



Karelia-ammattikorkeakoulu
Sairaanhoitaja (YAMK)
Ikäosaamisen kehittäminen ja johtaminen

Työhyvinvointi – työarjen sujuvuus neuro- ja vanhuspsykiatrisessa hoitotyössä ja työyhteisössä

Miikka Kuusisaari

Opinnäytetyö, maaliskuu 2024

www.karelia.fi



OPINNÄYTETYÖ
Maaliskuu 2024
Ikäosaamisen kehittäminen ja johtaminen (YAMK)

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä
Miikka Kuusisaari

Nimeke
Työhyvinvointi – työarjen sujuvuus neuro- ja vanhuspsykiatrisessa hoitotyössä ja työyhteisössä
Toimeksiantaja
Pirkanmaan hyvinvointialue

Tiivistelmä

Sosiaali- ja terveysalan työvoimapula on viimevuosina näkynyt vahvasti mediassa ja siihen on yritetty keksiä ratkaisuja niin etujärjestöjen toimesta kuin poliittisen ohjauksen keinoin. Sosiaali- ja terveysalan työvoimapulaan vaikuttavat monet tekijät, kuten työn kuormitus ja matala palkka. Työvoimapulaa ja siihen vaikuttavia tekijöitä on tärkeää tarkastella myös yksittäisten hoitajien näkökulmista ja miettiä keinoja siihen, kuinka hoitaja pystyy omalla panoksellaan vaikuttamaan työarjen sujuvuuteen ja sitä kautta laajemmin työyhteisön työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää hoitajien työtapoja neuro- ja vanhuspsykiatrisessa hoitotyössä työarjen sujuvuuden ja itsensä johtamisen näkökulmista. Tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, mitä itsensä johtaminen on hoitajien kokemana ja millä keinoin hoitajat kokevat voivansa vaikuttaa sujuvaan työarkeen. Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä laadullista tutkimusstrategiaa noudattaen. Tiedontuotannon tehtävissä käytettiin aineistonkeruun menetelmänä osallistavaa ryhmähaastattelua. Ryhmähaastattelua aineisto analysoitiin teoriaohjaavalla teemoittelulla. Kehittämistehtävänä oli laatia ryhmähaastattelun aineiston analyysin ja aikaisemman tutkimuksen perusteella suositukset sujuvan työarjen tukemiseksi.

Tuloksista ilmeni, että itsensä johtamisen taito on hoitajien näkökulmasta tärkeää ja jopa itsestään selvää. Keskeisimpiä asioita, joita haastateltavat nostivat esille liittyen itsensä johtamisen taitoihin, olivat suunnitelmallisuus, ennakointi, asioiden delegoiminen, kollegiaalisuus, ammattitaito ja priorisointi. Keskeiset keinot sujuvaan työarkeen jakautuivat yksilö-, työyhteisö- ja organisaatiotasolle, koska keinot vaikuttaa työarjen sujuvuuteen käsittävät koko työyhteisön. Työarjen sujuvuuteen vaikuttaminen ei ole vain yksittäin hoitajan tehtävä. Keskeisiä keinoja sujuvampaa työarkea tavoiteltaessa olivat muun muassa hoitajaresurssin turvaaminen, vakiväen suhde lyhytaikaisiin sijaisiin, työryhmän keskinäinen vuorovaikutus, keskustelu ja suunnitelmallisuus.

Kieli
suomi

Sivuja 45
Liitteet 2
Liitesivumäärä 2

Asiasanat
Työhyvinvointi, työarjen sujuvuus, itsensä johtaminen.



THESIS
March 2024
Master's Programme in Active Ageing

Tikkarinne 9
FI-80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. +358 13 260 600

Author
Miikka Kuusisaari

Title
Well-being at Work: Work Fluency in Neuro and Geriatric Psychiatric Nursing and in the Work Community
Commissioned by
Wellbeing Services County of Pirkanmaa

Abstract

In recent years, the labour shortage in the health and social services sector has been strongly addressed by the Finnish media. Many factors, such as a high workload and low pay, contribute to the labour shortage. It is important to look at the labour shortage and the factors contributing to it from the perspectives of individual nurses and to consider ways how they can influence work fluency and thereby the well-being of the work community more broadly.

The purpose of this thesis was to develop nurses' working methods in neuro and geriatric psychiatric nursing from the perspective of work fluency and self-management. The aim was to provide information on how self-management is experienced by nurses and how nurses perceive they can influence the fluency of everyday work. The thesis was conducted as a research development activity and the approach was a qualitative research strategy. The material was collected through group interviews. Based on the analysis of the group interview material and previous research, the objective was to design recommendations for work fluency.

The results revealed that self-management skills are important and even self-evident to nurses. The most important things that the interviewees highlighted, in terms of self-management skills, were planning, proactivity, task delegation, collegiality, professionalism and prioritization. The main tools for work fluency were identified at individual, work community and organizational levels, because workplace fluency encompasses the entire work community, not only nurses. The main ways to achieve work fluency included securing nursing resources and the relationships between permanent staff and short-term substitutes, discussion and systematic interaction between the teams.

Language
Finnish

Pages 45
Appendices 2
Pages of Appendices 2

Keywords
well-being at work, work fluency, self-management

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Työarjen sujuvuus työhyvinvoinnin perustana	6
2.1	Työhyvinvointi ja sen merkitys työntekijälle ja organisaatiolle	6
2.2	Sujuvan työn luominen työyhteisössä	8
2.3	Itsensä johtaminen	9
2.4	Työntekijäosaaminen	10
2.5	Työn veto- ja pitovoima sosiaali- ja terveysalalla	11
3	Opinnäytetyön toimintaympäristönä neuro- ja vanhuspsykiatrinen hoitotyö	12
3.1	Toimintaympäristön valinta	12
3.2	Neuro- ja vanhuspsykiatrinen erikoissairaanhoido	13
4	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tehtävät	15
5	Opinnäytetyössä käytetyt menetelmät	16
5.1	Laadullinen tutkimuksellinen kehittämistyö	16
5.2	Lineaarinen malli	18
5.3	Osallistava ryhmähaastattelu ja kohderyhmä	19
5.4	Teemoittelu aineiston analyysimenetelmänä	20
5.5	Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessin arviointi	22
6	Tulokset ja tuotos	23
6.1	Hoitajien kokemuksia itsensä johtamisesta	23
6.2	Sujuva työarki hoitajien määrittelemänä ja keinot sujuvan työarjen tukemiseksi	26
6.3	Työntekijän keinot vaikuttaa omaan työhyvinvointiin ja työhyvinvoinnin mahdollistavat olosuhteet	28
6.4	Moniammatillisesti sujuva työnjako	32
6.5	Suosituksiset työarjen sujuvoittamiseksi	34
7	Pohdinta	36
7.1	Tulosten arviointi ja johtopäätökset	36
7.2	Luotettavuus ja eettisyys	37
7.3	Jatkotutkimusehdotukset	40
	Lähteet	42

Liitteet

- Liite 1 Ryhmähaastattelukysymykset
- Liite 2 Suostumuslomake

1 Johdanto

Viime vuosina media on nostanut vahvasti esille merkittävän työvoimapulan sosiaali- ja terveysalalla tällä hetkellä sekä tulevaisuudessa. Hyvinvointialueilla sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen työtehtävissä työskentelee noin 222 000 henkilöä (Sote-uudistus 2023). Alalle muodostunut työvoimapula juontaa juurensa moneen eri tekijään, joita ovat muun muassa työn arvostuksen puute, työn kuormitus, matala palkka ja heikko johtaminen. Erityisesti sosiaali- ja terveysalalla työvoimapula on kehittynyt pidemmän aikaa ja on pikkuhiljaa kroonistunut. (Rautio 2021.)

Sosiaali- ja terveysalan työvoimapulaa on tarkasteltu ja yritetty ratkoa monessa eri pöydässä. Tästä esimerkkinä ministeri Krista Kiurun perustama Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyys- ja saatavuusohjelma, jonka keskeisenä tavoitteena on ollut löytää ja kehittää lyhyellä ja pitkällä aikavälillä ratkaisuja sosiaali- ja terveysalan henkilöstöpulaan (Valtioneuvosto 2023).

Sosiaali- ja terveysalan työvoimapulaa ja siihen vaikuttavia tekijöitä on hyvä tarkastella myös yksittäisten työntekijöiden näkökulmasta ja miettiä keinoja siihen, kuinka yksittäinen työntekijä pystyy omalla panoksellaan vaikuttamaan työarjen sujuvuuteen ja sitä kautta laajemmin työhyvinvointiin. Tärkeää on tarkastella työntekijätaitoja, kuten itsensä johtamista, työn veto- ja pitovoimaisuuden näkökulmista.

Työhyvinvointi on vuosien varrella kasvanut koko ajan tärkeämmäksi puheenaiheeksi eri organisaatioissa. Työhyvinvointiin on alettu panostamaan yhä enemmän yrityksissä ja organisaatioissa, koska on huomattu, että henkilöstön työhyvinvointi on niin työnantajan kuin työntekijöiden ja sitä kautta koko yhteiskunnankin etu. Työhyvinvoinnin kehittäminen ei ole vain työnantajan tehtävä vaan koko työyhteisön. (Virolainen 2012, 9.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää hoitajien työtapoja neuro- ja vanhuspsykiatrisessa hoitotyössä työarjen sujuvuuden ja itsensä johtamisen

näkökulmista. Tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, mitä itsensä johtaminen on hoitajien kokemana ja millä tavoin hoitajat kokevat voivansa vaikuttaa työarjen sujuvuuteen.

Opinnäytetyön tuotoksena laadittiin ryhmähaastatteluista saadun aineiston analyysin tulosten perusteella suositukset sujuvan työarjen tukemiseksi. Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisen kehittämistyön viitekehyksessä ja sen lähestymistapana on laadullinen tutkimusstrategia. Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Pirkanmaan hyvinvointialueen eli Pirhan kanssa.

2 Työarjen sujuvuus työhyvinvoinnin perustana

2.1 Työhyvinvointi ja sen merkitys työntekijälle ja organisaatiolle

Organisaation tai yrityksen keskeisin voimavara on hyvinvoiva henkilöstö. Työhyvinvointi vaikuttaa hyvin laajasti muun muassa organisaation houkuttelevuuteen työntekijän näkökulmasta. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työarki on sujuvaa ja mielekästä sellaisessa työympäristössä, joka on työntekijän terveyttä edistävä ja työuran kehitystä tukeva. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6.) Työhyvinvointi on laaja käsite ja sitä voidaan ajatella kokonaisuutena, joka koostuu työn mielekkyydestä, työntekijän terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointia parantaa muun muassa työyhteisön ammattitaito, motivoiva johtaminen ja hyvä työilmapiiri. Työhyvinvointi vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden työssä jaksamiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023a.)

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä ulottuvuudesta. Vastuu kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista jakaantuu työntekijän, organisaation sekä yhteiskunnan kesken. Yksittäisen työntekijän tehtävänä on noudattaa työpaikan ohjeita ja sääntöjä sekä pitää huolta omasta terveydestään. Organisaatio taas huolehtii työpaikan turvallisuudesta, mahdollistaa mukavat puitteet työskentelylle ja noudattaa työn

tekemiseen liittyvää lainsäädäntöä. Yhteiskunta luo puitteet organisaatioiden ja yksittäisten työntekijöiden toimimiselle säätämällä lakeja, jotka mahdollistavat työhyvinvointia tukevan työelämän. (Virolainen 2012, 11–12.)

Fyysiseen työhyvinvointiin kuuluu muun muassa työolosuhteet työpaikalla, työn aiheuttama fyysinen kuormitus ja työn tekoon liittyvät ergonomiset ratkaisut. Psykkisellä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan muun muassa työn stressaavuutta, työpaineita sekä työpaikan työilmapiiriä. Sosiaalisella työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työntekijöiden mahdollisuutta sosiaalisiin kontakteihin työpäivän aikana. Keskeisiä asioita ovat muun muassa mahdollisuus tutustua työkaveriinkin tauoilla sekä työntekijöiden kokemus siitä, onko työyhteisön välit toimivat ja onko työkaveria helppo lähestyä. Henkinen työhyvinvointi liittyy taas siihen, miten kohdata työkaveri, miten yhteistyö sujuu ja miten esimerkiksi asiakkaat kohdataan työyhteisössä. (Virolainen 2012, 17–26.)

Kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa työhyvinvointia käsitteenä määritellään eri tavoin ja se sisältää erilaisia merkityksiä organisaatiosta ja maasta riippuen. Käsitteen syntyyn on vaikuttanut niin kulttuuriset kuin yhteiskunnallisetkin tekijät kuten lainsäädäntö eri maissa. Tutkijoillakin on erilaisia lähestymistapoja työhyvinvointiin. Jotkut mieltävät sen keskittyvän enemmän yksittäisiin asioihin, kuten työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin, mutta kansainvälisellä tasolla kuitenkin yleisesti mielletään työhyvinvoinnin olevan hyvin moniulotteinen ja laaja käsite. (European Agency for Safety and Health at Work 2013, 1–2.)

