

Sini Ahlgren

LÄHIESIMIEHEN PANOSTUS TYÖHYVINVOINTIIN

Hoitotyön koulutusohjelma
Terveystyön suuntautumisvaihtoehto
2013

LÄHIESIMIESTEN PANOSTUS TYÖHYVINVOINTIIN

Ahlgren, Sini
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Toukokuu 2013
Ohjaaja: Pirilä, Ritva
Sivumäärä: 36
Liitteitä: 4

Asiasanat: esimiehen työhyvinvointi, työyhteisön työhyvinvointi, työhyvinvoinnin johtaminen, lähiesimies, osastonhoitaja.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää lähiesimiesten panostusta omaan ja työyhteisön työhyvinvointiin eräässä Satakunnan terveystieteiden keskuslaitos sairaalassa. Tietoja tullaan hyödyntämään lähiesimiesten toiminnan kehittämiseen työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Tutkimusesite ja teemahaastattelun runko lähetettiin seitsämälle lähiesimiehelle, joista neljä osallistui tutkimukseen. Vastaukset analysoitiin aineistolähtöistä analyysimenetelmää käyttäen.

Tutkimustulosten mukaan kaksi lähiesimiehistä koki tukevansa työyhteisöä hyvin ja kaksi koki, että paremminkin voisi tukea. Lähiesimiehistä oman työhyvinvointinsa kolme koki hyväksi ja yksi kohtalaiseksi. Työyhteisön työhyvinvointi koettiin hyväksi, mutta vaihtelevaksi. Työhyvinvointia tukevin tekijöinä pidettiin hyviä alaisia, omaa esimiestä, itsestä huolehtimista, opiskelu mahdollisuutta ja työn mielekkyyttä. Heikentäviksi tekijöiksi koettiin ristipaine (työntekijöiden ja esimiehen välillä), oman esimiehen tuen puute, pelko työpaikan menettämisestä ja stressi. Työyhteisön työhyvinvoinnin parantamiseksi lähiesimiehet ehdottivat enemmän yhteistä tekemistä, aloiteboxia, lisää koulutuksia sekä työyhteisön kehittämiskoulutusta, mikä voitaisiin toteuttaa teatteri- tai ilmaisutaito tyyppisenä toimintana. Lähiesimiehet toivoivat oman työhyvinvointinsa parantamiseksi työnkiertoa, mentoritoimintaa alkutaipaleella, lisää työnohjausta, enemmän tukea omalta esimieheltä sekä koulutusta työyhteisön työhyvinvoinnin tukemiseen.

Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista selvittää tässä kyseissä terveystieteiden keskuslaitos sairaalassa, miten työyhteisön jäsenet kokevat saavansa tukea lähiesimieheltään ja millaisia parannuksia he toivoisivat, jotta heidän työhyvinvointinsa paranisi. Tällöin työhyvinvointia olisi tutkittu koko työyhteisön näkökulmasta eikä vain lähiesimiesten. Samalla voisi myös verrata työntekijöiden ja lähiesimiesten käsityksiä työhyvinvoinnista, hyödyntäen tämän tutkimuksen tuloksia. Kiinnostavaa olisi myös saada tämänkaltaisia tutkimuksia lisää eri sairaaloista ja verrata niitä tuloksia keskenään. Lisäksi olisi mielenkiintoista selvittää, miten lähijohtajien oma esimies kokee tukevansa lähijohtajia tässä vaativassa työssä.

IMMEDIATE SUPERIORS' CONTRIBUTION TO WELL-BEING AT WORK

Ahlgren, Sini
Satakunta University of Applied Sciences
Education Program in Nursing
May 2013
Tutor: Pirilä, Ritva
Pages: 36
Appendices: 4

Key words: well-being of superior, well-being of work community, management of well-being at work, immediate superior, head nurse

The purpose of this thesis was to clarify the way the immediate superiors invest in their own well-being at work and in that of their work community in hospital at a health centre in Satakunta. The knowledge gained from this study shall be used to assist immediate superiors in their efforts to improve well-being at work.

The study was conducted using qualitative research methods. Focused interviews served as a means of data collection. A data sheet of the research with interview framework was sent to seven immediate superiors, four of whom participated in the study. The answers were analyzed using the method of analysis based on data.

Based on the research results, two immediate superiors reported that their support for work community was good whereas the other two felt they could do even better. Three of the immediate superiors viewed their own well-being at work as good and one of them as reasonable. Well-being of work community was regarded as good, yet, variable. Factors in support of well-being at work included good subordinates, own superior, taking good care of oneself, opportunity of studying and meaningful work. Factors diminishing well-being were such as contradictory interests (between subordinates and superior), lack of support from one's own superior, fear of losing job and stress. For improved well-being at work immediate superiors suggested more working together, an initiative box and increased training as well as specifically training for development of the work community which could be conducted as creative drama or expression skills activities. To improve their own well-being at work, immediate superiors wished job rotation, mentoring in the beginning, more supervision of work, more support from own superior and training for supporting well-being in work community.

In future, it would be of interest to clarify how members of this work community view the support from their immediate supervisor and what kind of improvements they would expect to increase their well-being at work. By such a study, the research into well-being at work would cover the entire work community and not only the views of immediate superiors. Making use of these results, one could compare the understanding the subordinates and immediate superiors have of well-being at work. Also, it would be interesting to make studies such as this in different hospitals and compare the results with each other. In addition, it would be interesting to learn how the superior of an immediate supervisor believes he supports the latter in his exacting work.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	LÄHIESIMIES	6
2.1	Lähiesimiehen työhyvinvointia heikentävät tekijät	6
2.2	Lähiesimiehen työhyvinvointia tukevat tekijät.....	7
3	TYÖHYVINVOINTI	9
3.1	Yksilön työhyvinvointi	10
3.2	Työyhteisön työhyvinvointi	12
4	TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN	13
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT ...	15
6	TUTKIMUKSEN EMPIIRINEN SUORITTAMINEN	15
6.1	Tutkimusmenetelmä.....	15
6.2	Tutkimusaineiston keruu ja kohderyhmän kuvaus	16
6.3	Tutkimusaineiston käsittely ja analysointi.....	17
7	TUTKIMUSTULOKSET	18
7.1	Taustatiedot.....	18
7.2	Lähiesimiesten käsitys työhyvinvoinnista	19
7.3	Lähiesimiesten työhyvinvointi.....	21
7.4	Lähiesimiesten panostus työyhteisön työhyvinvointiin.....	23
7.5	Työhyvinvoinnin kehittäminen.....	26
8	TULOSTEN TARKASTELO JA POHDINTA	28
8.1	Tulosten tarkastelu	28
8.2	Tutkimuksen eettisyys	29
8.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	30
8.4	Jatkotutkimusehdotukset.....	32
8.5	Pohdinta	32
	LÄHTEET	35

LIITTEET

Liite 1 Teemahaastattelun runko

Liite 2 Tutkimusesite

Liite 3 Tutkimuslupa

Liite 4 Tutkimuslupa

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheena on lähiesimiesten panostus omaan ja työyhteisön työhyvinvointiin eräässä Satakunnan terveystieteidenkeskuksessa. Työhyvinvoinnin kehittäminen on tärkeää, sillä työhyvinvoinnin puute lisää kustannuksia (Ojala & Ahonen 2003, 36). Tutkimuksen mukaan työhyvinvointiin sijoittaminen on kannattavaa, sillä se maksaa itsensä takaisin keskimäärin kuusinkertaisesti (Työterveyslaitoksen www – sivut 2012).

Työhyvinvoinnin perusta on hyvä johtaminen. Työhyvinvointi on johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyötä. Työhyvinvoinnin edistämistä säätelevät lait, jotka antavat tietoa esimiehille heidän velvollisuuksistaan ja oikeuksistaan työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Tuomola 2012,6.) Hoitotyön johtamiseen ja esimiestyöhön panostaminen kannattaa, sillä johtajuudelle on myönteisiä ja kielteisiä vaikutuksia yksilön, työyksikön ja organisaation hyvinvointiin. Hyvinvointi vaikuttaa työn tuottavuuteen, terveystieteiden ja hoidon laatuun sekä asiakastyytyvyyteen. (Kante 2011, 34.)

Nykyisen hallituksen politiikkaohjelman tärkeänä osana on työhyvinvointi (Mönkönen & Roos 2010, 232). Tämän opinnäytetyön aihe löytyi Satakunnan ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden aihepankista ja työn tilaajana oli erään terveystieteidenkeskuksessa ylihoitaja. Valitsin aiheen, koska lähiesimiestyö ja työhyvinvointi ovat kiinnostavia, tärkeitä ja ajankohtaisia aiheita. Lisäksi tätä aihetta on tutkittu hyvin vähän.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa, miten lähiesimiehet kokevat panostavansa omaan ja työyhteisönsä työhyvinvointiin. Lähiesimiehillä tarkoitetaan tässä työssä kyseisen terveystieteidenkeskuksessa osastonhoitajia ja vastaavia sairaanhoitajia. Tavoitteena on, että tuloksia pystytään hyödyntämään tässä terveystieteidenkeskuksessa lähiesimiesten toiminnan kehittämiseen työhyvinvoinnin parantamiseksi.

2 LÄHIESIMIES

Lähiesimies on terveydenhuollossa osastonhoitaja/vastaava sairaanhoitaja (Surakka, Kiikkala, Lahti, Laitinen & Rantala.2008, 61). Lähiesimies toimii pääsääntöisesti yksikkönsä työntekijä- ja asiakasrajapinnan keskiössä. Hän on ikään kuin ”puun ja kuoren välissä”, sillä hän vastaa asiakkaiden tarpeisiin ja välittää työntekijöiden mielipiteitä eteenpäin organisaatiossa. Lähiesimiehen tehtävänä on työskennellä linkkinä ylemmän johdon näkemysten ja työntekijöiden jokapäiväisen työn välillä. (Reikko, Salonen & Uusitalo 2010, 29.)

Lähiesimiehen työ on ensisijaisesti päivittäisjohtamista, minkä kautta organisoidaan toimintaa työyksikössä ja toteutetaan organisaatiossa sovittuja suunnitelmia potilashoidon toteuttamiseksi. Päivittäisjohtamiseen voidaan sisällyttää alaisten päivittäistä ohjaamista, tukemista, delegointia ja palautteen antamista. Lisäksi lähiesimiehen vastuulla on uuden henkilökunnan rekrytointi ja perehdyttäminen, koulutuksesta ja kehittämisestä huolehtiminen, osaamisen johtaminen, tiedottaminen, työn sisällön analysointi, työsuoritusten arviointi, turvallisesta työympäristöstä huolehtiminen, työyhteisön kehittäminen ja muutoksen johtaminen. Lähijohtamisen onnistuminen vaatii, että lähiesimies tuntee alaisensa, osaa johtaa heitä yksilöllisesti, tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti sekä osaa motivoida alaisiaan arjessa ja muutoksissa. (Surakka ym. 2008, 70 - 71.)

Strategioiden suunnitteluun ja määrittelyyn liittyvä työ kuuluu harvoin lähiesimiesten tehtäviin, mutta heidän on tiedettävä näistä ja onnistuttava toteutumaan niitä yhdessä työntekijöiden kanssa asiakastyössä. Lähiesimiehen työnkuvasta ei ole mitään yksiselitteistä määritelmää, vaan se muotoutuu aina yksikön koon ja palvelumuodon mukaan. Lähiesimiehellä on asemansa myötä vastuuta ja tämän vuoksi hän on työntekijöiden silmissä aina auktoriteetti. (Reikko ym. 2010, 32 - 33.)

