

Yhteisöllisyyden merkitys työhyvinvoinnille

Haastattelututkimus Länsi-Pohjan sairaanhoitopiirin, psykiatrian tulosyksikössä

Nina Hovén-Korpela

Masterarbete

Masterprogrammet i hälsofrämjande

2013

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Masterprogrammet i hälsofrämjande
Tunnistenumero:	14162
Tekijä:	Nina Hovén-Korpela
Työn nimi:	Yhteisöllisyyden merkitys työhyvinvoinnille
Työn ohjaaja (Arcada):	Jukka Piippo
Toimeksiantaja:	
<p>Sosiaalisen pääoman merkitys kasvaa tietoyhteiskunnan ja verkostoyhteiskunnan kasvaessa. Sosiaalinen pääoma on yhteisön ominaisuus, josta hyötyvät niin yksilöt kuin koko yhteisö. Sosiaalinen pääoma voidaan nähdä vastineena myös yhteisöllisyydelle, joka on yksi tämän tutkimuksen kantavista teemoista. Tämä tutkimus hyödyntää Kerojo-kehityshankkeessa tuotettua materiaalia. Kerojo-kehityshanke on osa Osuva-tutkimushanketta. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tiedon tuottaminen Länsi-Pohjan sairaalan psykiatrian yksikölle, jotta siellä voidaan edistää ja kehittää positiivisempaa yhteisöllistä toimintatapaa.</p> <p>Tutkimus on tehty Länsi-Pohjan sairaanhoitopiirin psykiatrian tuloalueella teemahaastatteluinä käyttäen laadullista sisällön analyysia. Tutkimuksessa aineistoa on lähestytty abduktiivisen päättelyn avulla. Abduktiivinen päättely tässä tutkimuksessa luottaa ihmisten omiin kokemuksiin. Aikaisempaa tutkimustietoa on käytetty tutkimustuloksia vertailtaessa. Sosiokulttuurinen teoria muodostaa tutkimuksen teoreettisen taustan. Tutkimuksen pohdinnat pohjautuvat sosiaaliseen konstruktionismiin, jonka perusteella tutkimuskohdeeksi on määrätynyt ryhmätilanteessa tapahtuva kommunikaatio.</p> <p>Tutkimustuloksissa tutkittavasta työyhteisöstä nousee esille sekä positiivisia että ambivalentteja yhteisöllisyyteen liittyviä teemoja. Puhtaasti negatiivisia teemoja ei identifioita. Yhteisöllisyys näkyy työyhteisössä vahvana perustehtävänä, työparityöskentelynä, luottamuksena työtovereihin, omaan osaamiseen ja lähiesimiehiin sekä yhteisenä koulustaustana ja arvopohjana. Yhteisöllisyyden kokeminen näkyy ristiriitaisena ambivalenteissa teemoissa, joita ovat johtaminen, vuorovaikutus sekä perhetyön mallin käyttö päivittäisessä työssä. Tutkimustulokset vastaavat tutkimuskysymyksiin.</p> <p>Yhteisöllisyyden keskiössä on pohdinta ihmisen suhteesta yhteisöön. Voimistava työ- kulttuuri voimistaa myös työyhteisön hyvinvoinnin tasoa. Tutkimuksen pyrkimyksenä on ollut nostaa esille yhteisöllisyys ja sen vaikutus työhyvinvointiin kollektiivisena ilmiönä. Yhteisöllisyyden kehittämistä työhyvinvointia vahvistavaksi ja parantavaksi voidaan edistää voimaannuttavan johtamisen kautta, vuorovaikutusta kehittäen ja henkilökunnan ottamisella mukaan toiminnan kehittämistyöhön.</p>	
Avainsanat:	yhteisöllisyys, hyvinvointi, voimaantuminen
Sivumäärä:	56
Kieli:	Suomi
Hyväksymispäivämäärä:	

MASTERARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Masterprogram i Hälsofrämjande
Identifikationsnummer:	14162
Författare:	Nina Hovén-Korpela
Arbetets namn:	Yhteisöllisyyden merkitys työhyvinvoinnille
Handledare (Arcada):	Jukka Piippo
Uppdragsgivare:	
<p>Det sociala kapitalets betydelse ökar i takt med informationssamhällets framväxt. Socialt kapital är en egenskap som gagnar både individen och hela samhället. Det kan betraktas som en känsla av gemenskap, som är ett av de viktigaste temana i denna studie. Denna studie använder material producerat inom utvecklingsprojektet Kerojo, som är en del av forskningsprojektet Osuva. Syftet med den här forskningen är att synliggöra information som kan användas för att utveckla arbetsplatskulturer i en hälsofrämjande riktning. Forskningen har utförts som temaintervjuer vid Länsi-Pohjas sjukhusdistrikts psykiatriska enhet. Undersökningen genomfördes som en kvalitativ innehållsanalys. Forskningsansatsen har varit ett abduktivt resonemang. Tidigare forskning har använts som jämförelse i forskningsresultatet. Den teoretiska bakgrunden är sociokulturell teori. Forskningsövervägandena bygger på social konstruktionism. Forskningsresultaten visar både positiva och ambivalenta teman kopplade till gemenskapen i den granskade enheten. Rent negativa teman identifieras inte. Gemenskapen återspeglas kraftigt som en grundläggande uppgift hos arbetsgemenskapen, i form av pararbete, tillit till medarbetare, det egna kunnandet och de närmaste cheferna, samt en gemensam utbildningsbakgrund och värdegrund. Motstridigheter i gemenskapen syns i ambivalenta teman såsom ledarskap, kommunikation och användning av familjearbetsmodellen i det dagliga arbetet. Forskningsresultaten besvarar forskningsfrågorna. Forskningens strävan har varit att lyfta fram gemenskapen och dess effekt på välbefinnande i arbetet som ett kollektivt fenomen. Genom att främja ett vitaliserande ledarskap, utveckla kommunikationen och ta med personalen i verksamhetsutvecklingen kan man utveckla gemenskapen så att den stärker och förbättrar välbefinnandet på arbetet.</p>	
Nyckelord:	gemenskaplighet, information, dialog, arbetsglädje, välmående, empowerment
Sidantal:	56
Språk:	Finska
Datum för godkännande:	

MASTER'S THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Master's Degree Programme in Health Promotion
Identification number:	14162
Author:	Nina Hovén-Korpela
Title:	Yhteisöllisyyden merkitys työhyvinvoinnille
Supervisor (Arcada):	Jukka Piippo
Commissioned by:	
<p>The importance of social capital increases as the information society and network society continue to develop. Social capital is a characteristic of a community, and it benefits both individuals and the whole community. Social capital can also be seen as a response to communality, which is one of the main key themes of this study. The study utilizes material produced during the Kerojo - development which is a part of Osuva- research project. This study aims to generate information for the Psychiatric unit of Länsi- Pohja Healthcare District (Keropudas Hospital). This study was implemented as theme interviews in the Psychiatric unit of Länsi-Pohja Healthcare District using qualitative content analysis. The methodology used was abductive reasoning. Abductive reasoning in this case relies on individuals` own experiences. Data gathered from previous studies for comparing research results. Sociocultural theory forms the theoretical background for the study. The considerations in the study are built on social constructionism based on which communication taking place in a group situation was determined as subject of the study. The results reveal both positive and ambivalent themes related to communality in the work community under study. Purely negative themes are not identified. Communality in the work community can be seen through clear basic tasks, working in pairs, - trust in co-workers, closest superiors- and one`s own knowledge, as well as through similar educational background and common set of values. The way communality is experienced is shown in a conflicting manner in ambivalent themes which includes leadership, interaction and the use of family work model. The results of this study answer the question for the study. In the heart of the concept of communality lays the question of a relationship between a human being and the community. Empowering work culture also strengthens the level of wellbeing at a workplace. Developing communality to strengthen and improve wellbeing at work can be promoted by empowering leadership, improving interaction and involving personnel in the development of operations.</p>	
Keywords:	social capital, social connectedness, communality, communitas, social support, well-being, empowerment
Number of pages:	56
Language:	Finnish
Date of acceptance:	

SISÄLLYS

Johdanto	
1 Tutkimuksen lähtökohdat	7
2 Aikaisemmat tutkimukset	8
3 Teoreettinen tausta	10
3.1 Sosiokulttuurinen teoria.....	10
3.2 Sosiaalinen konstruktionismi.....	13
3.2.1 <i>Sosiaalinen pääoma</i>	14
3.2.2 <i>Tarpeenmukaisen hoidon periaatteet</i>	15
4 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	16
5 Tutkimuksen toteutus	17
5.1 Tutkimusaineiston keruu.....	17
5.2 Aineiston analyysimenetelmät ja analyysi.....	20
5.3 Eettiset kysymykset	23
6 Tutkimustulokset	25
6.1 Yhteisöllisyyttä positiivisesti vahvistavia teemoja	25
6.1.1 <i>Perustehtävä</i>	25
6.1.2 <i>Työparityöskentely</i>	26
6.1.3 <i>Koulutus</i>	27
6.1.4 <i>Luottamus</i>	28
6.2 Ambivalentit teemat.....	28
6.2.1 <i>Johtaminen</i>	28
6.2.2 <i>Vuorovaikutus</i>	30
6.2.3 <i>Perhetyön malli</i>	31
6.3 Yhteenvedo.....	32

7	Pohdinta	33
7.1	Eettinen pohdinta	39
7.1	Tutkimuksen luotettavuus	40
8	Jatkotoimenpide- ehdotukset	42
9	Svensk sammanfattning	45
9.1	Teoretisk referensram	45
9.2	Syfte och forskningsfrågor.....	46
9.3	Undersökningsgrup	46
9.4	Metod	46
9.5	Resultatsammanfattning.....	47
9.6	Slutord.....	48
	Lähteet	50
	Kuviot	22
	Kuvio 1 Havaintokartta.....	22

JOHDANTO

Sosiaalisesta pääomasta tuli muotikäsite 1990-luvun loppuvuosina. Käsitteen vaikutusvaltainen kotipesä oli 1990-luvulla Maailmanpankki. Siellä työskennellyt Woolcock määritteli sosiaalisen pääoman ”yhteiskunnan sosiaalisiin rakenteisiin juurtuneiksi normeiksi ja sosiaalisiksi suhteiksi, jotka antavat ihmisille mahdollisuuden koordinoida toimintaansa haluttujen tavoitteiden saavuttamiseksi” (Woolcock 2000, s. 37). Woolcockin määritelmä heijastelee Maailmanpankin piirissä omaksuttua tapaa ymmärtää sosiaalinen pääoma kaikkena yhteisöllisenä, joka edistää haluttujen tavoitteiden saavuttamista. Maailmanpankin laajan ymmärryksen mukaan sosiaaliseen pääomaan kuuluu kansalaisten yhteisöllinen osallistuminen, kansalaisyhteiskunnan ja poliittisen yhteiskunnan instituutioiden toimivuus, kansakunnan sosiaalinen yhteenkuuluvuus (luottamus ja sosiaalinen harmonia) sekä laillisuuden toteutuminen ja hallinnon sujuminen (World Bank 1998).

Sosiaalisen pääoman merkitys kasvoi tietoyhteiskunnan ja verkostoyhteiskunnan kasvaessa. Vuorovaikutustaitojen merkitys työelämässä on myös lisääntynyt sosiaalisen median aikakaudella. Koska ihminen on suurimman osan elämästään työelämässä, on työyhteisön merkitys ihmiselle merkittävä. Se, miten me koemme työmme, työpaikalla kohtaamamme ihmiset ja siihen liittyvän vuorovaikutuksen, vaikuttaa meidän kaikkien elämään. Sosiaalinen pääoma on myös osoittautunut tärkeäksi yrityksen menestystekijäksi ja se rinnastetaan yhteisöllisyyteen, jonka merkitys työyhteisössä on suuri (Manka 2012).

1 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Kerojo – kehityshanke liittyy Osuva tutkimushankkeeseen. Kyseisessä osahankkeessa on tarkoitus tutkimuksen avulla kuvata työorganisaation muutostarpeita koskien osallistuvaa innovaatiotoimintaa ja sen johtamista sekä kehittää alkukartoituksen ja aikaisemman tutkimustiedon pohjalta interventio, joka vastaa tarpeisiin. Tutkimus toteutetaan toimintatutkimuksen periaatteella (Heikkinen 2001) ja yhteistyössä Lapin sairaanhoitopiirin psykiatrian tulosalueen johtajien ja työntekijöiden kanssa (Osuva-foorumi 2012). Tutkimuskohteeksi on rajattu sosiaali- ja terveydenhuollon muutostilanteet. Kehityshankkeessa etsitään keinoja parantaa johtamista, luottamusta ja sitoutumista sekä edistää luovuutta ja kehittämistoimintaa työyhteisöissä. Tämä tutkimus liittyy Kerojo-kehityshankkeeseen ja hyödyntää siinä tuotettua haastatteluaineistoa.

Osuva tutkimuksen työorganisaationa ja kumppaneina ovat Etelä-Karjalan Sosiaali- ja Terveyspiiri, Jyväskylän hoivapalveluyhdistys ry, Jyväskylän kaupungin sosiaali- ja terveyspalvelut, Lappeenrannan kaupungin kasvatus- ja opetustoimi, Länsi-Pohjan sairaanhoitopiirin psykiatrian tulosalue, Kuntayhtymä Kaksineuvoinen, Perusturvakuntayhtymä Akseli sekä Vaasan kaupunki. Hankkeessa rakennetaan konkreettisia uudistuksia ja toimintatapojen muutoksia kiinteässä yhteistyössä henkilökunnan ja johdon kanssa.

Osuva -tutkimuksen tavoitteena on synnyttää aito innovaatiotoiminnan ja sen johtamisen tutkimisen sekä kehittämisen kumppanuusverkosto, jonka tavoitteena on sekä menetelmällinen että teoreettinen uuden luominen (Osuva-foorumi 2012).

Osuva -tutkimushanke on jaettu neljään erilaiseen toimintatutkimus kokonaisuuteen. Tämä tutkimus liittyy *Sitoutumista ja luottamusta edistävä osallistuvan innovaatiotoiminnan johtaminen* – kokonaisuuteen eli Osuva -tutkimushankkeeseen. Vastuutahoina ovat Arcada ja Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Työorganisaationa mukana on Länsi-Pohjan sairaanhoitopiirin psykiatrian tulosalue.

Osuva -osatutkimushanke toteutetaan yhteistyössä Länsi-Pohjan sairaanhoitopiirin psykiatrian tulosalueen johtajien ja työntekijöiden kanssa. Interventio on suunniteltu tutkijoiden ja työorganisaation henkilöstön välisenä yhteistyönä. Ulkopuolinen konsultti osallistuu Skillmotor Oy:stä. Länsi-Pohjan sairaanhoitopiirin työorganisaatio toteuttaa intervention yhteistyössä konsultin ja tutkijaorganisaation kanssa. Intervention jälkeen

arvioidaan hyötyjä ja vaikutuksia tutkimuksen avulla. Länsi-Pohjan psykiatrisen tuloyksikön organisaatiolla on tarvetta kehittää johtamiskulttuuria nykyistä avoimempaan, ihmisläheisempään ja innovaatiot nykyistä paremmin mahdollistavaan suuntaan. Kerojokehityshanke, josta Osuva-tutkimushanketta on osa, toteutetaan toimintatutkimuksen perusteella (Heikkinen 2001).

Tämän tutkimuksen ensisijaisena kohteena ovat yhteisöllisyyttä koskevat ajattelu- ja puhutavat. Tutkimuksessa kiinnitetään huomiota aiheeseen liittyviin, esiin nouseviin ajatuksiin ja ilmaisuihin, jotka liittyvät työhyvinvointiin ja työssä viihtymiseen.

Tutkimuksessa analysoidaan Osuva-tutkimushankkeeseen haastattelun avulla kerättyä aineistoa sekä positiivisen että negatiivisen yhteisöllisyyden näkökulmasta. Aineistoa analysoidaan myös siitä näkökulmasta, onko positiivisella tai negatiivisella yhteisöllisyydellä merkitystä hyvinvoinnin - erityisesti työhyvinvoinnin kannalta.

Aihe liittyy tämän päivän työelämään ja kiinnostaa tutkijaa henkilökohtaisesti hänen toimiessaan esimiestehtävissä. Myös pitkän työuran aikana ihmisten työssä viihtyminen ja siihen liittyvät aspektit ovat tutkijan mielenkiinnon kohteina. Tutkimuksen kautta tutkija toivoo lisäävän ymmärrystä työelämän moninaisuuteen, joka vaikuttaa työssä viihtyvyyteen tai viihtymättömyyteen, yhteisöllisyyteen ja työhyvinvointiin. Tarkoitus on myös saada aikaan tietoa, jota voidaan hyödyntää Keroputaan sairaalan yksikössä työhyvinvointia kehitettäessä. Tutkimustyö toimitetaan Länsi-Pohjan sairaanhoitopiirin psykiatrian tulosalueelle sen valmistuttua.