Eurooppalainen työolojen tutkimuslaitos (EWCO) on määritellyt työhyvinvointia osaavan henkilökunnan turvallisena, terveellisenä ja tuottavana työnä hyvin johdetussa organisaatiossa, jossa työ nähdään merkityksellisenä ja palkitsevana sekä työnteon vaikutus nähdään myös osana elämänhallintaa. Tässä määritelmässä työhyvinvoinnin ajatellaan vaikuttavan laajemmin yksilön elämässä siten, että se ei rajoitu pelkästään työympäristöön vaan myös vapaa-aikaan. Kansainvälinen työjärjestö (ILO) määrittelee työhyvinvoinnin liittyvän kaikkiin työelämän osa-alueisiin aina työn laadusta ja turvallisuudesta fyysiseen työympäristöön. Miten työntekijät ajattelevat työstään, työympäristöstään ja

yksikkönsä sekä organisaationsa ilmapiiristä. Työhyvinvoinnin tavoitteena on varmistaa työntekijöiden terveys, turvallisuus, tyytyväisyys ja sitoutuminen työhön. Työhyvinvoinnin ajatellaan olevan avain asemassa organisaatioiden pitkän aikavälin tehokkuuden edistäjänä. Monet tutkimukset ovat osoittaneet suoran yhteyden organisaation tuottavuuden ja työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin välillä. (European Agency for Safety and Health at Work 2013, 1–2.)

Tässä opinnäytetyössä tarkastelen työarjen sujuvuutta tärkeänä osana työhyvinvointia, jolla on keskeinen merkitys yksittäisen työntekijän koettuun kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin (Puttonen ym. 2016, 6.). Mikäli työarjen sujuvuus eli toimintakäytänteet arjessa eivät ole sujuvia, tällä voi olla negatiivinen vaikutus työhyvinvointiin (Mannermaa 2022, 348–349).

2.2 Sujuvan työn luominen työyhteisössä

Keskeinen asia työhyvinvoinnin kehittämisessä on oivaltaa se, että kyseessä on loppujen lopuksi sujuvan työn luominen ja kehittäminen arjessa. Yksittäisen työntekijän panos, työyhteisön toimivuus ja johtaminen yhdessä mahdollistavat perustan perustehtävän toteuttamiselle. (Mannermaa 2022, 348.)

Sujuvaa työtä mahdollistaa muun muassa avoin vuorovaikutus, myönteisten mahdollisuuksien etsiminen, ratkaisukeskeisyys, toisten tukeminen ja auttaminen ja riittävä aika sekä resurssit työn suorittamisessa. Tärkeää on myös johdon sitoutuminen kehittämiseen sekä kehittämisen henkilöstölähtöisyys. Henkilöstölähtöisyys tarkoittaa sitä, että kaikilla on mahdollisuus osallistumiseen ja vaikuttamiseen sekä parhaat ideat kaivetaan esille. Työyhteisössä on myös tarpeellista olla selkeät ja realistiset tavoitteet ja niitä on tärkeää seurata ja arvioida pitkäjänteisesti. (Mannermaa 2022, 348–349.)

Sujuvaa työtä hidastavia tekijöitä ovat muun muassa hiljaisuus eli keskustelua ei synny työn tai työpaikan epäkohdista. Asioita yksikössä ei ymmärretä tai tehdään vääriä tulkintoja asioista tai ohjeista. Myös kyynisyys,

sitoutumattomuus ja muutosvastarinta estävät sujuvaa työtä. Tärkeää olisi myös keskittyä siihen, mitä me työyhteisönä voidaan tehdä. Usein on paljon asioita, jotka olisivat korjattavissa myös ilman lisäresursseja. (Mannermaa 2022, 349.)

2.3 Itsensä johtaminen

Itsensä johtamisen tavoitteena on sujuvan työn luominen ja työhyvinvointi. Itsensä johtamisen taidot pitävät sisällään oman työskentelyn suunnittelua, ohjaamista, seuranta ja tarvittaessa muuttamista. Itsensä johtaminen on tärkeää työntekijän asemasta riippumatta ja siinä keskeistä on asettaa omalle työllensä tavoitteita ottaen huomioon toteutettava perustehtävä ja työyhteisön yhteiset tavoitteet. Käytännössä työntekijä suunnittelee ja pyrkii muodostamaan kokonaiskuvaa yksittäisen työpäivän tehtävistä, yksittäisen työviikon tehtävistä sekä näkemään myös pidemmällä aikajänteellä kokonaisuutta. Valintojen tekeminen ja priorisointi korostuvat myös itsensä johtamisen taitoina. Työntekijän on tärkeää olla perillä työyhteisön tavoitteista perustyölle sekä tietää omat vastuut ja toimintavaltuudet. Tärkeää on myös hyväksyä keskeneräisyys ja puitteet, joiden sisällä työntekijä voi päättää työtehtävien järjestyksestä ja tavoista toteuttaa työtä. (Työturvallisuuskeskus 2022.)

Itsensä johtaminen on työelämätaitojen lisäksi työhyvinvointia yksilön näkökulmasta. Se on omasta palautumisesta huolehtimista sekä omien voimavarojen ja rajojen tunnistamista sekä kunnioittamista. Työnantajan tehtävänä on luoda puitteet palautusmahdollisuuksille, esimerkkinä se, että kiirekausia seuraisi rauhallisempi jakso työpaikalla. Jokaisen omalle vastuulle jää kuitenkin se, miten vapaa-ajalla huolehtii omasta palautumisesta. Kokonaisuudessaan itsensä johtaminen on yhteistyötä. Esihenkilön tehtävänä on osoittaa luottamusta käytännössä työntekijöitä kohtaa ja jakaa vastuuta. Työntekijöiden tehtävänä on antaa toisilleen työrauha ja luottaa toistensa tekemiseen sekä auttaa aina tarvittaessa. (Työturvallisuuskeskus 2022.)

Teknologian kehittymisen vuoksi yritysten ja organisaatioiden tapa johtaa on muuttunut merkittävästi. Organisaatioiden hierarkia on madaltunut entisestään sekä johtajien työnkuvat ovat laajentuneet ja monimutkaistuneet. Tämän

kehityksen vuoksi johtajien on annettava enemmän painoarvoa työyhteisön autonomialle, jotta organisaatio pyörii mahdollisimman tehokkaasti. Työyhteisöjen autonomiassa työntekijöiden päätösvalta ja vastuullisuus korostuvat. Itsensä johtamisen taidosta onkin kehittynyt yksi merkittävimmistä työelämän taidoista. Useissa kansainvälisissä tutkimuksissa itsensä johtamista on määritelty itseensä vaikuttamisen prosessiksi, jossa itsekuri ja henkilön oma motivaatio nousevat tarvittavalle tasolle, saavuttaakseen asianmukaisen suorituksen. (Klösel 2022.)

Sosiaali- ja terveysalalla työntekijät joutuvat päivittäin tekemään itsenäisiä päätöksiä. Ratkaisujen tekeminen ja innovointi aikapaineessa kuuluu olennaisesti monen sosiaali- ja terveysalan työntekijän toimenkuvaan. Aina ei ole aikaa kysellä esimieheltä ohjeita. Monet asiat ovat myös sellaisia, joihin esimiehellä ei ole antaa niin sanotusti oikeaa vastausta. Alan työ on usein raskasta, kiireistä ja hektistä, joten itsensä johtaminen ja sitä kautta myös itsensä motivoiminen työhön vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin. Itsensä motivointi käsitteenä tarkoittaa sitä, että työntekijä pystyy johtamaan myös omia tunteita ja ajatuksia, muun muassa sietämällä epävarmuutta ja epäonnistumisia. Työntekijän kyky organisoida ja kontrolloida työnsä tekemistä voi myös vähentää työperäistä stressiä. (Kantola 2021.)

2.4 Työntekijäosaaminen

Itsensä johtamiseen liittyy myös työntekijäosaaminen, joka tunnetaan myös alaistaitoina, työyhteisötaitoina sekä työntekijätaitoina. Niillä tarkoitetaan työyhteisön keskinäistä luottamusta, tiiminä kehittymistä, avoimuutta, erilaisuuden hyväksymistä, yhdessä orientoitumista työtehtäviin sekä selkeää työn ja vastuun jakamista. Työntekijäosaaminen onnistuessaan on vahvaa itsensä johtamisen taitoa ja sisäisen motivaation kehittymistä. Tärkeää on, että työntekijä itse osaa tunnistaa miten toimia työyhteisössä ja työtehtävissä. (Mannermaa 2022, 322–324.)

Alaistaitojen käsite alkoi kehittymään 1980-luvun alussa kuvaamaan työntekijöiden käyttäytymistä erilaisissa työyhteisöissä. Siitä lähtien kyseisestä

käsitteestä on kehittynyt merkittävä tutkimuskohde, koska tiimityöskentelyn merkitys on kasvanut työelämässä. Tiimityöskentely on tullut perinteisten hierarkkisten asetelmien paikalle työyhteisöissä. Alaistaitojen eli työntekijäosaamisen merkitys tulee tulevaisuudessa yhä tärkeämmäksi asiaksi, koska organisaatiot elävät jatkuvassa muutoksessa. Organisaatiot ovat ajautumassa suuntaan, jossa ne ovat riippuvaisia yksittäisistä työntekijöistä, jotka ovat halukkaita panostamaan onnistuneeseen muutokseen muodollisista työvaatimuksista riippumatta. (Campbell Pickford & Joy 2016.)

Työntekijän valinnoilla työyhteisössä on merkitystä. Työntekijä tekee valintoja muun muassa siitä, sitoutuuko hän työn tekemiseen ja kehittämiseen, miten hän suhtautuu työkavereihin ja esihenkilöön sekä miten hän noudattaa työyhteisön pelisääntöjä. Tärkeää on myös huomioida, miten palautetta annetaan ja vastaanotetaan. Työkavereiden auttaminen ja lempeän huumorin käyttäminen myös vahvistavat työyhteisöä. (Mannermaa 2022, 324–325.)

2.5 Työn veto- ja pitovoima sosiaali- ja terveysalalla

Puhuttaessa työn vetovoimasta on tärkeää ottaa huomioon se, että kyseessä ei ole yksittäinen ilmiö vaan esimerkiksi eri ammattiryhmillä ja eri elämäntilanteissa olevilla ihmisillä on erilaisia ajatuksia työn vetovoimatekijöitä (Tevameri 2021). Tehyn eli Sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteiden ammattijärjestön tekemät kyselyt erikoissairaanhoidossa (Vetovoimatekijät erikoissairaanhoidossa 2019) sekä lähihoitajien työoloista ja vetovoimasta (Sosiaali- ja terveysalan työolot ja vetovoima 2020) kertovat yksittäisistä hoitoalan veto- ja pitovoimaa lisäävistä ja laskevista tekijöistä.

Coco (2019) kuvaa Tehyn kyselyyn viitaten, että erikoissairaanhoidossa lähes kaikki vastanneet sairaanhoitajat pitivät työtään tärkeänä ja merkityksellisenä. Yli puolet heistä kuitenkin vastasi, että sote-alan vetovoima on vähäinen. Tärkeiksi ja alan vetovoimaa lisääviksi yksittäisiksi tekijöiksi mainittiin palkkaus, joka vastaisi työn vaativuutta paremmin, perhe-elämän ja työn helpompi yhteensovittaminen, ammattitaidon kehittämismahdollisuudet ja riittävät hoitajaresurssit. Myös uralla etenemisen mahdollisuudet sekä työssä jaksamista

lisäävät toimet koettiin tärkeiksi vetovoimaa lisääviksi tekijöiksi. Isoimpia kuormittavia tekijöitä erikoissairaanhoidossa olivat muun muassa virheiden tekemisen pelko sekä työn jatkuva keskeytyminen ja usean tehtävän hoitaminen samaan aikaan.

Coco ja Roos (2020) kuvaavat lähihoitajille Tehyn tekemässä kyselyssä, että lähihoitajat kokivat myös työnsä pääsääntöisesti tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Alan vetovoima on kuitenkin myös lähihoitajien mielestä heikko. Alan vetovoimaa lisääviksi tekijöiksi myös lähihoitajat nimesivät työn vaativuuden huomioon ottavan palkkauksen, riittävän hoitajaresurssin sekä mahdollisuuden ammattitaidon kehittämiseen. Eettistä kuormitusta koettiin paljon sote-alalla ja sen on todettu aiheuttavan työstressiä, joka johtaa työpaikan vaihto aikomuksiin.

Sote-alalla korostuvat haasteet vaikuttaa omiin työaikoihin ja vapaapäiviin. Myös etätyömahdollisuuksien lisääntyminen muilla toimialoilla luo läsnä toteutettavaan työhön oman leimansa. Olisikin erittäin tärkeää luoda mahdollisuuksia tehdä sote-alan työstä joustavampaa ja paremmin ennakoitavaa. Sote-alalla tehtävän työn merkityksellisyys on avain asemassa pohdittaessa työn vetovoimaa. Edellä mainittujen tekijöiden kuntoon saaminen lisää alan pitovoimaa myös tulevaisuudessa. (Tevameri 2021, 74.)

