



LAUREA - AMMATTIKORKEAKOULU

TIIMITYÖ DEMENTIAOSASTON HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄJÄNÄ

Katja Viljakainen
Terveiden edistämisen
koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Huhtikuu 2009

Tekijä: Katja Viljakainen

Opinnäytetyön nimi: **Tiimityö dementiaosaston henkilöstön työhyvinvoinnin edistäjänä**

Vuosi 2009

Sivumäärä 60

Opinnäytetyön tarkoitus oli kuvata yhden Suomen kunnan terveyskeskuksen dementiaosaston henkilöstön näkemyksiä tiimityöstä työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Opinnäytetyö tarkastelee tiimityön vahvuuksia ja heikkouksia ja kehittämistarpeita. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa tiimityöskentelyn vaikutuksista dementiaosaston henkilöstön työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta.

Opinnäytetyön tutkimuksen kohteena oli terveyskeskuksen yksi pitkäaikaisosasto, joka on erikoistunut hoitamaan muistisairaita. Aineisto kerättiin kyselylomakkeen avulla. Lomakkeessa kysyttiin taustatietoja monivalintakysymyksillä, joilla kartoitettiin vastaajien ikää, ammattia ja työsuhdetta. Lomakkeen viisi avointa kysymystä kartoitti henkilöstön näkemyksiä tiimityön vahvuuksista, heikkouksista ja kehittämistarpeista. Yhdellä avoimella kysymyksellä kartoitettiin henkilöstön näkemyksiä tiimityön kehittämisen tärkeydestä. Kyselylomake jaettiin koko dementiaosaston henkilöstölle. Kyselyitä annettiin yhteensä 19 henkilölle. Kyselyistä 15 palautui eli vastausprosentti oli 79 %. Kyselylomake analysoitiin aineistolähtöisesti. Lisäksi aineisto kvantifioitiin. Tukiaineistona opinnäytteessä käytettiin osallistuvaan havainnointiin perustuvia päiväkirjamerkintöjä ja tiimipalaverimuistioita.

Keskeisiksi tuloksiksi muodostui ihmissuhteisiin, työn sujumisen edellytyksiin, koulutukseen, sosiaalisen - ja ammatillisen tuen saamiseen ja palautteen antamiseen ja saamiseen liittyvät asiat. Kaikilla edellä mainituilla seikoilla todettiin olevan merkitys työhyvinvointiin, lähinnä työmotivaation ja työssä jaksamiseen. Tiimityön kehittäminen koettiin tärkeäksi. Kehittämistyöllä toivottiin työmotivaation lisääntyvän. Eniten kehittämistarpeita nähtiin olevan työn sujumisen edellytyksiin ja tuen saamiseen liittyvissä asioissa.

Jatkotutkimusaiheina voidaan selvittää tiimityön toimivuutta kohdeorganisaation kaikilla pitkäaikaisosastoilla, johtamisen vaikutusta tiimityöhön, tiimityön vaikutuksia eri ammattiryhmien työhyvinvointiin.

Avainsanat: tiimityö, työhyvinvointi, dementia

Katja Viljakainen

Title of the scholarly thesis: **Teamwork for Promoting the Well Being of the Personnel at Dementia Department**

Year 2009

Pages 60

The purpose of this thesis was to describe municipal dementia department personnel's conceptions of teamwork from a work well being promotion aspect. This thesis examines strengths, weaknesses and development needs of teamwork. The objective of the thesis was to provide information of teamwork effects on the personnel, especially from a work well being promotion perspective.

The thesis focuses on the long stay ward at the health care centre which is specialized in memory disorder nursing. A questionnaire was used to collect the research material. Background information of the persons who answered the questionnaire such as age, occupation and employment type was collected by multiple choice questions. The questionnaire also included five open questions which surveyed personnel's conceptions of strengths, weakness and development needs of teamwork. One open question was to survey the importance of teamwork development from a perspective of the employees. The questionnaire was given to the whole dementia department personnel. The total number of the questionnaires was 19 from which 15 were returned. A response percentage was 79%. The questionnaire was analyzed by using research material based content analysis. In addition the research material was quantified. As support material in the thesis notes based on participative perceptions and the minutes of the team meeting were used.

