteella, miten uudet vastaukset tuovat lisää tietoa tutkittavasta ilmiöstä tai alkavat toistaa itseään, eli aineisto saturoituu (Kananen 2014, 95). Tässä tutkimuksessa otettiin huomioon jokainen annettu vastaus, jolloin saatiin mahdollisimman edustava otanta tutkimusjoukosta (Kananen 2014, 95.)

Reabiliteetti tarkoittaa sitä, että uusittaessa tutkimus samanlaisena, pitäisi uusien tutkimustulosten olla hyvin samanlaiset, kuin ensimmäisessäkin tutkimuksessa (Kananen 2017, 175). Vastausprosentti jäi tässä opinnäytetyössä alhaiseksi (19%), joten se vaikuttaa tutkimuksen tuloksen luotettavuuteen ja yleistettävyyteen (Heikkilä 2014, 27). Jos sama tutkimus toteutettaisiin uudelleen, olisi mahdollista saavuttaa sama tai parempi vastausprosentti ilman, että yksikään vastaajista olisi sama. Myös tutkimuksen ajankohta vaikuttanee saatuihin vastauksiin. Tutkimuksen toteuttamishetkellä oli ilmassa useita epävarmuustekijöitä liittyen tulevaan Pirkanmaan hyvinvointialueen muutokseen sekä käynnissä oleviin työtaistelutoimenpiteisiin (TEHY 2022). Tutkimuksen tulokset eivät työyhteisöjen vaihtelevuudenkaan vuoksi päde sellaisinaan toisiin työyhteisöihin (Heikkilä 2014, 28).

Riittävä dokumentaatio mahdollistaa tutkijan tekemien ratkaisujen ymmärtämisen ja sen, miten tutkija on arvioinut tuloksiaan (Kananen 2017, 178). Tässä opinnäytetyössä on pyritty kuvaamaan mahdollisimman tarkasti valitut aineistonkeruumenetelmät ja miksi niihin on päädytty. Aineiston analysointia on pyritty kuvaamaan analysoinnin eri vaiheissa. Lisäksi vahvistusta tästä tutkimuksesta esille nousseille tuloksille on pyritty tuomaan esille myös aikaisemmista tutkimuksista (Kananen 2017, 179).

6.3 Tulosten tarkastelu

Näyttää siltä, että alan työkokemuksella on enemmän merkitystä työviihtyvyyden kannalta kuin iällä. Myös oman työn korkeaksi arvioidulla perusosaamisella näyttäisi olevan positiivista vaikutusta työviihtyvyyteen. Tämä vahvistaa käsitystä siitä, että kun työntekijä kokee osaavansa työnsä hyvin, hän myös hallitsee työtään paremmin (Luukkala 2011, 31-32; Salminen 2015, 68). Työnhallinnan tunteella on vaikutusta työviihtyvyyteen myös tämän opinnäytetyön tutkimuksen tulosten perusteella. Hyvä työn hallinta vapauttaa henkistä resurssia muuhun. Kun samassa vuorossa työskentelee kokemusta omaavia työntekijöitä, myös äkillisissä ja yllättävissä tilanteissa toisiltaan tuen saaminen on merkityksellistä (Pennanen 2015, 63-66).

Työilmapiiri liittyy vahvasti tunteisiin (Aro 2018, 29-33) ja myös tässä tutkimuksessa nousi esille työyhteisössä pahan puhuminen. Tässä tutkimuksessa työkaverit näyttäytyvät sekä työilmapiiriin negatiivisesti vaikuttavina, että positiivisina asioina (Saarnio, Suhonen & Isola 2013, 297). Kuten Saarnio, Suhonen & Isolan tutkimuksessa, myös tässä tutkimuksessa työyhteisössä työtoverit voivat olla toisilleen henkinen voimavara ja auttaa jaksamaan vaikeampiakin asioita (2013, 293-294). Säännöllisillä osastotunneilla on paitsi tiedon jakamisen merkitys myös yhteisöllisyyden kokemusta rakentava merkitys (Pennanen 2015, 64-66). Myös tässä tutkimuksessa nousi osastotunnit esille yhteisöllisyyttä ja tiedonvälitystä tukevana kanssakäymisen muotoina.

Tiedonkulun ongelmat nousivat esille työtyytyväisyyttä vähentävinä asioina. Mikäli työntekijät keskenään eivät pyri yhteistyötä lisäävään vuorovaikutukseen tai yhteistyötä lisäävää vuorovaikutusta ei synny, tämä vaikuttaa negatiivisesti

työviihtyvyyteen (Pennanen 2015, 57-66). Tiedonkulun varmistaminen ja yhteistyötä lisäävän vuorovaikutuksen lisääminen olisikin tärkeää paitsi yhteistyön lisäämisen vuoksi myös työviihtyvyyden parantamisen vuoksi. Avun saannin helppous ja yhteistyö näytti olevan voimakkaasti yhteydessä työviihtyvyyteen. Yhteistyötä lisäävinä tekijöinä tässä tutkimuksessa nousivat oman työnsä hoitaminen ja toisen arvostaminen, joista molemmista voisi ajatella vuorovaikutuksen lisäävän ensinnäkin oman työn näkyväksi tekemistä mutta myös avointa, yhteistyöhön tähtäävää toimintaa. Negatiivisesti yhteistyöhön vaikuttaa tämän tutkimuksen mukaan työn organisointiin ja työvuorokohtaisiin asioihin liittyvät seikat, ja työntekijästä itsestään riippuvat asiat, kuten vähäisen motivaation näkyminen ja käyttäytyminen. Epäluottamusta toista kohtaan voisi vuorovaikutuksellisin keinoin vähentää sekä konkreettisesti apua pyytämällä lisätä avun saantia.