3 Opinnäytetyön toimintaympäristönä neuro- ja vanhuspsykiatrinen hoitotyö

3.1 Toimintaympäristön valinta

Neuro- ja vanhuspsykiatrinen erikoissairaanhoido valikoitu tämän opinnäytetyön toimintaympäristöksi. Aikaisemmissa tutkimuksissa tuodaan esille, että kyseisessä toimintaympäristössä on haasteita työarjen sujuvuuden näkökulmasta. Hoitajien työ pääsääntöisesti ikääntyneiden ja monisairaiden potilaiden kanssa on ajoittain raskasta sekä fyysisesti että henkisesti,

esimerkiksi erilaisten käytöshäiriöiden, kuten aggressiivisuuden vuoksi. (Davies ym. 2005.) Ikääntyneiden potilaiden hoitotyöhön liittyvät myös haasteet työn veto- ja pitovoimassa. Viime vuosina rekrytointi sosiaali- ja terveystalalla on merkittävästi vaikeutunut. Useampi vakituinen ja kokenut työntekijä on vaihtanut työpaikkaa sekä myös sijaisten rekrytointi on ollut haastavaa. (Tevameri 2021, 49, 64, 68–69, 74.)

Toisaalta hoitotyö on myös erittäin monipuolista ja mielenkiintoista laajakirjoisuutensa vuoksi, sekä monet työntekijät kokevat sen erittäin merkitykselliseksi ja tärkeäksi. Hoitotyö iäkkäiden monisairaiden potilaiden kanssa myös kehittää ja haastaa työntekijää. Onkin hyvin tärkeää selvittää, miten työarjesta saadaan sujuvampaa hoitajien näkökulmasta, jotta saadaan parannettua työn veto- ja pitovoimaa sekä työhyvinvointia. (Tevameri 2021, 90–91.)

3.2 Neuro- ja vanhuspsykiatrinen erikoissairaanhoido

Maailman väestö ikääntyy vauhdilla ja ikääntyminen on tunnustettu jo globaaliksi ilmiöksi. Vuoteen 2030 mennessä yli 60-vuotiaita on jo 1,4 miljardia koko maailman väestöstä. Ikääntymisen myötä usein kehittyy erilaisia sairauksia, jotka voivat merkittävästi vaikuttaa ihmisen elämänlaatuun, esimerkkeinä krooniset sairaudet ja liikkumiskyvyn rajoittuminen. Ikääntymiseen sisältyy usein myös positiivisia ja negatiivisia elämänmuutoksia, esimerkkeinä lisääntynyt vapaa-aika, työelämästä eläköityminen, uusien sukupolvien syntyminen ja läheisen sairastuminen tai menettäminen. Myös asuinympäristö ja sosiaaliset suhteet sekä mennyt elämä ja aikaisemmat kokemukset vaikuttavat merkittävästi ikääntyneen mielenterveyteen. Ikääntyneen mielenterveyteen vaikuttaa hyvin moni asia ja ikääntynyt tuleekin huomioida kokonaisvaltaisesti terveydenhuollossa. (WHO 2023.)

Ikääntyneillä yli 65-vuotiailla 10–20 prosentilla on jokin mielenterveyden häiriö, joista kaikista yleisimmät ovat masennus ja ahdistuneisuus. Ikääntyneet sekä nuoremmat ihmiset sairastavat pääosin samoja psykiatrisia sairauksia. Riski sairastua erilaisiin elimellisiin aivosairauksiin esimerkiksi rappeuttavaan

aivosairauteen kasvaa ikääntyessä. Näihin usein liittyy myös psykiatrisia oireita. (Juva ym. 2021, 549.) Tyypillisiä syitä siihen, että ikääntynyt joutuu psykiatriseen sairaalahoitoon ovat vaikeat mielialahäiriöt, psykoottiset häiriöt ja erilaiset sekavuustilat. Hoidossa painottuu potilaan taustatietojen ja historian selvittäminen, kriisihoito, erotusdiagnostiikka, erilaiset tutkimukset, lääkehoito ja toiminnalliset terapiat. (Alanen & Leinonen 2010.)

Neuropsykiatria määritellään psyykkisinä häiriöinä, jotka johtuvat poikkeavasta aivotoiminnasta tai ovat seurausta aivojen vauriosta. Ne näkyvät mielen, kognition, emotion tai käyttäytymisen häiriöinä. Puhtaasti ei ole olemassa neuropsykiatrisia sairauksia vaan, kyseessä on ennemminkin lähestymistapa, jossa sairauden taustalla vaikuttavat neurobiologiset tekijät esimerkiksi hermoston toimintahäiriöt, jolloin oireilu voi näyttäytyä psyykkisenä. (Juva ym. 2021, 19.)

Neuropsykiatriset potilaat oireilevat eri tavoin ja yleisimpiä hoidon syitä ovat erilaiset käytökseen liittyvät merkittävät muutokset ja neurologisiin sairauksiin liittyvät vakavat psyykkiset oireet (esimerkkinä mielialan muutokset). Tyypillisiä neurologisia perussairauksia, jotka saattavat oireilla psyykkisesti ovat Parkinsonin tauti, MS-tauti, vaskulaarinen dementia, aivoverenkiertohäiriöt ja aivovammat. (Vataja & Korkeila 2007.)

Etenevät muistisairaudet ovat sairauksia, jotka vaikuttavat potilaan tiedonkäsittelyyn ja muistiin. Edetessään ne vaikuttavat laaja-alaisesti potilaan kognitioon luoden dementiatasoisien oireiden kuvan. Tällöin potilas ei enää suoriudu arkipäiväisistä toiminnoista ja hänen itsenäinen selviytyminen elämän eri osa-alueilla on heikentynyt. Muistisairauksiin liittyy kognition heikentymisen lisäksi psyykkisiä oireita ja käytöshäiriöitä, kuten ahdistusta, masennusta ja psykoosioireita. Yleisimpiä muistisairauksia ovat muun muassa Alzheimerin tauti, aista-ohimolohkorappeumat ja Lewyn kappale -tauti. (Juva ym. 2021, 254–255.)

Muistisairaiden hoitotyöhön liittyy vahvasti potilaan kunnioittava kohtaaminen. Vaikeisiin muistisairauksiin liittyy käytösoireita, kuten levottomuutta, sekavuutta

ja aggressiivisuutta. Muistisairas potilas tarvitsee psykiatrista sairaalahoitoa silloin, kun hänellä on vaikeita käytösoireita ja/tai hänen oma tai hänen omaisensa turvallisuus on uhattuna. (Alanen & Leinonen 2010.)

Neuro- ja vanhuspsykiatrisessa hoitotyössä työarjen sujuvuudesta on saatavilla niukasti tutkittua tietoa ja toisaalta kyseistä kontekstia haastavat fyysisesti ja henkisesti raskas työ sekä vaikeutunut rekrytointi (Davies ym. 2005). On siis perusteltua tarkastella myös tämän toimintaympäristön näkökulmasta työarjen sujuvuuteen liittyviä kysymyksiä.

4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tehtävät

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää hoitajien työtapoja neuro- ja vanhuspsykiatrisessa hoitotyössä työarjen sujuvuuden ja itsensä johtamisen näkökulmista.

Tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, mitä itsensä johtaminen on hoitajien kokemana ja millä keinoin hoitajat kokevat voivansa vaikuttaa sujuvaan työarkeen.

Opinnäytetyön tehtävänä on kuvailla hoitajien kokemuksia itsensä johtamisen taitoihin liittyen sekä kuvailla heidän kokemuksiansa työarjen sujuvuutta tukevista keinoista.

Kehittämistehtävänä on laatia ryhmähaastattelun aineiston analyysin ja aikaisemman tutkimuksen perusteella suositukset sujuvan työarjen tukemiseksi.

5 Opinnäytetyössä käytetyt menetelmät

5.1 Laadullinen tutkimuksellinen kehittämistyö

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisen kehittämistyön viitekehyksessä ja sen lähestymistapana on laadullinen tutkimusstrategia. Opinnäytetyössä osallistettiin työyhteisöjä yhteistoiminnalliseen kehittämiseen.

Yhteistoiminnallisella kehittämisellä tarkoitetaan sitä, että jonkin tietyn asian kehittämiseen osallistuu henkilöstö, esihenkilöt, johto, yhteistyökumppanit ja mahdollisesti jopa palveluiden käyttäjät. Kun kehittäminen tapahtuu laajassa yhteistyössä, syntyy hyviä tuloksia ja onnistuneita muutoksia. Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan prosessissa yhteiskehittämiseen pyrittiin käytännössä aineistonkeruun, valittujen tutkimusmenetelmien ja kontaktoitujen toimijoiden sekä tulosten ja tuotoksen juurruttamisen avulla. (Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat 2021.)

Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa pyritään luomaan tietoa, jonka tarve on noussut käytännöstä ja sen rakenteista. Kyseessä ei ole tutkimustiedon soveltaminen vaan tapa muodostaa tietoa, jossa tutkittu tieto on enemmän avustavassa asemassa. Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa pyritään luomaan todellista käytännön muutosta samalla kun tuotetaan perustelua tietoa. Tutkimukselliset menetelmät, asetelmat ja periaatteet toimivat kehittämistyön apuna. (Toikko & Rantanen 2009, 21–22.)

Tämän opinnäytetyön tarve on noussut suoraan työelämästä. Ajankohtainen tilanne sosiaali- ja terveysalan työvoimapulasta on johtanut siihen, että asioita työvoimapulan ratkaisemiseksi on tutkittava monelta eri kannalta, myös sen kannalta mitä hoitaja itse voi tehdä edistääkseen työarjen sujuvuutta omassa työssä ja työyhteisössä. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta viitekehyksenä soveltuu tähän tarkoitukseen, koska nyt pyritään löytämään tietoa syvällisemmin hoitoalan käytännöistä ja rakenteista sekä rakentamaan käytännön muutosta.

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus tarkoittaa metodologista lähestymistapaa, jonka tavoitteena on käsittää yksittäisen ihmisen tai ryhmän toimintatapoja niille ihmisten antamien merkitysten eli laatuisten kautta. Merkityksiä ovat muun muassa arvot, uskomukset ja ihanteet. (Vilka 2021, 224.)

Laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan merkityskokonaisuuksia, jotka ilmenevät ihmisten toimintana, ajatuksina ja käsityksinä. Sen tavoitteena on löytää merkityksellisiä ja tärkeitä kuvauksia ihmisten koetusta todellisuudesta. Laadullisessa tutkimuksessa vastataan kysymykseen ”mitä merkityksiä tutkimuksessa tutkitaan”. Merkitykset taas syntyvät ihmisten käsityksistä ja kokemuksista. (Vilka 2021, 118–119.)

Erytispiirre laadullisessa tutkimuksessa on se, että sen tavoitteena ei ole löytää absoluuttista totuutta tutkittavasta ilmiöstä vaan selvittää jotain, mikä on välittömän päivittäisen havainnoinnin alla. Näiden vihjeiden ja johtolankojen avulla voidaan ratkaista arvoituksia, joiden pohjalta pystytään luomaan tietoa, ohjeita ja toimintaperiaatteita. (Vilka 2021, 120.)

Tässä opinnäytetyössä kerättiin tietoa hoitajien kokemusten pohjalta, joten laadullinen lähestymistapa palvelee erinomaisesti opinnäytetyöprosessia. Kaikki opinnäytetyöhön liittyvät metodologiset valinnat esimerkiksi aineiston keräämisen ja analysoinnin suhteen nousevat laadullisen tutkimuksen käytänteistä, koska se vastaa parhaiten opinnäytetyön tarpeisiin. Tässä opinnäytetyössä ei pyritty löytämään kokonaisvaltaista vastausta hoitajien keinoihin parantaa työarjen sujuvuutta, mutta kuitenkin käsityksiä ja kokemuksia pintaa syvemältä, jonka vuoksi tähän opinnäytetyöhön valikoitui laadullinen tutkimusstrategia.

5.2 Lineaarinen malli

Opinnäytetyö eteni tutkimuksellisen kehittämistyön lineaarisen mallin mukaisesti. Se tarkoittaa sitä, että työlle määritellään aluksi tavoite, jonka jälkeen tuleva työ suunnitellaan. Suunnitteluvaiheen jälkeen edetään toteutusvaiheeseen ja toteuttamisen jälkeen työ arvioidaan. (Toikko & Rantanen 2009, 64.)

Tavoitteen määrittely rakentaa koko työn perustan. Tavoite perustuu esimerkiksi yksittäiseen ideaan tai tunnistettuun tarpeeseen. Työn tavoitteessa on tärkeää pyrkiä mahdollisimman rajattuihin tarpeisiin, joiden lisäksi voi olla niin kutsuttuja alatavoitteita. Suunnitteluvaiheessa kartoitetaan muun muassa informantit eli henkilöt, joilta tutkimustieto kerätään, tehdään riskianalyysi, varmistetaan tutkimuksen taloudelliset ja tekniset edellytykset sekä arvioidaan, onko oletettu lopputulos linjassa työn toimeksiantajan tavoitteiden kanssa. Lopputuloksena syntyy tarkennettu suunnitelma. (Toikko & Rantanen 2009, 64–65.)

Toteutusvaiheessa syntyy suunnitelman pohjalta malli, prosessi tai tuote. Sen aikana kuitenkin työ ”elää” ja saattaa muuttuakin osittain suunnitelmasta ja suunnitelmaa voidaan joutua toteutusvaiheen aikana muokkaamaan. Toteutusvaiheeseen liittyy työn tulosten käyttöön ottaminen ja pohdinta siitä sopivatko tulokset käyttöön ja levitettäväksi. Toteutusvaihe päättyy työn arviointiprosessiin ja loppuraportointiin. Työ on suositeltavaa päättää sovitusti tietyssä aikarajassa. Monesti toteutusvaiheen aikana tutkijalle syntyy paljon erilaisia jatkokehitysideoita, mutta ne kannattaa työstää omissa erillisissä projekteissa. (Toikko & Rantanen 2009, 65.)