2 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Yhteisöllisyys ja sen tutkiminen on kasvanut kovasti 2000-luvulla. Tutkimustietokannoissa löytyy useita termejä yhteisöllisyydelle: social capital, social connectedness, communality, communitas, social support. Kotimaisista tutkimuksista voidaan mainita Hyyppä & Mäen (2001) tutkimus siitä, miten yhteisöllisellä interventiolla ja kulttuurilla on terveyttä ja hyvinvointia edistäviä vaikutuksia sosiaalisen pääoman käsitteen kautta. He suosittelevat terveyden edistämiseksi keskittyvän etsimään keinoja, joilla voidaan

edistää sosiaalista osallistumista ja tätä kautta lisätä hyvinvointia (Hyyppä & Mäki, 2003 s. 770–779).

Heikkilä (2006) viittaa tutkimuksessaan useisiin lähteisiin (Asikainen 1999; Kaukonen 2003; Mäkisalo 2003; Mäkisalo 2001; Perkka - Jortikka 1992; Riihelä 2002), joiden mukaan keskeisinä yhteisöllisyyttä kuvaavina ilmiöinä voidaan pitää yhteenkuuluvuuden tunnetta, vuorovaikutusta, yhteistoimintaa yhteisön jäsenten kesken sekä luottamuksellisia ihmissuhteita. Yhteisöllisyys edellyttää pyyteettömyyttä, kiinnostusta ja toisesta ihmisestä välittämistä, sekä solidaarisuutta, kannustamista, palkitsemista ja hyväntahtoisuutta. Työoloja, tasa-arvoon pyrkivää työkulttuuria sekä haastavaa ja turvallista työilmapiiriä voidaan pitää yhteisöllisyyteen vaikuttavina tekijöinä. Asioita valmistellaan yhteisesti ja niistä keskustellaan ja sovitaan avoimesti (Heikkilä 2006, s. 4-5).

Aikaisempien tutkimusten perusteella tiedetään myös, että yhteisöllisyydessä on kyse yhteisistä arvoista, kiinnostuksen kohteista ja päämäärästä sekä muiden kohtaamisesta. Toimivassa yhteisössä vallitsee tasapaino yksilön ja yhteisön intressien välillä. Jatkuva vuoropuhelu yhteisön jäsenten välillä on tärkeää juuri siksi, että päästäisiin yhteisesti hyväksytyihin ratkaisuihin (Semi 2004 s.18).

Yhteisöllisyydellä viitataan ennen muuta sosiaalisen vuorovaikutuksen ominaisuuteen, tapaan tai toimintaperiaatteeseen, mutta se voidaan ymmärtää myös ideaksi tai tavoitteeksi. Yhteisöllisyys käsittää jo olemassa olevat vuorovaikutusprosessit ja mielikuvat näistä prosesseista (Lehtonen 1990 s. 25 – 26). Yhteisöllisyys yhdessä yhteisö-käsitteen kanssa ovat ajankohtaisia käsitteitä, joihin liitetään myönteisiä assosiaatioita (Siitonen & Valo 2007).

Yhteisöllisyyden tutkiminen on haasteellista, koska se on tilannesidonnainen, eikä sitä voi tieteellisesti todeta. Yhteisöllisyyden käsitteelle ei ole olemassa yhtä oikeaa tulkintaa. Lyhyitä viittauksia yhteisöihin löytyy useista vuorovaikutuksista, vertaisryhmiä ja –suhteita käsittelevistä tutkimuksista (Corsaro 2003, Crook 1999, Lehtinen 1999 ja Strandell 1995). Yhteisöllisyys käsitteenä ja sen merkityksestä löytyy tutkimustietoa 2000- luvun loppupuolelta (Repo 2010, Koivula 2010). Yhteisöllisyys yhdistetään usein hyvinvointiin, mutta näistä kahdesta aiheesta yhdessä ei löytynyt tutkimuksia, joihin

aineistoa olisi suoraan voinut peilata. Sen sijaan käsitteistä yksinään löytyi monia tutkimuksia eri viitekehyksissä. Molempia aiheita nostetaan esille monissa tutkimuksissa eri konteksteissa. Näistä tutkimuksista tässä tutkimuksessa on valikoitu ne, jotka tukevat tämän tutkimuksen lähtökohtia tai kyseenalaistavat ne tutkijan mielestä parhaiten.

Lehtosen lisensiaattitutkimus (2012) osoittaa, että työhyvinvointi on yhteisöllinen kysymys. Lehtosen teorian mukaan työhyvinvointi koostuu neljästä osa-alueesta, joita ovat työolosuhteet, työpaikan vuorovaikutussuhteet, henkilö itse ja ammatillinen pohdinta. Hyvän yhteishengen ja yhteisöllisyyden synnyttämiseen ja vahvistamiseen tarvitaan aikaa ja yhteisellä sopimuksella luotuja sosiaalisen vuorovaikutuksen rakenteita. Onnistuneen ongelmanratkaisun jakaminen työkaverien kesken vahvistaa työyhteisöä, mikä edistää arkisen yhteistyön sujumista, muiden huomioonottaminen ja auttaminen luovat yhteistyön ilmapiiriä. Lehtosen työhyvinvoinnin hyvän kehän teoria poikkeaa muista työkykyä ylläpitävistä mallinnuksista siinä, että Lehtosen teoria korostaa työyhteisön vuorovaikutusta, esimiehen asemaa ja yhteisöllisyyttä. Tästä näkökulmasta myös tässä tutkimuksessa on tarkoitus peilata analysoitua materiaalia.

3 TEOREETTINEN TAUSTA

3.1 Sosiokulttuurinen teoria

Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen muodostaa sosiokulttuurinen teoria. Sosiokulttuurisen Vygotskyn (1978) teorian mukaan oppiminen on sosiaalinen ilmiö, joka on yhteydessä sosiaaliseen, kulttuuriseen ja historialliseen kontekstiin. Vygotskyn mukaan yksilön psyykinen kehitys rakentuu sosiaalisissa suhteissa yksilön sitoutuessa kollektiiviseen, sosiaalisesti organisoituun toimintaan.

Sosiokulttuurisen teorian perustana on ihmisen toiminnan kuvaaminen ja selittäminen (Wertsch 1991 s. 8). Lähtökohtana on, että toiminta on situationaalista ja välittyntä (Wertsch 1991 s. 56) ja näin ollen toimintaa ei voida erottaa ympäristöstä, jossa se tapahtuu.

Sosiokulttuurinen teoria katsoo Säljön (2004) mukaan tiedon, taidon ja osaamisen välittyvän ja syntyvän sosiaalisessa kommunikaatiossa. Ihminen ei Säljön mukaan ole olemassaolonsa aikana kehittynyt lajina paljoakaan, joskin muutoksia älyllisissä ja fyysisissä valmiuksissamme sekä tiedoissamme ja taidoissamme on kuitenkin tapahtunut. Olemme ennen kaikkea oppineet järjestämään ihmisten yhteistoimintaan perustuvia pysyviä ja tehokkaita sosiaalisia järjestelmiä. Käytös-, ajattelu- ja kommunikointitapamme, kuten myös tapamme käsittää todellisuutta, ovat muotoutuneet sosiaalisten ja kulttuuristen kokemustemme seurauksena (Säljö 2004 s.16–18, s. 33).

Merkittäväksi Säljö nostaa kysymyksen siitä, miten omaksumme kulttuuriimme ja ympäristöömme kuuluvat ajattelun ja käytännöllisten toimenpiteiden suorittamisen keinot, kuten välineet ja työkalut, jota käytämme ympäristömme ymmärtämiseen ja siinä toimimiseen. Nämä tiedot ja valmiudet eivät ole biologisena ilmiönä aivoissamme, mutta pystymme käyttämään hyväksemme luonnon suomia rajoitettuja ominaisuuksiamme tuloksellisesti, olemalla mukana yhteisöllisissä toiminnoissa juuri älyllisin ja käytännöllisin välinein (Säljö 2004 s. 16, s.18–19).

Kulttuuri nähdään sosiokulttuurisessa ajattelussa yhteisnimitykseksi kaikille osittain yksilössä, osittain sosiaalisessa kanssakäymisessä ja osittain aineellisessa ympäristössä oleville välineille. Tällöin siitä muodostuu ajatusten, arvostusten, tietojen ja taitojen ja muiden voimavarojen yhdistelmä, johon kuuluvat myös kaikki arkeemme kuuluvat fyysiset välineet. Se on ihmisen luoma, ihmisen ja ulkomaailman välissä sijaitseva ilmiö. Emmekä siis elä vain biologisessa todellisuudessa, vaan osittain myös keinotekoisessa maailmassa. Esimerkiksi kieli ja työkalut ovat osa kulttuuriamme, mutta luominamme ja näin ei biologisina ilmiöinä keinotekoisia (Säljö 2004 s. 27, s. 34).

Diskurssin, kielen välittämän ymmärryksen, kehittäminen ympäristöstä on Säljön (2004) mukaan yksi ihmisen selvimmistä tavoista kokemusten keräämiseen ja todellisuutensa luomiseen. Inhimillinen kieli on joustava ja alati kehittyvä, ja siten erinomainen yksilöiden ja yhteisöjen tietojen, käsitysten ja merkitysten tuottamiseen ja ymmärtämiseen tarkoitettu mekanismi. Kielen ansioista ihmisellä on ainutlaatuinen kyky kokemusten jakamiseen toisten kanssa ja käsitteellisin termein tapahtumia

tulkitsemalla mahdollistuvat niin kokemusten vertailu kuin niistä oppiminenkin. Tavalinen keskustelu synnyttää tietoja ja taitoja, jotka yksilö omaksuu ja joiden myötä hän muotoutuu (Säljö 2004 s. 32–33, s. 45).

Ihmiset välittävät meille kielellisesti koodattujen ilmausten kautta kuvaa maailman toiminnasta ja sen toiminnan tarkastelutavoista. Säljön (2004) mukaan he vaikuttavat myös siihen, millaisena toimijana itsemme tässä todellisuudessa näemme. Vuorovaikutuksessa sosiaalistumme kulttuurisesti olemassa oleviin toimintoihin, käsityksiin ja vuorovaikutusmalleihin. Viestintä on ajattelun rakennusväline ja kommunikaatio liittyy ihmisen sisäisen, eli ajattelun, sekä vuorovaikutuksen kautta tavoittamamme ulkoisen yhteen (Säljö 2004 s. 65–66).

Sosiokulttuurisesta näkökulmasta katsottuna viestintä on Säljön (2004) mukaan luonteeltaan ja seurauksiltaan aineellista. Kieli nähdään sekä toiminnan välineenä, että tärkeänä sosiaalisten toimintojen näyttämönä. Se on sekä kollektiivinen, interaktiivinen ja yksilöllinen sosiokulttuurinen ilmiö, toimien sekä kulttuurin, vuorovaikutuksen, että yksilön ajattelun välineenä. Viestintä on Säljön mukaan merkitysten välittämistä ja vastaanottamista vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Ymmärrystä, erilaisia sisältöjä ja merkityksiä tuotetaan ja käytetään viestinnällisissä käytännöissä, mutta ymmärtämisen ja ymmärtämättä jättämisen raja ei kuitenkaan useinkaan ole täysin selvä (Säljö 2004 s. 86–87, s.153–154).

Säljö (2004) katsoo inhimillisten toimintojen olevan aina riippuvaisia sosiaalisista käytännöistä, sekä herkkiä eri tilanteista mielessämme vallitseville ehdoille ja edellytyksille. Eri ihmiset tekevät tulkintoja ja reagoivat eri tavoin samoissa tilanteissa ja samantilaisissa haasteissa. Sosiaalinen ja kommunikatiivinen viitekehys ratkaisevat paljon asennoitumisessamme erilaisiin tehtäviin. Tietomme erilaisista tilanteista ovat sosiokulttuurisesti hankittuja kykyjä, jotka puolestaan ovat riippuvaisia siitä kontekstista, jossa niitä käytämme. Säljö tuo esiin erottelun fyysiseen, kognitiiviseen ja kommunikatiiviseen, että historialliseen kontekstiin. Hän muistuttaa kuitenkin, että toimintamme ei liity vain olemassa oleviin konteksteihin, vaan ihmiset luovat niitä uudelleen eri tilanteissa. Ihmiset saavat vaikutteita kokemuksista, joihin he osallistuvat ja

kantavat osia näistä jäsentävinä resursseina tuleviin tilanteisiin (Säljö 2004 s. 129–133, s. 136–137, s.152).

3.2 Sosiaalinen konstruktioismi

Tutkimuksen pohdinnat pohjautuvat sosiaaliseen konstruktioismin teoriaan. Tutkimuksen teoreettisesta viitekehystä ja pohdinnasta käsin tutkimuskohteeksi määräytyy ryhmätilanteissa tapahtuva kommunikaatio.

Tutkimukseni perustuu sosiaalisen konstruktioismin perinteeseen ja sieltä nouseviin näkökulmiin sosiaalisen todellisuuden monitulkintaisuudesta. Sosiaalisessa konstruktioismissa on kysymys ennen kaikkea siitä, millaista todellisuutta ja merkityksiä rakennetaan toimijoiden välisessä vuorovaikutuksessa ja kielenkäytössä (Jokinen & Suoninen 2000 s. 207, Jokinen, Juhila & Suoninen 1993b s. 41, Gubrium & Holstein 1990 s.10). Tutkimuksessa tutkija on kiinnostunut siitä, miten haastateltavat puhuvat ja tuottavat merkityksiä yhteisöllisyydelle ja siihen liittyvälle työhyvinvoinnille.

Sosiaalisen konstruktioismin ydinteesi on, että todellisuus on ihmisten välisissä sosiaalisissa prosesseissa merkitysten avulla rakentuvaa. Kun todellisuus nähdään keskeisesti sosiaalisten merkitysten kautta jäsentyvänä, määrittää tämä myös todellisuutta koskevan tiedon luonnetta. Tieto sosiaalisen konstruktioismin kehityksessä ei siten ole heijastusta oletetusta ”puhtaasta” ja pysyvästä todellisuudesta, vaan tieto on aina jostakin näkökulmasta, jostakin tarkoitusta varten ja jossakin sosiaalisessa suhteessa merkityksellistettyä tietoa (Burr 1995).

Jokinen & al. (1993b) mukaan konstruktioistinen lähestymistapa sisältää ajatuksen siitä, ettei kielen käyttöä oleteta todellisuuden suoraksi kuvaksi, vaan se nähdään kulttuurissa tuotetuksi kulttuurituotteeksi. Tästä lähtökohdasta tutkijakin yrittää löytää erilaisia totuuksia ja merkityksiä aineistostaan.

3.2.1 Sosiaalinen pääoma

Sosiaalinen pääoma on yksi suosikkiaiheista yhteiskunnallisissa keskusteluissa ja kuvattaessa eri yhteisöjä. Se on yksi sosiaalisen vuorovaikutuksen oheistuote, jota ei voi säätää tai varastoida (Hyyppä 2005, s.7). Sosiaalinen pääoma voidaan nähdä vastineena myös yhteisöllisyydelle, jolloin tarkoitetaan tiettyyn kansanryhmään tai väestöön kuuluvien ihmisten keskinäistä yhteenkuuluvuutta tai luottamusta, joka näkyy esimerkiksi osallistumisena yhteisiin aktiviteetteihin. Sosiaalisesta pääomasta hyötyvät sekä yksilöt että yhteisöt. Sosiaalinen pääoma on nimenomaan yhteisön käsite, joka on aineeton hyödyke, jota yksittäinen ihminen ei voi omistaa, vaan sitä on ainoastaan ihmisten muodostamalla yhteisöllä (Hyyppä 2008, Hyyppä 2009) Tätä taustaa vasten on tarkoituksenmukaista tarkastella tutkimuksessa yhteisön toimintaa kokonaisuutena.

Sosiaalinen pääoma on käsitteenä moniulotteinen ja eri tiedeyhteisöt määrittelevät ja painottavat sitä eri tavoin. Sitä on käytetty myös muun muassa tarkasteltaessa väestön tai väestöryhmien hyvinvointia. Sosiaalinen pääoma viittaa eri asioihin riippuen erityisesti siitä, ymmärretäänkö se resurssi yksilön vai yhteisön ominaisuutena (Kouvo 2011 s. 211).

Sosiaaliset suhteet ja sosiaaliset instituutiot yksilöiden toimintaa suuntaavina vakiintuneina käytäntöinä ovat merkittävässä asemassa yksilön hyvinvointia ja yhteiskunnan suorituskykyä ajatellen. Voidaan todeta, että sosiaalinen pääoma tehostaa yksilöiden tavoitteiden toteutumista ja yhteisön hyvinvointia (Ruuskanen 2002 s. 5). Se vaikuttaa niin yksilöiden hyvinvointiin kuin yhteiskunnan suorituskykyynkin (Ruuskanen 2009 s. 5 - 27).