The fundamental results were related to following subjects: human relationships, prerequisites of fluent work, education, social and professional support, receiving feed back and giving feed back. All the above mentioned subjects had effect on work well being, especially on motivation and energy to work. The development of teamwork was seen to be important. Motivation to work was expected to increase by developing teamwork. Prerequisites of fluent work and receiving support were seen the most important development areas.

The topics for follow-up research could include the functionality of teamwork expanded to all long stay wards in the target organization, effect of management on teamwork and effect of teamwork on work well being among different professional groups.

Key words: teamwork, work well being, dementia

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TEHTÄVÄT	3
3	TIIMITYÖ TYÖVÄLINEENÄ	4
4	TIIMITYÖ TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄJÄNÄ	6
	4.1 Tiimityö yksilön työhyvinvoinnin edistäjänä.....	7
	4.2 Tiimityö työyhteisön työhyvinvoinnin edistäjänä	9
	4.3 Ympäristön vaikutus työhyvinvointiin.....	14
5	AINEISTO JA MENETELMÄT.....	16
	5.1 Aineisto ja aineiston kerääminen.....	16
	5.2 Aineiston analysoiminen	20
6	TULOKSET	21
	6.1 Tiimityön vahvuudet ja heikkoudet työhyvinvoinnin edistämässä.....	21
	6.2 Tiimityön kehittäminen henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi	30
7	POHDINTA	35
	7.1 Tulosten johtopäätökset	35
	7.2 Luotettavuus ja eettisyys	41
8	KEHITTÄMISSUUNNITELMA JA JATKOTUTKIMUSAIHEET	44
	Lähteet	47
	Liite 1 Kyselylomake	54
	Liite 2 Kehittämissuunnitelma	59

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön tarkoitus on kuvata Suomen yhden kunnan terveyskeskuksen dementiaosaston henkilöstön näkemyksiä tiimityön vahvuuksista, heikkouksista ja kehittämistarpeista työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää tiimityöskentelyä ja edistää dementiaosaston henkilöstön työhyvinvointia. Kehittämistyö on pitkä prosessi ja työ kartoittaa tiimin alkutilannetta. Kohdeorganisaatiossa on meneillään 2-vuotinen Voimaa-projekti, jonka tavoitteena on turvata henkilöstön saatavuus, panostaa henkilöstön urakehitykseen, nostaa perusterveydenhuollon profiilia ja luoda voimaantuva työyhteisö. Opinnäytetyö ei ole osa projektia, vaan sivuaa ja tukee organisaatiossa olevaa projektia yhden osaston osalta. Voimaantuminen on Heikkilän & Heikkilän (2005) mukaan uusi filosofia, joka kyseenalaistaa työelämässä olevat itsestänselvyydet. Voimaantumisella on vaikutusta sekä työskentelytapoihin että ihmissuhteisiin. ”Voimaantuminen on päättymätön projekti, joka etenee, pysähtyy, taantuu ja jälleen etenee yksilön erilaisten elämäntilanteiden mukaan.” Voimaantumisen prosessia voidaan rikastuttaa tietoisesti sekä edistää luomalla sellaiset ulkoiset olosuhteet, jotka edistävät ihmisen optimaalista muuttumista ja kasvua.