2.1 Lähiesimiehen työhyvinvointia heikentävät tekijät

Lähiesimiehen oma hyvinvointi työssä korostuu, sillä johtamistyöhön liittyy monia hyvinvoinnin uhkatekijöitä. Lähiesimiehen hyvinvointi vaikuttaa suoraan alaisten

jaksamiseen työssä. (Sairaanhoitajaliiton www – sivut 2013.) Lähiesimiehet kokevat usein ristiriitaa sairaanhoitaja ja johtaja roolinsa välillä. Sairaanhoitajina he haluaisivat taata hyvää hoitoa kaikille sitä tarvitseville käyttämällä tasokasta ja kokenutta henkilökuntaa ja antamalla henkilökunnalle mahdollisimman hyvät resurssit ja työskentelyolosuhteet. Lähiesimiehinä he kokevat velvollisuudekseen sovittaa henkilökunta ja hoidon taso taloudellisten resurssien mukaan rajoittamalla menoja ja lain vaatimuksia. (Simoila, Kangas & Ranta 1999, 79.)

Lähiesimiehen riittämättömyyden tunnetta luo tietynlaiset odotukset ja vaatimukset siitä, miten hänen pitäisi toimia ja millainen hänen pitäisi olla. Lisäksi useat työtehtävät ja ajanpuute lisäävät työn kuormittavuutta. Lähiesimies joutuu roolissaan valtaavan tunnemyrskyn alle. Hänen itsehillintänsä, itseluottamuksensa ja tunteiden säätelykykynsä joutuvat koettelemukselle päivittäin lähiesimieheen kohdistuvien tunteiden ja odotusten vuoksi. (Järvinen 2011, 142 – 149.) Nykypäivän työtahti vaikuttaa lähiesimiehen työhön. Henkilöstön riittävyys, potilaiden hoitoon liittyvät resurssit, henkilöstön hyvinvointi, työn jatkuvat muutokset ja työn kehittäminen on entistä haasteellisempaa. (Surakka ym. 2008, 89.)

2.2 Lähiesimiehen työhyvinvointia tukevat tekijät

Voidakseen olla hyvä lähiesimies, tulee huolehtia omasta työhyvinvoinnista. Lähiesimiehen tulee asettaa itselleen rajat. Pitää osata erottaa työ ja vapaa-aika. (Järvensivu, Kervinen & Syrjä 2011, 14.) Lähiesimiehen työhyvinvointia johtamistyössä lisää ylemmän johdon riittävä tuki. Työhyvinvointia lisää myös jatkuva oppimis-, kouluttautumis- ja kehittymismahdollisuudet. Esimiestyö vaatii tietoa ja taitoa, joihin tarvitaan valmennusta ja tukea. Lähiesimiehen työn hallinnan tunnetta lisää riittävän ajan turvaaminen esimiestyöhön. (Työssä jaksamisen ohjelma 2003.)

Monissa organisaatioissa on huomattu mentoritoiminnan hyödyt ja osastonhoitajille on järjestetty omia mentorointiryhmiä, joissa he saavat vertaistukea. Osastonhoitajille on tarjolla yhdistystoimintaa, jossa he voivat verkostoitua ja näin saavat tukea ja tietoa ajankohtaisista johtamiseen liittyvistä asioista. (Surakka ym. 2008, 89.)

Laru (2009, 40 - 42) tutki opinnäytetyössään, miten osastonhoitajat jaksavat työssään henkilöstönsä työhyvinvoinnin tukijoina, mitä keinoja heillä on oman jaksamisensa tueksi ja minkälaista tukea ja koulutusta he tarvitsevat jaksaa. Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluna, johon osallistui viisi osastonhoitajaa. Tutkimustulosten mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat sekä henkilökohtaiset että työyhteisöstä ja työympäristöstä johtuvat tekijät. Työhyvinvointia lisääviksi tekijöiksi koettiin mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja työvuoroihin sekä hyvä työilmapiiri. Heikentäviksi tekijöiksi koettiin runsaat vajaukset henkilökuntamäärässä ja huono sijaistilanne. Haastateltujen työhyvinvointi oli melko hyvä. Hyvään työhyvinvointiin koettiin olevan vaikutusta työntekijällä itsellään, esimiehellä, työyhteisöllä sekä työnantajalla. Työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä tärkeimmiksi nousivat työn mielenkiintoisuus ja haasteellisuus sekä kunnossa olevat perheasiat. Haastatellut kokivat roolinsa tärkeänä ja valmiutensa melko hyvinä henkilöstön työhyvinvoinnin tukemisessa. Jaksaa osastonhoitajat kokivat tarvitsevansa lisää koulutusta sekä tukea esimieheltä, kollegoilta sekä työterveyshuollosta.

Tilander (2010, 22 - 23, 53 - 54, 60) tutki pro-gradu tutkielmassaan hoitotyön johtajien työhyvinvointia tukevia tekijöitä hoitotyön johtajien näkökulmasta. Tutkimuksen tarkoituksena oli lisäksi kartoittaa hoitotyön johtajien näkemyksiä työhyvinvoinnin vaikutuksesta perustehtävään sekä ammattiyhdistyksen mahdollisuuksia tukea jäsentensä työhyvinvointia. Tutkimus tehtiin teemahaastatteluna, johon osallistui 13 ylihoitajaa. Tutkimustulosten perusteella hoitotyön johtajien työhyvinvointi toteutui silloin, kun työn vaatimukset ja voimavarat olivat tasapainossa yksilön voimavarojen ja tarpeiden kanssa. Työhyvinvointia tukevinä tekijöinä pidettiin voimavaroja vastaavaa työmäärää ja työtahtia, joustavia työaikoja sekä kokemusta autonomiasta ja vaikutusmahdollisuuksista. Yksilön työhyvinvointia tukeviksi tekijöiksi koettiin tehtävässä vaadittava koulutus ja osaaminen. Vapaa-ajalla työhyvinvointia tukevinä tekijöinä pidettiin hyvää terveydentilaa ja kuntoa, ystävien ja läheisten tukea sekä työle vastapainoa tuovia harrastuksia.

Korhonen ja Markkanen (2011, 55 - 58) tutkivat opinnäytetyössään, mitkä tekijät vaikuttavat osastonhoitajien henkiseen työhyvinvointiin, millainen on osastonhoitajien henkinen työhyvinvointi, sekä miten henkistä työhyvinvointia voitaisiin kehittää Päijät-Hämeen keskussairaalaissa. Tutkimus toteutettiin postikyselylomakkeella ja

siihen osallistui 42 osastonhoitajaa. Tutkimustulosten perusteella vastaajat kokivat henkisen työhyvinvointinsa melko hyväksi. Osastonhoitajien henkistä työhyvinvointia edistivät yksilön henkilökohtaiset ominaisuudet, oman työn hallinta sekä hyvä työilmapiiri. Henkistä työhyvinvointia heikentävinä tekijänä koettiin oman esimiehen tuen puute sekä organisaation linjattomuus. Henkistä työhyvinvointia haluttiin kehittää lisäämällä vuorovaikusta työyhteisössä sekä työnohjauksella.

3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnille ei ole yksiselitteistä määritelmää, mutta käsitteeseen liitetään tyytyväisyys työhön ja työssä rasittuminen tai siinä jaksaminen (Laaksonen, Niskala & Ollila 2012, 241). Psykkisellä, fyysisellä ja sosiaalisella toimintakyvyllä tarkoitetaan työhyvinvointia, joka liittyy keskeisesti työnhallintaan, motivoitumiseen ja työssä viihtymiseen (Mönkkönen & Roos 2010, 232). Ihmisillä on erilaisia käsityksiä työhyvinvoinnista. Toiselle se tarkoittaa vapautta ja toiselle turvallisuutta. Nykykäsityksen mukaan työhyvinvointi perustuu motivaatioon, osaamiseen ja ilmapiiriin. Ihmisen kykyyn hyödyntää omaa osaamistaan vaikuttaa yksilön terveyden tila. (Ojala & Ahonen 2003, 20, 22.)

Työhyvinvointi rakentuu kolmesta elementistä, jotka ovat osaaminen, vaatimukset ja sosiaalinen tuki. Osaaminen on työhyvinvoinnin ydin, sillä osaavalla työntekijällä on hallinnan tunne ja tällöin hänen voimavaransa aktivoituvat. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työn vaatimustaso ja osaaminen ovat tasapainossa, jotta vältetään työuupumukselta. Työssä jaksamista edistäväksi tekijäksi on esitetty erityisesti avainhenkilön antama tuki eli esimiehen sosiaalinen tuki. (Luukkala 2011, 31- 32.) Työturvallisuuslaissa (738/2002) on määritelty työhyvinvoinnin perusta. Tässä laissa säädetään työnantajalle eli johdolle ja esimiehille laaja vastuu huolehtia työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Laki antaa myös välineitä velvoitteiden toteuttamiseen. Työhyvinvoinnin kehittäminen ei kuulu yksin esimiehille, sillä laki ohjaa ylläpitämään hyviä olosuhteita yhdessä henkilökunnan, linjaorganisaation, työsuojeluhenkilöstön ja työterveyshuollon kanssa (Työturvallisuuskeskuksen www – sivut 2013.)

3.1 Yksilön työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin kokemus voidaan jakaa työntekijöiden näkökulmasta siihen liittyvän mielihyvän ja virittyneisyyden mukaan erilaisiin hyvinvoinnin tunnetiloihin (Työterveyslaitoksen www-sivut 2012). Yksilön näkökulmasta työhyvinvointi koostuu arvoista ja tarpeista. Työntekijällä on turvallisuuden tarve. Työolosuhteiden ja työn tulee olla turvallisia (fyysinen). Työntekijän kuuluu kokea saavansa hyväksyntää ja arvostusta työpaikalla (sosiaalinen). Riittävän haasteellisen työn tarve tarkoittaa, että työntekijä oppii työn kautta uutta, kehittyy ammattilaisena ja kasvaa ihmisenä. (Luukkala 2011, 22.)

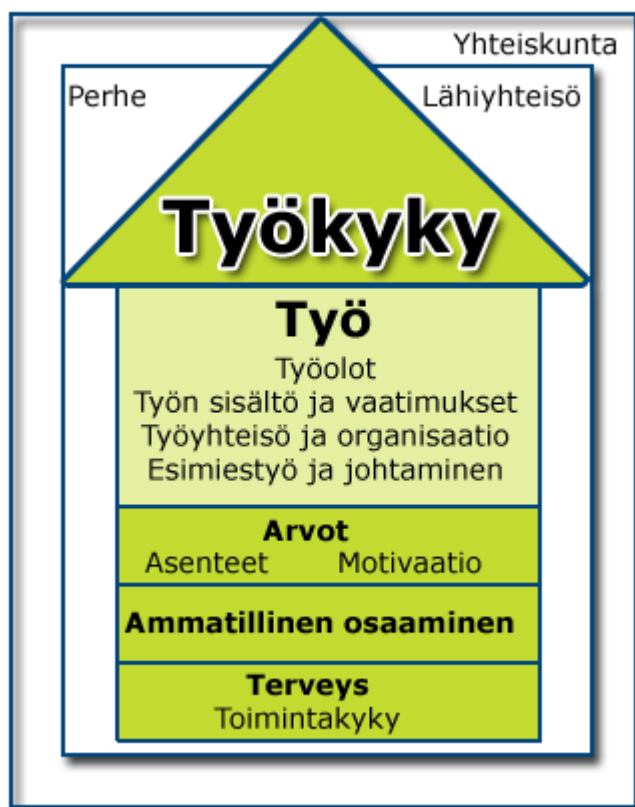
Työkykyä voidaan kuvata symbolisesti talon muodossa (kuva 1.). Työkykytalossa on neljä kerrosta, joista kolme alimmaista kuvaa yksilön voimavaroja ja neljäs kerros työoloja. Talon perusta, sen pohjakerros rakentuu terveyden ja toimintakyvyn varaan. Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys muodostavat yhdessä työkyvyn perustan. (Työterveyslaitoksen www – sivut, 2013.)

Toinen kerros on ammatillinen osaaminen. Siinä korostuvat sekä peruskoulutus että ammatilliset tiedot ja taidot. Niin sanottu elinikäinen oppiminen eli tietojen ja taitojen päivittäminen on tärkeää. Tämän kerroksen merkitys on viime vuosina korostunut, koska uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisen alueita syntyy jatkuvasti kaikilla toimialoilla. (Työterveyslaitoksen www – sivut, 2013.)