Vaikuttamisen mahdollisuudet omaan työhön lisäävät työviihtyvyyttä ja tähän voi riittää se, että yksittäisellä työntekijällä on tunne siitä, että joku muu vaikuttaa yhteisön puolesta (Pennanen 2015, 59-66). Tämän opinnäytetyön tutkimuksen perusteella työviihtyvyyteensä matalimmalle arvioineet arvioivat myös vaikuttamisen mahdollisuutensa matalimmalle tasolle. Vaikka työviihtyvyytensä korkeimmalle tasolle arvioineet eivät kokeneet tuntevansa vaikuttamisen mahdollisuuksia hyvin, näyttää silti myös tämän opinnäytetyön mukaan siltä, että ainakin vaikuttamisen mahdollisuuksien puuttumisella on negatiivista merkitystä.

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen perusteella suhteella esimieheen oli voimakas vaikutus työviihtyvyyteen. Parhaimmalle tasolle työviihtyvyytensä arvioineet myös korkealle tasolle suhteessa esimieheen. Hyvää suhdetta esimieheen parantaa tai ylläpitää esimiehen saavutettavuus, hyvä ilmapiiri sekä molemmin puolinen luottamus. Lähijohtajan läsnäololla ja saavutettavissa olemisella oli työviihtyvyyden kannalta merkitystä, kuten myös Saarnio, Suhonen & Isola (2013, 297-298) toteavat. Esimieheltä saatava tuki vaikuttaa myös työviihtyvyyttä ja työssäjaksamista edistävästi (Luukkala 2011, 31-32; Berta ym. 2018, 1). Kuten monissa kansainvälisissä tutkimuksissa on tuotu esille, niin luottamuksellinen esimies-alaisuhde lisää työtyytyväisyyttä (Affonso, Araujo, Figueiredo 2019, 18; Altuntas, Seren Intepeles, Sökmen, Kantek, Östürk & Baykal 2020, 15 & Altuntas & Baykal 2010, 186).

Tämän opinnäytetyön mukaan mahdollisuuksilla tukea esimiehen johtajuutta ei ollut voimakasta vaikutusta työviihtyvyyden kannalta. Tukemisen mahdollisuuksia ei mahdollisesti tunneta riittävän hyvin. Osa vastaajista toi esille keskustelun ja avoimen kertomisen tuen tarpeesta ja tässäkin luottamuksellisen suhteen esimieheen. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla on ollut voimakkaasti hierarkkinen johtamistapa, joten voi olla, että se vaikuttaa yhä siihen, ettei osata ajatella omaa rooliaan johdettavana olemisesta. Nykypäivänä johtaminen on enemmän vaakasuoraa suhdetta esimiehen ja alaisen välillä, jolloin työntekijän on hyväksyttävä roolinsa johdettavana olemisesta (Järvinen 2008, 70-73). Työntekijöiden myönteisellä asenteella ja aktiivisuudella ottaa vastuuta omasta työstään on suuri merkitys esimiehen johtajuuden onnistumisen kannalta (Manka 2014, 101).

Ammattitaitoon kuuluu myös itsensä kehittämisen taito (Salminen 2015, 68). Jotta voi kehittää itseään, pitää tunnistaa osaamisessaan heikkouksia. Tässä tutkimuksessa kysyttiin ammattiosaamista heikentäviä tekijöitä, ja vastauksissa nousivat organisaatioon liittyviä ominaisuuksia, kuten osallistumismahdollisuuksien ja tarjolla olevien koulutusten puute. Myös työntekijän omista ominaisuuksista löytyi ammattiosaamista heikentäviä tekijöitä sekä työyhteisöön liittyvistä ominaisuuksista. Myös tässä yhteydessä kiire oli tuli esille. Parhaiten vastausten mukaan lähiesimies voisi tukea ammattiosaamisen kehittymistä mahdollistamalla koulutuksiin pääsyä.

Koulutuksia toivottiin monilta osaamisaloilta, joilla yleisesti on todettu olevan tarvetta hoitotyöntekijöillä. Esimerkiksi Himanen & Nikkola (2021) mukaan kehittämistarpeissa on eri järjestelmien, kuten RAI:n tuottaman tiedon, parempi hyödyntäminen sekä muistisairauksien hoitoon ja sairauden kanssa selviytymiseen liittyvät henkilöstön osaamisen kehittämistarpeet sekä klinisen hoitotyön osaamisen osa-alueita (Himanen & Nikkola 2021, 67-68).