Tiimiä käytetään käsitteenä laajasti, muun muassa puhumalla tiimeistä, joukkueista, soluista, ryhmistä ja työryhmistä. Selkeimmin ja yksinkertaisemmin tiimin voi määritellä itseohjautuvaksi työryhmäksi. Tiimiä määritellään myös ryhmäksi ihmisiä, jotka vastaavat jonkin sovitun kokonaisuuden hoitamisesta alusta loppuun yhteistyössä. (Spiik 2004: 39, Øvretveit 1995: 93, Katzenbach & Smith 1993: 45; Pritchard & Pritchard 1999: 18; Pirnes 1996: 18 - 20.) Helakorven, Juutin ja Niemen (1996: 86) mukaan tiimi ei ole mikä tahansa työryhmä, vaan yhteistyöhön kasvetaan tietyn prosessin kautta. Nikkilän (2008) mukaan tiimi on kahden tai useamman henkilön ryhmä, jossa jäsenet ovat dynaamisessa, keskinäisessä ja sopeutuvassa vuorovaikutussuhteessa yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Tiimin jäsenillä on erilaista osaamista ja jäsenet oppivat toinen toisiltaan. Hän näkee tiimin myös työntekijöiden tunteiden tuuletuskanavana ja kasvun paikkana. Tiimityö perustuu kollegiaalisuuteen ja mahdollistaa työntekijöiden välillä keskinäisen tuen, jota voidaan hyödyntää muun muassa pohtiessa ja ratkoessa ongelmallisia asiakastilanteita (Mäkisalo 2001: 12).

Pirnesin (1996 17) mukaan tiimejä voidaan perustaa kaikkiin organisaation tasoihin. Tiimien rakenteissa voi olla suuria eroja ja ne voivat olla toiminnaltaan hyvin kiinteitä ja pysyviä, joiden lähtökohtana on työn tai tehtävän suorittaminen tai tilapäisiä, jotka keskittyvät lähinnä kehitys- ja projektiluontoihin tehtäviin. Tiimejä voidaan luokitella myös osaamisen mukaan eli tiimit voivat muodostua esimerkiksi asiantuntijoista, johtajista tai eri koulutustason omaavista ihmisistä.

Työ on oleellinen osa ihmiselämää noin 40 vuoden ajan ja useat viettävät päivittäin yli puolet valveillaoloajastaan työssä. Ei ole yhdentekevää millaisissa olosuhteissa ja millaista työtä tehdään. Työ ja työolosuhteet vaikuttavat voimakkaasti hyvinvointiin paitsi työssä, myös vapaa-aikana. Monelle työ on ainut virikkeiden lähde ja kehittymisen mahdollistaja. (Rajala 1997.) Suomalaisessa työelämässä on yleistynyt käsitteen ”työhyvinvointi” käyttö (Lahti 2006: 16). Nykäsen (2007) mukaan työhyvinvointi ja työssä jaksaminen käsitteenä tarkoittavat samaa. Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston työhyvinvoinnin strategisessa linjauksessa ”Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painopistealueet 2005” työhyvinvointi määritellään yksilön selviytymisenä työtehtävistään, mihin vaikuttavat hänen oma fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kuntonsa, työyhteisön toimivuus sekä työympäristötekijät. Vapaa-aika elämäntapoiheen, harrastuksineen ja ihmissuhteineen vaikuttavat työssä jaksamiseen. (Rauramo 2006.) Työhyvinvoinnista puhuttaessa voidaan puhua työnilosta, jopa riemusta, työn imusta, virtaamisesta sekä voimaantumisesta, jota edeltää havahtuminen (Lahti 2006: 16).

Tiimityön on todettu vaikuttavan työhyvinvointiin parantamalla työntekijän työmotivaatiota, -tyytyväisyyttä sekä -ilmapiiriä (Pietilä, Hakulinen, Hirvonen, Koponen, Salminen & Sirola 2002: 274). Tiimityö parantaa myös työn laatua, lisää joustavuutta, edistää vastuun jakamista (Koskensalmi, Lauttio & Lindström 2000: 22), keventää organisaatioita, lisää tuottavuutta (Siitonen, Repola & Robinson 2002: 63), pätevyyttä ja monitahoisuutta (Mustonen 1995: 7). Dementiatyössä työn laatu liitetään dementoituneen elämänlaadun parantamiseen (Heimonen & Quick 2001: 4). Tiimityö mielletään myönteiseksi työ- ja yhdessäolomuodoksi, jolla on monia jaksamista helpottavia elementtejä. Sen oletetaan tarjoavan sosiaalista tukea ja hyväksyntää, luovan sitoutumista, tarjoavan mahdollisuuden liittymistarpeiden tyydyttämiseen, helpottavan oppimista ja tehostavan tiedonkulkua. Toimiva tiimityö luo pohjaa uusien ideoiden syntymiselle ja kehittämiselle. (Siitonen ym. 2002: 63.) Tiimityö terveydenhuollossa tekee työstä tavoitteellisemman ja koordinoidumman, koska erilaisia tehtäviä voidaan yhdistellä hyödyntäen erilaista osaamista ja asiantuntijuutta. Terveydenhuollossa tapahtuva tiimityö suuntaa lähtökohdat enemmän asiakkaiden tarpeisiin kuin ammatillisiin intresseihin. (Nikkilä 2008.) Työhyvinvoinnin kehittäminen nähdään tärkeänä, koska työelämän koetaan antavan paljon enemmän kuin toimeentulon ansaitsemisen (Forma & Väänänen 2004: 223). Tiimityö kuten kaikki muukin ihmisten väliseen vuorovaikutukseen perustuva työ on parhaimmillaan hauskaa, luovaa ja työelämää kirvoittavaa (Mustonen 1995: 5).