Kolmas kerros kuvaa arvoja, asenteita ja motivaatiota. Tässä kerroksessa työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat. Omat asenteet työntekoon vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Jos työ koetaan mielekkäänä ja sopivan haasteellisena, se vahvistaa työkykyä. Mikäli työ on pakollinen osa elämää eikä vastaa omia odotuksia, se heikentää työkykyä. (Työterveyslaitoksen www – sivut, 2013.)

Neljäs kerros on työnkerros, joka kuvaa työpaikkaa konkreettisesti. Työ ja työolot, työyhteisö ja organisaatio kuuluvat tähän kerrokseen. Myös esimiestyö ja johtaminen ovat keskeinen osa kerroksen toimintaa. Esimiehillä ja johtajilla on valta ja velvollisuus organisoida ja kehittää työpaikan työ- toimintaa. (Työterveyslaitoksen www – sivut, 2013.)

Työkykytalo (kuva 1.) pysyy pystyssä ja toimii, mikäli kerrokset tukevat toisiaan. Iän myötä tapahtuu merkittäviä muutoksia voimavarakerroksissa. Neljäs kerros muuttuu nopeasti eikä aina ota riittävästi huomioon ihmisten luonnollisia edellytyksiä vastata muutokseen. Usein liian raskaaksi kasvanut neljäs kerros painaa alakerroksia huonoin seurauksin. Talon kaikkia kerroksia tulee kehittää jatkuvasti ihmisen työelämän kuluessa. Tavoitteena on kerrosten yhteensopivuuden turvaaminen ihmisten ja työn muuttuessa. Yksilö on luonnollisesti päävastuussa omista voimavaroistaan. Työnantaja ja esimies ovat puolestaan päävastuussa talon neljännessä kerroksesta; työstä ja työoloista. Työntekijä voi aktiivisesti osallistua sekä oman työnsä että työyhteisönsä hyvinvoinnin edistämiseen. Työkykytalo sijaitsee perheen, sukulaisten ja ystävien verkoston välittömässä vaikutuspiirissä. Myös yhteiskunnan rakenteet ja säännöt vaikuttavat yksilön työkykyyn. (Työterveyslaitoksen www – sivut, 2013.)



Työkykytalo kuva 1. (Työterveyslaitoksen www – sivut 2013)

3.2 Työyhteisön työhyvinvointi

Työyhteisö koostuu fyysisestä ja toiminnallisesta ympäristöstä. Fyysinen ympäristö sisältää toimintaympäristön, henkilökunnan ja asiakkaat. Toiminnallinen ympäristö sisältää johtamisen, toimintatavat ja kulttuurin sekä itse työn. Työolot voivat edistää tai heikentää henkistä hyvinvointia. Esimerkiksi lämpötilalla, valaistuksella, melulla, tärinällä, ilmastoinnilla, säteilyllä ja väreillä on selviä yhteyksiä ihmisen fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Myös tilojen ajanmukaisuus, riittävyys ja väljyys sekä työvälineiden hyvä kunto parantavat hyvinvointia. (Laaksonen ym. 2012, 237- 238.)

Kaikki työhyvinvointia tukevat näkyvät asiat ja järjestelmät, joilla tuetaan henkilöstön hyvinvointia sisältyvät työyhteisön työhyvinvointiin. Tällaisia asioita ovat muun muassa työterveyshuolto, työturvallisuustoiminta, virkistystoiminta, liikunta, ruokailu ja viihtyvyys. (Ojala & Ahonen 2003, 23.) Ongelmista puhuminen, yhteistyön sujuminen, tiedonkulun ja vuorovaikutuksen toimiminen avoimesti viestivät terveestä ja toimivasta työyhteisöstä. Henkilöstön ollessa motivoitunut ja vastuuntuntoinen, heidän mielenkiintonsa säilyy muutostilanteissakin. Hyvässä työpaikassa jokainen tuntee työnsä tavoitteet ja vastuut, kokee voivansa hyödyntää vahvuuksiaan ja osaamistaan ja voi tehdä palkitsevaa yhteistyötä kannustavassa ja innostavassa työilmapiirissä. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2012.)

Jokainen työyhteisön jäsen on omalta osaltaan vastuussa työyhteisön hyvinvoinnista (Tuomola 2012, 19). Hyvä ”me henki” koetaan hyvän työpaikan tunnusmerkiksi. Hyvän työilmapiirin ydin on vapaaehtoisuudessa, joka pohjautuu arvoihin. Toimiminen avoimesti, avun kysyminen, toisen auttaminen ja tiedon jakaminen viestivät vapaaehtoisuudesta panostaa hyvään työilmapiiriin. Työyhteisössä on tärkeä tukea yhteistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä. (Ojala & Ahonen 2003, 144.) Toimivassa työyhteisössä erimielisyydet ja ihmisten väliset konfliktit otetaan vakavasti ja käsitellään rakentavasti (Työterveyslaitoksen www- sivut 2012).

Perustehtävä ja sen toteuttaminen tavoitteellisesti luovat työmotivaatiota ja tyytyväisyyttä, kun työntekijät näkevät, että tavoitteisiin päästään ja ne jopa ylitetään. Perustehtävän ollessa ”hukassa”, työntekijät ”häärivät” sisäisessä maailmassaan, jossa toiminta perustuu pääosin tunteisiin, mielikuviin, asenteisiin, ennakkoluuloihin,

huhuihin ja vastaaviin ilmiöihin. Sisäisessä maailmassa elävä työyhteisö on tehoton ja huonovointinen. On hyvä pitää tietty rajallinen ja hallittu määrä työyhteisön sisäistä maailmaa yllä, sillä se tarjoaa parhaimmillaan työyhteisölle yhteisen lepopaikan, joka auttaa ponnistelemaan työn maailmassa. Hyvin suunnitellut työt ja toimiva työnjako heijastuvat suoraan työyhteisön hyvinvointiin. Perustehtävän ollessa kateissa, työyhteisötasolla esiintyy ongelmia ja hankaluuksia ihmissuhteissa. (Laaksonen ym.2012, 237- 238.)

Henkilöstön työkykyä ja terveyttä sekä työpaikan toimivuutta, työilmapiiriä ja työmotivaatiota kehittää oikein toteutettu tyky-toiminta. Tyky- toiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistyöorganisaatiot yhdessä edistävät ja tukevat jokaisen työelämässä olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa. Työssä jaksamista ja työkyvyn säilymistä tukee ammattitaitoisesti ja pitkäjänteisesti toteutettu tyky-toiminta. (Työterveyslaitoksen www – sivut 2013.)

4 TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN

Työhyvinvoinnin johtaminen alkaa organisaation ylimmästä johdosta. Lähiesimies vastaa oman yksikkönsä työsuojelusta ja työhyvinvoinnista. (Surakka ym.2008, 88.) Johtaminen on työhyvinvoinnin luonnin, ylläpidon ja parantamisen kannalta keskeisin toiminto työorganisaatiossa ja – yhteisössä. Sen keskeisyys johtuu siitä, että työhyvinvoinnin luonti, ylläpito ja parantaminen vaativat valtaa, tahtoa, aktiivisuutta ja johtamisosaamista niin yleisjohtamisen kuin esimiestoiminnan alueilla. (Tarkkonen 2012, 74.) Työyksiköiden keskeisenä menestystekijänä korostuu työhyvinvoinnin johtaminen. Henkilöstöjohtamisen ydinasia ja merkittävä osa päivittäistä esimiestyötä on työhyvinvoinnin johtaminen. Se tarkoittaa, että hyvinvoinnin näkökulma liitetään kaikkeen päätöksentekoon. (Sairaanhoitajaliiton www- sivut 2013.) Työntekijöiden osaamisesta ja siitä, että työ vastaa työntekijöiden tietoja ja taitoja huolehtii lähiesimies. Selkeiden vastuualueiden antaminen työntekijöille sekä työntekijöiden

mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ovat työhyvinvoinnin johtamisen kulmakiviä. (Tuomola 2012, 24.)

Lähiesimiehen toiminta vaikuttaa paljon työyhteisön työhyvinvointiin. Hyvä lähiesimies on innostava, tukea antava, rohkaiseva ja antaa mahdollisuuden työntekijöille kehittyä. Yhteishenkeä edistää ja raja-aitoja poistaa runsas ja avoin keskustelu työyhteisössä. Lähiesimiehen on tärkeä muistaa kertoa hyvistä työsuorituksista alaisille, sillä tämä lisää työntekijöiden hyvinvointia. Hyvä lähiesimies todella välittää työntekijöistä, kuuntelee heitä ja esimerkiksi kannustaa opiskelemaan ja kehittymään. Lähiesimiehen tärkeimpiä ominaisuuksia ovat luotettavuus, oikeudenmukaisuus ja johdonmukaisuus. (Laaksonen ym. 2012, 245 – 246.) Johtamisen ja päätöksenteon sekä työntekijöiden kohtelun oikeudenmukaisuuden on todettu olevan yhteydessä hyvään terveyteen sekä vähäisiin psyykkisiin rasitusoireisiin ja sairauspoissaoloihin. (Kanste 2011, 32.)

Lähiesimiehen tulisi näkyä arjessa ja hänen tulisi tukea kahden suuntaista kommunikointia. Kuunteleminen voi poistaa ja vähentää työhön liittyvää stressiä ja uupumista. (Surakka ym. 2008, 89.) Esimiehen ja työntekijän välinen onnistunut vuorovaikutus vähentää työntekijöiden kokemaa stressiä, sillä vuorovaikutuksen hyvä laatu on yhteydessä vähäisiin rooliristiriitoihin, osallistumisen tunteeseen, urakehitykseen sekä työtyytyväisyyteen ja vähäisiin ahdistuksen ja masennuksen tuntemuksiin. (Kanste 2011, 32.)

Kehityskeskustelu on tilanne, jossa esimies ja työntekijä yhdessä katsovat tulevaisuuteen ja tulossa olevien asioiden käytäntöön panoon. Esimiehelle kehityskeskustelu antaa tietoa siitä, miten hänen johdossaan oleva alainen/ tiimi voi. Työntekijälle kehityskeskustelu on tilaisuus, jossa voi ottaa puheeksi kaikki omaan työntekoon, jaksamiseen, muutoksiin sekä tiimin työkäytäntöihin liittyvät asiat. Kehityskeskustelut ovat keskeinen johtamisen väline ja suoriutumisen arvioinnin myötä käytössä melkein kaikissa organisaatioissa. (Työterveyslaitoksen www- sivut 2013.)

Aktiivisen ihmis- ja tehtäväkeskeisen johtajuuden on todettu lisäävän työntekijöiden henkistä hyvinvointia ja vähentävän työstressiä, kun taas passiivinen johtajuus on hyvinvoinnin kannalta kielteistä. Monipuolisella johtajuudella on työtyytyväisyyttä

ja pätevyyden tuntemuksia lisäävä sekä työn epävarmuutta vähentävä vaikutus. Työhyvinvoinnin edistämisen kannalta osallistuvaa ja vuorovaikutteista johtajuutta on pidetty onnistuneena. Henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia korostavaan ja delegoivaan johtajuuteen perustuvissa yksiköissä työelämän laatu on parempi sekä työn rasittavuus, kiire, työpaineet ja työuupumus vähäisempiä kuin hierarkkisisa ja ylhäältä johdetuissa yksiköissä. (Kanste 2011, 32.)

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää lähiesimiesten panostusta omaan ja työyhteisön työhyvinvointiin eräässä Satakunnan terveystieteiden sairaalassa. Tietoja hyödynnetään lähiesimiesten toiminnan kehittämiseen työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Opinnäytetyön tutkimustehtävät ovat:

1. Mikä on lähiesimiesten käsitys työhyvinvoinnista?
2. Miten lähiesimiehet panostavat omaan työhyvinvointiinsa ?
3. Miten lähiesimiehet panostavat työyhteisön työhyvinvointiin ?
4. Miten työhyvinvointia voisi kehittää?