Sosiaalisen pääoman teorioissa juuri Putnamin (2000) teoriolla on merkitystä terveystieteen tutkimuksissa yhteisöllisyyden kannalta. Putnamin teoriassa keskeistä on yleistyneen luottamuksen ja sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitys ja siinä korostetaan erityisesti verkostojen merkitystä, sosiaalisia siteitä, luottamusta ja vastavuoroisuuden normeja (Nygqvist 2009 s.18). Putnam nosti sosiaalisen pääoman positiivisia merkityksiä yhteiskunnalliseen keskusteluun sekä hän määritteli pääoman lajeiksi taloudellisen, fyysisen ja henkisen pääoman, jotka on nähty kasvavan yhteisissä toiminnoissa.

Sosiaalisen pääoman käsitteeseen liitetään paljon positiivisia asioita, mutta on muistettava, että myös sosiaalisen pääoman käsitteeseen voidaan liittää negatiivisia asioita ja tuntemuksia. Sosiaaliset verkostot, normit ja luottamus voivat luoda vahvoja, sisäänlämpiäviä ryhmiä, jotka sulkevat ulos ryhmään kuulumattomia. Verkostot ja ryhmä saattavat olla kielteisiä ja ahdistavia jopa ryhmäläisille, jotka eivät toimi ryhmän normien mukaan (Kankainen 2007 s. 11–13). Vaarana voi myös olla verkostoituminen kapealaisesti samankaltaisten ihmisten kanssa, joka saattaa lujittaa luottamusta verkoston jäseniin, mutta ei välttämättä koidu hyväksi laajemman yhteisön kannalta (Kouvo 2011 s. 212).

Myös yhteisöllisyyden voidaan nähdä sosiaalisen pääoman lisäksi vahvasti vaikuttavan yhteisön toimintaan sitä tukevana tai `kaatavana` asiana. Yhteisöllisyyden käsite on noussut voimakkaasti esille viime vuosina työelämässä ja työelämään valmentavassa koulutuksessa. Jopa lainsäätäjät ovat huomioineet yhteisöllisyyden käsitteen. Esimerkkinä tästä 2014 voimaan tuleva oppilas- ja opiskeluhuoltolaki, jossa puhutaan yhteisöllisestä oppilashuollosta, jonka painopiste tulee olemaan koko opiskelijayhteisön sekä sen kanssa työtä tekevien hyvinvointi (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013). Yhteisöllisyys vaikuttaa siis ihmisen terveyteen, tuloksellisuuteen, oppimiseen ja työhyvinvointiin, sekä se voi olla joko positiivista ja negatiivista.

3.2.2 Tarpeenmukaisen hoidon periaatteet

Länsipohjan sairaanhoitopiirin psykiatrian tulosalueella, 70 000 asukkaan toiminta-alueella, on kehitetty systemaattisesti perhe- ja verkostokeskeistä hoitoajatusta 1980-luvulta lähtien. Sen periaatteet ovat tulleet käyttöön myös muissa palveluissa, erityisesti sosiaalitoimen alueella (Seikkula & Alakare 2004).

Länsipohjan sairaanhoitopiirin psykiatrian tulosalueella työväliseen päivittäin käytettävä avoimen dialogin malli on yksi tarpeenmukaisen hoidon periaatteista (Alanen 1997, Aaltonen, Koffert, Ahonen & Lehtinen 2000). Avoimen dialogin mallin keskeisiä seikkoja ovat välitön reagointi avunpyyntöön, ryhmätyöskentely ja verkoston mukaan ottaminen hoidon voimavaraksi. Muita tärkeitä periaatteita ovat joustavuus ja liikku-

vuus, vastuullisuus, psykologinen jatkuvuus, epävarmuuden sietäminen ja dialogi kaikkien hoitoon osallistuvien kesken. Hoidon perustapahtuma on hoitokokous, johon kutsutaan potilaan lisäksi hänen läheisensä, asiaan osallistuneet viranomaiset ja hoitava työryhmä (Seikkula & Alakare 2004).

Tutkijaa kiinnostaa dialogisuus, koska tutkija uskoo, että dialoginen toimintatapa näkyy ihmisten vuorovaikutuksessa toistensa kanssa.

Dialogisuus tarkoittaa vuoropuhelua, moniäänisyyttä ja vastavuoroista vaikuttamista erilaisten osanottajien kesken. Tässä vuorovaikutuksessa osapuolet kohtaavat tasavertaisesti, jossa tavoitteena on keskustelijoiden yhteinen ymmärrys. Tämä vaatii dialogiin osallistuvilta kykyä ymmärtää keskustelijoiden tunteita, mielipiteitä ja ajatuksia (Aarnio 1999, Mäkitalo 2006, Kokko & Koskimies 2009). Jokainen dialogiin osallistuva on tärkeä pala kokonaisuutta, jota ilman kokonaisuus ei toimi. Dialogisuus on tapa olla (Isaacs 2001).

Verkostokeskeisen toimintatavan omaksuminen voi muuttaa psykiatrista hoitoa hyvinkin toisenlaiseksi. Esimerkiksi Länsipohjan sairaanhoitopiirin psykiatrian tulosalueella tämä on havaittu useissa eri tutkimuksissa, joita on tehty systemaattisesti 1988 lähtien (Seikkula 2002).

Toiminnan sisällön kehittämiseksi ja henkilökunnan valmiuksien turvaamiseksi sairaanhoitopiiri on vuodesta 1989 lähtien kouluttanut henkilökuntaansa säännöllisesti perheterapiaan. Yli sata työntekijää on saanut psykoterapeutin pätevyyden. Koulutuksen avulla alueelle on syntynyt tiivis yhteisö sairaalan ja avohoidon välillä ja yhteinen viitekehys (Seikkula & Alakare 2004).

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksen tarkoitus oli pyrkiä nostamaan esille sekä positiivisia että negatiivisia yhteisöllisyyden vaikuttavia piirteitä. Erityisesti tutkimuksen painopiste on kokemuksilla ja ajatuksilla yhteisöllisyyden terveysvaikutuksista työyhteisössä, jos niitä esiintyy.

Myös haastateltavien ajatukset, teorit tai tarinat, jotka liittyvät yhteisöllisyyteen nostetaan esille ja analysoidaan.

Tutkimuksen tavoitteena on pyrkiä tiedon tuottamiseen Länsi-Pohjan sairaalan psykiatriselle yksikölle, jotta he voivat edistää ja kehittää positiivista yhteisöllistä toimintatapaa, joka puolestaan vaikuttaisi positiivisesti hyvinvointiin. Myös ambivalentin yhteisöllisyyden tunnistaminen ja sen merkitys nousee esiin tutkimuksessa, koska sen tunnistaminen on myös tärkeää, koska ristiriitaisuutta herättävänä saattaa olla esteenä työyhteisön kehittämiseksi ja tätä kautta myös työntekijöiden yksilölliselle kehittymiselle.

Tutkimuksen tavoitteena on etsiä vastauksia kysymyksiin:

1. Miten yhteisöllisyys näkyy työyhteisössä?
2. Miten yhteisöllisyys koetaan?
3. Millä tavalla yhteisöllisyyttä voidaan kehittää?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusaineiston keruu

Tutkimusaineisto koostuu joukosta ryhmähaastatteluista, jotka ovat osa Osuvatutkimushankkeeseen liittyvistä ryhmähaastatteluita. Tutkimusprosessin ensimmäinen vaihe oli haastattelut. Tutkija oli mukana kahdessa eri ryhmähaastattelussa, jotka suoritettiin Keroputaan sairaalassa helmikuussa 2012. Kolmannen ryhmähaastattelun materiaalin tutkija sai käytettäväkseen myöhemmin. Tämä haastattelu suoritettiin marraskuussa 2012. Haastattelijoina toimivat tutkijat Jukka Piippo, Arcada ja Merja Sankelo, Seinäjoen ammattikorkeakoulu.

Haastattelutilaisuudet olivat 17.2.2012 ja 25.3.2012. Haastattelut kestivät puolitoistuntia jokainen ja ne äänitettiin. Haastattelut on litteroitu puhekielellä ja paikalliset murteilmaisut rikastuttavat kerrontaa.

Tutkimukseen osallistuivat Länsi-Pohjan sairaanhoitopiirin psykiatrian tulosalueen johtajat ja työntekijät. Haastatteluryhmien kokoonpano oli ennalta sovittu. Ensimmäisessä ryhmähaastattelussa olivat poliklinikoiden henkilökunta. Ryhmä koostui viidestä naisesta, jotka kaikki olivat sairaanhoitajia. Osanottajien työpaikat vaihtelivat. Kukaan ei toiminut samassa työyksikössä.

Toinen ryhmä koostui erityistyöntekijöistä (sairaanhoitaja, lääkäri, sosiaalityöntekijä, toimintaterapeutti). Kaikki osanottajat olivat naisia.

Kolmas ryhmä koostui kahdesta sairaanhoitajasta, ylihoitajasta, psykologista ja erikoistuvasta lääkäristä. Osanottajista kolme oli miehiä ja kaksi naista.

Kyseisen Osuva-osahankkeen alkukartoituksessa käytetyt tutkimuskysymykset olivat seuraavat:

1. Miten osallistuva innovaatiotoiminta toteutuu tällä hetkellä hoitotyöntekijöiden arvioimana?
2. Miten työntekijät arvioivat sitoutumistaan työhön ja organisaatioonsa ja mitkä tekijät heidän mielestään edistävät ja ehkäisevät sitoutumista?
3. Miten työntekijät arvioivat luottamusta suhteessa esimiehiinsä ja mitkä tekijät sitä edistävät ja vähentävät?
4. Miten työntekijät arvioivat työhyvinvointiaan ja sen kehittämistarpeita?

Tämän tutkimuksen ryhmähaastattelut koostuvat oheisten Osuva-tutkimushankkeeseen liittyvien kysymysten vastauksista ja keskusteluista kysymysten ympärillä. Yhteisöllisyys ja siihen liittyvä työhyvinvointi eivät olleet aihealueita, jotka kuuluivat tutkimuskokonaisuuksiin. Haastateltavat olivat myös ennalta valittu ja ohjeistettu haastatteluryhmiin Osuva-tutkimushanketta silmällä pitäen.

Haastattelussa haastattelijat käyttivät teemahaastattelua eli puolistrukturoitua haastattelua, joka oli kohdennettu tiettyihin teemoihin ennalta määrätyistä aihepiireistä. Haastattelu suunnattiin siis haastateltavien subjektiivisiin kokemuksiin. Teemahaastattelulla voidaan tutkia yksilön ajatuksia, tunteita, kokemuksia ja sanatonta kokemustietoa.

Siinä korostuu haastateltavien oma elämysmaailma, sillä teemahaastattelu tuo tutkittavien äänen kuuluviin (Hirsijärvi & Hurme 2000 s. 47- 47, Routio 2007).

Haastattelussa saatu tieto on aina sidoksissa siihen tutkimusympäristöön, josta tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita. Laadullisessa haastattelussa korostuu kokemukset tutkittavasta tilanteesta ja kyky ja halu keskustella aiheesta (Kylmä & Juvakka 2007 s. 79–80).

Haastattelutilanteessa haastattelija toimi aloitteentekijänä ja ohjasi keskustelua strukturoidusti tutkimuskysymyksiin. Kaikki haastatteluun osallistuvat henkilöt tunsivat toisensa entuudestaan. Tämä vilkasti keskustelua ja haastattelijan piti aika ajoin rajata kysymyksiin käytettyä aikaa tai ohjata keskustelu kulloinkin esillä olevassa aiheeseen takaisin. Pitkien taukojen aikana haastattelija aktivoi keskustelua ryhmässä, koska aiheita oli monta ja aika oli rajallinen. Haastattelijan rooli oli pitää keskustelu vuorovaikutteisena.

Koska haastattelun tavoitteena oli kerätä tietoa kielellisen vuorovaikutuksen avulla, tuli ryhmähaastattelun haasteeksi murre, joka oli vieras tutkijalle litterointia tehtäessä. Ryhmähaastatteluihin osallistuvien henkilöiden työpaikka oli yhteinen, joka helpotti tutkijan mielestä haastattelun kulkua. Haastateltavat olivat saaneet ennalta tietoa aihealueista, mutta haastattelukysymyksiä ei heille ollut jaettu etukäteen.

Haastattelun hyvä puoli tutkimusmetodinä on se, että se antaa haastattelijalle mahdollisuuden selventää ja syventää haastatellun vastauksia käyttämällä tarpeen mukaan lisäkysymyksiä ja pyytämällä esitetyille mielipiteille perusteluja (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2005 s.194).

Tutkimuksen seuraavassa vaiheessa tutkimushaastattelut purettiin kirjalliseen muotoon. Aineisto kuunneltiin moneen kertaan ja teksti tarkastettiin, jotta kaikki kielelliset muodot saatiin oikein litteroitua.

Tutkija kuunteli nauhat pariin kertaan, saadakseen kokonaiskuvan aineistosta ja teemoista, jotka nousivat esille, sekä tarkensi litteroitua tekstiä. Tavoitteena oli saada verbaalinen ja visuaalinen kuva kohteesta ennen analyysiin siirtymistä.

5.2 Aineiston analyysimenetelmät ja analyysi

Tämä tutkimus on toteutettu kvalitatiivisen eli laadullisen menetelmän avulla. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa on useita analysointimenetelmiä, joista yhtenä käytetään sisällönanalyysia (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, s.162). Sisällönanalyysi on kvalitatiivinen prosessi, kun taas sisällön erittelyssä aineiston kuvaaminen on kvantitatiivinen prosessi (Kananen 2009, s.105).

Teoria- ja aineistolähtöisen tutkimuksen välimaastossa voidaan ajatella olevan teoriasidonnaisen tutkimuksen, jossa aineiston analyysi ei suoraan perustu teoriaan, mutta kytkennät siihen ovat havaittavissa. Tällöin aineistosta tehdyille löydöksille etsitään tulkintojen tueksi teoriasta selityksiä tai vahvistusta. Tutkija voi myös tehdä huomioita empirian vastaamattomuudesta aiempiin tutkimuksiin (Eskola 2001a.). Teoriasidonnaisesta lähestymistapaa aineistoon voidaan kutsua myös abduktiiviseksi päättelyksi (Tuomi & Sarajärvi 2002, s. 99). Tässä tutkimuksessa on käytetty lähestymistapana abduktiivista päättelyä.

Teoria voidaan ymmärtää tutkimuksen ajatuspohjana, joka ohjaa tutkijaa uuden tiedon etsinnässä, sekä jäsentää että systematisoi kerättyä tietoa (Eskola & Suoranta 2000, s. 80 – 81; Metsämuuronen 2003 s. 20–21).

Uuden teorian rakentaminen on silloin tarpeen, kun asiasta tai ilmiöstä ei ole aiempaa tietoa, tai kun oletetaan, että ihmiset luovat toimiessaan aina ainutlaatuisen tilanteen. Tällöin tutkimalla ilmiötä syvällisesti tutkija voi tunnistaa ilmiön hallintaan tarvittavia käsitteitä ja rakentaa niiden välisiä suhteita (Järvinen & Järvinen 2000, s. 10 -11). Tämän tutkimuksen tavoitteena ei kuitenkaan ole uuden teorian rakentaminen vaan tutkimustiedon tuottaminen Länsi-Pohjan sairaanhoitopiirin psykiatrian tulosalueen työhyvinvoinnin kehittämiseen.

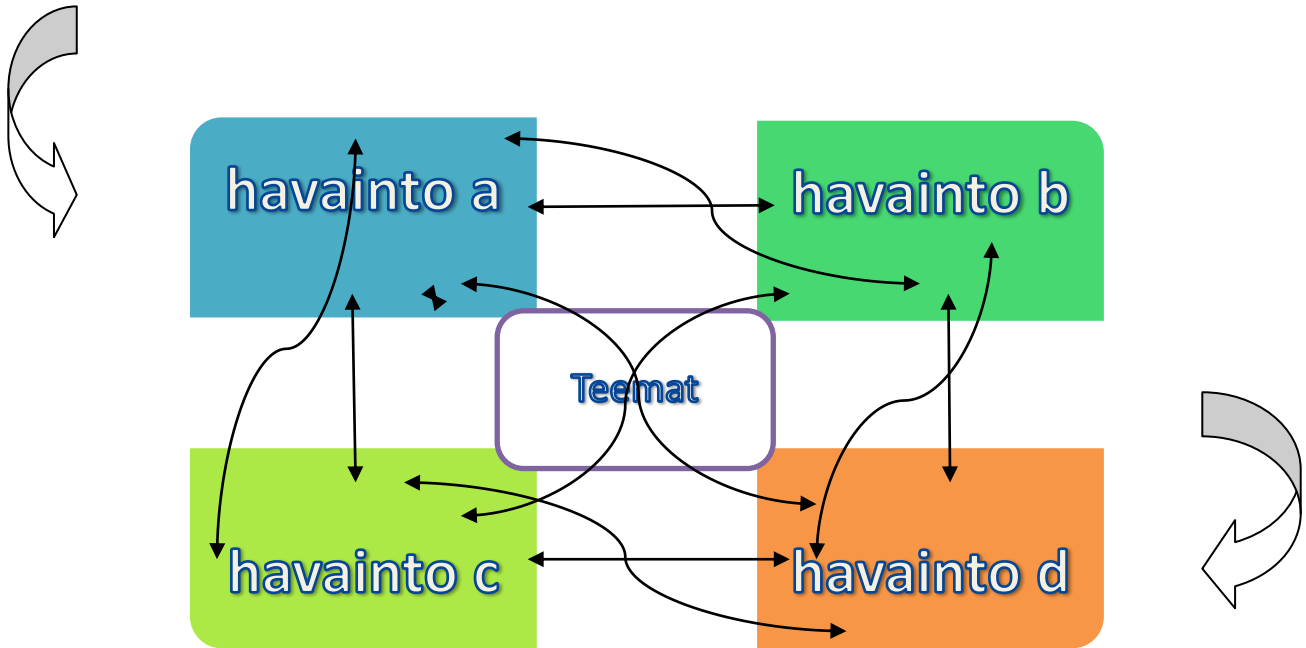
Tässä tutkimuksessa sovellettiin sisällön analyysia, joka on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä. Sisällön analyysi on tekstianalyysia, jossa tarkastellaan jo valmiiksi tekstimuotoisia tai sellaiseksi muutettuja aineistoja, joista on pyritty luomaan selkeää sanallinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysissä aineisto pilkotaan ensin osiin, käsitteellistetään ja lopuksi järjestetään uudelleen uudellaisiksi kokonaisuuksiksi (Tuomi & Sarajärvi 2009, s. 92–93). Tätä menettelytapaa on myös tässä tutkimuksessa noudatettu.