Terveydenhuollossa on tapahtunut monia muutoksia johtuen muun muassa yhteiskunnallisista muutoksista, asiakkaiden vaatimustason lisääntymisestä sekä terveydenhuoltojärjestelmän piirissä syntyneistä syistä. (Nikkilä & Mikkola 1998; Prichard ym. 1999: 25.) Yksi hoitotyön tulevaisuuden merkittävimmistä haasteista liittyy dementiahoidon kasvavaan tarpeeseen (Luoma 2007: 12). Dementialla tarkoitetaan kognitiivisten toimintojen peruuttamatonta

heikentymistä useammalla älyllisen toimintakyvyn alueella. Heikentymää voi esiintyä esimerkiksi muistissa, kyvyssä tuottaa ja ymmärtää johdonmukaista puhetta, kyvyssä suunnitella ja toteuttaa monimutkaisia tehtäviä tai kyvyssä tulkita ja käsitellä visuaalista viestintää (Alzheimer Association 2007: 2). Dementiaan liittyy myös vaikeuksia oppia uusia asioita ja palauttaa mieleen aiemmin oppinutta. Muistisairaalle on usein vaikeaa itsensä ja tunteidensa ilmaisu ja paikan- ja ajan hahmottaminen tuottaa vaikeuksia. (Eloniemi-Sulkava 2007: 8-9.)

Tiimityölle dementia on suuri haaste. Dementiaan liittyy vahvasti haasteellinen käyttäytyminen. Hoitotyön näkökulmasta haasteellisesti käyttäytyvät ihmiset ovat äärettömän kiinnostavia ja vaativia persoonia, mutta myös hoitohenkilöstön voimavaroja vieviä (Hiltunen 1989: 162). Dementoituvan ymmärtäminen vaatii kykyä kuunnella ja havainnoida kaikilla aisteilla (Gustavsson 1998: 203). Ervasti, Hanhela, Kauppi, Rontti, Tolonen, Äijälä, Perttula & Vuokila-Oikkonen (2008) luokittelevat haasteellisen käyttäytymisen kolmeen alueeseen: 1) aggressiiviseen käyttäytymiseen (lyöminen, potkiminen, esineiden särkeminen sanallinen uhkailu), 2) fyysiseen ei-aggressiiviseen käyttäytymiseen (vaeltelu) ja 3) sanalliseen aggressiivisuuteen (kiroilu). Haasteelliseen käyttäytymiseen liittyy myös käytösoireet eli psyykkisten toimintojen ja käyttäytymisen muutokset (masennus, levottomuus, ahdistuneisuus, psykoottiset oireet, persoonallisuuden muutokset, uni-valverytmin häiriöt ja seksuaaliset käytösoireet (Kivelä 2006: 9). Käytösoireita ilmenee noin 90 prosentilla dementiaa sairastavista (Erkinjuntti, Alhainen, Rinne & Soininen 2006: 100; Vataja 2006: 99). Ranteen (2008) mukaan dementoituneita oli vuonna 2007 120 000 ja joka vuosi uusia diagnooseja tehdään 13 000. Ennusteen mukaan vuonna 2030 keskivaikeasti sairastavia dementoituneita on noin 150 000 (Voutilainen 2004).