6 TUTKIMUKSEN EMPIIRINEN SUORITTAMINEN

6.1 Tutkimusmenetelmä

Tässä opinnäytetyössä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivisen tutkimuksen aineistot ovat otokseltaan yleensä pienempiä kuin kyselyiden ja niissä keskitytään määrään sijasta aineiston laatuun. Kvalitatiivisessa tutki-

muksessa otoksen keskiössä ovat kokemukset, tapahtumat ja yksittäiset tapaukset eikä tutkittavien yksilöiden lukumäärä. (Kankkunen & Vehviläinen - Julkunen 2009, 83.) Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa voidaan koota monella eri menetelmällä, joista tavallisimpia ovat havainnointi ja haastattelu (Kankkunen & Vehviläinen - Julkunen 2009, 93.)

Tässä tutkimuksessa käytettiin aineistonkeruumenetelmänä teemahaastattelua (LIITE 1). Teemahaastattelussa aihepiirit ja teemat ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja esittämisjärjestys puuttuvat. Teemahaastattelu on strukturoidun ja avoimen haastattelun välimuoto. Tässä haastattelumuodossa korostuvat ihmisten asioille antamat tulkinnat ja merkitykset. (Kankkunen & Vehviläinen - Julkunen 2009, 96.) Haastatteluun voi sisältyä monia virhelähteitä, mitkä voivat aiheutua joko haastateltavasta tai haastattelijasta ja itse tilanteesta. Tilanteena haastattelu voi pelottaa haastateltavaa. Haastattelun luotettavuutta voi heikentää haastateltavien niin sanotut sosiaalisesti suotavat vastaukset. (Hirsjärvi ym. 2009, 193–195.)

6.2 Tutkimusaineiston keruu ja kohderyhmän kuvaus

Tutkimuksen kohderyhmänä oli erään satakuntalaisen terveyskeskuksen osastonhoitajat ja vastaavat sairaanhoitajat, joita oli yhteensä seitsämän. Tutkimuslupa (LIITE 3) anottiin kyseisen kaupungin sosiaali- ja terveysjohtajalta. Tutkimuslupan (LIITE 4) saannin jälkeen otin yhteyttä sähköpostitse ylihoitajaan ja pyysin osastonhoitajien / vastaavien sairaanhoitajien sähköpostiosoitteita ja puhelinnumeroita. Yksi osastonhoitajista lähetti minulle kaikkien osastonhoitajien/ vastaavien sairaanhoitajien sähköpostiosoitteet. Helmikuun alussa lähetin osastonhoitajille ja vastaaville sairaanhoitajille sähköpostitse tutkimusesitteen (LIITE 2) sekä teemahaastattelunrunгон (LIITE1).

Viikon kuluttua viestin lähettämisestä tiedustelin puhelimitse osastonhoitajien / vastaavien sairaanhoitajien halukkuutta osallistua haastatteluun. Kolme osastonhoitajaa / vastaavaa sairaanhoitajaa kieltäytyi osallistumasta tutkimukseen. Kieltäytymisen

syiksi he sanoivat kiireen ja joku epäili anonyymiteetin säilymistä. Haastatteluun osallistui neljä osastonhoitajaa / vastaavaa sairaanhoitajaa, joiden kanssa sovittiin haastatteluiden ajankohta puhelimitse ja haastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluina haastateltavien työpaikalla. Aiheen ollessa sensitiivinen on yksilöhaastattelu oikea tapa saada luotettavaa tietoa haastateltavilta. Haastattelututkimuksessa haastattelut yleensä nauhoitetaan. Tämän ansiosta on mahdollisuus palata alkuperäiseen aineistoon analyysivaiheen aikana. (Kankkunen & Vehviläinen - Julkunen 2009, 95-99.) Haastatteluiden alussa haastateltavilta kysyttiin suullisesti lupa haastatteluiden nauhoittamiseen, johon kaikki suostuivat. Haastateltaville kerrottiin ennen haastattelun aloittamista vastaamisen vapaaehtoisuus ja korostettiin anonyymiteetin säilymistä. Haastattelut toteutettiin maaliskuussa 2013. Haastattelut kestivät 20:stä minuutista 46:een minuuttiin.

6.3 Tutkimusaineiston käsittely ja analysointi

Aineistojen analyysi aloitetaan useimmiten litteroimalla eli kirjoittamalla haastattelunauhojen materiaali tekstiksi (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 132). Tallennettu laadullinen aineisto on useimmiten tarkoituksenomaista kirjoittaa puhtaaksi sanatarkasti. Litterointi voidaan tehdä koko kerätystä aineistosta tai valikoiden esimerkiksi teema-alueiden mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2009, 217.) Tässä opinnäytetyössä tutkimusaineisto kirjoitettiin käsin sanatarkasti puhtaaksi paperille. Aineistoa syntyi 41 sivua. Yhden tunnin haastattelun purkaminen nauhalta edellyttää noin kolmen tunnin työtä. Suositeltavaa on kuunnella nauhoitteet mahdollisimman pian haastattelun jälkeen, jotta äänenpainot, tauot ja haastateltavan ja haastattelijan roolit tulevat esiin. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 132.) Haastattelut numeroitiin tunnistamisen ja aineiston analysoimisen helpottamiseksi.

Sisällönanalyysi on aineistojen perusanalyysimenetelmä, jonka ideaa käytetään useissa eri kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmissä ja lähestymistavoissa. Sisällönanalyysi voidaan tehdä aineistolähtöisesti (induktiivisesti) tai teorialähtöisesti (deduktiivisesti). (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 133.) Laadullisen aineiston analyysi on kolmivaiheinen. Siihen sisältyy aineiston pelkistäminen (reduointi), aineiston ryhmittely (klusterointi) sekä teoreettisten käsitteiden luominen (abstra-

hointi). Aineistoa pelkistettäessä karsitaan tutkimuksen kannalta epäoleelliset asiat pois. Ryhmittelyvaiheessa samankaltaiset käsitteet yhdistetään saman luokan alle ja luodaan pohja tutkimuksen perusrakenteelle. Tutkimuksen kannalta oleellinen tieto erotetaan abstrahointivaiheessa. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 112–114.)

Tässä opinnäytetyössä haastateltavien joukko jäi niin pieneksi, ettei haastattelu materiaali kylläntynyt ja aineiston analyysia ei voitu toteuttaa aikaisemman suunnitelman mukaan. Kylläntymisellä eli saturaatiolla tarkoitetaan tilannetta, jossa aineisto alkaa toistaa itseään eivätkä tiedonantajat tuota enää mitään uutta tietoa. Kylläntymiskäsite voidaan yhdistää tulosten yleistettävyyteen, kun aineisto alkaa toistaa itseään, voidaan pienestäkin aineistosta tehdä yleistyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 87–88.) Haastateltavat kertoivat hyvin erityyppisiä asioita haastatteluissa ja niiden pohjalta aineistolähtöinen analyysi oli mahdollon toteuttaa, joten tutkimusaineiston sisältöä lähinnä eriteltiin.

7 TUTKIMUSTULOKSET

7.1 Taustatiedot

Haastatelluilla osastonhoitajilla / vastaavilla sairaanhoitajilla oli työkokemusta esimiestyöstä keskimäärin reilu puolitoista vuotta vaihdellen puolesta vuodesta kahteen ja puoleen vuoteen. Tutkimukseen osallistuneilta kysyttiin heidän työkuvistaan. Osastonhoitajien / vastaavien sairaanhoitajien työnkuva oli hyvin monipuolinen. Kolme osallistui päivittäiseen hoitotyöhön esimiesroolinsa lisäksi. Keskeisemmiksi tehtäviksi nousivat henkilöstöjohtaminen, hallinnolliset tehtävät, omaisten kanssa keskustelut, yhteisöpalaverit, työvuorolistojen teko, koulutusten suunnittelu, opiskelijoiden perehdytys ja vastuunottaminen työyhteisössä.

7.2 Lähiesimiesten käsitys työhyvinvoinnista

Haastateltavilta kysyttiin, mitä heille tuli mieleen sanasta työhyvinvointi. Työyhteisön työhyvinvointi koostui seuraavista tekijöistä; kaikilla on hyvä olla töissä, koko työyhteisö panostaa työhyvinvointiin ja työpaikalla on hyvä työilmapiiri. Työhyvinvoinniksi koettiin myös lisäkoulutuksen hyödyntämisen mahdollisuus osastolla, työtehtävien haasteellisuus, työn mielekkyys, itsensä kehittämismahdollisuus, osaamisen arvostus sekä vastuun saaminen. Lisäksi oma elämä ja työ pitää olla tasapainossa työhyvinvoinnin toteutumiseksi.

“ Työhyvinvointiin vaikuttaa moni asia. Ja siihen tosiaan pystyy niinku mun mielest vaikuttamaan itse ja sit siihe vaikuttaa myös niinku muut et se ei oo mun mielest mikää välttämät ulkopäin tuleva tai saattaa tietysti ulkopäin tulevat asiat vaikuttaa mut kyl se lähtee jokasen täältä ittestä tuolta sisältä. Et voi ol et on niinko hyvin samantaisis työolois ja silti toinen voi voida niinko hyvin ja ja toinen huonosti et kyl siihe vaikuttaa ne omat sisäiset jutut kans tosi paljo.”(4)

” No tavallaan työhyvinvointi on sitä et sä tulet mielelläs töihin, työtehtävät on haastavii ja pitää siitä mitä tekee, et se on niinku hyvinkin monipuolisen työn tekemist, vastuunottamista / antamista ja tavallaan se et työnantaja kuuntelee tota sitä työntekijää, jos haluaa kehittää jotain ni se ei pistä jarrua päälle. ” (1)

Seuraavaksi haastateltuja pyydettiin kertomaan, millaisena he näkivät oman työyhteisönsä työhyvinvoinnin. Yksi tutkimukseen osallistunut koki työyhteisön työhyvinvoinnin erittäin hyväksi ja kolme koki työhyvinvoinnin työyhteisössä hyväksi, mutta melko vaihtelevaksi.

” Välil tuntuu et se vaihtelee päivittäi. Välil tuntuu et meil on aika hyväkin työhyvinvointi tilanne työyhteisös täl hetkel, mut sit tulee päiviä kun on kiireisempiä päiviä ja sit sielt nouseekin taas jottai uupumuksen merkkejä joissain henkilöissä. Et mul on sellanen ajatus et tota meen työyhteisö voi aika hyvi. ” (2)

” Mun mielest se on tosi hyvä tälhetkellä. Et ainahan on jotain pient joittenkin ihmisten kesken mut niinku yleisel tasol on tosi hyvä vois sanoo. ” (3)

Haastateltuja pyydettiin kertomaan, mitkä asiat tukivat työhyvinvointia heidän mielestään yleisellä tasolla. Työhyvinvointia tukevina tekijöinä pidettiin työpaikalla työyhteisön avointa ilmapiiriä, työkavereiden tukea, hyvää esimiestä ja vaikuttamismahdollisuutta omiin työvuoroihin. Työhyvinvointia tukevina tekijöinä pidettiin lisäksi oman elämän järjestystä, vaikuttamismahdollisuutta omaan työhön, hyvää vuorovaikutusta, vastuutehtävien jakamista, selkeää työnkuvaa, työn kehittämistä, tiedottamista, toimivia työtiloja ja välineitä.

” Se on iha se työyhteisö ilmapiiri et mimmonen se o et kui avoin ilmapiiri siel on et millee saa / saako työtovereilta tukee omissa murheissa tai kuitenkin ne oman elämänkin tai yksityiselämänkin ongelmat heijastuu ain tänne töihi sit kuitenkin. ” (2)

“ Mun mielest se lähtee niinku esimiehestä. Et sit heti puututaan jos on jotain, tulee jotain vastoinkäymisiä negatiivist ni niihi asioihi puututaan ja niit korjataan. ” (3)

“ Ni tota ku tehdään vuorotyötä ni miten sä pystyt niinku niihin omiin työvuoroihinkin vaikuttamaan ni seki kyl varmaa tukee sitä sun työhyvinvointia, jos sä koet et oteetaan huomioon siinä. ” (4)

Seuraavaksi haastateltuja pyydettiin kertomaan, mitkä asiat heikensivät työhyvinvointia yleisellä tasolla. Työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi nimettiin työyhteisössä huono työporukka, työtä vieroksuva työkaveri, selän takana puhuminen, huono vuorovaikutus, henkilökunnan vähyys, huono esimies, haasteellinen persoona työyhteisössä, työympäristö ja – välineet epäkunnossa. Työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi nimettiin myös oman elämän epätasapaino, valtava kiire, asioiden vähättely ja jos ei tule kuulluksi.