Kiireen tunne nousi esille monessa vastauksessa eri kysymystenkin kohdalla. Kiireeseen vaikuttaa monet asiat, mm. asukkaiden moniongelmaisuus, välillisten töiden lisääntyminen ja organisaation omat toimintamallit (Räsänen 2017, 127, Grann 2020, 281). Myös tämän tutkimuksen mukaan voisi olla hyödyllistä tarkastella tarkemmin, mihin hoitohenkilökunnan aika kuluu (Räsänen 2017, 126-127).

Hoitotyön toimintaympäristö muuttuu ja kehittyy koko ajan, jolloin työntekijältä tarvitaan mukautumiskykyä sekä osaamisensa soveltamista, eli resilienssiä (Työterveyslaitos 2022). Resilientti työntekijä kokee voivansa vaikuttaa asenteeseensa myönteisellä tavalla ja hänen on mahdollista pysähtyä priorisoimaan tilannetta ja edetä kohti tavoitetta sen sijaan, että stressaantuisi tilanteesta (Grann 2020, 283).

6.4 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Tämän opinnäytetyön tehtävänä oli selvittää, miten työyhteisötaidot parantavat työviihtyvyyttä, minkälaisena hoitotyöntekijät kokevat omat työyhteisötaitoja ja minkälaista tukea hoitotyöntekijät kokevat tarvitsevänsä lähiesimieltyään työyhteisötaitojensa kehittämiseksi. Tavoitteena oli kuvata työyhteisötaitojen merkitystä työssä viihtyvyyden näkökulmasta ja tuottaa tietoa mahdollisista kehittämis- ja koulutustarpeista työyhteisön työhyvinvoinnin tukemiseksi ja esimiestyön tueksi.

Vaikuttaa siltä, että vahvalla perusosaamisella on yhteys korkeampaan työviihtyvyyteen vanhustyössä. Tämä puoltaa koulutuksia, jotka vahvistavat työn perusosaamista ja kädentaitoja tilanteissa, jotka eivät välttämättä toistu säännöllisesti, mutta tapahtuessaan parantavat työntekijän selviytymistä tilanteista.

Tämän tutkimuksen perusteella työviihtyvyytensä korkeimmalle arvioineet arvioivat myös työnsä kehittämisen mahdollisuudet korkealle. Hieman ristiriitaisesti tämän opinnäytetyön tutkimuksen perusteella vaikuttamisen mahdollisuuksien vähyys ei suoraan korreloinut työviihtyvyyden kanssa. Työviihtyvyys saatettiin arvioida korkealle tasolle ja samalla arvioida vaikuttamisen mahdollisuudet melko matalallekin, toisin kuin kehittämisen mahdollisuuksissa. Avoimissa kysymyksissä tuli ilmi, että joissakin asioissa on työntekijöillä kokemus siitä, ettei heitä kuunnella päätöstenteko vaiheessa. Kaikista päätöksistä ei toki voi pitää ja ajoittain pitää työntekijän ottaa roolinsa johdettavana olemisesta. Avoimen keskusteluyhteyden ylläpitäminen näyttää kuitenkin avointen vastausten mukaan olevan tärkeässä

asemassa työviihtyvyyden parantamisen kannalta. Tätä edesauttaa mahdollisimman läpinäkyvä päätöksentekoprosessi ja johdonmukainen johtaminen.

Kaiken kaikkiaan kiire nousi monessa kohtaa esille. Kiirettä voi olla monenlaista ja eri ihmiset kokevat kiireen eri tavalla. Työntekijöiden sopeutumiskykyyn ja joustavuuteen muutoksia kohtaan pitää kiinnittää huomiota. Työntekijän omien voimavarojen ja asenteiden tarkastelu voisi olla myös hyödyllistä. Moniin asioihin työssä voi olla vaikea vaikuttaa, mutta omaan asenteeseensa ja siihen, miten asian tuo ilmi. Vuorovaikutustaidoilla näyttää olevan suuri merkitys tämän opinnäytetyön perusteella. Lisäksi pitää muistaa, että vaikka työtä pyritään virittämään koko ajan tehokkaammaksi ja esihenkilöille lisätään työtehtäviä, niin työntekijät näyttävät kaipaavan lähiesihenkilön tukea ja kannustusta. Se näyttäytyy myös tämän tutkimuksen vastauksissa.

Tämän opinnäytetyön tutkimusvastauksista nousi esille vastuutehtävien epätasainen jakautuminen. Varsinaisesti syytä sille ei noussut esille, mutta vaikuttaa osittain myös siltä, että vähemmän kokemusta omaava työntekijä käyttää enemmän kapasiteettiaan työn perustehtävästä suoriutumiseen ja vasta kokeneempi pystyy tarkastelemaan kokonaisuutta kokonaisvaltaisemmin ja näkemään, mitä kaikkea pitäisi tehdä. Tämän myötä onkin luonnollista, että varsinaisia vastuutehtäviä voi jakaa vasta enemmän työskennelleelle työntekijälle. Kuten tutkimuksessakin tuli esille, tämä pitäisi näkyä myös palkkauksessa. Jos lisäkoulutuksista ja lisävastuista tulisi henkilökohtaisesti lisäeuroja palkkaan, se mahdollisesti myös motivoisi uudempia työntekijöitä ottamaan vastuuta ja hakeutumaan koulutuksiin.