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TEHTÄVÄT

Opinnäytetyön tarkoitus oli kuvata Suomen yhden kunnan terveyskeskuksen dementiaosaston henkilöstön näkemyksiä tiimityön vahvuuksista, heikkouksista ja kehittämistarpeista työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää tiimityöskentelyä ja täten edistää dementiaosaston henkilöstön työhyvinvointia. Kehittämistyö on pitkä prosessi ja opinnäytetyö kartoittaa tiimin alkutilannetta.

Opinnäytetyön tarkoitukseen etsitään vastausta seuraavien tutkimustehtävien avulla:

- 1 Mitä vahvuuksia tiimityössä on dementiaosaston henkilöstön työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta?
- 2 Mitä heikkouksia tiimityössä on dementiaosaston henkilöstön työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta?
- 3 Kuinka tiimityötä pitäisi kehittää dementiaosaston henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi?

3 TIIMITYÖ TYÖVÄLINEENÄ

Suhtautuminen työryhmiin ja tiimeihin on muuttunut vaiheittain työyhteisöjen kehittymisen myötä. Tutustuminen työryhmien ja tiimin historiaan helpottaa ymmärtämään vaiheita, jossa tiimityön kehityksessä juuri nyt ollaan. Ensimmäinen vaihe oli 1900-luvulla niin sanottu ”ryhmävastainen vaihe”, joka perustui Joukkosielu-nimisen teoksen kirjoittaja Gustav LeBonin väitteeseen, että joukon suoritus on aina huonompi verrattuna yksilön suoritukseen, olipa suoritus mikä hyvänsä. Ryhmät olivat siis tämän käsityksen mukaan huonompia ja tehottomampia verrattuna yksilösuoritukseen. Käsitykset kuitenkin alkoivat muuttua 1920-luvulla siirtymävaiheen myötä. Klassisissa Hawthorne-tutkimuksissa tunnistettiin epävirallisten normien vaikutus ryhmätyöskentelyyn, joka ilmeni epävirallisten normien ohjautumisena toimintaan ja tuotoksiin. Havaittiin, että normit tukivat ryhmätyöskentelyä ja tuotos oli näin ollen aikaisempaa parempi. Myös toiminta oli alkanut muuttumaan ryhmäytymisen myötä aikaisempaa motivoituneemmaksi ja innostuneemmaksi. Ryhmiin liittyvät keskeiset käsitteet määriteltiin 1930- ja 40-luvuilla. Modernin sosiaalipsykologian isänä tunnettu Kurt Lewin osoitti tutkimalla, että hyvän johtajuuden tuloksena kehittyy hyvä ryhmä ja tällöin ryhmän johtajuuteen alettiin kiinnittää enemmän huomiota. 1950-luvulla työyhteisöissä tapahtui merkittävä muutos ”sosioteknisen vaiheen” myötä. Organisaatiot ja ryhmät alettiin nähdä avoimina, sosioteknisinä järjestelminä. Hyvä kokonaistehokkuus syntyi siis sosiaalisten ja teknisten tekijöiden välisestä oikeasta suhteesta. (Isoherranen, Rekola & Nurminen 2008: 84 - 85.)

Brittiläinen psykoanalyytikko Bion loi 1960-luvulla oman ryhmädynamiikan teoriansa, jonka mukaan emotiot voivat vaikuttaa paljon ryhmän toimintaan. Hän näki, että ryhmä voi toimia sekä työryhmänä että perusolettamusryhmänä. Työryhmän tärkein tavoite on toimia rationaalisesti yhteisten päämäärien ja tavoitteiden saavuttamiseksi, kun taas perusolettamusryhmän toiminta on hyvin epärealistista, taantunutta ja defensiivistä. Bionin näkökulman mukaan ryhmässä esiintyvät tunteet tulivat siis esiin, kun etsittiin ymmärrystä ja selityksiä ryhmien epärationaaliseen käyttäytymiseen. Näistä lähtökohdista muodostuu

nykyajan käsitys työryhmistä ja tiimeistä ja niiden toiminnan dynamiikasta. (Isoherranen ym. 2008: 85 - 86.)