Abduktiivinen lähestymistapa tässä tutkimuksessa luottaa ihmisten omiin kokemuksiin, että ne ovat loogisia ja niitä ei voi kyseenalaistaa. Aikaisempia tutkimuksia on käytetty tukena ja inspiraation lähteenä antamaan taustatietoa aiheesta ja laajentamaan tutkijan ymmärtämystä.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on nostaa esiin asioita, miten positiivinen tai negatiivinen yhteisöllisyys vaikuttaa työhyvinvointiin Länsi-Pohjan sairaanhoitopiirin psykiatrian tulosalueella. Havaintojen avulla pyritään vastaamaan tutkimuskysymyksiin.

Tutkittavat tekstit tässä tapauksessa olivat haastatteluja, joista on sisällön analyysin avulla pyritty systemaattiseen ja kattavaan kuvakseen aineistoon liittyvistä sisällöistä. Sisällön analyysin avulla on muodostettu tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty kuvaus, joka kytkee tulokset ilmiön laajempaan kontekstiin ja aiheita koskeviin muihin tutkimustuloksiin (Tuomi & Sarajärvi 2002, s.105). Aineistoa on tarkasteltu eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien sekä tiivistäen. Sisällön analyysi on toteutettu laadullisen tutkimusotteen mukaisesti, käyttäen avoimia, teemaan liittyviä kysymyksiä ennalta valituille haastateltaville (Metsämuuronen 2002, s. 177). Teoreettinen viitekehys ja tutkimusongelma muodostavat lähtökohdan sisältöluokkien määrittelylle ja valinnalle.

Tutkimuksen tavoitteena oli luoda prosessi, jossa tutkija loi merkityksiä aineiston pohjalta tutkimuskysymyksiin liittyen. Laadullisen aineiston analyysin tavoitteena on ollut luoda aineistoon selkeyttä ja tuottaa uutta tietoa tutkittavasta aiheesta, jota voidaan hyödyntää työyhteisössä. Analyysilla on pyritty aineiston tiivistämiseen, kuitenkin kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Analyysilla on pyritty informaatioarvon kasvattamiseen luomalla hajanaisesta aineistosta selkeää ja mielekäästä (Eskola & Suoranta 2000 s.137).



Kuvio 1: Havaintokartta

Analyysin eteneminen alkoi aineiston huolellisella lukemisella ja reflektoinnilla. Lukemisen tavoitteena oli löytää aineistosta kiinnostavia ja olennaisia asioita tutkimustehtävään liittyen, sekä ymmärtää aineiston todellinen sisältö. Aineiston lukemista ja alustavaa analyysia ohjasi tutkijan oma esiymmärrys ja tutkimustehtävä.

Oheinen havaintokartta kuvaa sitä, miten havaintojen tekeminen aineistosta eteni, palasi takaisin edelliseen havaintoon, kunnes havainnoista muodostui omat teemat. Havaintoihin vaikutti myös tutkijan oma käsitys tilanteesta eli tekstin ulkopuolelta tulevat havainnot.

Aineiston lukeminen eteni asteittain. Lukemisen aikana tutkija merkitsi värikoodein ”kiinnostavat” asiat. Tämän jälkeen tutkija keräsi aineistosta värikoodein merkityt sanat, lauseet ja asiayhteydet erilliselle paperille luokittelua varten. Tarkoituksena oli luokitella aineistosta tiettyjä teemoja kuvaavia piirteitä. Pääasiallisena sisältönä ei ollut tavoitteena laskea, kuinka monta kertaa teemat esiintyvät vaan, mitä teemojen sisältö oli.

Aineistosta poimittiin maininnat, sanonnat, lauseet, missä esiintyi yhteistyötä, yhteisiä pelisääntöjä, luottamusta, vuorovaikutusta, työhyvinvointia, johtamista ja oppimista kuvaavia asioita. Maininnat jaoteltiin samantyyppisen sisällön perusteella eri ylä- ja ala-

teemoihin. Teemoille annettiin sisältöä kuvaavat nimet joko negatiivisessa tai positiivisessa merkityksessä tai ambivalentteihin merkityksiin.

Lopuksi tehtiin koko aineistoa käsittävä yhteenveto ja yhdistettiin se tutkimukseen. Puh- taasti negatiivisia teemoja ei voitu identifioida, vaan teemat esiintyivät positiivisena tai ambivalentteina. Aiemmissä tutkimuksissa esiin tullut teoretieto liitettiin tässä tutki- muksessa esiin tulleeseen aineistoon.

5.3 Eettiset kysymykset

Tutkimusprosessin aikana tehtävät ratkaisut, myös sivuseikoilta tuntuvat asiat, voivat eettisyyden näkökulmasta olla merkittäviä. Työssään tutkija käyttää asiantuntijavaltaa ja tutkijayhteisön hänelle tarjoamaa arvovaltaa. Erityisesti ihmisiin kohdistuvan tutkimuk- sen tekeminen edellyttää tutkijalta hyvän tutkimuskäytännön noudattamista, jolloin en- sisijaista on tutkittavan ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen (Pelko- nen & Louhiala 2002 s.129).

Hyvään tutkimuskäytäntöön kuuluu, että tutkittaville kerrotaan tarkkaan, mistä on ky- symys ja miten materiaalia tullaan käyttämään. Osuva tutkimuksen alussa oli tulosalu- een henkilökunnalle järjestetty aloitusseminaareja, joissa kerrottiin lähemmin tutkimus- hankkeesta ja miten prosessi etenee. Haastattelun alussa kerrottiin tämän tutkimuksen osallisuudesta ja tutkijan roolista haastattelutilanteessa haastateltaville.

Tutkimustietojen käsittelyssä kaksi keskeistä käsitettä ovat anonymiteetti ja luottamuk- sellisuus. Täydellistä nimettömyyttä ei tässä tutkimuksessa esiinny. Esim. ryhmähaastat- telujen litteroinneissa esiintyvät useat henkilöt etunimellä. Tuloksia julkaistaessa ei tut- kimuksessa käytetä ihmisten nimiä, jotta henkilöllisyydet eivät paljastu.

Tutkimusprosessin eettiset näkökulmat voidaan jakaa kolmeen luokkaan a) tutkimusai- heen eettinen oikeutus, b) aineistonkeruumenetelmän arviointi ja c) tutkimusaineiston analyysi ja raportointi (Kylmä, Pietilä & Vehviläinen- Julkunen 2002 s.70 – 73).

Tutkimusaiheen eettisellä oikeutuksella tarkoitetaan sitä, miksi juuri kyseinen ilmiö ja sen tutkiminen on perusteltua. Keroputaan sairaalan psykiatrinen yksikkö on lähtenyt Osuva-tutkimushankkeeseen mukaan voidakseen kehittää yksikköään saadun tiedon perusteella. Tämän vuoksi on perusteltua tutkia asioita, joita voidaan hyödyntää oheiseen tarkoitukseen. Tämä tutkimus antaa myös tietoa, jota voidaan hyödyntää Osuva-tutkimushankkeessa.

Lähtökohta tutkimukselle on ollut se, että tutkijan roolissa kirjoittaja on saanut olla mukana haastatteluissa lähinnä kuuntelijana ja tarkkailijana, mutta ei ole itse toiminut haastattelijana. Tarkentavia kysymyksiä tutkija on kuitenkin haastattelun aikana saanut tehdä sekä havaintoja että muistiinpanoja havainnoistaan. Haastateltavat ovat täysin vieraita tutkijalle, joten mitään etukäteisarviota ei ole voitu tehdä esille tulevista asioista. Myös sen hetkinen tilanne on ollut tutkijalle vieras tutkimusyksikössä, joten tutkija ei ole voinut muodostaa mitään etukäteistulkintaa tilanteesta. Tutkija on lähtenyt siitä olettamuksesta, että haastattelussa esille tullut informaatio on ollut totuudenmukaista.

Tutkimustulokset on raportoitu rehellisesti ja analyysiprosessi on edennyt aiemmin esitetyllä tavalla. Tutkimukseen osallistuvien henkilöiden anonymiteettia on arvostettu. Tutkimusprosessi on pyritty tekemään ”läpinäkyväksi” kuvaamalla mahdollisimman tarkkaan kaikki tutkimuksessa käytetyt vaiheet.

Tutkimuksessa on noudatettu hyviä tieteellisen käytännön ohjeita ja niitä on noudatettu parhaalla tiettävällä tavalla (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012 s. 3). Tutkimusprosessin aikana tutkija on kirjallisuuden avulla perehtynyt tutkimuksen periaatteisiin ja käyttänyt saatavilla olevaa ohjausta. Myös saatavilla oleva kritiikki ja kommentit on pyritty huomioimaan tutkimusta tehtäessä.

Tutkimus lähtee liikkeelle aineistosta, jossa materiaali tuotetaan normaalina kielenä. Kieli syntyy aina suhteessa toiseen ihmiseen. Tällöin kuvauksemme ihmisten välisestä todellisuudesta ei koskaan ole ulkopuolinen, vaan olemme myös itse osa sitä todellisuutta, mitä olemme kuvaamassa. Tutkittavien ja tutkijan välinen suhde nähdään konstruktionistisena. Samalla, kun tutkija kuvaa sosiaalista todellisuutta tutkimuksessaan, hän myös luo sitä (Helne 2002 s.19; Jokinen 1999 s. 41). Juhilan (1999b) mukaan tut-

kimuksen tekeminen onkin sellaista kielellistä toimintaa, jossa keskeinen toimija on tutkija itse eli tutkija on vuorovaikutuksessa aineistonsa kanssa.

Osuva- tutkimushankkeella on sekä Länsi-pohjan sairaanhoitopiirin psykiatrian tulosalueen johtavan ylilääkärin että Terveyden- ja hyvinvointilaitoksen tutkimuslupa.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Tulosten tarkastelussa tutkija lähtee liikkeelle yhteisöllisyyden temasta, jota voidaan pitää yhtenä keskeisenä tutkimuksen temana. Tutkimustuloksia tarkastellaan yhteisöllisyyteen liittyvien teemojen kautta, yhteisöllisyyttä vähentävien teemojen kautta sekä yhteisöllisyyteen epämääräisesti vaikuttavien teemojen kautta eli ambivalenttien teemojen kautta. Lopuksi tutkija peilaa tutkimustuloksia koettuun työhyvinvointiin, jota voidaan pitää yhtenä ylätemana yhteisöllisyyden rinnalla.

Teemat, jotka nousivat vahvimmin esiin haastatteluista, olivat: perustehtävä, työparityöskentely, perhetyön malli, koulutus, vuorovaikutus, johtaminen ja luottamus. Tutkimuksessa nämä teemat nousivat esille positiivisena tai ambivalentteina temoina. Puhtaasti negatiivisia teemoja ei tutkimuksessa noussut esille.

6.1 Yhteisöllisyyttä positiivisesti vahvistavia teemoja

6.1.1 Perustehtävä

Yhteisöllisyyttä vahvistavana, positiivisena koettiin selvä perustehtävä. Perustehtävän merkitys tässä yhteydessä näkyi tietoisuutena siitä, mitä työnantaja työntekijältä odottaa, ja mitä varten työntekijät olivat palkattu. Suurin osa tutkimukseen osallistuvista olivat ylpeitä työstään, mikä taas voi olla merkki siitä, että työntekijät ymmärtävät, miten heidän työnsä on kokonaisuuden kannalta merkittävää. Tämä puolestaan lisää oman ja toisen työn arvostusta, yhteistyöhalukkuutta ja työssä viihtymistä. Yhteinen näkemys perustehtävän tärkeydestä koettiin vahvistavan yhteisiä arvoja ja näkemyksiä hoitotyös-

tä, mikä puolestaan koettiin näkyvän työyhteisön arjessa hyvin konkreettisesti eri tilanteissa.

Kun kaikilla on selkeä käsitys perustehtävästä, se edistää ihmisten omatoimista työskentelyä ja vastuuta tehtävästä, mikä tutkijan mielestä taas vähentää esimiehen aseman tärkeyttä. Tutkijan käsityksen mukaan myös työn luonne, avoimen dialogin malli työvälineenä ja perheterapiakoulutus vaikuttivat siihen, miten asioita käsiteltiin, miten ne koettiin ja miksi perustehtävä oli kaikille niin selvä.

”...Niin mä ajattelin, että onks se sitoutuminen juuri siihen työhön mihin, mihin meät on valittu tai me ollaan koulutettu että. Sitä sitoutumista sekä mä ajattelin, että sekä työnantajaa kohtaan, että sitä asiakasta kohtaan. Me ollaan sitouduttu tekemään tätä työtä sillä lailla ku meillä siinä työehtosopimuksessa lukkee ...”

Perustehtävän ymmärtäminen voi vaikuttaa osaltaan myös syntyneeseen työkuultuuriin, joka luo pohjan työilmapiirille ja kertoo, miten työpaikalla on tapana toimia, miten vuorovaikutus toimii, miten kohdellaan asiakkaita ja mitkä säännöt ja ehdot ohjaavat työntekoa jne. Työilmapiiri syntyy päivittäisestä toimimisesta yhdessä eli työilmapiiri syntyy yhteisöllisesti. Tämän teeman alla ei tutkimuksessa tullut esille negatiivisia tai tukinnallisia asioita.

6.1.2 Työparityöskentely

Työparityöskentely perustehtävän ohella vahvasti myös yhteisöllisyyden tunnetta ja luottamusta työkaveriin tai luottamusta lähiesimieheen, sekä hänen kykyynsä arvioida tilanteita. Yhteisöllisyys tässä yhteydessä merkitsi yhteistä tekemistä ja vastavuoroista työskentelyä. Osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden tunne koettiin positiivisesti vaikuttavan työyhteisön ilmapiiriin ja vahvistavan myös tehtävää potilastyötä.

Työparityöskentelyssä korostui luottamus työpariin ja dialogisuus. Dialogisuuden kautta työparityöskentelyssä pyrittiin yhteiseen ymmärryksen löytämiseen, joka koettiin saavutettavan vastavuoroisessa ja luottamuksellisessa työsuhteessa. Tutkimuksessa nousi esiin, että työpariin luotettiin vahvasti, jopa enemmän kuin esimieheen. Tutkimus vah-

vistaa käsitystä, että dialogisuus ymmärretään asenteena tehdä työtä, joka pohjautuu molemminpuolisuuteen. Tämä kertoo myös omalta osaltaan hyvästä ammatillisesta itse-tunnosta – ollaan valmiita ottamaan tukea, ohjeita ja neuvoja työparilta. Tutkimusaineis-tosta voi päätellä, että hyvä parityöskentely vahvistaa työssä koettua hyvinvointia.

”... Niin määhän aattelin ihan tuota sammaa asiaa, että musta tuntuu, että meillä täällä niinkö ihmiset on kauhean hyvin sitoutuneita niinkö tekemään tätä työtä. Ja siihen liittyy- en juuri sitä työkaverien kunnioittamista kaikkea, mutta sitoutunut siihen parityöskente- lyyn – työparityöskentelyyn.”

Tutkimuksessa vahvistui myös käsitys siitä, että henkilön identiteetti muodostui ja vah- vistui työyhteisössä kohtaamisten, kollektiivisten arvojen ja yksilöllisten ominaisuuksi- en kautta. Myös tätä tukee työparityöskentely. Tutkimuksessa tuli esille, että hyvä työ- yhteisö vahvistaa yhteisöllisyyttä onnistumisten, yhteisen tekemisen, yhteisen kokemi- sen ja osallisuuden kokemuksiensa kautta ja sitä kautta koettua työhyvinvointia. Myös oman työn arvostus ja osaaminen nousi positiivisena esille. Tutkimus vahvisti myös si- tä, että tällä työpaikalla vallitsee hyvä työmoraali.