Tässä tutkimuksessa kysyttiin suoraan, minkälaista lisäkoulutusta toivottaisiin. Esimerkiksi ventrogluteaalisen pistoksen harjoittelu nousi vastauksista esille. Tätä koulutusta on ollut tarjolla useita iltapäiviä jo nyt, mutta nämä koulutukset ovat useasti jääneet osallistujamäärältään vajaiksi. Monipuolisempi työnkuva lisää mielekkyyttä työtä kohtaan, mutta myös työntekijän vastuuta omasta osaamisestaan.

Tutkimukseen vastasi lopulta melko pieni joukko. Tähän tutkimukseen on voinut vastata nimenomaan sellaiset henkilöt, joilla on ollut sanottavaa tästä aiheesta. Joko

mielessä on ollut erityisesti positiivisia asioita, joita on halunnut nostaa esille tai kehittämistä vaativia asioita, joihin on toivonut muutosta.

Tärkeimpinä työviihtyvyyttä lisäävinä tekijöinä tämän tutkimuksen perusteella näyttäisi olevan hyvä oman työn perusosaaminen, mahdollisuudet kehittää omaa työtään, avoin ja luottamuksellinen suhde esimieheen, yhteistyötä tukeva työyhteisö sekä yhteisesti sovittujen pelisääntöjen noudattaminen.

Vastauksista nousi useasti esille kiire ja sen moninaiset johdannaiset sekä epävarmuustekijät joko omaan itseen tai tulevaisuuteen. Panostamalla kiireen hallintaan ja työntekijöiden muutosjoustavuuteen, voidaan mahdollisesti parantaa oman työn hallintaa ja vähentää muutosten negatiivisia vaikutuksia.

Kehittämisehdotukset:

1. Lisätään työyhteisöihin keskusteluyhteyttä esimerkiksi yksikköpalavereja lisäämällä ja käyttämällä niitä tiedonjakamisen kanavana entistä enemmän.
2. Nostetaan avoimesti keskusteluun ne asiat, joihin työntekijät voivat vaikuttaa omalla asenteellaan ja sen muutoksilla. Tuodaan keskusteluihin ne odotukset, joita lähiesimiehellä on työntekijöitä kohtaan ja mitä odotuksia työntekijöillä on lähiesimiestään kohtaan.
3. Omalla organisaatiolla on jo paljon koulutustarjontaa, johon tartutaan heikosti. Annetaan arvostus omalle koulutukselle ja osoitetaan työaika koulutukseen osallistumiseen ja niistä saatavan tiedon jakamiselle työyksiköissä.

LÄHTEET

- Affonso, C., Araujo, S., & Figueiredo K. F. 2018. nursing professionals: leadership to generate positive attitudes and behaviours. *Leadership in Health Services* 32(1): 18-36.
- Altuntaş, S. & Baykal, Ü 2010. Relationship between nurses' organizational trust levels and their organizational citizenship behaviors. *Journal of Nursing Scholarship* 42(2): 186-194.
- Altuntaş, S. Seren İntepeler, Ş., Sökmen, S. Kantek, F., Öztürk, H., & Baykal, Ü. 2021. The Effect of Ethical Work Climate on the Organizational Citizenship Behaviour of Academic Nurses. *International Nursing Review* 68 (1): s. 15-23.
- Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Alma Talent Oy: Helsinki.
- Berta, W., Laborte, A., Perreira, T., Ginsburg, L., Rohit Dass, A., Deber, R., Baumann, A., Cranley, L., Bourgeault, I., Lum, J., Gamble, B., Pilkington, K., Haroun, V. & Neves, P. 2018. Relationships between work outcomes, work attitudes and work environments of health support workers in Ontario long-term care and home and community care settings. *Human Resources for Health* 16 (15). s. 1-11.
- Deluga, R. J. 1994. Supervisor trust building, leader-member exchange and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 67, 315-326.
- Grann, M. 2020. Hoitotyöntekijöiden resilienssi vanhustyön muutoksessa. *Gerontologia* 3(2020), 277-287.
- Hart, P. L, Brannan, J. D. & De Chesnay, M. 2014. Resilience in nurses: an integrative review. *Journal of nursing management* 22 (6), 720-734.
- Hasson, H. & Arnetz, J. E. 2008. Nursing staff competence, work strain, stress and satisfaction in elderly care: a comparison of home-based care and nursing homes. *Journal of Clinical Nursing* 17(4), 468-481.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. EDITA. <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>
- Heinonen, H., Aalto-Setälä, J., Bindar, M., Rehnback, K., Kariluoma, N. & Keskinen, S. 2013. LMX-suhteen, alaistaitojen ja työhyvinvoinnin vaihtelu yksiköiden sisällä ja välillä. *Hallinnon tutkimus* 32(2013):1. 5-17. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1618401>
- Hietamäki, M. 2014. Elämänvaihelähtöinen henkilöstövoimavarojen johtaminen. Tutkimus lääkäreiden ja sairaanhoitajien työ- ja organisaatiositoutumisesta. *Lectio Praecursoria. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 12 (2): 167-172. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87160/46086>

Himanen, S. & Nikkola, R. 2021. Hoitotyöntekijöiden osaamisen kehittämistarpeet lähihoitajien ja hoitohenkilökunnan arvioimana. Gerontologia 35 (1), 63-71.

Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Hansaprint Oy; Turenki 2017.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Suomen Yliopistopaino Oy, Juvenes Print.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Suomen Yliopistopaino Oy, Juvenes Print.

Keskinen, S. 2005. Tutkimus alaistaidoista kunnissa. Kunnallisan kehittämissäätö KAKS. Kunnallisan kehittämissäätöön tutkimusjulkaisut, Nro 49. Vammalan Kirjapaino Oy: Vammala 2005. <https://kaks.fi/wp-content/uploads/2010/04/polemia59.pdf>

Kivelä, P & Kolonen, M. 2015. Alaistaidoilla työhyvinvointia. TAMKJOURNAL 5.6.2015. Saatavilla <https://tamkjournal.tamk.fi/alaistaidoilla-tyohyvinvointia/>

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... -työhyvinvointitaitojen kirja. Kustannusosakeyhtiö Tammi: Hämeenlinna.

Manka, M-L. 2014. Työnilo – Päänasia. Teoksessa Ranta I. (toim.) & Tilander, E. (toim.) Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja 2014. Fioca Oy. Bookwell Oy: Porvoo

Pennanen, E. 2015. Hoitohenkilöstön käsitykset työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksestä hyvinvoinnille. Prologi – Puheviestinnän vuosikirja, 11(1), 52-74. <https://journal.fi/prologi/article/view/95903/54301>

Rehnbäck, K., Keskinen, S. & Keskinen, E. (2010). Työntekijöiden esimies-alaisuudessa toimimiseen liittyvät epäonnistumisattribuutit työhyvinvoinniltaan erilaisissa yksiköissä. Psykologia, 45(02), 135–149 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1505528>

Räsänen, R. 2017. Hoitajien työajan merkitys asiakkaiden elämänlaadulle vanhusten ympärivuorokautisessa hoidossa. Gerontologia 31(2), 116-132.

Saarnio, R., Suhonen, M. & Isola, A. 2013. Joustavan ja luovan toiminnan mahdollistava työilmapiiri haasteellisesti käyttäytyvien muistisairaiden hoitotyössä. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 49(4), 290-301. <https://journal.fi/sla/article/view/7691>

Salminen, J. 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. Multiprint Oy: Helsinki

Tehy 2022. Neuvottelukierros – kuntasektori. Haettu 20.9.2022. <https://www.tehy.fi/fi/neuvottelukierros/kuntasektori>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) 2021. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Päivitetty 8.2.2021. <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/HTK-ohje-2012#HTK>

Työterveyslaitos 2022. Resilientti organisaatio. Luettu 15.6.2022.
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/resilientti-organisaatio>.

Työturvallisuuskeskus 2022. Työyhteisö. Haettu 14.9.2022.
<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoyhteiso/#d802038d>

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. PS-kustannus: Bookwell Oy, Juva.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. PS-kustannus

YSA 2016. Yleinen suomalainen asiasanasto. Luettu 6.5.2022. <https://finto.fi/ysa/fi/>

Kirjallisuuskatsaus.

Tekijät ja vuosi	Tutkimuksen nimi	Tutkimusmetodi	Tutkimusjoukko	Keskeiset tulokset
Himanen, Sari Nikkola, Riitta 2021 Gerontologia 2021 vol. 35 no.1 s.63-71	Hoitotyöntekijöiden osaamisen kehittämistarpeet lähijohtajien ja hoitohenkilökunnan arvioimana	Tapaustutkimus. Osana DIKI-hanketta toteutettu kysely viidelle Tampereläiselle palvelutalonnalle.	Ryhmähaastattelut 4 lähijohtajalle. Sisällön analyysi. Kyselyyn vastasi 47,=26% N=180	Henkilöstön itsearvioimassa osaamisessa ja lähijohtajien näkemyksissä henkilökunnan osaamisesta on eroja. Vanhustyön työyhteisöissä tarvittaisiin enemmän keskustelua siitä, millaista osaamisen tasoa lähihoitajilta edellytetään ja millaisista tiedoista ja taidoista osaaminen konkreettisesti muodostuu.
Grann, Mirva Katriina 2020 Gerontologia 2020 vol.34 no. 3 s. 277-287	Hoitotyöntekijöiden resilienssi vanhustyön muutoksessa	Vireä vanhuus - hankkeeseen liittyvät teemahaastattelut 2kpl	n=7	Myönteisimmät tunnekokemukset koostuvat arvostavasta vanhuskuvasta sekä kollegiaalisuudesta. Kollegiaalisuudella, tunteiden ja kokemusten jakamisella on merkittävä rooli sekä muutokokemukset että resilienssin kehittämisessä.
Räsänen, Riitta 2017 Gerontologia 2017 vol.31 no.2 s. 116-132	Hoitajien työajan merkitys asiakkaiden elämänlaadulle vanhusten ympärivuorokautisessa hoidossa	Työajan seuranta vake vanhuspalvelujen hoitajien kanssa luokittelemalla välitöntä ja välillistä hoitotyötä. Elämänlaatu arvioitiin Care Keys -mittaristo. CLINT-IC-Bref, strukturoitu haastattelulomake	N=89 Palveluasumista 39 osallistui haastatteluun. Laitoshoidosta 50. Työajanseurantaan osallistui 131 työntekijää tehden 614 työvuoroa (aamu/ilta).	Hoitajien toiminta ja asiakkaalle annetun ajan sisältö. Sairaanhoidollinen osaaminen tarpeen. Työajan ja osaamisen tarkoituksenmukainen kohdentaminen asiakkaille edistää heidän saamansa hyödyn lisäksi hoitajan ammatillisuuden parempaa toteutumista.