Lineaarinen malli soveltuu tutkimuksellisen kehittämistyön viitekehykseen hyvin. Myös oman opinnäytetyöni etenemistapa oli lineaarinen aina suunnitteluvaiheesta tiedonkeräämiseen ja sen työstämiseen ja lopulta tulosten arvioimiseen ja esittämiseen. Muut tutkimuksen etenemismallit eivät soveltuneet opinnäytetyöni kokonaisuuteen ja luonteeseen niin hyvin kuin lineaarinen, koska opinnäytetyöni on alusta alkaen rakennettu etenemään lineaarisesti.

5.3 Osallistava ryhmähaastattelu ja kohderyhmä

Työelämästä nousseen tutkimusongelman selvittämiseen oivallinen tutkimusaineiston keräämismetodi laadullisessa tutkimuksessa on ryhmähaastattelu. Tätä tukee ajatus siitä, kun pyritään yhteisössä löytämään yhteiset käsitteet, toimintatavat tai esimerkiksi herättämään keskustelua. Ryhmähaastatteluun osallistuvilta informanteilta voidaan olettaa, että heillä on vaikutusta selvittävään asiaan ja kyky saada aikaan muutosta. (Vilka 2021, 125.)

Ryhmällä on haastattelutilanteessa tavoite, jota kohti pyritään, esimerkiksi nykyisen toiminnan kehittäminen. Vilka (2021, 125) esittää, että ryhmän ihannekoko on 6–8 henkilöä ja haastattelu kestää enintään tunnin. Tutkimushaastatteluun osallistuvat eivät ole vain tiedon saannin välineitä vaan tutkimuksen tulisi myös lisätä siihen osallistuneiden ymmärrystä asiasta ja sitä kautta positiivisesti muokata heidän ajattelu- ja toimintatapojansa. (Vilka 2021, 125.)

Informanteina toimivat hoitajat, jotka työskentelevät kolmella eri erikoissairaanhoidon osastolla, joissa hoidetaan neuro- ja vanhuspsykiatrisia potilaita. Ryhmähaastatteluun osallistuneiden hoitajien pohjakoulutuksella (lähihoitaja tai sairaanhoitaja) tai työkokemuksella ei ollut merkitystä opinnäytetyön tiedonkeräyksen näkökulmasta. Ryhmähaastattelut toteutettiin tutkittava osasto kerrallaan, jotta saatiin myös työyhteisönäkökulmaa haastatteluissa eli haastatteluja ei toteutettu osastojen välisinä sekahaastatteluina. Ryhmähaastatteluun osallistui 4–5 hoitajaa jokaiselta näiltä kolmelta osastolta ja ne pyrittiin toteuttamaan iltapäivällä esimerkiksi hoitotyön tunnin yhteydessä, jolloin osastoilla oli mahdollisimman paljon henkilökuntaa paikalla. Jokaiseen ryhmähaastatteluun varattiin aikaa noin tunti. Yhteensä haastatteluihin osallistui 13 hoitajaa.

Kysymykset ryhmähaastatteluihin syntyivät tämän opinnäytetyön tietoperustasta (liite 1). Ryhmähaastatteluissa kerätty tieto nauhoitettiin puhelimen

ääninauhurilla, jonka jälkeen kerätty aineisto litteroitiin. Tässä opinnäytetyössä puheen sisältö, kuten mielipiteet ja näkökulmat olivat tärkein asia, joten litterointi tarkkuudessa panostettiin siihen. Litteraatioihin ei merkattu esimerkiksi takelteluja tai taukoja. Tämän jälkeen aloitettiin kerätyn tutkimusaineiston pelkistäminen. Opinnäytetyön tehtävään peilaten kerätystä aineistosta poistettiin epäolennaista tietoa ja ne teemoiteltiin. Karelia-ammattikorkeakoulun yleisen opinnäytetyöhön liittyvän ohjeistuksen mukaisesti kerätty aineisto tuhottiin opinnäytetyön valmistuttua. Opinnäytetyöhön osallistuneista ei kerätty muita henkilötietoja kuin nimi osallistujan suostumus lomakkeeseen (liite 2).

5.4 Teemoittelu aineiston analyysimenetelmänä

Aineiston keräämisen jälkeen aloitetaan kerätyn tiedon analysoiminen. Ensimmäinen syvällisempi perehtyminen aineistoon tapahtui litteroinnilla. Litteroinnin jälkeen luin aineiston läpi useita kertoja ja aloin ryhmitellä alkuperäisilmaisuja ja pelkistää niitä. Tarkastelin pelkistettyjä kuvauksia itsensä johtamisen ja työarjen sujuvuuden näkökulmista opinnäytetyön tavoitteen ohjaamana. Lisäksi aikaisempi aihetta koskeva tutkimustieto ohjasi analyysia. Havaitsin, että pelkistetyissä ilmauksissa nousi usein esille muun muassa ennakointi, suunnitelmallisuus, kommunikointi, vuorovaikutus, tiedonkulku, osaava ja ammattitaitoinen työryhmä, ergonomia ja arvostus, joista päädyin muodostamaan alateemoja (taulukko 1).

Alateemojen pohjalta nousi lopulta neljä pääteemaa, jotka ovat itsensä johtaminen, työarjen sujuvuus, työhyvinvoinnin mahdollistavat olosuhteet ja sujuva moniammatillinen yhteistyö. Näillä neljällä pääteemalla vastaan kumpaankin tämän opinnäytetyön tiedontuotannon tehtävään, koska nämä teemat kulkivat limittäin läpi tiedonkeruun ja teemoittelun sekä näiden teemojen sisältö vastasi kokonaisuudessaan siihen, mitä itsensä johtaminen on hoitajien kokemana ja millä tavoin hoitajat kokevat voivansa vaikuttaa työarjen sujuvuuteen.

Tässä opinnäytetyössä kerätyn aineiston analyysitapa on abduktiivinen eli lähestymistapa aineistoon on ollut teoriasidonnaista. Kerätty aineisto ei siis

suoraan sitoudu tietoperustaan, mutta niiden yhteys on selkeästi havaittavissa, koska hyödynsin tietoperustaa esimerkiksi ryhmähaastattelu kysymysten asetelussa sekä aineiston teemoittelussa. Tällä tavoin sain muodostettua soveltuvia alateemoja tiedontuotannon tehtävän kannalta. Teoriasidonnaisessa analyysissä aineistosta tehdyille havainnoille ja niiden tulkinnoille etsitään myös tukea tietoperustasta. Tällainen teoriasidonnainen tapa lähestyä aineistoa voidaan mieltää abduktiiviseksi päättelyksi eli lähestymistapa ei ole pelkästään teorialähtöistä (deduktiivista) tai aineistolähtöistä (induktiivista). (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää teemoittelua aineiston analyysimenetelmänä. Valitsin teemoittelun analyysimenetelmäksi, koska se soveltuu hyvin haastatteluaineiston analysoimiseen. Teemoittelu tarkoittaa sitä, että aineistosta etsitään tutkimuskysymysten tai tehtävien kannalta olennaiset asiat eli teemat. Siinä nostetaan aineistosta keskeiset asiakokonaisuudet sekä usein esiintyvät tyypilliset piirteet. Teemoittelua pyritään yleensä havainnollistamaan tutkimusraportissa käsittelyn yhteydessä syntynein katkelmin. Näin näytetään lukijalle mihin tutkimuksen tekijä pohjaa teemoittelunsa. (Tietoarkisto 2023.) Seuraavassa taulukossa (taulukko 1) esimerkki tässä opinnäytetyössä teemoittelun avulla syntyneistä pääteemoista.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistys	Alateemat	Yläteema
"Ei jätetä asioita viime tinkaakaan vaan yritetään ennakoita esimerkiksi lääkkeitä tai uloskirjauksia... Tehdään asioita valmiiksi, että ne ei kaadu siihen viime hetkeen."	Asioiden ja tapahtumien ennakointi. Päivänkulun suunnitteleminen.	Suunnitelmallisuus ja ennakointi	Itsensä johtaminen
"Sujuvuus vaatii vuorovaikutusta ja keskustelemaa yhteisöä. Tiedonkulku ja raportointi seuraavalle vuorolle. Yhteistyöhenki ja tiimityötaidot on tosi tärkeitä "	Vuorovaikutus, keskustelu, tiedonkulku ja raportointi työryhmässä. Tiimityötaitojen merkitys.	Vuorovaikutus, tiedonkulku ja tiimityötaidot.	Sujuva työarki.
"Osaavat kollegat, osaava lääkäri, hommansa hoitava osastonhoitaja. Työmäärä olisi kohtuullinen, että kerkeisi aina välillä ajattelemaan eikä vain koko ajan tekemään. Tilat, jossa toimia olisivat ergonomiset."	Osaava ja ammattitaitoinen henkilökunta ja lähiesimies. Kohtuullinen työmäärä. Ergonomiset ja toimivat työskentelytilat.	Työyhteisön ammattitaito. Hyvä johtaminen. Työn määrä. Työergonomia.	Työhyvinvoinnin mahdollistavat olosuhteet.
"Aiemmin yhdessä keskusteltiin ja pidettiin aktiivisesti yhteyttä. On ollut tilanteita, joissa tärkeä tieto ei ole välittynyt muulle moniammatilliselle työryhmälle." "Silloin kun tuli tänne huomasi, että on arvostusta puolin ja toisin, arvostamme toistemme työtä ja tämä on pitkä kulttuuri. Näki, että täällä keskusteleva kulttuuri on vakiintunut käytäntö ja toisten arvostaminen."	Moniammatillinen yhteistyö sujuu vaihtelevasti eri osastoilla. Keskeisimpiä asioita, jotka vaikuttavat moniammatilliseen työskentelyyn ovat keskustelevakulttuuri, tiedonkulku, ammatillinen arvostus ja selkeä työnjako.	Kommunikointi, tiedonkulku, ammatillinen arvostus ja työnjako.	Sujuva moniammatillinen yhteistyö.

Taulukko 1. Esimerkki teemoittelusta.

5.5 Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessin arviointi

Tämä opinnäytetyöprosessi mukaillee neuvottelevaa eli iteratiivista arviointiprosessia. Opinnäytetyön alkuperäinen ajatus on tullut toimeksiantajalta ja se on muovautunut osapuolien neuvottelujen kautta lopulliseen muotoonsa. Neuvotteluissa sovittelaa näkemyksiä ja intressejä sekä muodostetaan

yhteistä ymmärrystä siitä, mihin opinnäytetyöllä pyritään. Kriittinen oman toiminnan arviointi on tärkeässä osassa neuvottelevaa asetelmaa ja se on myös neuvottelun lähtökohtana. (Toikko & Rantanen 2009, 84.) Opinnäytetyöraportti on ollut keskeneräisenä tarkasteltavana sekä ohjaavalla opettajalla että opinnäytetyön yhteistyökumppanilla.

Kehittämisen prosessin arviointi kohdistuu koko työprosessiin, miksi kehittämistehtävä on tarpeellinen, miten työ on toteutettu ja miten sen tulokset näyttäytyvät lukijalle. Arvioinnissa on kyseessä kaikkien prosessiin osallistuvien välisestä neuvotteluprosessista. Koska kehittämisen prosessia arvioidaan koko työskentelyn ajan, sen osa-alueet saattavat muuttua siitä, mitä ne olivat suunnitteluvaiheessa esimerkkinä aiemmin määritelty tavoite. Tärkeää on myös arvioida, täyttyykö kehittämisen prosessin eri toimijoiden tavoitteet prosessin aikana. (Toikko & Rantanen 2009, 82–83.)

6 Tulokset ja tuotos

6.1 Hoitajien kokemuksia itsensä johtamisesta

Hoitotyössä itsensä johtamisen taito on tärkeää ja osittain jopa itsestään selvää. Itsensä johtamisen taidosta nousi paljon keskustelua ryhmähaastatteluuissa. Ryhmähaastatteluuissa osallistujat toivat esille, mitä on itsensä johtaminen, mitä hyvä itsensä johtaminen on ja he antoivat myös paljon käytännön esimerkkejä.

Keskeisimpiä asioita, joita haastateltavat nostivat esille liittyen itsensä johtamisen taitoihin, olivat suunnitelmallisuus ja ennakointi, asioiden delegoiminen, kollegiaalisuus, ammattitaito ja priorisointi. Suunnitelmallisuus ja ennakointi ilmenivät etenkin tilanteissa, joissa tapahtuu jotain yllättävää. Yllättäviin elementteihin osattiin varautua, kun kaikki päivittäiset asiat olivat hallussa. Tällöin asiat eivät jää ”levälleen”, kun työpäivän aikana ilmenee jotain odottamatonta. Tästä erään haastateltavan esimerkki:

”Ei jätetä asioita viime tinkaakaan vaan yritetään ennakoita esimerkiksi lääkehoitoa tai uloskirjauksia... Tehdään asioita valmiiksi, että ne ei kaadu siihen viime hetkeen.”

Asioiden delegoiminen ja kollegiaalisuus kulkivat vahvasti käsikädessä. Työkaverin auttaminen ja avun pyytäminen tilanteissa, joissa esimerkiksi oma aika ei enää riitä miellettiin tärkeiksi itsensä johtamisen taidoiksi. Erästä ryhmähaastatteluun osallistujaa lainaten:

”Osaa delegoida tehtäviä. Jotain voi jättää seuraavalle vuorolle tehtäväksi.”