” Aika paljon niinku heikentää niin sanottu valtava kiire ja se henkilökunnan vähyys välillä. Ne potilaat pystyy hyvi hoitamaan mut sit on ne omaiset joita pitää kans valtavasti tukea ja jos yhtäkkiä osastolla on liikaa kiirettä ja painetta ja surun tukemista

ja kaikkee muut vastaavaa ni sillo sä et oo välttämät iha parhaimmillas ku sä et pysty niinku ku tietty perustehtävä pitää hoitaa ni sä et pysty antamaan ittestäs sitä mitä sää haluaisit antaa kos sul ei oo siihe konkreettisesti aikaa. ” (1)

” Se voi se työyhteisö itekkin ku aina on erilaisia persoonia et voihan se olla joku haasteellinen persoona siel työyhteisössä joka tota sit tavallaa häirittee koko porukan työhyvinvointia, jos on kova sooloilemaan tällases tiimityös esimerkiks ni kyllähä seki sit tekee. ” (2)

“ Jos ei niinku tuu kuulluksi niinku tai jos se on niinku sellast ulkopäin tulevaa tavallaan niinku ohjeistust et ei niinkää ymmärrä miks jotain asioit pitää tehdä et ne tulee jostain tuolta tavallaan, ni kyl ne mun mielest heikentää sitä. ” (4)

7.3 Lähiesimiesten työhyvinvointi

Haastateltuja pyydettiin kuvailemaan, millaiseksi he kokivat oman työhyvinvointinsa. Kaksi koki työhyvinvointinsa hyväksi, yksi hyväksi, mutta koki työnsä melko haasteelliseksi. Yksi koki työhyvinvointinsa kohtalaiseksi aineistonkeruuhetkellä.

”Et välil käy iha ääri rajoilla ku tulee hiuka tiukempii päivii tai jottain ni tota. Ja sit on tietyst yksityiselämäskin ollu pikkusen hiuka niinku tiukkaa ni se haittaa mut muuten tää niinku työnä ku mä tykkään tehdä ni kohtalainen työhyvinvointi tälhetkellä kuitenkin. ” (2)

”Mä koen sen nyt hyvänä ja ensinnäkin se et mä oon saanu toteuttaa sellasia asioita mitä oon halunnu. ” (1)

Haastatelluilta kysyttiin, mitä keinoja heillä oli tukea omaa työhyvinvointiaan. Työhyvinvointia tukeviksi asioiksi työpaikalla nimettiin hyvät alaiset, oma esimies (ylihoitaja), asennoituminen työhön, toiset osastonhoitajat, työkaverit, opiskelu, kokemusten vaihtaminen muiden alojen johtajien kanssa, hyvä yhteishenki ja työn mielekkyys. Henkilökohtaista työhyvinvointia tukevana asioina mainittiin kaupungin tu-

kemat liikuntapalvelut, koulutuspäivät, ammattiliitot, itsestä huolehtiminen, terveet elämäntavat, pitkät yöunet, hyvä ateriarytmi, harrastukset, perhe, koti ja oma terveys,

” Mun mielest se et tääl niinku on se hyvä yhteishenki et vaiks välil tuntuu ku mää tulen töihi et en mää millää jaksas mut sit ku tän tulee n itäähän on tosi kivaa et se niinku tukee. ” (3)

”No se tukee et on hyvät alaiset, et myös alaiset voi tukee esimiestä ja mää koen et mul on hyvät työntekijät et se on kyl tosi paljon vaikuttanu työhyvintii. ” (2)

”No kyl se lähtee ihan niinko sielt kottoo et ittel on niinko semmoset harrastukset mistä mää saan niinku ja oma perhe ja tota oma koti, oma terveys et ne on niinko semmoset. ” (4)

Seuraavaksi haastatelluilta kysyttiin, mitä asiat heikensivät heidän omaa työhyvintiaan. Työhyvintia heikentävinä tekijöinä pidettiin negatiivista palautetta asioista joihin ei pysty nyt vaikuttamaan, ristipainetta (työntekijöiden ja esimiehen välillä), työn organisointi ongelmia, keskeneräisiä töitä, tietokoneiden ja muiden sähköisten laitteiden jatkuvaa uusiutumista ja kehittymistä. Henkilökohtaisella tasolla työhyvintia heikentävinä tekijöinä pidettiin muistikapasiteetin riittämättömyyden tunnetta, tietotulvaa, oman esimiehen tuen puutetta, yksityiselämän murheita, pelkoa työpaikan pysymisestä, ikääntymistä, liikaa vastuuta, omaa terveydentilaa, liikaa stressiä, luottamuksen puutetta ja liian monia päällekkäisiä asioita elämässä.

”Sit ku on liikaa kaikkee et ku tulee liikaa päällekkäi niit asioit ni sillo tota, no en mä nyt tie voiks sanoo et työhyvintii mut tota ehkä siit tulee sitä stressii ja sit jos se on pitkällist ni sit se ruppe vaikuttamaan siihe. ” (4)

”Tää ei oo mikää vakituinen virka tai pesti et mullakin on se jatkunu ain sen puol vuotta kerrallaan. Se hiuka pelottaa et jos se muuttuu taas iha pelkäästä siihe yhtee perustehtävää. ” (1)

”Se et jossei ain silt esimiehelt saa oikein sitä tukee ni kyl se. Joskus kans et millasta palautetta mistäkin tekemistään asioista ja et tuleeko sitä koskaan hyvää palautetta vai onko se aina enemmän kriittistä.” (2)

Haastatelluilta kysyttiin keinoja, millä he pitivät yllä omaa työhyvinvointiaan. Työhyvinvointia ylläpitäviä keinoja olivat luonnossa liikkuminen, harrastukset, omiin työvuoroihin vaikuttaminen, omat lapset, ongelmatilanteisiin puuttuminen heti, ystävällisyys, liikunta, tuki työyhteisössä, työasioiden jättäminen työpaikalle, osaamisen kehittäminen ja itsehallinnan tunne.

”Se tietyst vaikuttaa hyvinvointiiki ku tuntee niinku itse hallitsevansa itsensä. Et se on ihan työhyvinvointiin vaikuttava tää itseni opetteleminen ja kouluttaminen ja semmonen.” (2)

”Se niinku tavallaa, yrittää töissä niinku olla semmonen miellyttävä tyyppi. Tavallaa jos on itte niinku kenku toisil ni ei se omaa työhyvinvointii kyl lisää. Ja tehdä se työ mahdollisimman hyvi et kyl siit tulee sitä hyvinvointii ku näkee sen työn tuloksen.” (4)

”Mut et työjuttuja tulee kotonakin tehtyä mut siis mä en enää murehdi ja pilaa omaa vapaa-aikaani sellasel ihan turhan murehtimisella.” (3)

7.4 Lähiesimiesten panostus työyhteisön työhyvinvointiin

Haastatelluilta kysyttiin, miten he mielestään tukivat työyhteisön työhyvinvointia esimiesroolissa toimiessaan. Kaksi haastatelluista koki tukevansa työyhteisön työhyvinvointia hyvin ja kaksi koki, että he voisivat tukea työyhteisön työhyvinvointia nykyistä paremmin.

”Mun mielest mää tuen hyvi. Mää olen saanu siit iha positiivist palautettakin. Et olen niinku tukenu hyvin ja ottanu hyvin asioita esille.” (3)

“ No kyl mää koen et mää voisin ain paremmin. Mää olen semmoses vaiheeskin täs et mää vast opettelen löytämään omaa tapaa toimia täsä esimiehen ja johtaa, et mä yritän kouluttaa et just parhaillaankin olen yhdes koulutukses et tota mää oppisin enemmän sitä tukemista sitte. ” (2)

Seuraavaksi haastatelluilta kysyttiin, millä tavalla he tukevat työhyvinvointia työyhteisössä. Haastatellut kertoivat tukevansa työyhteisön työhyvinvointia olemalla hyviä kuuntelijoita, luottamuksellisia, tukevia, ymmärtäviä, henkilökunnan sanan saattajia, mahdollistajia, tasapuolisia, oikeudenmukaisia ja työn kehittämisen suunnan näyttäjinä. Työhyvinvoinnin tukija koettiin myös mahdollistajana, yhteishengen luojana, hyvät vuorovaikutustaidot omaavana, työntekijöiden kanssa yhdessä asioita pohtivana ja ”tuntosarvet” (tunnistaa työyhteisön tilanne) omistavana henkilönä. Haastateltavien mielestä työhyvinvoinnin tukemiseen kuului lisäksi työntekijöiden poissaoloihin puuttuminen, asioista tiedottaminen ja työntekijöiden erityisosaamisen arvostaminen ja hyödyntäminen käytännön työssä kentällä sekä kehityskeskusteluiden pitäminen.

“ Et on niinku kuunteleva esimies ja silla mää ajattele ja sit sellanen mahdollistava esimies elikkä mää sit ole sellanen et katon et siel osastol on asiat niin et pystyvät tekemään sitä hoitotyötä et on ne välineet ja muut et ne asiat toimii siel osastolla et se on niinku mun tai esimiehen rooli. Ja sit tota myöskin et mää olisi tasapuolinen ja oikeudenmukainen ja mää muistan sen aina et mun työntekijät on kaikki tasa-arvosii ihmisinä.” (2)

“Et pystyn mielestäni pitämään ne asiat ku puhutaan henkilökunnan välil et jos jollain on jotain mitä tahansa ni ne tietää et siihe pystyy luottamaan ja se, et työkaverit tietää et jos jostain täytyy puhua niin on varma se tuki. Elikkä antaa sitä tukee ja ymmärrystä.” (1)

“ Et jos jollain on esimerkiksi paljon niitä poissaoloja tai et onks se niinku työstä johtuvaa vai onks se johtuoks se jostai sairastelust vai onks se niinku joku muu tavallaan. “ (4)

Haastatelluilta kysyttiin, millaisia vaikeuksia heillä oli ollut työhyvinvoinnin tukemisessa. Työhyvinvoinnin tukemisessa vaikeutena koettiin työyhteisössä yhteishengen luominen, asioihin liian myöhäinen puuttuminen, ratkaisukeinojen puuttuminen työntekijän työ pahoinvoinnissa ja työntekijän työn ulkopuolisten ongelmien tukeminen. Haastatellut kokivat lisäksi haasteellisena hoitovirhe tilanteessa henkilökunnan tukemisen ilman turhaa syyllistämistä, omaisten muun muassa. lehtikirjoitusten kautta antaman palautteen purkamisen osasotolla, yksilöllisen tukemisen ja yhteisen ajan löytämisen koko osaston henkilökunnan kesken.