6.1.3 Koulutus

Myös koulutus teemana nousee tutkimuksessa yhdeksi teemaksi, koska se esiintyy kai- kissa tutkimusryhmissä. Koulutus koettiin pääasiallisesti positiivisena asiana. Keropu- taan sairaalassa koulutetaan työntekijöitä jatkuvasti, jotta ammattitaito kaikilla olisi yh- teneväinen ja tukisi hoitotyötä. Koulutuksen yleisenä tavoitteena on henkilöstön osaa- misen varmistaminen ja lisääminen sekä ammattitaidon kehittäminen, syventäminen ja ylläpito. Koulutus ja oppiminen ovat oppivan ja kehittyvän organisaation perusasioita. Oppiva organisaatio liittyy myös vahvasti voimaantuvaan organisaatioon (Garvin 1993, Hill 2003). Tutkimuksessa nousee esille koulutuksen arvostus yksilöihin, ja miten se vaikuttaa ammattitaitoon. Tutkijan vetämien johtopäätösten mukaan koulutus näkyy työyhteisön sisäisenä ”kielenä”, tapana toimia arjessa ja loppujen lopuksi toimintakult- tuurina. Koulutusmyönteisyys työnantajan puolelta nousi kaikissa haastatteluissa esille positiivisena asiana. Yhtenevä koulutus on myös yksi arvoista, joita halutaan työnanta- jana vahvistaa.

”...Ja ylipäättäsä minusta kyllä sillalaillla suositaan sitä kouluttautumista, että pääsee kyllä sitten muihinkin koulutuksiin tosi hyvin, että jos sä oot oikeasti jostakin tosi kiinnostunut, niin harvoin sanotaan että, et lähde. Et jos ossaa sen hyvin perustella.”

Vaikkakin koulutusmyönteisyys ja ammatillinen kehittyminen esiintyivät tutkimuksessa vahvasti positiivisena, eivät kuitenkaan kaikki kokeneet, että saivat käyttää saamaansa tietoa työssään. Koettiin, ettei luottamusta tiedon käyttöön löytynyt riittävästi esimiespuolelta ja koulutus koettiin turhana. Tämä esiintyi lähinnä turhautumisena työssä.

6.1.4 Luottamus

Tutkimuksessa luottamus esiintyi positiivisena omaan ammattitaitoon, työpariin, toiseen työntekijään tai lähiesimieheen. Luottamus omaan ammattitaitoon on myös itsensä arvostamista. THL:n määritelmä (2013) yhteisöllisyydestä vahvistuu monelta osin tässä tutkimuksessa. Tutkimuksen haastateltavat toivat useaan otteeseen esille keskinäisen luottamuksen ja toistensa arvostuksen hoitotyössä. Myös työntekijöiden oma itsensä arvostus tuli tutkimuksessa esille vaikuttavana asiana. Nämä molemmat asiat ovat omalta osaltaan positiivisesti vaikuttamassa työyhteisön kehitykseen.

”...En mä. Mää ainakin luotan lähiesimiehiin ja näihin, että. Mä en ainakaan vielä saa siitä kiinni, että mitä siinä on.”

6.2 Ambivalentit teemat

6.2.1 Johtaminen

Yksi yhteisöllisyyteen liittyvistä teemoista oli johtajuus ja siihen liittyvä luottamus. Johtajuus esiintyi aiempiin teemoihin liitettynä lähinnä lähijohtamisen käsitteen yhteydessä positiivisena. Negatiivisena luottamus nousi tutkimuksessa ylemmän tason johtoon, organisaatioon, joka oli tapahtuvan muutoksen takana, mutta jota ei oikeasti osattu määrittellä, kuka tai mikä se johtoporras oli. Epäluottamus teemana ei noussut esiin tutkimuksessa kuin kannanottoina johonkin tapaan tehdä asioita.

”...Vaikka nythän on jotenkin tai mulla on ainakin sellanen ajatus, että nää muutokset on lähtenyt sieltä, nimenomaan siltä Länskan ylimmästä johosta että sitten... sehän on toisaalta taas kauhean surullista, jos taas ei niinku olla tässä niitten kanssa tekemisissä tai me ei nähä niitä muuten ja sitte se mennee siihen, että sieltä vaan annetaan joku päätös ja me täällä tehhään, niinkun ne käskee.”

Tutkimuksen yhdessä haastatteluryhmässä nousi esille kritiikkiä siitä, miten oman ammattiryhmän kanssa oli vähän yhteistä, ammatillista ajatusten vaihtoa. Tutkimuksessa tuli esille, että kaivattiin myös oman ammattiryhmän esimiestä, joka osaisi tukea oikealla tavalla tarvittaessa. Koettiin vertaistuen puuttuvan kokonaan tai ainakin sen olevan vähäistä. Tämä tuli esille erityisesti erityistyöntekijöiden keskuudessa. Tutkija tulkitsee tämän negatiivisena tai epävarmana teemana. Tämä voi näkyä myös negatiivisesti toisen työn arvostuksena. Vaikkakin erityistyöntekijät tekevät usein työparina tai tiimissä työtään, tulee tutkimuksessa esille, että tässä kohtaa erityistyöntekijät poikkesivat muista ammattiryhmistä, joissa oli enemmän saman alan työntekijöitä.

Johtajuus ja johtaminen olivat teemoja, joista kaikki tutkimukseen osallistuvat keskustelivat. Johtaminen sai vuorovaikutuksen ohella eniten negatiivista palautetta tutkimusryhmissä. Tutkimus toi esiin sen, että johtaminen koettiin jääneen taka-alalle kiireen, muutosten ja muiden asioiden mennessä edelle. Työntekijät kokivat olevansa itseohjautuvia, joilta puuttui selvät pelisäännöt ja tuki. Johtamista ei kuitenkaan suunnattu suoraan lähiesimiehille, vaan johonkin kauempana olevaan epämääräiseen johtoon.

Tutkimusryhmissä nousee esille johtajuudesta puhuttaessa johtamisen tärkeys, vaikkakin omaa päätösvaltaa ja itsenäisyyttä työssä arvostetaan. Johtaminen koettiin vaikuttavan henkilökunnan työhyvinvointiin, vaikkakin suuria vaihteluita negatiivisesta positiiviseen esiintyi haastatteluissa johtamisesta puhuttaessa. Tutkimuksessa nousi esille, että lähijohtaminen koettiin positiivisena, jopa voimaannuttavana, etenkin haastavissa hoitotilanteissa ja henkilökohtaisten asioiden tukemisessa. On hyvä muistaa, että kokonaisvaltaisen voimistamisen kulttuurin kehittäminen on jatkuvaa työtä, ja tutkijan mielestä tutkimuksessa tullut negatiivinen kritiikki johtamista kohtaan ei tue sitä mallia, että johtamiskäytännöt kaikilla tasoilla toimisivat hyvin. Myös johtamismallissa oli jääty kiinni vanhoihin tapoihin toimia, eikä ollut huomattu, että muutos olisi paikallaan.

”...Ku mie mietin, että täähän on ollut niin itseohjautuva tämä koko systeemi, että johtajat on vähän niinku lakannut johtamasta, että – niin, joo, että niinkö. Ja se ei ole hyvä, eei että ei ole niinko sitä – joo jotakin , joka siellä...”

6.2.2 Vuorovaikutus

Vuorovaikutus eri tilanteissa nousi vahvasti esille tutkimuksen eri vaiheissa, joten se valikoitui yhdeksi teemaksi. Työntekijöiden keskinäinen vuorovaikutus koettiin useimmiten positiivisena. Koska ihmisten välinen aito vuorovaikutus ei synny itsestään, vaan sen kehittäminen vie aikaa, voidaan tutkimuksessa nostaa esille, että useilla tutkimukseen osallistuvilla olivat tiimit muuttuneet, ja tapa kommunikoida, olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa oli uutta ja erilaista. Vielä ei ollut löydetty ´yhteistä säveltä`. Tutkimuksessa selvisi, että vuorovaikutuksessa ei pelätty tuoda ajatuksia ja ideoita esille ryhmässä ja esimiehille. Työntekijöiden keskinäinen vuorovaikutus koettiin hyvänä ja avoimena.

”...Hetimitunsi sen, että tuota mua kuullaan, työkaverit kuulee mua ja yhdessä aletaan jakamaan niitä asioita, Elikkä se on, mä aattelen, että se on se, millä me täällä jaksetaan.”

Vuorovaikutuksella on myös käännteinen ulottuvuus, joka näkyy negatiivisesti yhteisöllisyyttä rakentavana teemana. Erityisesti esimiesten vuorovaikutuksen puute tai vähyys näkyi tutkimustuloksissa. Platooninen, paperin avulla tapahtuva vuorovaikutus ja tiedottaminen koettiin huonoksi, koska väärin tulkintojen mahdollisuus kasvoi asiasisältöjen jäädessä avoimiksi. Yhtenä selityksenä tälle oli kiire, jota jollain tasolla jopa ymmärrettiin, koska esimiehet tekivät myös potilastyötä. Toivottiin enemmän palautetta esimiehiltä, kiinnostusta alaisten asioihin ja vähemmän itseohjautuvuutta ”vellomista”, joksi työntekijät sitä nimittivät. Itsenäisyyttä kyllä arvostettiin, mutta ns. ´kohtaamisia`, kasvokkain tapahtuvia vuorovaikutustilanteita esimiesten kanssa toivottiin useammin. Myös sairaanhoitopiirissä vallitseva epävarmuus tulevaisuudesta heijastui vastauksiin ärtyneisyytenä tilanteeseen. Tämä kuitenkin kohdistettiin johonkin epämääräiseen, ulkopuolella olevaan, joka ei tarpeeksi ollut kiinnostunut informoimaan ja tiedottamaan paikan päällä asioista.

”...Ja varmaan se, että vaikka niistä on julkiset pöytäkirjat, ja niin ku sä sannoit, ku ei mitään päätöksiä voia tehdä, niin siinä on yleensä maininta, että keskustelua tämmösestä aiheesta. Ei se hirveesti avaa, vaikka niitä kuinka lukis, mitä siellä on keskusteltu.”

6.2.3 Perhetyön malli

Tutkimuksen kaikki haastatteluryhmät nostavat esiin perhetyön mallin. Tutkijan käsityksen mukaan perhetyön malli työtapana lisäsi luottamusta työntekijöiden välille ja turvallisuutta työyhteisössä, vaikka tässäkin näkyy myös eroja haastateltavien ryhmien välillä. Perhetyön mallissa hoitokokoukset ovat kiinteä osa mallia. Tutkijan mielestä tämä vahvistaa myös työyhteisössä tapahtuvaa dialogia ja vuorovaikutusta, sekä ohjaa yhteisölliseen asioiden ratkaisemiseen ja kehittämiseen. Voidaan puhua myös yhteisestä arvopohjasta, joka ohjaa työntekoa. Kaikki edellä mainitut asiat vaikuttavat tähän positiivisesti.

”... Onko niin, et on vastuu myöskin siitä mallista, että se mallin maine säilyy hyvänä ja että avoimen dialogin malli on niinkö tavallaan sitä, mitä luvataankin.”

Toisaalta tutkimuksessa tulee esille, että vahva työtapo koettiin jossain tapauksessa laistavan aloitekykyä ja sen taakse ´piilouduttiin.´ Kun näin tapahtui, sen koettiin heijastuvan johtamiseen ja sitä kautta suoraan potilastyöhön. Tässä tutkimuksessa voidaan todeta, että tämä on yksi negatiivisista teemoista, jotka vaikuttavat suoranaisesti toimintaan.

”... joskus herää kysymys, että pitäskö olla vähän enemmän potilaskohtanen se työ. Että joskus vähän liiankin paljon minusta ollaan kiinni siinä toimintamallissa, Että avoimen dialogin malli niin – kannattaako se avointa kritiikkiä? En tiiä. Joskus vähän ...että onko niin – ollaan siinä kovasti kiinni kyllä. Ja välillä herää kysymykset tiettyyn, että onko se ainoa ja oikea. Vertasko tässä jokin muukin.”

6.3 Yhteenveto

Edellä olevat tutkimustulokset kertovat siitä, että useat teemat ovat toisistaan riippuvaisia tai liittyvät läheisesti toisiinsa. Näin ei yhtä teemaa voi erikseen nostaa tutkimustuloksista erilleen, vaan kokonaisuutta on hyvä tarkastella monelta eri suunnalta.

Tutkimuksen tulokset kertovat siitä, että yksilö tarvitsee yhteisöä tuekseen, kokeakseen positiivista yhteisöllisyyttä. Yhteistyön merkitys tutkimuksessa nousee kaikissa ryhmissä esille. Myös tyytyväisyys omaan ja koko työryhmän ammatilliseen osaamiseen asiakastyössä nousee tutkimuksessa vahvasti esille. Niin tässä tutkimusaineistossa kuten Lehtosen (2011, s.94) tutkimuksessa voidaan todeta, että työhyvinvointi hoivatyössä on vahvasti yhteisöllinen kysymys, joka lähtee yksilöistä. Hoivatyössä ollaan konkreettisesti ja vahvasti riippuvaisia työtoverin ja koko tiimin työpanoksesta.

Yhteisöllisyyden vahvistaminen voi estyä ihmisten omista käsityksistä johtuen. Yhteisen näkemyksen etsiminen asioihin edesauttaa positiivista yhteisöllisyyttä, tai ainakin selvittää osapuolille näkemuseroja.

Yhteisöllisyys voi myös rajoittaa yksilön vapautta. Tällöin positiivinen yhteisöllisyys muuttuu käänteiseksi. Yhteisöllisyys vaatii siis jäseniltään sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin, yhteisten pelisääntöjen noudattamista ja joustamista omista tavoitteista yhteisen edun hyväksi. Liian vahva yhteisöllisyys voi siis näkyä negatiivisena yksilön näkökulmasta. Asia tulee tutkimuksessa parikin kertaa esille, erityisesti puhuttaessa `mallista`.

Keroputaan sairaalan haastattelututkimuksessa ei kuitenkaan noussut esille pelkoa yhteisöllisyyden vähenemisestä tulevaisuudessa. Muutamassa repliikissä otettiin esille yhteistyön lisäämisen tarve ja verkostoitumisen tarve sekä sairaalan sisällä että koko sairaanhoitopiirin sisällä.

Tutkimushaastattelu tilanteiden sisällöt olivat riippuvaisia siitä kontekstista ja keskustelijajoukosta, joissa tutkimushaastattelut käytiin. Ryhmän yhtenäisyydellä oli myös merkitystä siihen, värittykö keskustelu positiivis- vai negatiivissävytteiseksi ja koettiin se merkittävänä.

Työhyvinvointi omana teemanaan nousi vain muutaman kerran tutkimushaastattelun aikana esille. Työhyvinvoinnista puhuttaessa tarkoitetaan valitettavan usein vain margi-

naalista pientä satsausta, joko liikuntaan tai kulttuuriin, eikä sillä ymmärretä kokonaisvaltaista työhyvinvointia, joka näkyy työn arjessa. Tämäkin voi olla syynä, miksi tutkimusjoukko ei ottanut kovin hanakasti kantaa tähän aihealueeseen.

” ...Silloin on on jo aika pitkällä. Mullakin on joskus se kohta, että mää huomaan, ei voi olla totta, että mää näin ärsyynyn. Että mä olen ainakin hoksannut itestä sen, että mun pittää sanoa se ääneen. Ja sehän on yks, mikä meill on kans, on se että, me puhutaan niin paljon. Jos ei muuta, niin kysytään, että mitä sulle kuuluu? (hmm, hmm) Miten sää jaksat? Se on meillä niinku yhteisöllisyys!”

7 POHDINTA

Pohdinnassa tutkimuskysymysten vastaukset ovat tekstissä ja tutkija pohtii niiden yhteyttä toisiinsa ja käytettyyn materiaaliin.

Yhteisöllisyys on työhyvinvoinnin suuri voimavara ja perustuu vanhoille hyvälle arvoille, sanoo Paasivaara (2010), työelämän yhteisöllisyyttä tutkinut dosentti ja terveyshallintotieteentohtori. Yhteisöllisyys liittyy kaikkeen inhimilliseen toimintaan eli ihmisillä on ”tarve kuulua joukkoon”, olla osa jotakin yhteisöllistä ryhmää (Paasivaara & Nikkilä 2010).

Yhteisöllisyyden tuloksena jo lapselle muodostuu sosiaalista pääomaa, joka puolestaan lisää hyvinvointia (THL 2013). Tämän vuoksi ei voida yhteisöllisyyden käsitettä tarkastella ainoastaan aikuisen näkökulmasta, vaan on hyvä huomioida myös, miten yhteisöllisyys on syntynyt ja vaikuttaa jo varhaisessa vaiheessa meihin kaikkiin. Tässä tutkimuksessa on kuitenkin tutkittu yhteisöllisyyttä aikuisen näkökulmasta ja osana työyhteisöä.