Tähän liittyi myös vahvasti ammattitaito ja työkokemus, koska silloin työntekijä pystyy arvioimaan paremmin myös omaa aikatauluaan ja kykyään hoitaa kaikki työtehtävät ajallaan. Tästä esimerkkinä haastateltavan kommentti:

”Kokeneemmat työntekijät osaa tunnistaa päivän kulkua, milloin mikäkin asia kannattaa tehdä, jos jotain yllättävää sattuu päivän aikana. Osaa suunnitella työpäivää niin ettei tulisi ylitöitä.”

Tuloksissa korostui työkokemuksen tai sen puuttumisen merkitys itsensä johtamista vahvistavana tai heikentävänä tekijänä. Uusien työntekijöiden perehdytyksen tärkeys nousi tärkeäksi elementiksi kaikissa kolmessa haastattelussa. Haastateltavat kokivat raskaana jatkuvan uusien työntekijöiden perehdyttämisen. Osa haastateltavista oli jopa sitä mieltä, että pienemmällä porukalla vakituisen henkilökunnan kanssa saadaan työpäivä sujumaan jouhevammin kuin, että henkilöstöresurssia olisi tarpeeksi, mutta perehdyttäminen veisi työpanosta vakituiselta henkilökunnalta. Seuraavassa sitaatissa kuvataan tätä näkökulmaa:

”Joskus on enemmän vaivaa siitä, että tuntematon työntekijä tulee meille, kun joudutaan perehdyttää niin paljon. Vakiväen kanssa pystytään priorisoimaan ja tekemään välttämätön, jos on resurssipulaa.”

Tulosten perusteella vakituiselta henkilökunnalta löytyi kuitenkin myös ymmärrystä lyhyt aikaisia työntekijöitä kohtaan, koska kaikki ovat joskus olleet uusia työntekijöitä ja perehdytettävänä. Haastateltavat toivat myös esille työntekijöiden yksilöllisen tahdin kehittyä työssä. Tästä esimerkkinä:

”Ymmärretään ja hyväksytään se, että kaikki ei ihan samalla vauhdilla kehity työssä ja sekin on ihan ok.”

Opinnäytetyön tulokset ovat yhtenäisiä aiemman tutkimuskirjallisuuden kanssa. Itsensä johtamisen taito työelämässä nousee myös kirjallisuudessa erittäin merkittäväksi työelämäntaidoksi. Tavoitteellisuus, suunnitelmallisuus ja ennakointi nousevat poikkeuksetta kirjallisuudessa esille ja haastateltavat myös painottivat näiden asioiden merkitystä. Yhteistyö, kollegiaalisuus ja priorisointitaito nousivat myös sekä kirjallisuudessa, että ryhmähaastatteluissa esille. Toisaalta opinnäytetyössä haastateltavat eivät painottaneet juurikaan esimerkiksi omien ajatusten ja tunteiden merkitystä itsensä johtamisessa, vaikka kirjallisuudessa tuodaankin esille myös esimerkiksi kykyä itsensä motivoimiseen silloinkin, kun työtehtävä on esimerkiksi epämieluisen tai aiheuttaa epävarmuutta. (Kantola 2021; Moilanen 2021; Työturvallisuuskeskus 2022.)

Tuloksissa kokonaisvaltainen omasta hyvinvoinnista huolehtiminen, kuten työpäivien jälkeinen palautuminen ja omien rajojen tunnistaminen esiintyi osittain, hieman eri tavoin muotoiltuna itsensä johtamisen teemassa ryhmähaastatteluissa. Esimerkkinä työtehtävien delegoiminen ja siirtäminen seuraavalle vuorolle. Kirjallisuudessa omasta hyvinvoinnista huolehtiminen itsenä johtamisen näkökulmasta käsittää paljon laajempia asiakokonaisuuksia, kuten vapaa-ajan merkityksen ja sesonkivaihtelut. (Kantola 2021; Moilanen 2021; Työturvallisuuskeskus 2022.) Vapaa-ajan merkitys ja palautuminen työpäivistä tuli esille ryhmähaastatteluissa hieman eri yhteydessä ja sitä ei suoranaisesti mielletty itsensä johtamisen taitoihin.

6.2 Sujuva työarki hoitajien määrittelemänä ja keinot sujuvan työarjen tukemiseksi

Laadullista tutkimusstrategiaa mukaillen opinnäytetyössä kiinnostus kohdentui erityisesti työntekijöiden itsensä määrittelyyn sujuvasta työarjesta. Työarjen sujuvuutta määriteltiin ryhmähaastatteluihin osallistuneiden toimesta muun muassa seuraavilla tavoilla:

”Itsellä tulee ensimmäisenä mieleen, että saa tehtyä työn eettisesti oikein.” sekä ”Minä ajattelen sillain, että sujuva työarki on semmoista, että on tutut ja hyvät työkaverit. Ei pelkästään minä ja neljä ensimmäistä päivää olevaa. Se on sellaista, että voi luottaa kolleegaan työvuorossa.”

Myöskään aikaisemmasta tutkimuskirjallisuudesta ei suoranaisesti löytynyt määritelmää sujuvan työarjen termille. Kirjallisuudesta löytyi kuitenkin lähikäsitteistöä, joihin sujuva työarki liittyi vahvasti. Termeihin, joihin työarjen sujuvuus liittyy ovat muun muassa työhyvinvointi, itsensä johtaminen ja sujuvan työn luominen. (Mannermaa 2022; Puttonen ym. 2016; Työturvallisuuskeskus 2022 ym.)

Opinnäytetyön tulosten mukaan sujuva työarki havainnolistuu hyvin monimuotoisena ilmiönä. Siihen sisältyi mahdollisuus tehdä työ eettisesti oikein, ammattitaitoiset työkaverit ja yhteistyö, avoin keskustelu ja asioiden sanoittaminen työryhmässä, suunnitelmallisuus, tiedonkulku ja henkilöstöresurssi keskeisinä asioina. Henkilöstöresurssin määrä ja laatu korostui jälleen tässäkin teemassa. Seuraavassa sitaatissa kuvataan tätä näkökulmaa:

”Prioriteetti ykkönen on toi resurssi, kyllä se työarjen sujuvuus on niin paljon siitä kiinni, onko sitä hoitajaresurssia vai ei.”

Keskeiset keinot sujuvan työarjen tukemiseksi olivat hyvin samankaltaisia kuin itse sujuvan työarjen määritelmä. Esimerkiksi hoitajaresurssin turvaaminen ja vakiväen suhde lyhytaikaisiin sijaisiin, työryhmän keskinäinen vuorovaikutus, keskustelu ja suunnitelmallisuus, tiedonkulkeminen eteenpäin sekä työmäärän

jakaminen tasaisesti. Esimerkkinä erään ryhmähaastatteluun osallistuneen keinoja sujuvaan työarkeen:

”Sujuvuus vaatii vuorovaikutusta ja keskustelevaa yhteisöä. Tiedonkulku ja raportointi seuraavalle vuorolle. Yhteistyöhenki ja tiimityötaidot on tosi tärkeitä.”

Tuloksista havainnollistuu, että sujuvaan työarkeen liittyy monenlaisia ja monen tasoisia tekijöitä. Työarjen sujuvuus ei ole pelkästään yksilön varassa, mutta ei myöskään pelkästään työyhteisön tai organisaation varassa. Monella eri tasolla voidaan tulosten perusteella vaikuttaa sujuvaan työarkeen. Taulukossa 2 esitellään keskeisiä keinoja sujuvaan työarkeen eri näkökulmista.

Keskeiset keinot sujuvaan työarkeen		
Yksilönäkökulma	Työyhteisönäkökulma	Organisaationäkökulma
<ul style="list-style-type: none"> • Yhteistyö • Avoin keskustelu • Asioiden ja tapahtumien sanoittaminen • Tiimityötaidot • Suunnitelmallisuus 	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteistyö ja avoin keskustelu työryhmässä • Suunnitelmallisuus • Työmäärän jakaminen tasaisesti • Tiedonkulkeminen ja raportointi seuraavalle työvuorolle 	<ul style="list-style-type: none"> • Hoitajaresurssin turvaaminen • Vakiväen suhde lyhytaikaisiin sijaisiin

Taulukko 2. Keskeiset keinot sujuvaan työarkeen yksilö-, työyhteisö- ja organisaationäkökulmista.

Sujuva työarki ilmenee kirjallisuudessa monien käsitteiden yhteydessä. Näitä käsitteitä ovat muun muassa työhyvinvointi, itsensä johtaminen sekä työelämätaidot. Työhyvinvoinnin yhteydessä sujuva työarki ilmenee työhyvinvoinnin onnistuessa tai toteutuessa työpaikalla, silloin työarjesta tulee sujuvaa (Mannermaa 2022; Puttonen ym. 2016; Työturvallisuuskeskus 2022).

Itsensä johtamisen taidosta puhuttaessa sujuva työarki ja sitä kautta syntyvä työhyvinvointi on enemmänkin pyrkimys tai tavoite, mikä mahdollistuu silloin, kun työntekijät kokevat itsensä johtamisen arvokkaana taitona ja pyrkivät harjaantumaan siinä (Mannermaa 2022; Työturvallisuuskeskus 2022).

Työelämätaitoja käsittelevissä julkaisuissa näyttäytyvät monet haastateltavien nimeämät esimerkit asioista, jotka liittyvät sujuvaan työarkeen. Näitä ovat esimerkiksi vuorovaikutustaidot ja yhteistyötaidot. Julkaisuissa, jotka käsittelevät tulevaisuuden työelämätaitoja, yksilöiden välinen onnistunut vuorovaikutus ja työyhteisön välinen yhteistyö vaikuttaa merkittävästi jokapäiväiseen työarjen sujuvuuteen ja mielekkyyteen. Ryhmähaastatteluihin osallistuneet toivat esille myös työpäivien suunnittelemisen tärkeyden, joka tuodaan kirjallisuudessa ilmi myös itsensä johtamisen taitojen ja oman toiminnan ohjaamisen yhteydessä, kun puhutaan työelämätaidoista. (Anttila & Hatakka 2022; Ilmarinen 2017; Kankainen 2022.)

6.3 Työntekijän keinot vaikuttaa omaan työhyvinvointiin ja työhyvinvoinnin mahdollistavat olosuhteet

Opinnäytetyön tulosten mukaan on monia erilaisia keinoja siihen, miten työntekijä eli tässä opinnäytetyössä hoitaja voi vaikuttaa omaan ja työyhteisön työhyvinvointiin. Keskeisiä keinoja olivat positiivisen ilmapiirin luominen, itsestään huolen pitäminen vapaa-ajalla niin fyysisesti kuin psyykkisesti, mahdollisuus asioiden purkamiseen, johon liittyi vahvasti koettu hyöty työnohjauksesta, ammatillinen käytös, työvuorosunnittelu ja huumori. Henkilöstöeduista E-passi tuotiin myös haastatteluissa esille työhyvinvointia tukevana asiana. Tilanteet, joissa työhyvinvointia kehitettiin, olivat pääsääntöisesti osastokokoukset.

Haastateltavat painottivat erityisen paljon oman käyttäytymisen merkitystä ja huumorin viljelyä osana positiivisen työilmapiirin luomista. Esimerkkinä erään haastateltavan toteamus:

”Huumori yms. pienet asiat, saa päivään vähän kevennyttä, turhanpäiväinen läpänheitto piristää. Kaikki ei voi olla niin vakavaa.

Hommat hoidetaan hyvin vastuuntuntoisesti, mutta ei sen tarvitse silti olla tiukkapipoista.”

Toisaalta myös asioiden ja tapahtumien läpikäyminen eli ”purkaminen” koettiin tärkeänä, koska osastoilla tehtävä työ on henkisesti raskasta. Työnohjauksen merkityksellisyys mainittiin kaikissa kolmessa ryhmähaastattelussa. Yhden haastateltavan esimerkki:

”Mahdollisuus asioiden purkamiseen pitää kuitenkin olla. Työnohjukset on olleet tosi hyviä, jos on ollut ongelmia työyhteisössä niin siellä voidaan puhua ja etsiä keinoja.”

Vapaa-ajalla itsestään huolta pitäminen nousi myös kaikissa ryhmähaastatteluissa esille. Työn fyysinen puoli myös korostui haastatteluissa. Monet ryhmähaastatteluiden osallistujat olivat sitä mieltä, että yksilön fyysinen ja psyykinen hyvinvointi heijastuu koko työyhteisön hyvinvointiin ja täten yksilön kokonaisvaltaisella hyvinvoinnilla oli paljon merkitystä myös koko työyhteisön hyvinvointiin. Erään haastateltavan esimerkki aiheeseen liittyen:

”Syö tarpeeksi ja nukkuu tarpeeksi, pitää huolta omasta voinnista, se heijastuu yhteiseen hyvinvointiin.”