Tiimit luokitellaan työryhmätyöskentelyn erityismuodoksi. 1960- ja 70-luvuilla tiimit olivat lähinnä sellaisia työryhmämuotoja, joissa kiinnitettiin erityistä huomiota hyviin ihmissuhteisiin ja niiden vaalimiseen. Varhaisissa tiimin määritelmässä korostuukin hyvät keskinäiset ihmissuhteet, toisten auttaminen ja tehokas yhdessä työskentely. (Isoherranen ym. 2008: 86.) Tiimityöskentely alkoi levitä suomalaisille työpaikoille 1990- luvun alussa (Isoherranen ym. 2008: 86; Huusko 2007: 41; Frilander 1997: 13). Aikakausi oli työelämälle raskas, koska tällaisen makrotalouden romahduksen myötä seurasi suuri taloudellinen kriisi ja hallinto joutui keksimään tehokkaampia tapoja tuottaa palveluja. (Meklin 1998: 1 - 2.) Nopeasti muuttuvat toimintaympäristöt, tiedon lisääntyminen ja tiedon hallinnan ja osaamisen vaatimukset lisäsivät uusia rakenteita organisaatioihin (Isoherranen ym. 2008: 86). Tiimityön arvioitiin olevan vastaus monilta tahoilta tullessiin työn vaatimukseen (Huusko 2007: 41). Tiimityöstä kehitettiin keino vastata työnteon mielekkyyden ja järkevyyden vaatimukseen (Vakkuri 1995: 20). Monet suomalaiset eturivin yritykset ovat vasta menossa kohti prosessimaista organisaatiota, vaikka prosessijohtamisen on katsottu edellyttävän koko yrityksen organisoimista tiimimäisesti. On havaittu, että tiimien itseohjautuvuudessa on paljon vaihtelua ja tiimityön muotojen ominaisuus haittaa tiimien levinneisyyden sekä teollisuusala-kohtaisten että kansainvälisten vertailututkimusten tekemistä. Vuosituhannen vaihteessa alkoi näkyä tiimien käytön suuntaus suomalaisissa työyhteisöissä. Tiimejä on purettu tai niiden on annettu hiipua, mutta toisaalta on nähtävissä selvä suuntaus kohti tiimimäisiä organisaatioita ja aikaisempaa syvällisempää sisäistettyä tiimityöskentelyn tapaa. (Huusko 2007: 41.)

Jutila, Järvelin, Kilpi & Kvist (1996: 9.) ovat kiteyttäneet teoksessaan aidon ja toimivan tiimin tunnusmerkeiksi seuraavia asioita:

- toimivan tiimin missio ja tavoitteet ovat kaikkien tiimin jäsenten tuntemat ja kaikille yhteiset.
- ilmapiiri tiimissä perustuu luottamukseen ja avoimuuteen. Työskentely tiimissä on hauskaa.
- tiedonkulku toimii.
- jokainen tiimin jäsen tuntee aidosti yhteenkuuluvuutta.
- tiimissä arvostetaan erilaisuutta.
- tiimin jäsenet rohkaisevat toisiaan luovuuteen ja riskin ottoon, mutta jokainen kykenee myös itse korjaamaan omia toimintatapojaan ja prosessejaan.
- tiimin jäsenet tuntevat tarvitsevansa toisiaan ja toistensa taitoja yhteisen päämäärän saavuttamiseksi.

- päätöksenteko, kuten johtaminenkin tiimissä perustuu konsensukseen - jokainen on tiimille resurssi.