”Kyl varmaa ku tääl on tietyt ihmiset täysin niinku ns. eripuolella niinko heiän yhteentuominen on niinku sellanen et heiän niinku yhteishengen luomine heidä keske.”
(3)

”Tietenki jos tulee vaiks joku hoitovirhe, olla siinä henkilökunnan tukena ja yrittää selvittää niit asetelmia, jotka on mahdollisesti johtanu siihe, tavallaa se et jos jotain merkillist tapahtuu ettei syyllistys tavallaa syyllistämiseen turhaa et mielummin ensiks selvittää asiat ennenku menee rankasti sanomaan et sä olet tehnyt tällasen virheen.” (1)

”Jos jollai on joku semmonen niin kuin et on paljon niinku yritetty tehdä vaiks sen työhyvinvoinnin vuoks. Esimerkiks että ollaa oltu vaiks työterveyden kans yhteyksis ja yritetty järjestää niin et on käyty monii asioit läpi ni tulee siin sit se vaikeus et ny ollaa kokeiltu jo mont asiaa et tota mitäs sit seuraavaks niinku.” (4)

”Se et kui ihmiset on niin erilaisii et ku mul on tämä yks ja sama persoona ja mun kuitenkin täytyy esimiehenä opetella tuntemaan ne ihmiset ja ku ne tota kaikki kokee eritavalla ja kaikkien kans täytyy vähä eritavalla jutella, et kenel menee asia millaiki perille ja joku ymmärtää taas iha eri taval ku toine jonku asian et se yksilöllinen et must se on haasteellist et niinko yksilöllisesti osaa tukea ja nähdä sen.” (2)

7.5 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Haastatellut toivoivat työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämiseksi, että osaston työntekijöillä olisi enemmän yhteistä tekemistä esimerkiksi työyhteisön kehittämiskoulutuksia (ilmaisutaito tai teatteri tyypeistä) ja osaamisen koulutusta toivottiin järjestettävän nykyistä enemmän. Yksi tutkimukseen osallistunut ehdotti ”aloiteboxia”, johon työntekijät voisivat laittaa palautetta mikä tuntuu hyvältä ja mitä kehitettävää olisi vielä työyhteisössä.

”Enemmän osaston väen kanssa yhteistä tekemistä. Et mun mielest niinku sellast yhteishengen luomista et se on niinku varmaan ykkösasia.” (3)

”Sais olla enemmän työyhteisön kehittämiskoulutuksia, et sais olla jotain tieks ihan tällast hassuukin ilmaisutaidon tai teatterityyppistä tai muuta mikä sais ajatukset pois täst. Se sais ol jotain sellast et lakattas hetkeks miettimäst työtehtävää ja keskiyttäs siihe.” (1)

”Tietenki ain yks et koulutust lisäämäl sekin tietysti ain parantaa työhyvinvointia vaikka mitä koulutusta olis osaamisenkin alueelta et ei pelkästää työhyvinvointi koulutusta et kaikki koulutus tavallaa pitkän kaavan kaut vaikuttaa työhyvinvointiin ku se osaaminen kasvaa.” (2)

”Tavallaa et ehkä olisi ha hyvä et olis joku aloiteboxi tai niitähän on, mut sen työyhteisön puitteis, et mikä tuntuu hyvältä ja kuunneltas aina kaikkie mielipiteet et voitais men vaiks sun ajatukse mukaa sit kokeil vaiks jotain muuta.” (1)

Haastatellut kokivat, että lähiesimiehillä oli jo hyvin paljon kaikkea työhyvinvointia tukevaa toimintaa muun muassa osastonhoitajapalaverit, tyhy-toiminta ja esimieskoulutuspäivät.

Eräs haastatelluista ehdotti, että järjestettäisiin esimiehille työnkiertoa työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi.

”Se tekis esimiehillekin joskus ihan hyvää tehdä sellanen pieni työnkierto ettet sä oo koko ikäis tietys paikas, vaan sä joudut kohta erilaisii ongelmii tavallaa niist saattaa jostai ongelmist ku ne ratkee ni sielt saattaa tul aikamoisii timanttiajatuksii ku pystyy jonku isomman jutun ratkasee tai olemaan mukana kehittämässä sitä.” (1)

Eräs haastatelluista ehdotti, että uusille esimiehille järjestettäisiin mentoritoimintaa tueksi alkutaipaleella.

”Vois ol niinko sillai tavallas et mul olis semmonen mentori . Ja sää olisit ihan tällee perehtymäs sehän olis ihan niinko ihanne olosuhde varmaa et olis ihan niinko konkreettisesti olla toisen perehdyttävän.” (4)

Yksi haastatelluista toivoi, että esimiehillä olisi mahdollisuus saada nykyistä enemmän työnohjausta. Lisäksi hän toivoi saavansa esimieheltään entistä enemmän tukea.

”Työnohjaus on sellanen et jos tuntuu silt, sitä on kyl joskus meil tarjottukkin viime vuon olis ollu mut en mä sillo viel hoksannu men. Vois olla tarjolla enemmän mahdollisuuksia siihe, et jos tuntee tarvetta puida asioista. ” ”Kyl sitä pitäs aina olla et oma esimies tukee ja kannustaa ja antaa palautetta tehdystä oli se sit negatiivist tai positiivist et sais niinku rehellist palautetta et se on kyl ihan sellanen et jos aina vaa arvailee et mitenköhän mä nyt suoriuduin ni sit seki on vähä semmost rassaavaa.” (2)

Eräs haastatelluista toivoi esimiehille järjestettävän koulutusta työyhteisön työhyvinvoinnin tukemiseksi.

”Joku tämmönen luento et millai esimiestasolla työhyvinvointiin pystyy vaikuttamaan.” (3)

8 TULOSTEN TARKASTELU JA POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää lähiesimiesten panostusta omaan ja työyhteisön työhyvinvointiin eräässä Satakunnan terveystieteidenkeskussairaalassa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa lähiesimiesten toiminnan vaikutuksesta työhyvinvointiin työyhteisössä sekä heidän oma työhyvinvointinsa.

8.1 Tulosten tarkastelu

Ensimmäisenä tutkimusongelmana oli selvittää, mikä käsitys lähiesimiehillä on työhyvinvoinnista. Haastateltujen mukaan työyhteisön työhyvinvointi koostui muun muassa työpaikan hyvästä ilmapiiristä ja siitä, että koko henkilökunta on valmis panostamaan työhyvinvointiin. Lisäksi työhyvinvoinnin nähtiin koostuvan itsensä kehittämisen mahdollisuuksista, vastuun saamisesta, työn mielekkyydestä sekä arvostuksesta. Työyhteisön työhyvinvointia haastatelluista yksi piti oikein hyvänä ja muut kolme hyvänä. Tärkeimmiksi työhyvinvointia tukeviksi tekijöiksi mainittiin työyhteisön avoin ilmapiiri, vaikutusmahdollisuus omaan työhönsä ja työvuoroihin. Työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä pidettiin huonoa työporukkaa, valtavaa kiirettä ja henkilökunnan vähyyttä. Larun (2009, 27- 28) tutkimuksessa esiin nousseet työhyvinvointia lisäävät ja heikentävät tekijät olivat hyvin samansuuntaisia kuin tässä tutkimuksessa. Larun mukaan heikentäviä tekijöitä olivat runsaat vajaukset henkilökunta määrässä ja huono sijaistilanne. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä olivat esimies, työyhteisö, työntekijä ja työnantaja.

Toisena tutkimusongelmana oli selvittää, miten lähiesimiehet panostavat omaan työhyvinvointiinsa. Kolme haastatelluista koki työhyvinvointinsa hyväksi ja yhden mielestä työhyvinvointi oli kohtalainen aineistonkeruuhetkellä. Osastonhoitajien/ vastavien sairaanhoitajien keskeisimpinä työhyvinvointia tukevinä tekijöinä pidettiin hyviä alaisia, omaa esimiestä (ylihoitaja), toisia osastonhoitajia, opiskelua ja työn mielekkyyttä. Työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi mainittiin ristipaine (työntekijöiden ja esimiehen välillä), oman esimiehen tuen puute, pelko työpaikan pysymisestä ja stressi. Työhyvinvointia ylläpitävinä keinoina mainittiin omiin työvuoroihin vaikuttaminen, tuki työyhteisössä, osaamisen kehittäminen ja itsehallinnan tunne. Tilan-

der (2010, 50) tutkimuksessa käy ilmi, että ylihoitajien mukaan huono työhyvinvointi tarttui ja esimerkiksi heidän omien poissaolojen uskottiin lisäävän herkästi muiden poissaoloja. Hyvinvoivan johtajan ajateltiin innostavan henkilökuntaa ja hänen hyvinvointinsa ja innostuksensa heijastuu positiivisessa mielessä potilastyöhön.

Kolmantena tutkimusongelmana oli selvittää, miten lähiesimiehet panostavat työyhteisön työhyvinvointiin. Kaksi haastateltua koki tukevansa hyvin työyhteisön työhyvinvointia ja kaksi koki, että he voisivat tukea sitä nykyistä paremmin. Työhyvinvoinnin tukemisen keinoina / asioina pidettiin hyvän kuuntelijan taitoa, luottamuksellisuutta, hyviä keskustelutaitoja, henkilökunnan sanan saattajajana toimimista, tasa-arpuisuutta ja oikeudenmukaisuus työntekijöitä kohtaan sekä ”tuntosarvvia” (tunnistaa työyhteisön tilanne). Työhyvinvoinnin tukemisen ongelmiksi koettiin yhteishengen luomisen vaikeus työyhteisössä, asioihin liian myöhäinen puuttuminen ja yhteisen ajan löytäminen koko osaston henkilökunnan kesken. Larun (2009, 31) tutkimuksessa osastonhoitajien valmiudet työhyvinvoinnin tukemiseen koettiin melko hyviksi.

Neljäntenä tutkimusongelmana oli selvittää, miten työhyvinvointia voisi kehittää tässä terveyskeskussairaalassa. Tutkimukseen osallistuneet ehdottivat, että yhteistä tekemistä pitäisi olla enemmän, ”aloiteboxi” voitaisiin ottaa käyttöön, tarvittavia koulutuksia lisättäisiin ja eritoten työyhteisön kehittämiskoulutusta, joka voisi olla jotain teatteri- tai ilmaisutaitotyypistä toimintaa. Lähiesimiesten työhyvinvoinnin kehittämiseksi toivottiin työnkiertoa, mentoritoimintaa uran alkutaipaleella, työnohjausta lisää, enemmän tukea omalta esimieheltä sekä koulutusta työyhteisön työhyvinvoinnin tukemiseen.

8.2 Tutkimuksen eettisyys

Kaiken tieteellisen toiminnan ydin on tutkimuksen eettisyys (Kankkunen & Vehviläinen- Julkunen 2009, 172). Eettisesti hyvä tutkimus edellyttää, että tutkimuksenteossa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimuksen tekoon liittyy monia eettisiä kysymyksiä, jotka tutkijan on otettava huomioon. (Hirsjärvi ym. 2009, 23.)

Tämän tutkimuksen eettisyyden toteutumiseksi solmittiin yhteistyösopimus kyseisen terveyskeskussairaalan kanssa ja tämän jälkeen anottiin tutkimuslupa (LIITE 3) kyseisen kaupungin sosiaali- ja terveysjohtajalta.

Itsemääräämisoikeus on yksi tutkimukseen osallistumisen lähtökohta. Kaikessa tutkimustoiminnassa on turvattava osallistumisen vapaaehtoisuus ja mahdollisuus kieltäytyä tutkimuksesta. (Kankkunen & Vehviläinen- Julkunen 2009, 172- 176.) Tässä tutkimuksessa huomioitiin itsemääräämisoikeuden toteutuminen; tutkittaville lähetettiin hyvissä ajoin tutkimusesite ja teemahaastattelun runko. Näin he saivat rauhassa tutustua tutkimuksen teema-alueisiin ja päättää, haluaisivatko he osallistua tutkimukseen. Saatekirjeessä (LIITE 2) korostettiin tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta. Haastattelun alussa korostettiin vastaamisen vapaaehtoisuutta ja mahdollisuutta olla vastaamatta kaikkiin teemoihin. Oikeudenmukaisuus tutkimustyössä tarkoittaa, että tutkittaviksi valikoituvat ovat tasa-arvoisia. (Kankkunen, Vehviläinen- Julkunen. 2009, 179). Tutkimukseen valittiin kaikki kyseissä terveyskeskussairaalaissa toimivat osastonhoitajat ja vastaavat sairaanhoitajat, ketään ei rajattu ulkopuolelle.