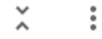
<p>Hasson, Henna Arnetz, Judith E 2008</p> <p>Journal of Clinical Nursing Volyme 17 issue 4 February 2008 s. 468-481</p>	<p>Nursing staff competence, work strain, stress and satisfaction in elderly care: a comparison of home-based care and nursing homes</p>	<p>Kyselylo makkeella vuonna 2003 kahdessa ruotsalais essa vanhusten hoito- organisaat iossa. Tulosmuu ttujia verrattiin hoitoymp äristöjen välillä sekä orga nisaation sisällä että niiden välillä. Käytetty Regressio - analyysiä.</p>		<p>Yleisesti ottaen kotihoidon henkilökunnat ilmoittivat olevansa huomattavasti vähemmän riittäviä kuin hoitokodeissa. Kotihoidon henkilökunta koki kuitenkin huomattavasti vähemmän fyysistä ja henkistä rasitusta verrattuna hoitokodin henkilökuntaan. Arviot työperäisestä uupumuksesta, henkisestä energiasta ja yleisestä työtyytyväisyydestä eivät eronneet merkittävästi hoitopaikkojen välillä. Molemmissa hoitopaikoissa työhön liittyvä uupumus oli vahvin (käänteinen) työtyytyväisyyden ennustaja.</p>
<p>Altuntaş, S. Seren İntepeler, Ş., Sökmen, S. Kantek, F., Öztürk, H., Baykal, Ü. Internetonial Nursing Review. Volume 68, Issue 1, March 2021, s. 15-23.</p>	<p>The effect of ethical work climate on the organizational citizenship behaviour of academic nurses</p>	<p>Tiedot kerättiin sosiodem ogra fisten ominaisuu ksien lomakkeel la, Ethical Climate Scale - asteikolla ja Organisati on Citizenshi p Behavior Scale - asteikolla. Tiedot arvioitiin tilasto- ohjelmist olla.</p>	<p>N=644</p>	<p>Tässä tutkimuksessa havaittiin, että akateemisten sairaanhoitajien eettisen työilmapiirin käsityksen ja heidän työelämätaitojensa välillä oli merkittävä yhteys. Eniten tunnolliseen käyttäytymiseen vaikutti sosiaaliseen vastuuseen perustuva eettinen työilmapiiri.</p>
<p>Claudia Affonso Silva Araujo, Kleber</p>	<p>Brazilian nursing professionals:</p>	<p>Kyselytut kimus.</p>	<p>171 sairanhoitajal le ja 274</p>	<p>Positiivisen käyttäytymisen ja asenteiden edistämiseksi hoitohenkilöstön keskuudessa</p>

<p>Fossati Figueiredo. 2018.</p> <p>Leadership in Health Services. 2019 Jan 24;32(1): 18-36.</p> <p>Brasilia.</p>	<p>leadership to generate positive attitudes and behaviours.</p>	<p>Aineiston analysointiin käytettiin sekä tekijäanalyysiä että regressioanalyysiä.</p>	<p>”hoitoteknikolle”, jotka työskentelevät viidessä yksityisessä sairaalassa Brasiliassa.</p>	<p>johtajien tulisi ensisijaisesti huolehtia selkeän ja tehokkaan kommunikoinnin luomisesta ammattilaisten kanssa roolien selkeyden varmistamiseksi, hyvän työympäristön edistämiseksi ja luottamukseen perustuvien ihmissuhteiden edistämiseksi.</p>
<p>Serap Altuntas 1 , Ulku Baykal 2010.</p> <p>Journal of Nursing Scholarship 2010 Jun;42(2): 186-194.</p>	<p>Relationship between nurses' organizational trust levels and their organizational citizenship behaviors</p>	<p>Tiedonkeruussa käytettiin Organizational Trust Inventory - kartoitusta ja Organizational Citizenship Level Scale, joka sisältää viisi kysymystä hoitajien henkilökohtaisista ominaisuuksista.</p>	<p>N=482 Tutkimusaineiston analysoinnissa käytettiin luku- ja prosenttilaskelmia sekä Pearson-korrelaatioanalyysiä.</p>	<p>Tämän tutkimuksen tulosten mukaan sairaanhoitajat luottivat keskimääräistä enemmän esimiehiinsä ja työtovereihinsa ja luottivat enemmän esimiehiinsä ja työtovereihinsa kuin instituutioihinsa. organisaation luottamuksen tason ja heidän tunnolliseen käyttäytymisensä välisten suhteiden analyysi paljasti, että johtajiinsa, instituutioihinsa ja työtovereihinsa luottavat sairaanhoitajat osoittivat useammin tunnollista käyttäytymistä, jonka ilmenemismuotoja ovat tunnollisuus, kansalaishyve, kohteliaisuus ja epäitsekästä toimiminen.</p>
<p>Rehnbäck, Katriina, Keskinen, Soili & Keskinen, Esko 2010</p> <p>Psykologia 45(02), 2010</p> <p>Suomi</p>	<p>Työntekijöiden esimies-alaisuudessa toimimiseen liittyvät epäonnistumisen attribuutit työhyvinvointiin erilaisissa työyhteisöissä</p>	<p>Tutkimus toteutettiin työyhteisöiden hyvinvointia mittaavalla kyselyllä sekä alaistaitojen ilmenemistä kartoittavalla kyselyllä.</p>	<p>N=166</p>	<p>Hyvinvoivien työyhteisöjen työntekijät antoivat itselleen paremman arvosanan johtamissuhteissa toimimisessa kuin huonommin voivien työyhteisöjen työntekijät. Esimiestään epäonnistumisestaan syyttäneet arvioivat yhteisönsä alaistaidot huonommiksi kuin itseensä tai olosuhteisiin epäonnistumisensa attribuoinneet.</p>