Tavallisen työryhmän koko voi vaihdella paljon, koska tehtävän kuva yleensä määrittää ryhmän koon. Tiimi määritelmistä nousee kuitenkin vahvasti esille, että tiimi nähdään pienenä joukkona ihmisiä (Heikkilä 2002: 32.) Mäkisalonen (2003: 93.) mukaan tiimimääritelmässä pieni ryhmä tarkoittaa optimaalisesti 4-9 henkilöä. Heikkilän (2002: 349) mukaan 4 - 8 hengen tiimeiltä voi realistisesti olettaa parasta mahdollista tiimityöskentelyä. Kolme henkilöä voi muodostaa tiimin, mutta kaksi henkilöä muodostaa pikemminkin työparin. Skytän (2005: 62.) mukaan tiimin koko ohjautuu pitkälti johtajuusjäljenteestä eli että yksi esimies pystyy tehokkaasti johtamaan ja valvomaan korkeintaan 6-8 alaista. Tämän mukaan siis ihanteellinen tiimi koko olisi 5-6 henkilöä. Yksittäisen tiimin jäsenten määrälle ei varsinaisesti ole olemassa mitään ylärajaa, hyvin monet tiimit ovat 15 - 20 ihmisen suuruisia.

Tiimin koolla on merkitystä työn sujumiseen ja työhyvinvointiin. Käytäntö on osoittanut, että liian suuri, yli kymmenen henkilön tiimin toiminta voi hankaloitua. Pienen tiimin on aina helpompi järjestää esimerkiksi toimivia tiimipalavereita kuin ison tiimin. (Mäkisalo 2003: 93.) Lindström ja Kiviranta (1995: 6) tuovat esille, että nimenomaan terveydenhuollon ryhmistä tehdyissä tutkimuksissa on havaittu pienen ryhmän lisäävän sisäistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä ryhmän sisällä. Pienen ryhmän etuja on myös sen helpompi hahmottaminen sekä ryhmän asettajan että ryhmän jäsenten näkökulmasta. Pienessä ryhmässä jäsenten tietoisuus toisistaan ja toistensa osaamisesta lisääntyy. Pieni ryhmä on läpinäkyvä, kukaan ei voi mennä kenenkään taakse piiloon. Tiimin jäsenten tekemisillä ja osaamisella on tietyt rajapinnat, joissa toisten tunteminen on perusteltua. Isoissa ryhmissä tällainen väistämättä hajaantuu, josta seuraa se, että tiedon tarvitsija ei välttämättä käännykään sopivimman tiimin jäsenen puoleen vaan hakee tiedon muualta. Pieni ryhmä voi tuntua ahdistavalta, varsinkin jos sisäinen vuorovaikutus ei toimi. Esimerkiksi tärkeän tiedon pantaaminen voi vaikeuttaa arkitoimintaa ja näin ollen suuremmassa ryhmässä voivat vaihtoehdotiset tahot tarjota toivottua väljyyttä myös ryhmän sisällä. (Huusko 2007: 67 - 69.)

4 TIIMITYÖ TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄJÄNÄ

Työhyvinvoinnin edistäminen mahdollistetaan, jos se nähdään osana organisaation normaalia, eri osapuolten välistä yhteistoimintaa (Parvinen & Tuominen 2005: 6). Työhyvinvoinnilla on tärkeä erityisteema ihmisen elämässä. Työhyvinvointi vähentää sairauspoissaolo-, tapaturma- ja työkyvyttömyyskustannuksia, parantaa työtyytyväisyyttä, motivaatiota ja ilmapiiriä, edistää osaamista sekä tukee innostusta ja sitoutumista, mikä edelleen parantaa työnantajan imagoa sekä haluttuna työpaikkana että yhteistyökumppanina. Työyhteisöissä sosiaalinen

pääoma - tuki ja kannustus, avoin tiedonkulku ja luottamus - ovat yhteydessä työhyvinvointiin ja taloudelliseen tehokkuuteen. Sosiaalinen pääoma parantaa työn organisointia, lisää työhönsä tyytyväisten osuutta sekä vähentää työuupumusta. Näihin kaikkiin liittyy mahdollisia välillisiä ja välittömiä henkisiä terveysriskejä ja fyysisiä sekä psykososiaalisia kuormitustekijöitä sekä työ- ja toimintakykyyn vaikuttavia tekijöitä. Työhyvinvointiin vaikuttavat oleellisesti myös työsuhteeseen, palkkaukseen ja työsopimustoimintaan liittyvät asiat. Lisäksi on muistettava yksityis- ja perhe-elämään liittyvät tekijät, taloudellinen tilanne, elämänmuutokset sekä ympäristönmuutokset. (Rauramo 2006.) Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamisella voidaan tasapainottaa työelämään osallistumista, vaikuttaa työssäoloajan pidentymiseen sekä vahvistaa työn houkuttelevuutta (Kauppinen 2005: 3).