Ryhmähaastatteluissa nousi hyvin esiin keskeisiä keinoja työhyvinvoinnin luomiseksi. Hyvän työilmapiirin luominen ja siltä osin myös oman käyttäytymisen merkitys nousevat myös kirjallisuudesta vahvasti esille osana työhyvinvointia. Myös omasta fyysisestä ja psyykkisestä voinnista huolenpittäminen on osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Työhyvinvointi täten ulottuu myös vapaa-aikaan ja siellä tapahtuvaan palautumiseen työpäivistä. (esim. Tampereen Yliopisto 2024; Työterveyslaitos 2024; Virolainen 2012, 17–26; Warr & Nielsen 2018, 14.) Toisaalta taas haastateltavat kokivat asioiden ja tapahtumien purkamisen tärkeänä ja puhuivat työnohjauksen merkityksellisyydestä, josta on taas vähemmän mainintoja kirjallisuudesta. Toisaalta tämä johtuu varmaankin siitä, että tämän opinnäytetyön ryhmähaastatteluihin osallistuneille on lakisääteisesti turvattu työnohjaus (Laki terveydenhuoltolain väliaikaisesta muuttamisesta 1282/2022).

Kaikilla ryhmähaastatteluihin osallistuneilla osastoilla on käytössä autonominen eli yhteisöllinen työvuorosunnittelu, joka tarkoittaa sitä, että työntekijät saavat suunnitella itse omat työvuoronsa tiettyjen yhdessä sovittujen raamien puitteissa siten, että työvuorojen miehitys tarpeet kohtaavat työntekijöiden vapaa-ajan tarpeet. Autonominen työvuorosunnittelu vaatii työyhteisöltä yhteen hiileen puhaltamista, jotta työvuorolistat olisivat tasapuolisia kaikkia kohtaan. (Drugg & Rouhelo 2022.) Yhdessä ryhmähaastattelussa nostettiin myös esille omien valintojen merkitys työvuorosunnittelussa työhyvinvointiin vaikuttavana keinona. Tästä esimerkkinä erään haastateltavan puheenvuoro:

”Omaan hyvinvointiin voi vaikuttaa työvuorosunnittelulla, että suunnittelee sellaisia vuoroja, jotka tukevat omaa jaksamista.”

Opinnäytetyön tulosten mukaan työhyvinvoinnin mahdollistaviin olosuhteisiin liittyivät osaava ja ammattitaitoinen henkilökunta, mukaan lukien kollegat, erityistyöntekijät sekä lähiesimies eli osastonhoitaja. Haastateltavat toivat esille myös paljon muita tekijöitä, jotka liittyivät työhyvinvoinnin mahdollistaviin tekijöihin, esimerkiksi henkilöstöresurssi, työskentely tilat ja työergonomia, työilmapiiri, kollegiaalisuus sekä avoin keskustelu ja tiedonkulku. Hyvän johtamisen ja esimiestyön merkitys korostuivat kaikissa kolmessa ryhmähaastattelussa. Työhyvinvoinnin mahdollistavista tekijöistä ryhmähaastatteluun osallistuneen esimerkki:

”Riittävät resurssit, työmäärä potilaiden hoitosuuteen verraten, potilaiden määrä. Hyvä työilmapiiri, hyvät tilat, asianmukaiset tilat, osaaminen, se ammattitaito, kollegiaalisuus.”

Niin kansallisessa kuin kansainvälisessäkin kirjallisuudessa nousevat esille työilmapiiri, yhteistyö, kollegiaalisuus ja ammattitaito osana työhyvinvointia. Myös johtaminen ja oikeudenmukainen esimiestyö esiintyy kirjallisuudessa vahvasti. Toisaalta ryhmähaastatteluissa ei tuotu juurikaan esille lähiesimiehen roolia työhyvinvoinnin johtajana, jota taas kirjallisuudessa painotetaan usein. (esim. Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat 2017; Tampereen Yliopisto 2024;

Työturvallisuuskeskus 2024; Warr & Nielsen 2018, 11–12.)

Ryhmähaastatteluissa painotettiin enemmänkin hyvää lähijohtamista yhtenä osa-alueena onnistunutta työhyvinvointia. Resursseista ja niiden merkityksestä osana työhyvinvointia ei juurikaan löytynyt mainintoja alan kirjallisuudesta, mutta toisaalta toistuvat haasteet niukan henkilöstöresurssin suhteen on sosiaali- ja terveystalalla yleisempää kuin muilla aloilla (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023b; Valtioneuvosto 2022).

Kaikissa ryhmähaastatteluissa nousi esille toimivat ja ergonomiset työskentelytilat työhyvinvoinnin mahdollistavina tekijöinä. Monet kokivat haasteellisiksi nykyiset jo hieman ”vanhentuneet” osastot. Haastateltavat kokivat muun muassa, että tilat eivät enää sovellu nykyaikaiseen ikääntyneisiin painottuvaan psykiatriseen hoitotyöhön, koska ne eivät ole esteettömiä ja tarpeeksi tilavia. Työskentely ahtaissa tiloissa koettiin epäergonomisena. Myös useamman potilaan potilashuoneet koettiin vanhanaikaisina ja haastateltavat tunnustivat myös niiden aiheuttavan potilaissa levotonta käytöstä, joka taas vaikuttaa koko työryhmään kuormittavasti. Esimerkkinä erään ryhmähaastatteluun osallistuneen kommentti:

”Tilat, joissa toimia olisivat ergonomiset ja tilavat, jossa olisi helppo hoitaa potilaita.”

Työyhteisönäkökulma välittyi tässä teemassa erityisen paljon haastattelijalle, koska eri osastoilla oli hyvinkin poikkeavia näkemyksiä siitä, millä tavoin hoitaja voi vaikuttaa työhyvinvointiin. Haastateltavat ryhmät katsoivat myös kysymystä hyvin eri näkökulmista. Yksi ryhmä alkoi heti kertomaan subjektiivisia keinoja siitä, miten työhyvinvointia pystyy jokainen työryhmän jäsen lisäämään työyhteisössä, toinen ryhmä taas lähti liikkeelle siitä, että miten organisaatitasolla työhyvinvointiin pystyy vaikuttamaan yksittäinen hoitaja. Ryhmät, jotka lähtivät haastatteluissa liikkeelle organisaation näkökulmasta, ilmaisivat huoltaan ja pettymystään johtoa kohtaan. Osa haastateltavista toi esimerkiksi esille, että työntekijät eivät tule tarpeeksi kuulluksi toiminnan kehittämisen yhteydessä.

6.4 Moniammatillisesti sujuva työnjako

Moniammatillinen yhteistyö jakoi merkittävästi osastoja ja tässä teemassa välittyi myös erittäin paljon työyhteisönäkökulma. Yhdellä ryhmällä laaja moniammatillinen yhteistyö kukoisti. Tässä ryhmässä haastateltavat kokivat, että ammatillinen suhde kollegoihin, lääkäreihin ja muihin erityistyöntekijöihin on erittäin hyvä ja yhteistyö on sujuvaa sekä saumatonta. Puheenvuoroissa paistoi myös arvostus ja luottamus kaikkia ammattiryhmiä kohtaan. Seuraavassa sitaatissa kuvataan tätä näkökulmaa:

”Silloin kun tuli tänne töihin huomasi, että on arvostusta puolin ja toisin, arvostamme toistemme työtä ja tämä on pitkä kulttuuri. Näki, että täällä keskusteleva kulttuuri on vakiintunut käytäntö ja toisten arvostaminen.”

Yhdessä ryhmässä taas haastateltavat näkivät, että moniammatillinen yhteistyö on osittain erittäin sujuvaa. Hoitajien ja osan erityistyöntekijöiden kesken vallitsi hyvä yhteistyö. Osa erityistyöntekijöistä taas olivat jääneet hoitajille enemmän tuntemattomiksi ja heidän työpanoksensa oli osin jäänyt pimentoon niukan yhteistyön vuoksi. Esimerkkinä erään ryhmähaastatteluun osallistuneen ajatus:

”Lääkäri hoitaja yhteistyö on hyvää, se on kaikista parasta. En siis sanoisi, että muussakaan yhteistyössä on mitään huonoa, mutta lääkäreiden kanssa tehdään niin paljon enemmän yhteistyötä.”

Aineistossa oli myös kuvauksia siitä, että moniammatillista yhteistyötä ja työnjakoa pidettiin epäonnistuneena. Toisaalta näiden kuvausten yhteydessä esitettiin myös kehittämisideoita moniammatillisesti sujuvaan yhteistyöhön. Haasteet näkyivät ennen kaikkea vuorovaikutuksessa, arvostuksessa, tiedonkulkemisessa ja työnjaossa. Esimerkkinä erään haastateltavan kommentti:

”Aikaisemmin myös hoitajan mielipiteellä on ollut arvoa moniammatillisessa tiimissä.”

Toiveina kuvattiin, että tulevaisuudessa asioista keskusteltaisiin ja niitä puhuttaisiin auki. Myös moniammatilliseen työnjakoon toivottiin selvennystä etenkin erityistyöntekijöiden kohdalle. Aineistossa tuli esille kuvaukset erityistyöntekijöiden työtehtävien siirtämisestä hoitajien tehtäviksi, tätä ilmentää seuraava esimerkki:

”Tulee välillä ajatus, että me oltaisiin muiden sihteerejä.”

Taulukossa 3 esitetään tiivistys keskeisistä sujuvaan moniammatilliseen yhteistyöhön liittyvistä näkökulmista.

Sujuva moniammatillinen yhteistyö		
Yksilönäkökulma	Työyhteisönäkökulma	Organisaationäkökulma
<ul style="list-style-type: none"> • Vuorovaikutus • Muiden ammatillinen arvostaminen • Yhteistyö • Tiimityötaidot • Luottamus 	<ul style="list-style-type: none"> • Tiedonkulkeminen • Työnjako • Vuorovaikutus moniammatillisessa työryhmässä • Keskusteleva kulttuuri • Ammatillinen arvostaminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Hoitajien ja erityistyöntekijöiden työnjaon selkeyttäminen • Organisaation arvojen jalkauttaminen

Taulukko 3. Sujuva moniammatillinen yhteistyö yksilö-, työyhteisö- ja organisaationäkökulmista.

Taulukossa moniammatillisesti sujuva yhteistyö on jaettu eri tasoihin näkökulmiin, koska tulosten mukaan moniammatillisesti sujuva yhteistyö on monitasoista ja siihen vaikuttavaa monet eri tekijät. Moniammatillisesti sujuvaa yhteistyötä on tärkeää katsoa eri näkökulmista, jotta moniammatillista yhteistyötä voidaan kehittää laajasti mahdollisimman monella eri tasolla.

Aikaisemmat tutkimukset ja julkaisut ovat yhtenäisiä myös tämän opinnäytetyön tulosten kanssa. Sujuva moniammatillinen yhteistyö edellyttää moniammatilliselta työryhmältä ammatillista arvostusta jäsenten välillä, toisten

ammattiryhmien erityisosaamisen tuntemusta, avointa ja keskustelevaa ilmapiiriä sekä tiimityöskentelytaitoja. Aikaisemmissa tutkimuksissa painotetaan myös yhteistä arvopohjaa ja päämäärää moniammatilliselle työskentelylle. (Hujala, Taskinen, Oksman, Kuronen, Karttunen & Lammintakanen 2019; Koskela 2013; Timperi 2022.)

6.5 Suositukset työarjen sujuvoittamiseksi

Kehittämistehtävänä oli laatia ryhmähaastatteluista saadun aineiston analyysin sekä aikaisemman tutkimuksen perusteella suositukset sujuvan työarjen tukemiseksi. Sujuvaa työarkea tukevat suositukset esittelevät erilaisia keinoja kehittää työarkea sujuvammaksi yksittäisen hoitajan, moniammatillisen työyhteisön sekä organisaation kannalta.

Suosituksia työarjen sujuvoittamiseksi ovat syntyneet ryhmähaastatteluihin osallistuneiden hoitajien ajatuksista, ja ne ovat myös saaneet vaikutteita tämän opinnäytetyön tietoperustasta. Yhdistämällä ryhmähaastatteluihin osallistuneiden ammattilaisten näkökulmaa sekä aikaisempaa tutkimusta ja kirjallisuutta työarjen sujuvoittamisen, työelämätaitojen ja työhyvinvoinnin teemoihin (esim. Anttila & Hatakka 2022; Mannermaa 2022; Tampereen Yliopisto 2024; Työterveyslaitos 2024; Virolainen 2012, 17-26), saatiin muodostettua ajankohtaiset ja yksilölliset suositukset työarjen sujuvoittamiseksi opinnäytetyöhön osallistuneille neuro- ja vanhuspsykiatrisille hoitajille ja heidän työyhteisöilleen.

Tuotoksena opinnäytetyössä jäsennetään suositukset työarjen sujuvoittamiseksi. Keskeiset keinot sujuvaan työarkeen on esitelty seuraavassa taulukossa yksilö-, työyhteisö- ja organisaationäkökulmista (taulukko 4), koska sujuvan työarjen luominen edellyttää yhteistyötä kaikilta monitasoisesti. Sujuvan työarjen luominen ei ole pelkästään esimerkiksi työntekijän tai työantajan vastuulla vaan koko työyhteisön tulee puhalttaa yhteen hiileen. (Mannermaa 2022, 348–349.)