Anonyymiteetti on keskeinen huomioitava asia tutkimustyössä (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen. 2009, 179). Yhteydenpidon vuoksi haastateltavien nimet olivat haastattelijan tiedossa, mutta haastattelussa ei kysytty tutkittavien henkilötietoja. Tällä varmistettiin anonyymiteetin säilymisen. Tutkimukseen osallistuneille kerrottiin haastattelutilanteessa, että aineistoa tullaan käsittelemään ehdottoman luottamuksellisesti. Lisäksi haastateltaville kerrottiin, ettei heitä pysty tunnistamaan lopullisesta raportista. Tämän opinnäytetyön kaikki tutkimusmateriaalit tullaan hävittämään asianmukaisesti työn valmistuttua. Tässä opinnäytetyössä noudatettiin eettisiä ohjeita ja säädöksiä.

8.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa voidaan käyttää monia erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja (Hirsjärvi ym.2009, 231). Tutkimuksen luotettavuus on oleellinen asia laadullisessa tutkimuksessa ja sitä voidaan kuvata kahdella termillä, jotka ovat validiteetti ja reliabiliteetti (Metsämuuronen 2006, 48, 56). Tutkimuksen reliabilius

tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta. Validius tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. (Hirsjärvi, ym. 2009, 231.) Luotettavuuden arviointi kvalitatiivisessa tutkimuksessa kohdentuu muun muassa tutkimuksen tarkoitukseen, asetelmaan, otoksen valintaan, analyysiin, tulkinnaan, refleksiivisyyteen, eettisiin näkökulmiin ja tutkimuksen relevanssiin (Kankkunen & Vehviläinen- Julkunen. 2009, 166). Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kohentaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta (Hirsjärvi ym. 2009, 232).

Tässä tutkimuksessa realibiteetti ja valideetti otettiin huomioon ensiksi paneutamalla hyvin teoriaan ja aiempiin aihetta käsitteleviin tutkimuksiin. Tämän jälkeen laadittiin teemahaastattelun runko. Laadukkuutta voidaan tavoitella etukäteen sillä, että tehdään hyvä haastattelurunko. On hyvä myös miettiä ennalta, miten teemoja voidaan syventää ja pohtia vaihtoehtoisia lisäkysymysten muotoja. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 184.)

Haastatteluvaiheessa laatua voidaan parantaa huolehtimalla siitä, että tekninen välineistö on kunnossa. Haastattelutilanteessa on hyvä tarkistaa aika ajoin, että nauhoitus toimii. Haastattelun päättyessä on hyvä vilkaista haastattelurunkoa ja varmistaa, että kaikki, mitä oli tarkoitus käsitellä, tuli myös tehdyksi. Haastatteluaineiston luotettavuus riippuu sen laadusta. Jos vain osa haastateltavista on haastateltu, tai jos tallenteiden kuuluvuus on huono tai litterointi noudattaa eri sääntöjä alussa ja lopussa tai, jos luokittelu on sattumanvaraista, haastatteluaineistoa ei voida pitää luotettavana. Haastattelun laatua parantaa, jos se litteroidaan mahdollisimman nopeasti. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 184 – 185.)

Tämän tutkimuksen haastattelutilanteissa varmistettiin haastattelujen aikana nauhurin toimivuus sekä haastattelujen päätteeksi haastatteliija kertasi haastattelun rungon, jolla varmisti, että kaikki suunnitellut asiat oli varmasti käsitelty. Tallenteiden kuuluvuus oli hyvä ja selkeä ja litterointi tehtiin välittömästi haastattelujen jälkeen. Nämä lisäävät tutkimusaineiston luotettavuutta.

Haastattelutilanteet olivat rauhallisia ja avoimia. Osastonhoitajat / vastaavat sairaanhoitajat kertoivat rehellisesti ja luottamuksellisesti omista ajatuksistaan ja kokemuk-

sistaan. Kaksi haastattelua keskeytyi, koska haastateltava vastasi puhelimeen ja toisessa tapauksessa hoitaja tuli kertomaan osastolla tapahtuneesta asiasta. Haastattelut keskeytettiin ja jatkettiin puhelun päätyttyä ja toisessa tapauksessa viestin tuoneen hoitajan poistuttua huoneesta.

Tutkimuksen kohdejoukkona oli kyseisen terveystieteidenkeskussairaalan kaikki osastonhoitajat ja vastaavat sairaanhoitajat, heitä oli yhteensä seitsämän. Tutkimukseen lopulta suostui osallistumaan vain neljä osastonhoitajaa / vastaavaa sairaanhoitajaa. Tutkimustulos olisi ollut luotettavampi, jos kaikki kyseisen terveystieteidenkeskussairaalan osastonhoitajat/ vastaavat sairaanhoitajat olisivat osallistuneet tutkimukseen.

8.4 Jatkotutkimusehdotukset

Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista selvittää tässä kyseisessä terveystieteidenkeskussairaalamme, miten työyhteisön jäsenet kokevat saavansa tukea lähiesimieheltään ja millaisia parannuksia he toivoisivat, jotta heidän työhyvinvointinsa paranisi. Tällöin työhyvinvointia olisi tutkittu koko työyhteisön näkökulmasta eikä vain lähiesimiesten. Samalla voisi myös verrata työntekijöiden ja lähiesimiesten käsityksiä työhyvinvoinnista hyödyntäen tämän tutkimuksen tuloksia. Kiinnostavaa olisi myös saada tämänkaltaisia tutkimuksia lisää eri sairaaloista ja verrata tuloksia keskenään. Lisäksi olisi mielenkiintoista selvittää, miten lähijohtajien oma esimies kokee tukevansa lähijohtajia tässä vaativassa työssä.

8.5 Pohdinta

Tätä opinnäytetyötä oli ehdottanut terveystieteidenkeskussairaalan ylihoitaja. Hänen toiveenaan oli, että kaikki seitsemän osastonhoitajaa / vastaavaa sairaanhoitajaa osallistuisivat tähän tutkimukseen. Otin yhteyttä puhelimitse osastonhoitajiin / vastaaviin sairaanhoitajiin kertoen tutkimuksesta ja samalla yritin saada heitä ”taivuteltua” mukaan tutkimukseen. Muutama jäi miettimään osallistumisestaan, mutta seuraavana päivänä kieltäytyi osallistumasta, kun halukkuutta heiltä tiedustelin. Lopulta tutkimukseen suostui osallistumaan neljä osastonhoitajaa / vastaavaa sairaanhoitajaa. Jotta tutki-

mustuloksia voisi hyödyntää lähiesimiesten toiminnan kehittämässä työhyvinvoinnin parantamiseksi, olisi ollut tärkeää, että kaikki olisivat osallistuneet.

Haastateltujen määrän jäätyä näin pieneksi, ei haastattelumateriaali kylläntynyt ja aineiston analyysia ei voitu toteuttaa suunnitelman mukaan. Kylläntymisellä eli saturaatiolla tarkoitetaan tilannetta, jossa aineisto alkaa toistamaan itseään, tiedonantajat eivät tuota enää mitään uutta tietoa. Kylläntymiskäsite voidaan yhdistää tulosten yleistettävyyteen, kun aineisto alkaa toistaa itseään, voidaan pienestäkin aineistosta tehdä yleistyksiä. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 87-88.) Haastatellut kertoivat hyvin erityyppisiä asioita ja niiden pohjalta aineistolähtöinen analyysi oli mahdoton toteuttaa, joten tutkimusaineiston sisältöä lähinnä eriteltiin.

Tutkimustuloksista selviää hyvin, millaiseksi lähiesimiehet kokevat oman työhyvinvointinsa ja miten he kokevat tukevansa työyhteisönsä työhyvinvointia. Tutkimustuloksia ei voida yleistää koko kyseistä terveyskeskussairaala koskeviksi. Jos kaikki tutkittavat olisivat suostuneet tutkimukseen, tulokset olisivat olleet luotettavampia kuin, mitä ne nyt ovat. Saatua tutkimustuloksia pystytään hyödyntämään tässä terveyskeskussairaalassa lähiesimiesten toiminnan kehittämiseen työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Aihevalintani oli hyvin ajankohtainen, sillä lähiesimiesroolissa toimivien työhyvinvoinnista on puhuttu paljon viime aikoina. Työ on raskasta ja lähiesimiesten työhyvinvointiin ei panosteta riittävästi. Työni aiheutta on tutkittu hyvin vähän ja siksi tämä tutkimus oli tarpeellinen, jotta saadaan lisää tietoa lähiesimiesten työhyvinvoinnista ja siitä, miten he kokevat tukevansa työyhteisöään.

Tutkimuksen perusteella lähiesimiehet kokivat tukevansa työyhteisöään hyvin, mutta osa koki, että nykyistä paremminkin voisi tukea. Tämän perusteella voidaan todeta, että parannettavaa on varmasti vielä lähiesimiehillä työyhteisönsä tukemisen kehittämässä. Lähiesimiehen tuki vaikuttaa paljon työyhteisön työhyvinvointiin. Työyhteisön työhyvinvointi vaikuttaa moneen tekijään kuten työn tuottavuuteen ja viihtyisyyteen.

Oman työhyvinvoinnin lähiesimiehistä kolme koki hyväksi ja yksi kohtalaiseksi. Tulosten perusteella voidaan todeta, että näinkin raskaassa ja vaativassa työssä työhyvinvointi koettiin pääsääntöisesti hyvänä. Tutkimustuloksista ilmeni, että lähiesimiehille oli tarjottu paljon kouluttautumismahdollisuuksia työn ohessa, jotka he kaikki kokivat voimavarana työhön. Uskon kouluttautumismahdollisuuksien lisännen huomattavasti heidän työhyvinvoinnin kokemustaan.

Työyhteisön työhyvinvointi koettiin hyväksi, mutta vaihtelevaksi. Sellaista työyhteisöä ei varmasti löydy mistään, jossa voitaisiin sanoa työhyvinvoinnin olevan jatkuvasti hyvä. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että kokonaisuudessaan työhyvinvointi työyhteisössä koettiin hyvänä ja voimauttavana lähiesimiesten mielestä.

LÄHTEET

- Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus*
- Hirsjärvi, S, Remes, P & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna. Tammi*
- Järvensivu, A, Kervinen, H & Syrjä, S. 2011. Esimiehen työhyvinvointi. Tampereen yliopisto. Työelämän tutkimuskeskus*
- Järvinen, P. 2011. Esimiestyön vaikeus ja viisaus. Helsinki: WSOY*
- Kankkunen, P, & Julkunen – Vehviläinen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOY*
- Kanste, O. 2011. Johtajuuden yhteys hoitohenkilöstön työasenteisiin ja työhyvinvointiin. Tutkiva hoitotyö 2/2011*
- Kanste, O. 2006. Johtamisen haasteet osastonhoitajan työssä. Sairaanhoidajaliiton www- sivut. Viitattu 20.2.2013*
- Korhonen, M & Markkanen, J. 2011. Kyselytutkimus Päijät-Hämeen keskussairaalan osastonhoitajien henkisestä työhyvinvoinnista. Lahden ammattikorkeakoulu*
- Laaksonen, H, Niskanen, J, Ollila, S, & Risku, A. 2005. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Helsinki: Edita Prima oy*
- Laaksonen, H, Niskanen, J & Ollila, S. 2012. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Helsinki: Edita Prima oy*
- Laru, T 2009. Osastonhoitaja ja työhyvinvointi. Turun Ammattikorkeakoulu: Opin- näytetyö*
- Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa – Työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: TAMMI*
- Metsämuuronen, J.2006. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Teoksessa J. Metsämuuronen (toim.)Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy*
- Mönkkönen, K, & Roos, S. 2010. Työyhteisötaidot. UNIPRESS*
- Otala, LM, & Ahonen, G.2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY*
- Reikko, K, Salonen, K & Uusitalo, I. 2010. Puun ja kuoren välissä – Lähijohtajuus sosiaali- ja terveysalalla. Turun ammattikorkeakoulu.*
- Simoila, R, Kangas, R & Ranta, J.1999. Hoitotyötä johtamaan. Tampere. Tammerpaino oy*

Surakka, T, Kiikkala, I, Lahti, T, Laitinen, H & Rantala, T. 2008. Osastonhoitaja ja johtaminen. Vammala: Tammi

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Unipress

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2004, 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tilander, E. 2010. Hoitotyön johtajien työhyvinvointia tukevat tekijät. pro-gradu tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Liikunta- ja terveystieteiden tiedekunta. Terveystieteiden laitos.