Yhteisöllisyys työpaikoilla tukee terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta. Raha ei ole tärkein tekijä, vaan kannustava ja innostava työilmapiiri on tärkeää. Työyhteisöä ei voi komentaa olemaan yhteisöllinen vaan yhteisöllisyydelle suotuisa maaperä syntyy, jos tunneäly, sosiaalinen äly ja yhteisöllinen äly kohtaavat. Silloin työtovereiden on tunnettava itsensä ja kyettävä tunteiden ilmaisuun, vastavuoroisuuteen, ja heillä on

oltava tilannetajua ja ihmissuhdetaitoja (Paasivaara & Nikkilä 2010). Yhteisöllisyyden vahvistaminen voi estyä ihmisten omista käsityksistä johtuen. Yhteisen näkemyksen etsiminen asioihin edesauttaa positiivista yhteisöllisyyttä, tai ainakin selvittää osapuolille näkemuseroja. Koska työyhteisön toiminta on pitkälti viestien lähettämistä tai niiden vastaanottamista, edellyttää se luottamusta yhteisön jäsenten kesken. Luottamus edellyttää kuuntelua ja aitoa viestintää.

Tämä tutkimus toi näkyväksi, että työilmapiiristä kasvava työyhteisön positiivinen tai negatiivinen merkitys on yksilön ja koko työyhteisön kannalta tärkeitä. Yhteisöllisyys nähdään vuorovaikutteisena toimintana, jossa yksilöiden välillä vallitsee tukemisen ja välittämisen työkuulttuuri. Tämä vahvistaa myös käsitystä, että työyhteisön hyvinvointia voidaan vahvistaa työyhteisön toimivuutta tukemalla ja lisäämällä. Myös yksilöä tukevilla voimaannuttavilla asioilla on työyhteisöä tukeva vaikutus, koska yksilö on osa työyhteisöä.

Tutkimus vahvistaa käsitystä, että henkilökunnalla on yhteneväinen näkemys perustehävästään, jolloin herää kuitenkin kysymys, miksi näin on? Tutkijan käsityksen mukaan työn luonne, avoimen dialogin malli työvälineenä ja perheterapiakoulutus vaikuttavat siihen, miten asioita käsitellään, ja miten ne koetaan. Voidaan jopa tulkita, että työyhteisö on voimaannuttavaa, koska siinä löytyy voimaannuttavalle työyhteisölle ja erityisesti voimaannuttavalle johtamiselle keskeisiä arvoja, kuten luottamus, arvostus, avoimuus ja itseohjautuvuus, joita arvoja tutkimuksessa nousee esille (Garvin 1993, Hill 2003). Nämä arvot kylläkin jossain yhteydessä esiintyvät myös negatiivisessa sävyssä tai sekä että sävyssä tulkinnallisesti.

Kun työyhteisöllä on yhteiset arvot ja sen toiminta on eettistä, Paasivaara korostaa: ”Ihmisillä on kaipuu perinteiseen yhteisöllisyyteen” (Paasivaara & Nikkilä 2010). Ammatillisille yhteisöllisyys mahdollistaa yhteisöllisen hyvinvoinnin edistämisen eli monialaisen yhteistyön (THL2013).

Kuten aikaisemmissa tutkimuksissa on tullut esille, niin yhteisöllisyys on ladattu täyteen positiivisia merkityksiä, mutta toimiva, yhteisöllisyyden tuntomerkit täyttävän työyhteisön ei tarvitse olla pumpulista. Ristiriidat voivat olla myös työyhteisöä rakentavia. Pa-

himmillaan liiallinen yhdenmukaisuus voi jopa olla kontrolloivaa ja tukahduttaa. Yhteisöllisyyden pitäisi olla niin ´vapaata ja sallivaa`, että se toimisi kaikissa tilanteissa.

Durkheimin (1893) mukaan yhteisyyden tunne pitää yhteiskunnat koossa, ja on yksilön ja yhteiskunnan välisen suhteen pohjana. Perinteisten yhteisöjen murtuminen liittyy tekniseen ja yhteiskunnalliseen kehitykseen, joka mahdollistaa ja suosii liikkuvuutta, sekä fyysisessä, henkisessä että sosiaalisessa mielessä. Yksilöllisyys on samalla voima sekä haaste nykypäivän yhteisöllisyydelle. Arvot erilaistuvat ja yksilöityvät - erilaisuuden hyväksyminen on yhteisöllisyyden perusta.

Yhteisöllisyys on aineetonta pääomaa, joka voi muuttua aineelliseksi pääomaksi. Tämä on mahdollista yhteisöllisyyden positiivisten vaikutusten ansiosta: terveys, hyvinvointi, oppiminen ja tuloksellisuus lisääntyvät. Yhteisöllisyys edellyttää erilaisuuden hyväksymistä. Jotta tämä toteutuisi, tarvitaan dialogia, vuorovaikutusta ja kaikkien osallistumista. Näin jokainen kokee osallistuvansa. Durkheimin (1893) mukaan yhteisöllisyys on muuttunut ja muuttuu tulevaisuudessa.

Työpaikan yhteisöllisyys on lähtökohdiltaan institutionaalista yhteisöllisyyttä. Työpaikalla työtä tehdään useimmiten organisaatiossa, joka jo valmiiksi on jonkinlainen yhteisö. Henkilö ei tätä yhteisöä itse voi valita. Työtä tehdään lakien ja työnjohdon alaisuudessa. Tämä näkyi tutkimuksessa hyvin selvästi haastateltavien kertomuksista. He kokivat voimakkaasti olevansa Keroputaan työntekijöitä, niin pahassa kuin hyvässä. Negatiivista kritiikkiä nousi enemmänkin esille siitä, ettei muut, sairaalan ulkopuolella toimivat tienneet tai ymmärtäneet heidän työn sisältöä tai sen arvoa. Toivottiin enemmän sairaalasta ulospäin suuntautuvaa tiedonkulkua, joka lisäisi Keroputaan työyksikön työn ymmärrystä ja arvostusta.

Koska työpaikan yhteisöllisyys voi olla joko virallista tai epävirallista, voi työpaikan yhteisöllisyyden rakentaminen olla tulevaisuudessa haaste muuttuvassa yhteiskunnassa. Yksilökeskeisyyden vahvistuminen tuntuu murtaneen ja hävittäneen kokemuksen yhteisestä hyvästä. Myös taustalla vallitsevat taloudelliset uhat vaikuttavat yksilöiden valintoihin. Sosiaali- ja terveysministeriön laaja-alainen asiantuntijaryhmä toteaa, että on esimerkkejä siitä, että erilaiset tulosjohtamisen muodot ja suorituspalkkajärjestelmät

ovat mahdollisesti heikentäneet, tai jopa hajottaneet perinteistä yhteisöllistä kulttuuria (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2005, s. 72–73).

Työhyvinvointia työpaikalla voidaan tarkastella sekä työyhteisön että yksilön näkökulmasta. Tutkimuksessa on ollut pyrkimys nostamaan esille yhteisöllisyyden ja sen vaikutuksen työhyvinvointiin kollektiivisena ilmiönä, vaikkakin työntekijän itsenäisellä roolilla ryhmässä on merkitystä. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työssä käyvän henkilön selviytymistä omista työtehtävistään. Työhyvinvointi on osa yksilön kokonaisyhyvinvointia (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2005). Työhyvinvointi käsitteestä on olemassa erilaisia määritelmiä, mutta yhteistä kaikille on, että työhyvinvoinnilla pyritään hyvinvoivaan yksilöön hyvinvoivassa työyhteisössä.

Koivula (2010) on tutkimuksessaan tarkastellut lapsia, mutta meidän kaikkien kokemukset rakentuvat lapsuuden kokemuksille, joten niitä ei voi sivuuttaa. Tutkimuksessaan Koivula poimi esille yhteisöllisyyden kehittymistä edistäviä tekijöitä. Yhteisöllisyyden kehittämistä edistäviä tekijöitä olivat a) ystävyys-suhteet, jotka toimivat yhteisöllisyyden perustana ja ryhmään kuulumisen tunteen vahvistajina, b) yhteinen toiminta, joka esiintyi yhteisöllisinä rutiineina ja toimintatapoina ja tätä kautta vahvisti yhteisöllisyyden kokemusta, c) korkealaatuinen, vastavuoroinen vuorovaikutus ja viimeisenä d) yhteenkuuluvuuden tunne, joka esiintyi haluna edistää ja ylläpitää yhteistä toimintaa ja saada onnistumisen kokemuksia toiminnasta sekä saada sosiaalinen, positiivinen side toimintaan osallistuvien välille.

Myös negatiivisia asioita tuli Koivulan tutkimuksessa esille kuten ilmapiiri, konfliktit, vetäjän auktoritaarisuus, kilpailu ja puutteet sosiaalisissa taidoissa. Näistä voidaan vetää yhtäläisyyksiä tutkimusryhmästä nousseisiin asioihin kuten johtamiseen, yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoihin jne., vaikkakin Koivulan tutkimuksessa käsiteltiin lapsia.

Itsensä toteuttamisen tarve perustuu haluun olla parempi, löytää itsestään uusia kykyjä ja ulottuvuuksia, sekä saada oivalluksia ja oppia uutta. Rauramon mukaan itsensä toteuttamisen tarve voi toteutua silloin, kun työ on oppimiskokemuksia tarjoava ja antaa mahdollisuuden oppimiskokemuksien, sekä oivaltamisen iloon että omien kykyjen täysipainoiseen hyödyntämiseen (Rauramo 2008, s. 32, s. 33, s. 35). Tutkimus toi esiin sen,

että sekä työnantaja, että työntekijät arvostivat koulutusta ja halusivat ylläpitää ammatillista tietoa – taitoa. Tutkimus toi myös näkyviin yhteisen koulutuksen lisäävän yhteisöllisyyttä sitä kautta, että luotettiin työkaveriin, ja kaikilla oli yhtenevä näkemys perustehävistä. Tämä vaikutti myös vuorovaikutukseen positiivisella tavalla. Jos vuorovaikutus ei työyhteisössä toimi, niin virheelliset tulkinnat ohjaavat toimintaa, ja työpaikan tunnelmasto muuttuu helposti negatiiviseksi. Tämä vaikuttaa myös asiakastyöhön.

Yhteisöllisyyden keskiössä on pohdinta ihmisen suhteesta yhteisöön. Voimavarakeskeiset työhyvinvointia kuvaavat käsitteet ovat usein yksilökeskeisiä, mutta niissä tulee kuitenkin esiin työhyvinvoinnin yhteisöllinen puoli. Voimaannuttava yhteisöllisyys on käsite, jota ei tutkija suoranaisesti käsitteenä löytänyt, mutta kiinnostus tässä tutkimuksessa siihen lähestymistapaan nousee esille, mietittäessä tutkimuskysymyksiä ja jatkotoimenpide-ehdotuksia. Voimaantumisen käsitteenä voidaan yhdistää yksilön kautta yhteisöllisyyteen, kuten alla olevat tutkimukset nostavat esiin. Myös sen merkitys työntekijöiden hyvinvoinnille on ilmeinen. Voimaannuttava työkuultuuri voimistaa myös työyhteisön hyvinvoinnin tasoa.

Siitosen tutkimuksen (1999) mukaan erityisesti Yhdysvalloissa on todettu voimaantumisprosessien merkitys työntekijöiden hyvinvoinnille ja organisaation koko tulokselle. Organisaatiolle tuotettava hyöty näkyy työntekijöiden parempana tietoisuutena omasta osaamisesta, parempana elämänhallintana ja yhteisessä prosessissa luotuna kulttuurisena identiteettinä. Ihmisen oman voiman kehittäminen on tärkeää myös silloin, kun kehittää organisaation luovuutta.

Siitonen (1999) ja Räsänen (2006) jakaa sisäisen voimantunteen eri kategorioihin, jotka edesauttavat voimaantumista. Nämä kategoriat ovat vapaus, vastuu, arvostus, luottamus, konteksti, ilmapiiri ja myönteisyys. Siitosen mukaan ratkaisevat puutteet yhdessäkin kategoriassa voivat vaikeuttaa heikentävästi sisäisen voimantunteen rakentumista. Voimaantuneen ihmisen profiiliin on myös listattu ominaisuuksia, jotka näkyvät sosiaalisessa käyttäytymisessä.

Kokonaisuudessaan voimaantuminen on prosessi, joka mahdollistaa (yksilön) päämäärin saavuttamisen yhteistoiminnalla muiden kanssa (Räsänen 2006, s. 10- 11; Siitonen 1999, s. 61). On siis olennaista positiivisen yhteisöllisyyden kannalta huomioida voimaantuminen yksilön näkökulmasta, koska se vaikuttaa muiden kanssa toimimiseen. Tässä tutkimuksessa on nostettu esiin voimaantumiseen liittyviä positiivisia ja negatiivisia asioita tutkimusyksikössä. Tavoitteena on ollut niiden yksilöinti ja erottelu, jotta jatkossa osattaisiin paremmin kiinnittää niihin huomiota, joko vahvistamalla niitä tai heikentämällä niitä.

Koska työhyvinvointi on tutkimuksen yläteema ja siihen liittyvä yhteisöllisyys toinen teemoista, on tutkija tarkastellut näitä elementtejä myös voimaantumisen (empowerment) näkökulmasta. Voimaantumisen näkökulmaa on tutkimuksessa tarkasteltu lähinnä johtamisen yhteydessä. Voimistuminen prosessina edellyttää luottamusta ja kunnioitusta, koulutusta ja tukea sekä osallistumista ja sitoutumista (Rodwell 1996). Koska ihmisiä ei voida voimistaa ulkoapäin, vaan ihmisten pitää itse voimistaa itseään, on johtamisella merkitys tähän asiaan. Johtamisella voidaan tarjota työkaluja, taitoja ja mahdollisuuksia voimistumiselle.

Luottamus on asia, mikä vaikuttaa myös vuorovaikutustilanteessa ja näkyy myös yhteisöllisyyden synnyssä, joko positiivisena tai negatiivisena. Vastavuoroisuus syntyy yhteisön kulttuurista ja auttaa luomaan luottamuksen, joka auttaa selviämään elämänuran aikana toistuvista kriiseistä (Hyypä 2005, s.104). Tästä voi suoraan vetää sen johtopäätöksen, että luottamus vuorovaikutustilanteissa edistää yhteisöllisyyttä ja sitä kautta hyvinvointia. Luottamus esiintyi tutkimuksessa hyvin monessa kontekstissa. Eniten se nousi esille johtamisen yhteydessä. Luottamus lähijohtoon oli ilmeistä, vaikkakin samaan aikaan kritisoi sitä, että tietoisesti haluttiin säilyttää hoitokulttuuri eikä kehittää tai päästää irti siitä. Luottamus liittyy myös voimaantumisen käsitteeseen kiinteästi, siksi sitä on tarpeen tarkastella eri konteksteissa.

Yhteisöllisyyttä ja sitä kautta työhyvinvointia vahvistavia keskeisiä teemoja tuli tutkimuksessa esille seuraavasti: selvä perustehtävä, työparityöskentely, luottamus työkaveriin ja lähiesimieheen, vuorovaikutus, yhteneväinen koulutus, oma osaaminen, sen arvostus ja lähijohtaminen sekä yhteinen arvopohja. Yhteisöllisyyttä ja sen kautta työhy-

vinvointia huonontavia teemoja tuli tutkimuksessa esille: johtaminen, vuorovaikutus ja hoitotyön malli. Muutamat teemat esiintyivät tutkimuksessa joko – tai asetelmassa, riippuen siitä, kenen näkökulmasta niitä tutkittiin.

Aineisto, jota tutkimuksessa on käytetty, on tutkijan mielestä autenttista. Yhteisöllisyyden ja työhyvinvoinnin esiintyminen haastattelussa tulevat esiin muiden asioiden yhteydessä. Tämä mahdollisti ehkä haastattelutilanteen pitämisen joustavana eli haastateltavien oli mahdollista vastata totuudenmukaisemmin omilla sanoilla kuin, jos kysymykset olisivat olleet ennalta jaettuina ja vastaukset mietittyinä.

7.1 Eettinen pohdinta

Tutkimuksen tuloksiin vaikuttaa tutkijan mielenkiinto asiaan. Myös tutkijan näkökulman valintaan vaikuttavat hänen ammattinsa, aikaisempi elämänsä historia ja elämäntapa. Tutkimusta leimaakin tutkijan valitsema lähestymistapa aiheeseen, joka usein löytyy käytännön kokemuksista tai tutkijan omasta historiasta. Voidaan kuitenkin todeta, että on hyvä, että tutkija tuntee edes jonkin verran tutkimusaluetta, jotta ei hairahda virhearviointeihin. Aikaisempi tieto ja käytännön kokemukset antavat tutkijalle esiymmärrystä tutkittavasta alueesta. Tutkija ei ole vapaa omasta historiastaan, eikä omista konstruktioistaan, siinä mielessä objektiivisuutta ei ole olemassa. Tutkijan aikaisemmat tiedot ja kokemukset ovat aina ohjaamassa havaintoja ja tulkintoja. Tutkijalta odotetaan kuitenkin avoimuutta ja valmiutta muuttamaan esiymmärrystä tutkimusaineiston niin osoittaessa. Tavoitteena on ymmärtää aineiston todellinen sisältö, jossa kaikki ulottuvuudet on otettu huomioon.