Suositukset työarjen sujuvoittamiseksi		
Yksilönäkökulma	Työyhteisönäkökulma	Organisaationäkökulma
<ul style="list-style-type: none"> • Oma käytös ja asenne: luo positiivista ilmapiiriä työyhteisössä. • Työpäivän suunnittelu ja tapahtumien ennakointi: hoida asioita tasaisesti eteenpäin. Muuten työt kerääntyvät työpäivän loppua kohden. • Asioiden delegoiminen: työtehtäviä voi jättää myös seuraavalle vuorolle tai pyytää apua kollegalta. • Työtehtävien priorisointi: aloita tehtävistä, jotka ovat tärkeimpiä laadukkaan hoidon näkökulmasta. • Työpäivistä palautuminen: pidä huolta itsestäsi myös vapaa-ajalla. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kollegiaalisuus: pidetään huolta vastavuoroisesta ja tasa-arvoisesta suhteesta sekä pidetään yhteinen päämäärä mielessä eli paras mahdollinen hoito. • Moniammatillinen arvostaminen: luodaan keskustelevaa, arvostavaa ja avointa kulttuuria omalla esimerkillä työyhteisössä. • Työmäärän jakaminen tasaisesti: jos huomataan, että työkaverilla on töitä paljon suhteessa muihin, puututaan siihen ja jaetaan työtä tasaisemmin. • Tiedonkulkeminen: huolehditaan, että kaikki moniammatillisessa työryhmässä on ajan tasalla ajankohtaisista asioista. 	<ul style="list-style-type: none"> • Työvuorosuunnittelu: mahdollistetaan yksilöllisiä, työhyvinvointia ja vapaa-aikaa tukevia autonomisia työvuorosuunnitelmia perustehtävä huomioiden. • Työnohjaus: mahdollistetaan hoitohenkilökunnalle lakisääteinen työnohjaus. • Hoitajaresurssin turvaaminen: reagoidaan tarpeeksi ajoissa tiedossa oleviin henkilöstöresurssien vajauksiin. • Lyhytaikaiset sijaiset ja keikkalaiset: huolehditaan, että kaikilla työntekijöillä olisi edellytykset työntekoon perehdyttämällä etukäteen. • Hoitotyön kehittämien: otetaan koko henkilökunta mukaan kehitystyöhön. Työntekijät havaitsevat kehityskohteita päivittäin omassa työssään.

Taulukko 4. Suositukset neuro- ja vanhuspsykiatristen hoitajien ja heidän työyhteisöjen työarjen sujuvoittamiseksi yksilön, työyhteisön ja organisaation näkökulmista.

7 Pohdinta

7.1 Tulosten arviointi ja johtopäätökset

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, mitä itsensä johtaminen on hoitajien kokemana ja millä keinoin hoitajat kokevat voivansa vaikuttaa sujuvaan työarkeen. Arvioitaessa tavoitteeseen pääsyä voidaan todeta, että tulokset kuvaavat asetettua tavoitetta. Tulokset ovat myös linjassa aikaisemman tutkimuksen ja kirjallisuuden kanssa. (esim. Kantola 2021; Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat 2017; Moilanen 2021; Tampereen Yliopisto 2024; Työturvallisuuskeskus 2024; Warr & Nielsen 2018.) Opinnäytetyön tuloksissa näkyy selvästi ajankohtaiset sosiaali- ja terveysalaa koskettavat ilmiöt, kuten resurssipula, hoitotyön johtaminen ja työelämätaitojen merkitys. (esim. Rautio 2021; Tevameri 2021).

Hoitajien kuvaamat näkökulmat keinoista vaikuttaa työarkeen käsittävät koko työyhteisön ja organisaation. Työarkeen vaikuttaminen ei ole vain yksittäin hoitajan tehtävä. Itsensä johtaminen ilmiönä ei siten paikannu vain yksilötasolle, vaan itsensä johtamisen edellytyksiä ja mahdollisuuksia tulee tarkastella suhteessa työyhteisön ja organisaation toimintaan.

Opinnäytetyön kehittämistehtävänä syntyi suositukset työarjen sujuvoittamiseksi opinnäytetyöhön osallistuneille kolmelle erikoissairaanhoidon osastolle. Suositukset työarjen sujuvoittamiseksi sopii käytettäväksi myös muissa sosiaali- ja terveysalan työyhteisöissä, koska sosiaali- ja terveysalan työolosuhteiden kehittäminen on ajankohtainen teema.

Tässä nykyisessä sosiaali- ja terveysalan tilanteessa (mm. Tevameri 2021) yksittäisten hoitajien mielipiteellä on merkitystä myös työnantajalle, mikäli myös tulevaisuudessa sosiaali- ja terveysala halutaan pitää vetovoimaisena työntekijän näkökulmasta. Hyvinvointialueiden taloustilanne on ollut myös viime aikoina vahvasti esillä mediassa (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2023) ja jos mietitään myös taloudellista näkökulmaa niin pienillä asioilla, kuten jokaisen

työntekijän omalla asenteella ja käytöksellä sekä työyhteisön arvoilla voidaan parantaa työhyvinvointia ja sitä kautta sujuvoittaa kaikkien työarkea ilman merkittäviä taloudellisia satsauksia.

Uskon tämän opinnäytetyön tulosten ja kehittämistehtävän vahvistavan jo olemassa olevaa tietoa sujuvasta työarjesta ja työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä sekä muistuttavan niiden merkityksellisyydestä. Kehittämistehtävä suosituksista työarjen tukemiseksi toimii hyvin sekä työntekijän että työnantajan työkaluna luomaan yhteistä arvopohjaa ja ne myös muistuttavat työkaluista, jotka voivat merkittävästi sujuvoittaa työarkea työyhteisössä.

7.2 Luotettavuus ja eettisyys

Erilaisten tutkimusten luotettavuutta tarkastellaan usein tieteellisen tiedon kriteerien kautta. Tieteellisen tiedon kriteerit ovat julkisuus, objektiivisuus, perustelevuus, eettisyys ja kommunikoivuus. (Eriksson ym. 2016, 22.)

Julkisuudella tarkoitetaan sitä, että tiedon pitää olla saatavilla julkisesti. Julkisesti saavutettavaan tietoon pääsee käsiksi myös muut tutkijat ja asiasta kiinnostuneet, jolloin tietoa voidaan arvioida ja vertailla myös muiden tekemiin tutkimuksiin. Julkisuutta tutkimukselle saadaan julkaisemalla se esimerkiksi tietokannoissa tai tieteellisessä julkaisussa. Muita julkisuuden välineitä ovat kongressit, symposiumit ja tieteellisten seurojen toiminta. (Eriksson ym. 2016, 22–23.) Opinnäytetyö julkaistaan avoimen tutkimuksen periaatteiden mukaisesti, ja se on avoimesti saatavilla.

Tutkijan objektiivisuudella tarkoitetaan tutkijan roolin puolueettomuutta. Tutkijan oman mielipiteen tulisi vaikuttaa mahdollisimman vähän tutkimuksen kulkuun ja tuotettavaan tietoon. Toisaalta etenkin ihmistieteissä lähtöoletuksena voi olla ajatus, että tieto kytkeytyy jossain määrin myös sen tuottajaan, koska tutkija on myös osa tutkittavaa todellisuutta. Objektiivisuudella tarkoitetaan myös tutkimustulosten puolueetonta arvioimista. Esimerkkinä tutkijan persoona tai henkilökohtaiset ominaisuudet eivät saa vaikuttaa tutkimuksen arviointiin. (Eriksson ym. 2016, 23–24.) Opinnäytetyön tekijä on reflektoinut kriittisesti

opinnäytetyöprosessin kuluessa omaa rooliaan opinnäytetyön tekijänä ja hoitotyön asiantuntijana. On ollut tärkeää erottaa erilaiset roolit ja tarkastella opinnäytetyön kohdetta objektiivisesti.

Perustelevuuden keskeisin asia on se, että tutkimuksessa on uskottavat lähteet. Perustelevuuteen liittyvät myös tieteenalan käsitykset totuudesta. Totuuden korrespondenssiteoriassa ajatellaan, että se mikä voidaan havaita, on totuus. Totuuden koherenssiteorian mukaan ajatellaan taas, että jokin asia voi olla vain tietämyksen perusteella totta. Välttämättä ei tarvita havaintoa asian totuudesta. (Eriksson ym. 2016, 24–25.) Opinnäytetyössä on käytetty luotettavia ja ajankohtaisia kansallisia lähteitä. Opinnäytetyössä käsiteltävistä aiheista on löytynyt myös jonkin verran kansainvälisiä lähteitä, joita on hyödynnetty muun muassa opinnäytetyön tietoperustassa sekä verrattaessa saatuja tuloksia aikaisempaan tutkimukseen.

Kommunikoivuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen käsitteet ovat selkeitä ja yleisesti käytettyjä. Tutkimuksessa käytetyt käsitteet tulee määrittellä ja niitä tulee käyttää systemaattisesti. Näin mahdollistetaan tutkijan ja tutkimuksen lukijoiden yhteisymmärrys. (Eriksson ym. 2016, 26–27.) Itsensä johtaminen ja sujuva työarki käsitteinä on pyritty määrittelemään aiemman tutkimuskirjallisuuden perusteella monipuolisesti ja kattavasti.

Tämän opinnäytetyön luotettavuutta on rakennettu tieteellisen tiedon kriteereihin nojaten. Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat ja ratkaisut sekä tietoperusta on luotu mahdollisimman objektiivisesti yhteistyötahojen kanssa. Opinnäytetyön luotettavuutta arvioitiin koko prosessin ajan suhteessa tietoperustaan, menetelmällisiin valintoihin, tutkimusaineiston keräämiseen, tuloksiin ja johtopäätöksiin. Opinnäytetyön tutkimusprosessi on tehty kokonaisuudessaan näkyväksi tässä loppuraportissa.

Työskentelen samassa työyksikössä osan ryhmähaastatteluihin osallistuneiden hoitajien kanssa, mikä voi vaikuttaa ryhmähaastattelutilanteeseen. Tutkijan on tärkeää paljastaa mahdolliset tutkimukseen vaikuttavat sidonnaisuudet luotettavuuden näkökulmasta (Eriksson ym. 2016, 23–24). Haastateltavien ja

opinnäytetyöntekijän ammatillinen suhde ei vaikuttanut juurikaan ryhmähaastattelutilanteessa, päinvastoin opinnäytetyöntekijälle jäi sellainen tunne, että kyseisessä ryhmähaastattelussa jännitettiin vähemmän haastattelutilannetta, kuin kahdessa muussa ryhmähaastattelussa.

Eettisyys seuraa tutkimusprosessia aina tutkimuskysymysten asettelusta tulosten raportoimiseen. Eettisyyden perimmäinen lähtökohta tutkimustyötä tehdessä on se, että tutkimuksessa tuotettu tieto on vapaata kaiken ulkopuolisen määräysvallasta, esimerkiksi poliittisten tahojen tai taloudellisten intressien. (Eriksson ym. 2016, 25.)

Merkittävä eettisyyden osa-alue on hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen. Hyvä tieteellinen käytäntö pitää sisällään muun muassa tutkijan rehellisyyden, yleisen huolellisuuden ja tarkkuuden, eettisesti kestävän tiedonhankinnan sekä tutkimus- ja arviointimenetelmät, tutkijan avoimuuden ja vastuullisuuden tutkimuksen tuloksia julkaistaessa sekä asianmukaiset tutkimusluvut. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.)

Opinnäytetyön aineiston kerääminen aloitettiin vasta, kun tutkimuslupa opinnäytetyölle oli myönnetty. Ryhmähaastattelujen haastattelurunko (liite 1) hyväksyttiin työelämäohjaajalla sekä opinnäytetyötä ohjaavalla opettajalla ja se laitettiin myös liitteeksi opinnäytetyön tutkimuslupahakemukseen. Opinnäytetyössä kerättiin tutkimusaineistoa Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstöltä, joten lupahakemukseen liitettiin myös tietosuojaseloste, tiedote kohdejoukolle, suostumus haastatteluun (liite 2) sekä Pirkanmaan hyvinvointialueen ulkopuolisen tutkijan/opinnäytetyöntekijän henkilökohtainen rekisterilomake. Eettistä ennakoarviointia ei tarvinnut toteuttaa tässä opinnäytetyössä, koska aineistonkeruu ei kohdistunut potilaisiin, vaan Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilökuntaan.

Opinnäytetyön tiedonkerääminen toteutettiin ryhmähaastatteluilla, johon osallistuminen oli täysin vapaaehtoista. Kohdejoukkoa rekrytoidessa opinnäytetyöhön osallistuville osastoille lähetettiin tiedote kohdejoukolle (toimeksiantajan oma lomakepohja), josta ilmeni opinnäytetyön nimi, tarkoitus,

kulku, siihen liittyvät hyödyt sekä mahdolliset riskit ja haitat, henkilötietojen käsittely ja tietojen luottamuksellisuus, vapaaehtoisuus, henkilötietojen käsittelyyn liittyvät oikeudet, kustannukset ja taloudelliset selvitykset, tuloksista tiedottamisen sekä lisätiedot ja opinnäytetyön tekijän yhteystiedot.

Tässä opinnäytetyössä haastateltavien henkilötiedoilla ei ole ollut merkitystä ja ne anonymisoitiin aineiston analysointi vaiheessa. Anonymisoinnilla tarkoitetaan sitä, että henkilötiedot poistetaan tai muutetaan sellaiseen muotoon, josta henkilöä ei voida enää tunnistaa (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2023). Ryhmähaastattelunauhoitukset sekä niistä litteroitu aineisto tuhottiin lopullisesti heti, kun opinnäytetyötä varten kerätty aineisto oli analysoitu.