<p>Berta, Whitney, Laborte, Audrey, Perreira, Tyrone, Ginsburg, Liane, Rohit Dass, Adrian, Deber, Raisa , Baumann, Andrea, Cranley, Lisa, Bourgeault, Ivy, Lum, Janet, Gamble, Brenda, Pilkington, Kathryn, Haroun, Vinita & Neves, Paula 2018.</p> <p>Human Resources for Health (HUMAN RESOURCES FOR HEALTH), 3/22/2018; 16: 1-11. (11p)</p> <p>Kanada</p>	<p>Relationships between work outcomes, work attitudes and work environments of health support workers in Ontario long-term care and home and community care settings.</p>	<p>Polkumetodilla tutkittu keskeisten käsitteiden välisiä suhteita</p>	<p>n=460</p>	<p>Työtulokset, työstä suoriutuminen ja työyhteisökäyttäytyminen liittyi suoraan ja merkittävästi työasenteisiinsa, mukaan lukien työhön sitoutumiseen ja organisaatioon sitoutumiseen. Nämä liittyvät siihen, miten vanhustyöntekijät näkevät työympäristönsä, työelämänsä laadun ja millainen käsitys heillä on esimiehen tuesta. Pienetkin positiiviset muutokset työympäristössä saivat aikaan positiivisten muutosten sarjan työasenteisiin, joka vaikutti työn tuloksiin.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------	--------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tutkimuskaavake.

Tutkimuskysely työssä viihtyvyydestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä



Tervetuloa täyttämään tutkimuskyselyä!

Tutkimuksen tavoitteena on kuvata työyhteisötaitojen merkitystä työssä viihtyvyyden näkökulmasta ja tuottaa tietoa mahdollisista kehittämis- ja koulutustarpeista työyhteisön työhyvinvoinnin tukemiseksi ja esimiestyön tueksi.

Tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Tutkimuslomakkeen täyttämiseen voit käyttää työaika. Vastaukset tallentuvat nimettöminä.

Voit milloin tahansa lomaketta täyttäessäsi lopettaa täyttämisen kesken ja tyhjentää lomakkeen.

Lomakkeen kaikkiin kysymyksiin on vastattava yhdellä kertaa, sillä valitettavasti vastaukset tallentuvat vasta, kun olet lähettänyt lomakkeen. Yksittäistä vastaajaa ei voi tunnistaa lomakkeen lähettämisen jälkeen, joten siinä vaiheessa tutkimukseen osallistumistasi ei enää voi peruuttaa.

Opinnäytetyön tuloksista järjestetään työn valmistumisen jälkeen avoin esittämistilaisuus. Mikäli mieleesi nousee kysyttävää tutkimuksesta, voit ottaa yhteyttä sähköpostitse johanna.helander@student.samk.fi

Kiitos osallistumisestasi!

Vastaajan ikä: *

Lyhyt vastausteksti

Työkokemus vuosina: *

Lyhyt vastausteksti

Varsinainen tutkimusosio

Nyt siirrytään varsinaisiin tutkimuskysymyksiin. Kiitos, että vastaat huolellisesti jokaiseen kysymykseen.

Minkälaisena koet työviihtyvyytesi tällä hetkellä? Vastausvaihtoehdot ovat numerosta 1 (en viihdy lainkaan) numeroon 5 (viihdyn erinomaisesti) *

1 2 3 4 5

En viihdy työssäni lainkaan Viihdyn työssäni erittäin hyvin

Mikä parantaa (parantaisi) työtyytyväisyyttäsi? *

Oma vastauksesi

Mikä heikentää työtyytyväisyyttäsi? *

Oma vastauksesi

Minkälaisena koet oman työsi perusosaamisen, eli alalla tarvittavan ammattiosaamisen tasosi tällä hetkellä? Vastausvaihtoehdot ovat numerosta 1 (en osaa työtäni lainkaan) numeroon 5 (osaan työni erittäin hyvin) *

1 2 3 4 5

En osaa työtäni lainkaan Osaan työni erittäin hyvin

Miten ylläpidät ammattiosaamistasi? *

Oma vastauksesi

Mitkä tekijät heikentävät ammattiosaamistasi? *

Oma vastauksesi

Miten lähiesimiehesi voisi tukea ammattiosaamisesi kehittymistä? *

Oma vastauksesi

Minkälaista koulutusta toivoisit työnantajalta ammattiosaamisesi tueksi? *

Oma vastauksesi

Minkälaiseksi koet mahdollisuutesi kehittää työtäsi tällä hetkellä? *

Vastausvaihtoehdot ovat numerosta 1 (ei minkäänlaisia mahdollisuuksia) numeroon 5 (koen mahdollisuuteni erittäin hyväksi).