Kontekstin ymmärtäminen on olennainen osa tutkimusta, jotta ymmärretään, miten asiat liittyvät ympäristöönsä. Kontekstin ymmärtäminen voi olla avain tulkintaan. On myös hyvä huomioida, että kontekstin väärinymmärrys voi johtaa väärin tulkintoihin. Kontekstin merkitys näkyy esim. siinä, miten kaikki liittyy sosiaalisiin yhteyksiin, työpaikalla vallitseviin kulttuuriperinteisiin ym. ilmiöihin. Konteksteja voi olla samanaikaisesti useita ja ne voivat olla hyvin erilaisia eri ihmisille.

Tutkimus liikkuu myös subjektiivisuus – objektiivisuus – rintamalla, joka vaikuttaa tutkimustulokseen. Tutkijan tehtävänä on tuottaa tutkimuskohteestaan ymmärtämystä ja tulosta. Koska kysymys on yksittäisestä tutkimuskohteesta, ei tarkoituksena ole tuottaa yleistettäviä suureita. Tutkijan on hyvä olla herkkänä, tunnistaakseen ihmisten tarkoitusperät ja motiivit merkityksiä määrittäessä.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa, voidaan tutkimustuloksia verrata esimerkiksi Lehtosen lisensiaattitutkimuksessa (2011 s.135) esille tulleihin tuloksiin, jossa Lehtonen nostaa esiin seuraavaa: ” *Vaikuttaminen työhön liittyyiin asioihin ei ole yksilösuorituksia, vaan se on yhteistyötä. Aineistoni perusteella hoivatyöntekijöiden työhyvinvointi on vahvasti yhteisöllinen ilmiö. Yhteisöllisyyttä tulisi vahvistaa ja edistää tietoisesti ja tarkoituksellisesti. Yhteisöllisyyden syntymistä ei tulisi jättää työyhteisöjen epävirallisen puolen varaan, vaan virallisten organisaatioiden tulisi tietoisesti vahvistaa sitä. Työyhteisöissä tulisi panostaa ensinnäkin hyvän kehän jo olemassa olevien piirteiden tunnistamiseen ja seuraavaksi vahvistamiseen.*”. Korrelatiivinen validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkimuksen tuloksilla on korkea korrelaatio jossakin toisessa tutkimuksessa saatujen tulosten kanssa (Anttila 2006).

Tutkimustulokset vastaavat myös asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Tutkimusta on tarkasteltu kokonaisuutena kriittisesti, ja tutkimus seuraa tutkijan omaa käsitystä tutkimustuloksen oikeellisuudesta. Koska tutkija on käyttänyt abduktiota tutkimusprosessissa, tutkimuksen validiteettia tulee tarkastella siitä näkökulmasta, miten tutkija hyödyntää ja esittää aineiston (Douven 2011).

Tutkimus on pyritty kuvaamaan niin, että tutkimusprosessi on arvioitavissa ja tutkijan päättelyä on helppo seurata. Tutkija on pyrkinyt myös siihen, että tulokset eivät pelkästään perustu tutkijan henkilökohtaiseen intuitioon. Tutkija on pyrkinyt mahdollisimman selvästi kuvaamaan aineiston, tekemänsä tulkinnat sekä ratkaisu- ja tulkintatavat (Anttila 2006).

Aineiston sisällön luokittelun teki yksi tutkija. Toisen luokittelijan käyttöön ei ollut mahdollisuutta, joka olisi parantanut tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimusprosessin aikana toinen Osuva-tutkimushankkeen tutkijoista toimi tämän tutkimuksen ohjaajana, joka kriittisesti antoi palautetta, joka on huomioitu tutkimuksessa.

Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että tutkimukseen osallistui 15 henkilöä kaikista henkilöryhmistä, joka on tutkijan mielestä riittävä määrä henkilöitä monipuolisen tiedon saannin kannalta. Lisäksi haastattelutilanteet, jotka kestivät 1,5 – 1,45 tuntia, olivat ajallisesti sellaisia, että kaikilla haastateltavilla oli mahdollisuus mielipiteensä ilmaisuun.

Tutkimuksen tarkoitus ei ollut pyrkiä yleistettäviin tutkimustuloksiin, vaan ymmärtää tutkimuskohdetta siinä kontekstissa, missä tutkimus suoritettiin. Tutkimusaineistosta nousi esiin haastateltavien omia ajatuksia ja käsityksiä tutkittavasta aiheesta. Juuri näitä on tässä tutkimuksessa nostettu esiin.

Myöskään tutkija ei ole vapaa omasta historiastaan ja omasta konstruktiostaan, joten objektivisuutta ei ole olemassa. Tutkijan aiemmat tiedot ja kokemukset ohjaavat tutkimuksen tulkintoja ja havaintoja. Keskeisenä periaatteena tutkimuksessa on avoimuus (Tuomi & Sarajärvi 2002).

Osuva- tutkimushankkeen tutkijoilla, jotka tässä tutkimuksessa suorittivat haastattelun, oli esiyymmärrys haastateltavien tilanteesta ja asemasta. Koska kysymykset olivat osa isompaa tutkimusta, olisi voinut olla riski, että aineistoa tähän tutkimukseen ei olisi tullut riittävästi haastattelutilanteista. Tällöin tutkimuksen luotettavuus olisi kärsinyt.

8 JATKOTOIMENPIDE-EHDOTUKSET

Tutkimuksen kiinnostuksen kohteena on ollut, miten positiivinen ja negatiivinen yhteisöllisyys näkyy Länsi-Pohjan sairaalan psykiatrisen yksikön yhteistyössä, ja vaikuttaako se työhyvinvointiin. Tutkimuksen lähestymistapana on ollut ajatus sosiaalisen todellisuuden rakentumisesta ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa.

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan antaa seuraavia jatkotoimenpidesuosituksia:

- Työhyvinvoinnin portaat – malli voisi toimia myös Keroputaan sairaalassa arvioitaessa henkilökunnan hyvinvoinnin tilaa. Muutostilanteessa henkilökunnan hyvinvointitilan mittaaminen voisi antaa arvokasta tietoa, mitä voitaisiin käyttää työyhteisön kehittämiseen.
- Tutkimuksessa työntekijät näkivät itsensä selvästi asiantuntijoiksi, jotka tekevät ainutlaatuista työtä, jolla on merkitystä. Myös se näkyi, että kaikilla on vahva ammattidentiteetti, jota on vahvistettu yhteiseksi linjaksi valitulla koulutuksella. Myös tietoisesti ylläpidetty hoitokulttuuri on vahvistanut yhteistä linjaa. Vaikkakin tähän asti on koettu hoitokulttuuri vahvistavana tekijänä, on varmasti hyvä miettiä, voisiko sitä kehittää edelleen, ja antaa henkilökunnan yhä enenevässä määrin olla mukana kehitystyössä. Perustehtävän selventäminen ja kehittäminen on suositeltavaa.
- Vuorovaikutus nousi tutkimuksessa usein esille ja on syytä pohtia, miten sitä voi kehittää niin, että se vastaa tarpeeseen. Vuorovaikutus on keino, välittävä tekijä, jolla esimies voi vaikuttaa työyhteisönsä kokemuksiin ja merkityksenantoihin. Vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus osoittaa työntekijöille, että heistä välitetään, että he ovat tärkeitä ja arvokkaita (Moorman 1991). Juuri tästä syystä on vuorovaikutustapoja, tilanteita ja foorumeita kehitettävä yhä lisää ja niihin on otettava kaikki mukaan.
- Länsi-Pohjan sairaanhoitopiirin psykiatrian tulosalueella on järjestetty useita erityistason perheterapiakoulutuksia sekä yksilöpsykoterapiakoulutusta toimipaikkakoulutuksena. Suurin osa henkilökunnasta on käynyt tai ovat perheterapiakoulutuksessa. Kuntien mielenterveysyksiköiden henkilökunta on ollut mukana koulutuksissa, ja siten alueella mielenterveystyössä on yhteneväinen viitekehys. Pohjana koulutukselle on osaamisen johtaminen. Kaikki tämä vahvistaa viitekehystä, jossa toimitaan ja jota voi hyödyntää. Se pitää vain nostaa yhteiseksi arvoksi kaikkien tietoon ja sitä on hyödynnettävä.
- Yhteisöllisyyden laatua voidaan kehittää myös pyytämällä palautetta uusilta työntekijöiltä, esimerkiksi pitämällä heille kehityskeskustelut puolen vuoden päästä työsuhteen alkamisesta. Kehityskeskustelu tässä vaiheessa antaisi varmasti arvokasta tietoa, jota voisi hyödyntää yhteisillä kehityspäivillä ja muutenkin toimintaa suunniteltaessa.

- Tutkimuksessa nousi esille, ettei säännöllisiä kehityskeskusteluja käydä kaikkien vanhojen työntekijöidenkään kanssa. Tämä asettaa työntekijät eriarvoiseen asemaan. Kehityskeskustelu on esimiehen järjestelmällinen tapa keskittyä jokaisen työyhteisön jäsenen työhön, osaamiseen ja kehittämistarpeeseen säännöllisin väliajoin. Niiden kautta työntekijä voi tuntea, että hänestä välitetään (Valpola 2000, s.13–36). Jatkossa säännölliset kehityskeskustelut kaikkien kanssa olisi suositeltavaa vähintään kerran vuodessa.

- Tulevaisuuden haaste on Länsi-Pohjan sairaanhoitopiirin tulosalueella osaavan henkilökunnan säilyttäminen ja uuden henkilökunnan rekrytointi. Psykiatrian tulosalueella on jäämässä eläkkeelle n. 20 henkilöä, joista liki puolet on esimiesasemassa olevia. Tämä tulee olemaan myös haaste johtajuudelle ja siitä nouseville asioille. Tämä tulee muuttamaan myös vallitsevia yhteisöllisyyden muotoja, joko positiivisempaan tai negatiivisempaan suuntaan henkilöstä ja johtamistavasta riippuen. Tavoitteena on kuitenkin erilaisuudesta rakentuva yhteisöllisyys, joka mahdollistaisi uusien ratkaisujen löytämisen ja yhteisöllisyyden vahvistaminen. Tavoitteena olisi lisätä työhyvinvointia ja sisäisen voiman kokemista, joka puolestaan edistää ihmisten työssä jaksamista sekä uusien innovaatioiden syntyä, ajassa mukana pysymistä ja haasteisiin vastaamista, myös tulevaisuudessa.

- Koska työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla perustuu johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyöhön, ei yhteisöllisyys tarvitse toimiakseen yksiviivaisuutta, eikä täysivaltainen yhteisön jäsenyys yhdenmukaisuutta. Sosiaalisten- ja vuorovaikutustaitojen kehittäminen yhteistyötaitojen kehittämisen rinnalla edistää yhteisön voimavaroja ja sitouttaa ja motivoi yhteisen toiminnan rakentamiseen. Voimaannuttavan johtamisen kehittäminen on varmasti yksi asia, joka lisäisi esimiesten ja alaisten yhteistyötä tavalla, joka kehittäisi koko työyhteisöä.

Yhteisöllisellä tavalla toimiva työyhteisö ottaa huomioon kaikki työyhteisön jäsenet, heidän näkökulmansa ja tarpeensa, ja haluaa rakentaa toimivaa työyhteisöä toisiaan kunnioittaen. Ystävyys, yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuuden tunne lisääntyy. Osallistavat toimintatavat työn ja hyvinvoinnin kehittämisessä mahdollistavat uusien ratkaisujen syntyä tilanteisiin, jossa kaivataan uusi ratkaisuja ja malleja. Näihin on kaikkien myös helpompi sitoutua. Tällaisesta kumpuaa voimaannuttava yhteisöllisyys, joka ei

pakota ketään itselleen sopimattomaan muottiin. Sellainen yhteisöllisyys, jossa kaikki saavat mahdollisuuden olla yksilöitä ja samalla tärkeä osa yhteisöä lisää työhyvinvointia. Koetun yhteisöllisyyden kautta ja eri toimenpiteiden kautta voidaan lisätä koettua työhyvinvointia. Yhteisöllisyyttä tulisi edistää ja vahvistaa tarkoituksellisesti.

9 SVENSK SAMMANFATTNING

Individens hälsa är beroende av olika bestämningsfaktorer såsom hälsoriskfaktorer. Psykosociala faktorer, såsom socialt stöd och sociala nätverk, har visat sig att ha en stor betydelse för hälsan. Det finns många tecken på att gemenskapens betydelse ökar. Speciellt syns det i arbetslivet där förändringen är stor och fortgående. Den ekonomiska och ekologiska utvecklingen lyfter fram nya värden där personer skall ha gemensamma överenskommelser för att välfärden inte skall gå förfalla utan utvecklas mera. I framtiden förutsätter framgången samarbete och tillit (Hyypä 2007a, Hyypä et al. 2001a, 2003).

9.1 Teoretisk referensram

Forskningens teoretiska referensram är sociokulturell teori som grundar sig på Vygotskys och senare Säljös tankegångar. Enligt Vygotsky (1978) byggs människans psykiska utveckling upp via sociala nätverk där människan utvecklas inom sociala relationer när hon deltar i organiserad, kollegial verksamhet. Grunden i sociokulturell teori är att beskriva och förklara människan i olika verksamheter. En utgångspunkt är att handling är beroende av omgivningen och stunden (Wertsch 1991).

Den sociokulturella teorin är inte en enhetlig teori, utan en samling av olika teorier, där den gemensamma nämnaren är den sociala växelverkans stora betydelse för personen. Det har också en stor betydelse i denna forskning.

Forskningens filosofiska diskussioner grundar sig på social konstruktionism. Utifrån detta perspektiv och den teoretiska referensramen har kommunikation som sker i en grupsituation valts till forskningsobjekt. Substansen bygger på verkligheten som sker i sociala processer mellan människor. Jokinen et al. (1993b) anser att språket skapas utifrån kulturen. Detta har forskaren valt som utgångspunkt i forskningen i försöken att lyfta fram betydelsefulla sanningar och meningar ur materialet.

Socialt kapital har också en betydelse när man skall utforska gemenskaplighet/kollegialitet. Grundläggande kultur skapar den vi-anda och samhörighet som behövs

för att utveckla och upprätthålla aktiv social delaktighet och stark social tillit, och som syns i deltagandet i olika verksamheter samt i gemensamt arbete med olika saker. Det sociala kapitalet är därför en egenskap hos gruppen som är till nytta för alla medlemmar i gruppen (Hyyppä 2002, 2007, 2010). Nyttan syns i en arbetsgemenskap som trygghet, välbefinnande och god hälsa.

9.2 Syfte och forskningsfrågor

Det övergripande syftet med denna forskning är att beskriva och analysera gemenskapen på Keropudas sjukhus, hur den syns och påverkar arbetshälsan positivt eller negativt. Utgångspunkten i forskningen har varit upplevelserna och tankarna som ligger bakom gemenskapen, hur de påverkar det dagliga arbetet och hur de har med gemenskapen att göra.

Forskningsfrågorna:

1. Hur syns gemenskapen i arbetsgemenskapen?
2. Hur upplevs gemenskapen?
3. Hur kan man utveckla gemenskapen?

9.3 Undersökningsgrupp

I undersökningen har personalen från Länsi- Pohjas sjukhusdistrikts psykiatriska resultat område deltagit. I gruppintervjuerna har både ledare och annan personal deltagit. I forskningen har man använt material från tre olika gruppintervjuer och allt som allt har fjorton personer deltagit i intervjuerna.

9.4 Metod

I forskningen har som metod använts en kvalitativ innehållsanalys. I intervjuerna använde man halvstrukturerad intervjumetod och intervjufrågorna hörde till teman som Osuva-forskarna hade bestämt på förhand. I innehållsanalysen har använts textanalys i syfte att dels förklara, dels beskriva och förstå de undersökta fenomenen. Temaanalys

användes som metod för att närmare beskriva texten i termer som kunde förklara helheter i analysen. I denna forskning har forskaren använt ett abduktivt sätt att närma sig forskningsuppgiften.

9.5 Resultatsammanfattning

Tidigare forskning har visat att gemenskap i en grupp, organisation eller en familj har betydelse för människan. Det kommer till och med fram i dagvården där barnen mest är i grupper (Koivula 2010).

Forskningen lyfter fram saker som i en arbetsgrupp påverkar gemenskapen eller känslan av gemenskap positivt eller negativt.