7.3 Jatkotutkimusehdotukset

Työarjen sujuvuus ja sitä kautta muodostuva työhyvinvointi on tärkeä tutkimuskohde sosiaali- ja terveysalalla ja sen tiimoilta löytyy varmasti paljon jatkotutkimusehdotuksia. Tässä opinnäytetyössä tietoa kerättiin ryhmähaastattelemalla työntekijöitä itsensä johtamisen taidoista ja sen merkityksestä, sujuvasta työarjesta, työhyvinvoinnin mahdollistavista olosuhteista sekä moniammatillisesti sujuvasta työnjaosta. Tulevaisuudessa olisikin mielenkiintoista tietää työnantajan ja sen edustajien esimerkiksi osastonhoitajien mielipiteitä ja ajatuksia samoihin teemoihin liittyen. Esimerkiksi millä keinoin osastonhoitaja pystyy vaikuttamaan työarjen sujuvuuteen omassa työyhteisössä tai mitkä ovat osastonhoitajan vaikuttamismahdollisuudet oman työyhteisön työhyvinvointiin.

Työnohjauksen merkityksellisyys nousi vahvasti ryhmähaastatteluissa esille ja sen tiimoilta olisi myös mielenkiintoista lukea jatkotutkimusta.

Ryhmähaastatteluissa työnohjauksen merkitys korostui hoitotyöhön tai työyhteisöön liittyvien kuormittavien tai haastavien tilanteiden purkamisessa. Olisikin erittäin mielenkiintoista kuulla neuro- ja vanhuspsykiatrialla työskentelevien hoitajien ajatuksia asioista ja toimintatavoista, jotka auttavat työnohjauksessa asioiden ja tapahtumien purkamisessa ja voisiko

työnohjauksesta ottaa soveltavasti keinoja käyttöön myös päivittäiseen työarkeen edistääkseen työyhteisön hyvinvointia.

Lähteet

- Alanen, H-M. & Leinonen, E. 2010. Milloin vanhus tarvitsee psykiatrasta sairaalahoitoa? Suomen Lääkärilehti 46/2010, vsk 65. https://spgy.yhdistysavain.fi/@Bin/171858/milloin_vanhus_tarvitsee_psykiatrasta_sairaalahoitoa2.pdf 26.2.2024.
- Anttila, S. & Hatakka, O. 2022. Lisää kilpailukykyäsi – ota haltuun tulevaisuuden työelämätaidot. Vauhtia Uralle – hanke. Karelia Ammattikorkeakoulu. https://www.karelia.fi/2022/04/lisaa_kilpailukykyasi-ota-haltuun-tulevaisuuden-tyoelamataidot/ 4.1.2024.
- Campbell Pickford, H. & Joy, G. 2016. Organisational Citizenship Behaviours: Definitions and Dimensions. Saïd Business School WP. University of Oxford. <https://papers.ssrn.com/sol3/pape rs.cfm? abstract id=2893021> 27.10.2023.
- Coco, K. & Roos, M. 2020. Sosiaali- ja terveysalan työolot ja vetovoima – lähihoitajien näkemyksiä vetovoimaan vaikuttavista tekijöistä: perehdytys, osaaminen, työolot ja kuormitus. Tehyn julkaisusarja B. selvityksiä 2/20. https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020_b2_sosi aali- ja terveysalan_tyoolot_ja_vetovoima_-_lahihoitajien_nakemyksia_id_15982.pdf.27.4.2023.
- Coco, K. 2019. Vetovoimatekijät erikoissairaanhoidossa. Kysely tehyalaisille sairaanhoitajille. Tehyn julkaisusarja B. Selvityksiä 1/19. https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2019/vetovoimatekij at_erikoissairaanhoidossa_-_kysely_tehylaisille_sairaanhoitajille_id_14430.pdf. 27.4.2023.
- Davies, H., O'Hara, R., Mumenthaler, M., Cassidy, E., Buffum, M., Kim, J., Danielsen, C., Kraemer, H. & Sheikh, J. 2005. Underreporting of Behavioral Problems in Older Hospitalized Patients. The Gerontologist, Volume 45, Issue 4, 535–538. <https://academic.oup.com/gerontologist/article/45/4/535/565628> 22.1.2024.
- Drugg, A-M. & Rouhelo, A. 2022. Työaika-autonomialla osallisuutta työvuorosuunnitteluun. <https://talk.turkuamk.fi/hyve/tyoaika-autonomialla-osallisuutta-tyovuorosuunnitteluun/> 20.12.2023.
- Eriksson, K., Isola, A., Kyngäs, H., Leino-Kilpi, H., Lindström, U., Paavilainen, E., Pietilä, A., Salanterä, S., Vehviläinen-Julkunen, K. & Åstedt-Kurki, P. 2016. Hoitotiede. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- European Agency for Safety and Health at Work. 2013. Well-being at work: creating a positive work environment. Literature Review. <https://osha.europa.eu/sites/default/files/well-being-at-work-creating-a-positive-work-environment.pdf> 19.10.2023.
- Hujala, A., Taskinen, H., Oksman, E., Kuronen, R., Karttunen A. & Lammintakanen, J. 2019. Sote-ammattilaisten monialainen yhteistyö. Paljon palveluja tarvitsevat asiakkaat etusijalle. Yhteiskuntapolitiikka. 84 (2019):5-6. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138878/YP1905-6_Hujalaym.pdf?sequence=2&isAllowed=y 24.1.2024.

- Ilmarinen. 2017. Uudistu tai katoa – mitkä ovat tulevaisuuden tärkeimmät työelämätaidot? <https://www.sttinfo.fi/tiedote/63043558/uudistu-tai-katoa-mitka-ovat-tulevaisuuden-tarkeimmat-tyoelamataidot?publisherId=20853347> 4.1.2024.
- Juva, K., Hublin, C., Kalska, H., Korkeila, J., Sainio, M., Tani, P. & Vataja, R. 2021. Kliininen neuropsykiatria. 2. uudistettu painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Kankainen, S. 2022. Mitä ovat tulevaisuuden työelämätaidot 2020-luvulla? Blogi. Helsingin Yliopisto. <https://hyplus.helsinki.fi/mita-ovat-tulevaisuuden-tyoelamataidot-2020-luvulla/> 4.1.2023.
- Kantola, M. 2021. Itsensä johtamisesta hyvinvointia ja tehokkuutta sosiaali- ja terveysalalle. Liike-blogi. Turun yliopiston Kauppakorkeakoulu. <https://blogit.utu.fi/liike/itsensa-johtamisesta-hyvinvointia-ja-tehokkuutta/> 29.12.2023.
- Klösel, K. 2022. Self-leadership: The power behind empowerment. Journal of the International Council for Small Business. Volume 3, 2022, Issue 4 <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/26437015.2022.2083998> 25.10.2023.
- Koskela, S. 2013. "Mie teen vaan oman työni" Toimintatutkimus moniammatillisen yhteistyön ja ohjausosaamisen kehittämistä. Väitöskirja. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/42061/978-951-39-5330-0.pdf?sequence=2&isAllowed=y> 24.1.2024.
- Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat. 2017. Työhyvinvoinnin johtaminen on osa strategista henkilöstöjohtamista. <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/tyosuojelu/tyohyvinvointi> 10.1.2024.
- Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat. 2021. Kunta-alalla työelämää kehitetään yhteistoiminnallisesti. <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/tyoelaman-kehittaminen/yhteistoiminnallisuus> 17.11.2023.
- Laki terveydenhuoltolain väliaikaisesta muuttamisesta. 1282/2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2022/20221282> 10.1.2024.
- Mannermaa, K. 2022. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Moilanen, S. 2021. Kaikki tarvitsevat itsensä johtamisen taitoja. Työturvallisuuskeskus. Blogi. <https://ttk.fi/2021/10/11/kaikki-tarvitsevat-itsensa-johtamisen-taitoja/> 4.1.2024.
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 24.5.2023.
- Rautio, V. 2021. Työvoimapula uhkaa sote-palveluja myös hyvinvointialueilla. Blogi. Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat. <https://www.kt.fi/blogi/2021/tyovoimapula-uhkaa-sote-palveluja-myo-hyvinvointialueilla>.5.5.2023.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka A. 2006. Aineisto- ja teorialähtöisyys. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html 28.11.2023.

- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2023a. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi> 24.5.2023.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2023b. Tiekartta 2022–2027. Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164634/STM_2023_8.pdf 10.1.2024.
- Sote-uudistus. 2023. Vaikutukset henkilöstöön. <https://soteuudistus.fi/vaikutukset-henkilostoon> 5.5.2023.
- Tampereen yliopisto. 2024. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. <https://www.tyohyvinvointi.fi/> 10.1.2024
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2023. Kireä taloustilanne, joustamaton lainsäädäntö ja henkilöstöpula ohjaavat hyvinvointialueiden palvelujen uudistamista. <https://thl.fi/-/kirea-taloustilanne-joustamaton-lainsaadanto-ja-henkilostopula-ohjaavat-hyvinvointialueiden-palvelujen-uudistamista> 15.2.2024.
- Tevameri, T. 2021. Työ- ja elinkeinoministeriö. Toimialaraportit. Katsaus sote-alan työvoimaan. Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162852>. 27.4.2023
- Tietoarkisto. 2023. Teemoittelu. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavain-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/> 4.3.2023.
- Tietosuojavaltuutetun toimisto. 2023. Pseudonymisoidut ja anonymisoidut tiedot. <https://tietosuoja.fi/pseudonymisointi-anonymisointi> 3.3.2023.
- Timperi, T. 2022. Sote-integraation edellyttämä monialainen yhteistyöosaaminen. Selvityshenkilön raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2022:22. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164410/STM_2022_22_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y 24.1.2024.
- Toikko, T. & Rantanen T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. 3. korjattu painos. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Tutkimuseettinen Neuvottelukunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk> 3.3.2023.
- Työterveyslaitos. 2024. Elintavat ja työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi> 10.1.2024.
- Työturvallisuuskeskus. 2022. Kaikki tarvitsevat itsensä johtamisen taitoja. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Turvatuokio-Kaikki-tarvitsevat-itsensa-johtamisen-taitoja.pdf> 24.3.2023.
- Työturvallisuuskeskus. 2024. Työhyvinvointi. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/> 10.1.2024.
- Valtioneuvosto. 2022. Ammattibarometri: Työvoimapulan kasvu on hidastunut – pulan kärjessä jatkavat sosiaali- ja terveysalan ammatit. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/ammattibarometri-tyovoimapulan-kasvu-on-hidastunut-pulan-karjessa-jatkavat-sosiaali-ja-terveysalan-ammattit> 10.1.2024.
- Valtioneuvosto. 2023. Sote-henkilöstön riittävyyttä ja saatavuutta turvataan oikealla työnjaolla. <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/sote-henkiloston-riittavyytta-ja-saatavuutta-turvataan-oikealla-tyonjaolla> 5.5.2023

- Vataja, R. & Korkeila, J. 2007. Mitä on neuropsykiatria? Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. 2007;123(10):1199–1200.
<https://www.duodecimlehti.fi/duo96485> 26.2.2024.
- Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.
- Warr, P. & Nielsen, K. 2018. Wellbeing and work performance. Institute of Work Psychology, University of Sheffield.
https://www.researchgate.net/profile/Karina-Nielsen-2/publication/322854455_Wellbeing_and_Work_Performance/links/5a72da67aca2720bc0da7757/Wellbeing-and-Work-Performance.pdf
10.1.2024.
- WHO. 2023. Mental health of older adults. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-of-older-adults> 23.11.2023.

Liite 1

Ryhmähaastattelukysymykset

1. Mitä on työarjen sujuvuus hoitotyössä? Mitä sujuva arki tarkoittaa teidän omassa työssänne?
2. Minkälaiset ovat työhyvinvoinnin mahdollistavat olosuhteet?
3. Millä tavoin hoitaja voi vaikuttaa omaan ja työyhteisön hyvinvointiin?
4. Millä keinon hoitaja voi osallistua työolosuhteiden kehittämiseen työhyvinvointia tukevasti?
5. Miten työelämätaidot, kuten itsensä johtaminen näkyy työarjessa?
6. Miten kuvaillette moniammatillisesti sujuvaa työnjakoa ja miten sitä voisi teidän työyhteisössänne kehittää?

Liite 2

Suostumuslomake

OSALLISTUJAN SUOSTUMUS

Työhyvinvointi – työarjen sujuvuus neuro- ja vanhuspsykiatrisessa hoitotyössä ja työyhteisössä.

Minua on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun Karelia ammattikorkeakoulun opinnäytetyöhön ja olen saanut sekä kirjallista että suullista tietoa opinnäytetyöstä ja mahdollisuuden esittää siitä opinnäytetyön tekijöille kysymyksiä.

Ymmärrän, että opinnäytetyöhön osallistuminen on vapaaehtoista ja että minulla on oikeus kieltäytyä siitä sekä perua suostumukseni milloin tahansa syytä ilmoittamatta. Voin keskeyttää osallistumiseni missä tahansa opinnäytetyön vaiheessa ennen sen päättymistä ilman, että siitä koituu minulle mitään haittaa. Jos päätän peruuttaa suostumukseni tai osallistumiseni opinnäytetyöhön keskeytyy jostain muusta syystä, siihen mennessä kerättyjä tietoja käytetään osana opinnäytetyön aineistoa. Ymmärrän myös, että tiedot käsitellään luottamuksellisesti.

Nokiolla _____.2023

Nokiolla _____.2023

Suostun osallistumaan opinnäytetyöhön:

Suostumuksen vastaanottaja:

nimenselvennys

nimenselvennys