1 2 3 4 5

Koen mahdollisuuteni kehittää
työtäni erittäin huonoiksi

Koen mahdollisuuteni kehittää
työtäni erittäin hyväksi

Mitkä tekijät parantavat (parantaisivat) mahdollisuuksiasi kehittää työtäsi? *

Oma vastauksesi

Mitkä tekijät estävät kehittämästä työtäsi? *

Oma vastauksesi

Tunnetko työpaikkasi vaikuttamisen mahdollisuudet? Vastausvaihtoehdot ovat numerosta 1 (en tunne lainkaan) numeroon 5 (tunnen erittäin hyvin). *

	1	2	3	4	5	
En tunne lainkaan työpaikkani vaikuttamisen mahdollisuuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tunnen työpaikkani vaikuttamismahdollisuudet erittäin hyvin

Mitkä asiat edistävät (edistäisivät) vaikuttamisen mahdollisuuksiasi työpaikallasi? *

Oma vastauksesi

Mitkä tekijät heikentävät vaikuttamistasi työpaikan asioihin?

Oma vastauksesi

Minkälaiseksi koet suhteesi esimieheesi? Vaihtoehdot ovat numerosta 1 (suhteeni esimieheeni on heikko) numeroon 5 (suhteeni esimieheeni on erinomainen).

*

1 2 3 4 5

Suhteeni esimieheeni on huono/heikko

Suhteeni esimieheeni on erinomainen

Mitkä tekijät ylläpitävät hyvää suhdettasi esimieheesi /mitkä tekijät parantaisivat suhdettasi esimieheesi?

*

Oma vastauksesi

Mitkä tekijät heikentävät suhdettasi esimieheesi? Minkälaista tukea kaipaisit esimieheltäsi vuorovaikutussuhteenne parantamiseksi?

*

Oma vastauksesi

Minkälaisena koet mahdollisuutesi tukea lähiesimiehen johtajuutta? Vastausvaihtoehdot ovat numerosta 1 (ei minkäänlaista mahdollisuutta) numeroon 5 (erittäin hyvät mahdollisuudet)

*

1 2 3 4 5

Minulla ei ole mitään mahdollisuuksia tukea esimieheni johtajuutta

Minulla on erittäin hyvät mahdollisuudet osaltani tukea esimieheni johtajuutta

Mitkä tekijät parantavat tai parantaisivat mahdollisuuksiasi tukea lähiesimiehen johtajuutta? *

Oma vastauksesi

Mitkä tekijät heikentävät tai estävät mahdollisuuksiasi tukea lähiesimiehen johtajuutta? *

Oma vastauksesi

Onko työtovereiltasi helppo saada apua? Vaihtoehdot ovat numerosta 1 (en saa apua lainkaan) numeroon 5 (saan apua pyytämättäkin) *

1 2 3 4 5

En saa työtovereiltani apua
lainkaan

Saan työtovereiltani apua
pyytämättäkin

Mitkä tekijät parantavat tai parantaisivat yhteistyötä ja avunantoa työyhteisössäsi? *

Oma vastauksesi

Mitkä tekijät heikentävät yhteistyötä ja avunantoa työyhteisössäsi? *

Oma vastauksesi

Tunnetaanko ja noudatetaanko työyhteisössasi organisaation yhteisiä pelisääntöjä? Vastausvaihtoehdot ovat numerosta 1 (ei noudateta lainkaan) numeroon 5 (Noudatetaan hyvin tunnollisesti) *

Yhteisiä pelisääntöjä ei tunneta eikä noudateta 1 2 3 4 5 Yhteiset pelisäännöt tunnetaan hyvin ja niitä noudatetaan tunnollisesti

Mitkä tekijät parantavat / parantaisivat organisaation pelisääntöjen tuntemista ja noudattamista? *

Oma vastauksesi

Mitkä tekijät heikentävät organisaation pelisääntöjen tuntemista ja noudattamista? *

Oma vastauksesi

Vapaa sana. Tuleeko mieleesi tutkimuksen kannalta sellaista, mitä haluaisit vielä kertoa? Voit myös antaa palautetta tutkimuslomakkeesta tai itse tutkimuksesta.

Oma vastauksesi

Takaisin

Seuraava

Tyhjennä lomake

Kiitos!

Kaikkiin tutkimuskysymyksiin on nyt vastattu. Lähettämällä lomakkeen vastauksesi tallentuvat ja ovat osana opinnäytetyön tutkimusta. Kun opinnäytetyö on valmis ja tarkastettu, vastaukset hävitetään asianmukaisesti.

Takaisin

Lähetä

Tyhjennä lomake