Följande tolkningar gjordes av resultaten:

Personalen upplever att deras grunduppgift var väldigt tydlig, alla visste vad man skall göra och nästan alla litade på varandra och litade på att de andra gör sin uppgift bra. Detta upplevde personalen att kraftigt förstärkte gemenskapen. Man kan också kalla detta en arbetsplatskultur som gäller och syns utåt.

Dialogen mellan arbetskamraterna upplevdes också positivt. Negativt kom detta fram i samarbetet mellan arbetstagarna och ledning. Man ville ha mera konkreta ”ansikte mot ansikte”- kontakter med sina chefer. Information som inte var tydlig eller fattades helt och hållet väckte irritation.

En del av arbetstagarna lyfte fram att det var en brist att man inte hade en stödgrupp från sin egen yrkesgrupp. Man kände sig ensam. Alla grupper som deltog i forskningen upplevde att utbildningen som man fick var en positiv sak. Tack vare den hade man en gemensam värdegrund som byggde på en yrkeskunnighet som man var stolt över.

Ett dialogiskt sätt att arbeta väckte mycket diskussion i forskningsgrupperna. Alla tyckte inte att det var en bra sak, utan man upplevde att det speglas i ledarskapet på ett negativt sätt. I forskningen kom också fram att man kanske inte var beredd att ändra på detta, utan man hade vuxit fast i en modell. Annan kritik mot ledningen var diffus för man

kunde inte definiera vilken ledning man menade. Detta är viktigt att märka för ledarskap har betydelse när man vill förbättra eller skapa en hälsofrämjande arbetsplatskultur. Ledaruppgiften är viktig speciellt när man vill skapa empowerment-känsla hos arbetstarna, vilket har betydelse för individen och via denne för hela gemenskapen.

I samband med ledarskap lyftes också förtroende fram. Mest kom detta fram som en positiv sak gällande arbetskamrater och nära chefer. Som något negativt lyftes det fram i förhållande till förändringar som sker, information om föregående och kanske också framtida.

Arbetshälsan kom inte upp ensam som tema i många samtal. Ändå kunde man dra vissa slutsatser av forskningsintervjuarna, till exempel att detta var ett bakomliggande tema i flera svar.

Alla forskningsfrågor kunde besvaras med hjälp av forskningsmaterialet. Forskningsmaterialet gav också forskaren möjlighet att även inkludera förbättrings- och utvecklingsförslag till forskningsenheten.

9.6 Slutord

Målet för denna forskning har varit att för Keropudas sjukhus skapa information som kan användas till att utveckla arbetsplatskulturen i en mera hälsofrämjande riktning. En hälsofrämjande arbetsplatskultur innefattar värderingar som motiverar och inspirerar de anställda att utveckla sin verksamhet och sig själva tillsammans med hela organisationen mot en hälsofrämjande arbetsplats. Enligt Luxemburgdeklarationen (2007) är hälsofrämjande på arbetsplatser en gemensam satsning av arbetsgivare, arbetstagare och samhälle för att förbättra hälsa och välbefinnande hos människor i arbetslivet. Detta kan uppnås genom att kombinera en förbättring av arbetsorganisationen och arbetsmiljön, främja en aktiv delaktighet och uppmuntra till personlig utveckling.

Till framtidfaktorerna kommer att höra allt mer hälsofrämjande aspekter som drivkraft i organisationer. Arbetsmarknaden genomgår stora förändringar och utvecklingen fortsätter i snabb takt. Detta betyder att alla inom organisationer, speciellt inom hälso- och

sjukvård, måste tänka igenom sina strukturer så att de är attraktiva när det gäller arbetskraft. En hälsofrämjande arbetsplats kommer att vara en framgångsfaktor som har betydelse.

LÄHTEET

Aaltonen, J., Koffert T., Ahonen J. & Lehtinen V. 2000, *Skitsosfrenian tarpeenmukainen hoito on ryhmätyötä*, Raportti , Akuutin psykoosin integroitu hoito -projektin tuottamista hoitoperiaatteista, Stakes, Raportteja 257, Helsinki: Stakes.

Aarnio, H. 1999, *Dialogia etsimässä: Opettajaopiskelijoiden dialogin kehittyminen tieto- ja viestintätekniistä ympäristöä varten*, Acta Universitatis Tamperensis, Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.

Alanen , Y. A. 1997, *Schizophrenia – Its Origins and Need-Adapted Treatment*, London: Karnac Books.

Anttila, P. 2006, *Tutkiva toiminta ja teos, ilmaisu, tekeminen*, Hamina: Akatiimi.

Arcada Publikation 1/2012. Saatavilla: <http://www.arcada.fi> / Haettu 10.10.2013.

Burr, V. 1995, *An Introduction to Social Constructionism*, Routledge, London.

Corsaro , W. A. 2003, *We're Friends, Right? Inside Kids' Culture*, Department of Sociology, Indiana University, Bloomington, IN USA.

Crook, C. 1999, Computers in the community of classroom. Teoksessa K. Littleton & P. Light (toim.) *Learning with computers: Analyzing productive interaction*, London Routledge.

Douven, I. 2011, *Abduction the Stanford Encyclopedia of Philosophy*, The Metaphysics Research Lab, Stanford University.

Durkheim , E. 1893, suom., 1990, *Sosiaalisesta työnjaosta*, Helsinki: Gummerus.

ENWHP, 2007, *The Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union*. Saatavilla: www.eon.com/ Haettu 21.4.2013.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2000, 2005, *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*, Tampere: Vastapaino.

European Network for Workplace Health Promotion. 1997, *Luxemburg Deklarationen för hälsofrämjande på arbetsplatser i Europeiska unionen*, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Garvin , D. A. 1993., *Building a learning organization*, Harvard Business Review. Saatavilla: <http://www.onlibrary.wiley.com> / Haettu 9.10.2013.

Gubrium, J.A. & Holstein, J.A.1990, *Active Interviewing; Qualitative research: theory, method and practice*, Sage Publications Ltd, 1997.

Heikkinen , H. L .T. 2001, Toimintatutkimus – Toiminnan ja ajattelun taitoa, Teoksessa: Aaltola J. & Valli R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I, Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*, Jyväskylä: PS- kustannus.

Heikkilä , A. 2006, *Yhteisöllisyys työaika-autonomiaa toteuttavissa työyksiköissä työntekijöiden kokemana*, Tampereen yliopisto, Hoitotieteen laitos, Pro gradu tutkielma.

Helne ,T. 2002, *Syrjäytymisen yhteiskunta*, Helsinki: Stakes tutkimuksia 123.

Hirsijärvi , S. & Hurme, H. 2001,*Tutkimushaastattelu, Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*, Helsinki: Yliopistopaino.

Hill, M. T. 2003, *Development as Empowerment*, Feminist Economics 9, 2, Routledge.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005, *Tutki ja kirjoita*, 11.painos. Helsinki: Tammi.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009, *Tutki ja kirjoita, Hämeenlinna*: Kariston Kirjapaino Oy.

Hyypä, M. T. & Mäki, J. 2001, *Individual-level relationships between social capital and self-rated health in a bilingual community*, Preventive Medicine 32:2.

Hyypä, M. T. & Mäki, J. 2003, *Social participation and health in a community rich in stock of social capital*, Health Education Res., 18.

- Hyypä, M. T. 2007, *Livskraft ur gemenskap – om socialt kapital och folkhälsa*, Studentlitteratur, Lund.
- Hyypä, M. T. 2008, *Sosiaalinen pääoma edistää terveyttä, Johtuuko se terveellisistä elintavoista?* Suomen Lääkärilehti 46(63).
- Hyypä, M. T. 2009, *Kuinka sosiaalinen pääoma muuttuu terveydeksi*, Psykoterapia 28 (4).
- Isaacs, W. 2001, *Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito*, Jyväskylä: Gummerus.
- Jokinen, A. 1999, *Diskurssianalyysin suhde sukulaistraditioihin*. Teoksessa Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E., *Diskurssianalyysi liikkeessä*, Tampere: Vastapaino.
- Jokinen, A. & Juhila, K. & Suoninen, E. 1993b, *Diskurssiivinen maailma, Teoreettiset lähtökohdat ja analyttiset käsitteet*, Teoksessa Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. *Diskurssianalyysin aakkoset*, Tampere: Vastapaino.
- Jokinen, A. & Suoninen, E. 2000, *Rikoksesta resurssi*, Teoksessa S. Karvinen, S., Pösö T. & Satka, M. (toim.), *Sosiaalityön tutkimus, Metodologisia suunnistuksia*, Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Juhila, K. 1999b, *Tutkijan positiot*, Teoksessa Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. *Diskurssianalyysi liikkeessä*, Tampere: Vastapaino.
- Järvinen, P. & Järvinen, A. 2000, *Tutkimustyön metodeista*, Tampere: Opinpajan kirja.
- Kananen, J. 2009, *Sisällön analyysi, Toimintatutkimus yritysten kehittämisessä*, Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy, Juventus Print.
- Koivula, M. 2010, *Lasten yhteisöllisyys ja yhteisöllinen oppiminen päiväkodissa*, Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta, Jyväskylä University Printing House, Jyväskylä.
- Kokko, RL. & Koskimies, M. 2009, *Ennakointidialogit moniammatillisena yhteistyömuotona, Dialogisten verkostopalavereiden välitön palaute*, Stakes raportti 17/2007.

Kouvo, A. 2011, *Järjestöt sateentekijöinä*, Suomalainen järjestöaktiivisuus luottamuksen lähteenä. Teoksessa Peesi, AB. & Saari, J. (toim.), *Hyvien ihmisten maa, Auttamisen kilpailu-yhteiskunnassa*, A Tutkimuksia 31, Diakonia ammattikorkeakoulu, Helsinki.

Kylmä, J. & Pietilä, AM. & Vehviläinen- Julkunen, K. 2002, *Terveysten edistämisen lähtökohtia*, Teoksessa AM. Pietilä & T. Hakulinen & E. Hirvonen & P. Koponen & EM. Salminen & K. Sirola (toim.) *Terveysten edistäminen, Uudistuvat työmenetelmät*, Helsinki: WSOY.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007, *Laadullinen terveystutkimus*, Helsinki: Edita Prima Oy.

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999, *Sisällön analyysi*, Hoitotiede11(1).

Lehtonen, H. 1990, *Yhteisö*, Jyväskylä: Vastapaino.

Lehtonen, T. 2011, *Työhyvinvoinnin määrittäminen hoivatyöntekijöiden tarinoissa*, Licensiaatin tutkimus, Sosiaalityön tutkimuksen laitos, Yhteisösosiaalityö, Tampereen yliopisto.

Lehtinen, E. 1999, *Sosiaalisia konteksteja rakentamassa: Erään lausuman sosiolingvistiikkaa*, Teoksessa: Määttä, U., Pälli, P. & Suojanen, M.K. (toim.) *Kirjoituksia sosiolingvistiikasta*, Tampere.

Manka, M.L., 2012. Saatavilla:

[Www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/hakuopas_netti.pdf/](http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/hakuopas_netti.pdf/) Haettu 29.5.2013.

Metsämuuronen, J. 2002, *Laadullisen tutkimuksen perusteet*, Metodologia-sarja 4.e-kirja, International Methelp Ky. Saatavilla <http://www.nettikirja.com/> Haettu 1.3.2013.

Metsämuuronen J. 2003, *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*, International Methelp Ky, Gummeruksen kirjapaino Oy, Jyväskylä, 2.korjattu painos.

Moorman, R. H 1991, *Relationship between organizational justice and citizenship behaviors: Do fairness perception influence employee citizenship?* Journal of Applied Psychology 76.

Mäkitalo, K. 2006, *Oppimista edistävä vuorovaikutus haaste verkko-opiskelussa*, Jyväskylän yliopiston tutkimuslaitos, Tutkimuksia nro 18, Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuksen asiakaspalvelu.

Nyqvist, F. 2009, *Social Capital and Health, Variations, Associations and Challenges*, Akademisk avhandling, Samhälls- och vårdvetenskapliga fakulteten, Åbo Akademi, Vasa.

Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2013, Luonnos 30.11.2012, *Hallituksen esitys eduskunnalle oppilas- ja opiskeluhuoltolaiksi ja laeiksi eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta*. Saatavilla: <http://www.miniedu.fi> / Haettu 8.8.2013.

Osuva-foorumi, 2012. *Osuva-projektin verkkosivu – ja vuorovaikutusalusta*. Saatavilla : <http://www.osuva-foorumi.fi> / Haettu 20.8.2013.

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010, *Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia*, Nord Print Oy, Helsinki.

Pelkonen, R. & Louhiala, P. 2002, *Ihminen lääketieteellisen tutkimuksen kohteena*, Teoksessa Karjalainen, S. & Launis, V. & Pelkonen, R. & Pietarinen, J. (toim.) *Tutkijan eettiset valinnat*, Helsinki: Gaudeamus.

Putnam, R. D. (ed.) 2000, *Democracies in Flux: The Evolution of Social Capital in Contemporary Society*, New York: Oxford University Press.

Rauramo, P. 2008, *Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta*, Edita, Helsinki.

Repo, S. 2010, *Yhteisöllisyys voimavarana yliopisto-opetuksen ja – opiskelun kehittämiseksi*, Helsingin yliopiston käyttäytymistieteidenlaitos, Kasvatustieteellisiä tutkimuksia 228, Helsinki .

Rodwell, C. M. 1996, *An analysis of the concept of empowerment*, Journal of Advanced Nursing 23.

Routio, P. 2007, *Kyselevät tutkimustavat*, Verkkodokumentti, Päivitetty 3.8.2007.

Saatavilla : <http://www2.uiah.fi/projekti/metodi/064htm> / Haettu 17.3.2013.

Ruuskanen, P. 2002, *Sosiaalinen pääoma hyvinvointipoliittisessa keskustelussa*, Teoksessa Ruuskanen P. (toim.): *Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi, Näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille*, PS- kustannus, Jyväskylä.

Ruuskanen, P. 2009, *Sosiaalinen pääoma*. Saatavilla: <http://kans.jyo.fi/sanasto/sanat-kansio/sosiaalinen-paaoma> / Haettu 23.3.2013.

Räsänen, J. 2006, *Voimaantumisen mahdollistaminen ja ratkaisut, Yhteiskunnan, yhteisön ja yksilön valtaistaminen*, Järvenpää: Suomen työvalmennusakatemia julkaisu.

Seikkula, J. 2002, *Listening With Integrity: The Dialogical Stance Of Jaakko Seikkula*, *Journal of Marital and Family Therapy*, Volume 28 .

Seikkula, J. & Alakare, B. 2004, *Avoin dialogi: vaihtoehtoinen näkökulma psykiatrisessa hoitojärjestelmässä*, *Duodecim* 2004;120.

Semi, T. 2004, *Ihmetekojä kaapista löytyvillä aineistoilla*, Ilmaisullinen kuntoutusmenetelmä dementiatyössä, Erikoispaino Oy, Espoo.

Siitonen, J., 1999, *Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua*, Oulu: Oulun yliopistopaino.

Siitonen, M. & Valo, M. 2007, *'Yhteisö ja ryhmä verkko-opiskelussa'*, *Aikuiskasvatus*, vol 27/1. Saatavilla: <http://nordicom.statsbiblioteket.dk/ncom/da/publications> / Haettu 22.3.2013.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, *Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet*, Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25, Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Strandell, H. 1995, *Päiväkoti lasten kohtaamispaikkana: tutkimus päiväkodista sosiaalisten suhteiden kenttänä*, Käännös väitöskirjasta: *Sociala mötesplatser för barn: aktivitetsprofiler och förhandlingskulturer på daghem*, Helsingin yliopisto, Sosiaalitieten laitos 1994.

Säljö, R. 2004, *Oppimiskäytännöt - sosiaalipedagoginen näkökulma*, 2.painos, Helsinki: WSOY.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002, *Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi*, Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen*. Saatavilla: <http://www.tenk.fi/julkaisutjaOhjeet/htkfi.pdf> /Haettu 16.3.2013.

Työ- ja hyvinvoinninlaitos. Saatavilla: http://www.thl.fi/fi_FI/web/kasvunkumppanit-fi/tyon/periaatteet/yhteisollisyys / Haettu 23.3. 2013.

Valpola, A. 2000, *Kehityskeskustelun mahdollisuudet*, Juva: WS Bookwell Oy.

Wertsch , J., J. 1991, *Voices of the mind: A sociocultural approach to mediated action*, London: Harvester Wheatsheaf.

Woolcock, M. & Narayan, D. 2000, *Social Capital: Implications for Development Theory, Research, and Policy*, World Bank Research Observer, Vol. 15(2).

World Bank ,1998. Saatavilla : www.worldbank.org/ Haettu 10.4.2013.

Vygotsky, L. S. 1978, *Mind in Society, The Development of Higher Psychological Processes*, Edited by Cole, M., John-Steiner, V., Scribner ,S.& Souberman, E., Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press.

[Www.Osuva-foorumi.fi](http://www.Osuva-foorumi.fi). Saatavilla: <http://www.osuva-foorumi.fi> / Haettu 12.5.2012.