Tuomola, E. 2012. Esimies työhyvinvoinnin kehittäjänä. SAMK : Opinnäytetyö

Työssä jaksamisen ohjelma. 2003. Jaksaminen terveydenhuoltoalan lähiesimiestyössä. Viitattu 23.3.2013 <http://www.mol.fi>

Työturvallisuuskeskus. Työhyvinvointia yhteistyöllä – opas. Viitattu 24.3.2013 <http://www.ttk.fi/>

Työterveyslaitoksen www-sivut. Viitattu 12.5.2012, 15.5.2012, 20.5.2012, 24.3.2013 <http://www.ttl.fi>

TEEMAHAASTATTELUN RUNKO

TAUSTATIEDOT

1. Työurasi pituus esimiesroolissa.
2. Työtehtäviesi sisältö.

TYÖHYVINVOINTI

3. Oma näkemyksesi työhyvinvoinnista.
4. Oman työyhteisösi työhyvinvointi.
5. Omaa työhyvinvointiasi tukevat asiat.
6. Omaa työhyvinvointiasi heikentävät asiat.

TYÖYHTEISÖN TYÖHYVINVOINTI ESIMIEHEN NÄKÖKULMASTA

7. Esimiehen rooli työyhteisön työhyvinvoinnin tukijana.
8. Keinot vaikuttaa työyhteisön työhyvinvointiin esimiehenä.
9. Vaikeudet työyhteisön tukemisessa esimiehenä.
10. Työyhteisön työhyvinvoinnin kehittäminen.

ESIMIEHEN TYÖHYVINVOINTI

11. Oma työhyvinvointisi.
12. Omaa työhyvinvointia tukevat asiat.
13. Omaa työhyvinvointia heikentävät asiat.
14. Oman työhyvinvoinnin ylläpitäminen.
15. Esimiesten työhyvinvoinnin kehittäminen.

Hei!

Olen terveydenhoitajaopiskelija Satakunnan ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan Rauman toimipisteestä. Opinnäytetyön tekeminen kuuluu opintoihini. Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää esimiesten panostusta omaan ja työyhteisön työhyvinvointiin, jotta sitä voitaisiin jatkossa kehittää terveyskeskussairaalassa.

Tulen haastattelemaan henkilökohtaisesti jokaisen esimiehen (osastonhoitajat ja vastaavat sairaanhoitajat). Haastattelu toteutetaan yksilöhaastatteluna ja se kestää korkeintaan yhden tunnin. Haastattelu nauhoitetaan haastateltavien luvalla. Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista, mutta jokaisen osallistuminen tutkimukseen on erittäin tärkeää, jotta tutkimuksesta saadaan riittävästä luotettavaa tietoa, jota voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä. Kenenkään haastateltavan henkilöllisyys eivätkä annetut tiedot tule kuin opinnäytetyöntekijän tietoon. Raportti laaditaan niin, että ketään ei voida siitä tunnistaa.

Liitteenä on haastattelun runko, johon toivon, että tutustutte etukäteen. Haastattelun materiaalit tullaan hävittämään kevään 2013 aikana opinnäytetyön valmistuttua. Toimintaani sitoo täysi vaitiolovelvollisuus.

Otan teihin yhteyttä viikon sisällä tämän viestin saapumisesta ja tiedustelen halukkuuttanne osallistua tutkimukseen. Samalla voimme sopia ajankohdasta, jolloin haastattelu voidaan toteuttaa. Mikäli teillä on jotain kysyttävää tutkimukseen liittyen, voitte ottaa yhteyttä minuun tai ohjaajaani.

Lupa aineiston keruuseen on saatu sosiaali- ja terveysjohtajalta.

Opinnäytetyön ohjaajana toimii TtT, lehtori Ritva Pirilä (Puh. 044 710 3559)

Yhteistyöterveisin Sini Ahlgren, terveydenhoitajaopiskelija,

puh. ----- sähköposti: sini.ahlgren@student.samk.fi

OPINNÄYTETYÖ-/
TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

1(2)

OPINNÄYTETYÖN/ TUTKIMUKSEN TEKIJÄ	Sukunimi	Etunimet
	Ahlgren	Sini Crista-Maria
	Osoite	Postinumero ja postitoimipaikka
	Puhelin	Sähköpostiosoite
	Sukunimi (Muut tekijät)	sini.ahlgren@student.samk.fi Etunimi
	Tutkimuslaitos, oppilaitos tai muu yhteisö	
	Satakunan Ammattikorkeakoulu	
Koulutusohjelma/suuntautumisvaihtoehto		
Hoitotyön koulutusohjelma / terveydenhoitotyön suuntautumisvaihtoehto		
OPINNÄYTETYÖN/ TUTKIMUKSEN OHJAAJA(T) OPPILAITOKSESSA	Nimi	
	Pirilä Ritva	
	Toimipaikka ja osoite	
	Puhelin	Sähköpostiosoite
		ritva.pirila@samk.fi
	Oppiarvo ja ammatti	
	Lehtori, TtT	
OPINNÄYTETYÖ/ TUTKIMUS	Opinnäytetyön/ tutkimuksen nimi	
	Opinnäytetyön/ tutkimuksen taso	
	<input type="checkbox"/> Väitöskirja <input type="checkbox"/> Licensiaattitutkimus <input type="checkbox"/> Pro gradu <input checked="" type="checkbox"/> AMK –opinnäytetyö	
	<input type="checkbox"/> Muu opinnäytetyö <input type="checkbox"/> Muu, mikä	
<p>Lyhyt yhteenveto (Opinnäytetyön/ tutkimuksen aihe, tarkoitus ja teoreettinen tausta, käytetty tutkimusaineisto, aineiston keruu- ja analysointitapa, tutkimuksen merkityksen arviointi, eettiset näkökohdat.)</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten esimiehet panostavat omaan ja työyhteisön työhyvinvointiin terveyskeskussairaalassa. Esimiehillä tässä työssä tarkoitetaan osastonhoitajia sekä vastaavia sairaanhoitajia. Aineisto tullaan keräämään teemahaastatteluna. Aineisto analyysi tullaan toteuttamaan deduktiivisesti eli teorialähtöisesti. Tutkimus toteutetaan eettisiä arvoja kunnioittaen ja aineisto hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua.</p>		

OPINNÄYTETYÖ-/
TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

2(2)

YHTEYSHENKILÖ(T) SOSIAALI- JA TERVEYSTOIMESSA	Jotta opinnäytetyö/tutkimuksen teko voidaan suorittaa mahdollisimman joustavasti ja ao. yksikön kannalta mielekkäästi, on tutkijan syytä ennen varsinaista luvanhakua ottaa yhteys tämän yksikön esimieheen tai muuhun vastaavaan henkilöön ja sopia alustavasti tutkimuslähtökohdat. Yhteyshenkilön nimi merkitään tähän	
	Nimi	Yksikkö
	Puhelin	Sähköposti

HAKEMUKSEN LIITTEET	<input checked="" type="checkbox"/> Opinnäytetyö-/tutkimussuunnitelma, josta ilmenevät opinnäytetyön/ tutkimuksen aihe, tarkoitus ja teoreettinen tausta, käytetty tutkimusaineisto, aineiston keruu- ja analysointi, tutkimuksen arviointi, eettiset näkökohdat.	
	<input type="checkbox"/> Kyselylomake	
	<input type="checkbox"/> Muu, mikä	
	Aineiston keruu-aika (alkaa/päättyy)	Opinnäytetyön/tutkimuksen arvioitu valmistumisaika
	1.2.2013 - 31.3.2013	Kevään 2013 aikana

TUTKIJAN SITOMUS JA ALLEKIRJOITUS	<ul style="list-style-type: none"> - Tutkija sitoutuu tietojen käsittelyssä ja suojaamisessa noudattamaan henkilötietolain määräyksiä - Tutkimuksessa mahdollisesti syntyvät yksittäisten henkilöiden tietoja koskevat tutkimusrekisterit hävitetään tai arkistoidaan henkilötietolaissa edellytetyllä tavalla. - Tutkimusraportista ei ole yksilöitävissä tutkimuksen piiriin tai tontaan kuulunutta henkilöä. - Mahdollisesti tarvittavassa suostumusasiakirjassa tulee ilmetä ao. henkilön lupa käyttää häntä koskevia tietoja, tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus ja henkilöiden mahdollisuus keskeyttää osallistuminen tutkimukseen heti niin halutessaan. - Tutkimuksen valmistuttua tutkimusraportti toimitetaan sosiaali- ja terveysviraston käyttöön. <p>Sitoudun noudattamaan ehdotonta vaihtoehtoisuutta ja luovuttamaan korvauksetta opinnäytetyöstä/tutkimuksesta sen valmistuttua kaksi kappaletta, kannellinen ja toinen ilman, _____ kaupungin sosiaali- ja terveysvirastolle. Mikäli opinnäytetyön/ tutkimuksen teko keskeytyy, tulen ilmoittamaan siitä _____ kaupungin sosiaali- ja terveysviraston kehittämisspalveluun.</p>
---	---

ALLEKIRJOITUS	Paikka ja aika	
	Allekirjoitus ja nimen selvennys	/ 2012

Hakemuksen ja valmistuneen opinnäytetyön/tutkimuksen palautus:

PÄÄTÖSPÖYTÄKIRJA
17.12.2012

119/2012

Muut asiat

OPINNÄYTETYÖ-/TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Tutkimuslupa myönnetään seuraavin ehdoin:

- tutkija sitoutuu tietojen käsittelyssä ja suojaamisessa noudattamaan henkilötietolain määräyksiä
- tutkimuksessa mahdollisesti syntyvät yksittäisten henkilöiden tietoja koskevat tutkimusrekisterit hävitetään tai arkistoidaan henkilötietolaissa edellytetyllä tavalla
- tutkimusraportista ei ole yksilöitävissä tutkimuksen piiriin tai otantaan kuulunutta henkilöä
- mahdollisesti tarvittaessa suostumusasiakirjassa tulee ilmetä ao henkilön lupa käyttää häntä koskevia tietoja, tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus ja henkilöiden mahdollisuus keskeyttää osallistuminen tutkimukseen heti niin halutessa.

Opinnäytetyö/tutkimus:

Hakija:

Päätös Hyväksyn tutkimuslupa-anomuksen.

Liitteet Hakemus

Päätöksen
allekirjoitus

Pöytäkirja nähtävillä 27.12.2012

Tiedoksi Hakija, yhteyshenkilö

Tiedoksianto
asianosaiselleTämä päätös on
[x] lähetetty tiedoksi mainituilleTämä päätös on
[] annettu tiedoksi mainituille

Päiväys

2. 1. 2013

Tiedoksiantaja

Otto-oikeus

Päätös voidaan panna täytäntöön, ellei siihen käytetä kuntalain mukaista otto-oikeutta.

Oikaisuvaatimus-
ohjeet

Oikaisuvaatimusviranomainen

PÄÄTÖSPÖYTÄKIRJA
17.12.2012

119/2012

Muut asiat

Päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen. Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä kunnan jäsen. Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon viimeistään seitsemäntenä (7) päivänä päätöksen postituspäivän jälkeen. Kunnan jäsenen, joka ei ole asianosainen, katsotaan saaneen tiedon silloin, kun pöytäkirja on asetettu yleisesti nähtäväksi. Oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi vaatimus perusteineen ja se on tekijän allekirjoitettava. Vaatimuksen voi toimittaa oikaisuvaatimusviranomaiselle postitse, henkilökohtaisesti tai lähetin välityksellä. Toimitustavasta riippumatta vaatimuksen on oltava oikaisuvaatimusviranomaisella ennen aukioloajan päättymistä viimeistään neljäntenätoista (14) päivänä päätöksen tiedoksiantipäivästä mainittua päivää lukuunottamatta.