Kuvassa 1 on esitelty työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyössä kartoitetaan niitä työhyvinvoinnin alueita, joihin tiimityö pystyy vaikuttamaan. Tiimityössä työhyvinvoinnin näkökulmasta korostuvat yksilölliset tekijät, työyhteisö- ja ympäristö. Kaikki muut kuviosta esille tulevat seikat nivoutuvat näihin kolmeen suurempaan alueeseen (Rauramo 2006). Utraisen (2006) mukaan hyvinvointi rakentuu elämän kokonaisuudesta ja kodin ja työn välinen yhteys on vahvasti myönteinen sekä vastavoimainen.



Kuva 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat

4.1 Tiimityö yksilön työhyvinvoinnin edistäjänä

Rauramon (2006) kuvan 1 mukaan yksilö vaikuttaa keskeisesti työhyvinvointiin. Mankan (1999) mukaan yksilön hyvinvoinnin edellytykset muodostuvat elämänhallinnasta, työn hallinnasta, oppimisesta ja hyvästä työyhteisöstä. Elämänhallinnan tunne liittyy vahvasti yksilöllisiin tekijöihin. Elämänhallintaan liittyy usko siitä, että voi vaikuttaa omaan elämäänsä, siihen

mitä tapahtuu. Siihen liittyy myös persoonallisuus, sosiaalinen rohkeus, itseluottamus, itsetunto sekä sitkeys että myönteinen ajattelu- ja toimintatapa. Työn hallinta liitetään enempi työyhteisölähtöiseksi, mutta siihen vaikuttaa myös yksilölliset edellytykset; työhön sitoutumisen, kyky luoda laajoja sosiaalisia verkkoja ja saada tukea sitä tarvittaessa sekä mahdollisuuksia päätöksentekoon ja työn sisällöllisiin asioihin.

Tiimi muodostuu yksilöistä ja yksilön hyvinvointi tiimityössä on perusta yhteistyölle. Tehokas tiimityöskentely vaatii tiimin jokaiselta jäseneltä henkistä hyvinvointia ja voimaa. Tiimin jäsenen ”laajennettuun vastuuseen” kuuluu itsensä johtaminen niin, että hän jaksaa toimia tehokkaasti tiimin yhteiseksi hyödyksi. (Nordman - Sjöberg & Nieminen 1998: 73.) Yksilön hyvinvointi paranee, jos hän työskentelee hyvässä työyhteisössä, jossa vallitsee hyvä ilmapiiri. Edellytyksenä yksilölliselle hyvinvoinnille on myös kannustava esimies sekä joustava organisaatio, joka antaa mahdollisuudet kehittymiselle. (Manka 1999.) Ihminen on tunteva psykofyysinen olento ja tästä johtuen työ ja ihmissuhteet työssä ovat oleellinen osa työhyvinvointia, työmotivaatiota sekä työn tuloksellisuutta (Rauramo 2004: 122).

Työpaikan sosiaaliset suhteet vaikuttavat hyvinvointiin. Työilmapiirillä ja toisilta saamalla tuella on merkitystä yksilön työssä jaksamiseen (Manka 1999). Työyhteisö on hyvä, jos se pystyy tukemaan yksilön itsetuntoa (Rauramo 2004: 122). Itsetunto on yksilön menestyksen perusta, mutta kovin haavoittuvainen (Korpi & Tanhua 2008: 153). Jos henkilöllä on huono itsetunto, häneltä menee valtavasti voimia esimerkiksi miettimiseen mitä muut hänestä ajattelevat (Nordman - Sjöberg ym. 1998: 84). Itsetuntoa ei voi nostaa yksin vaan se on yhteisöllinen käsite, jonka nostamiseen yhteisö ja sen jäsenet voivat vaikuttaa (Rauramo 2004: 122). Leino (1992) on tutkinut kuinka tiimityön avulla voidaan kehittää hoitohenkilöstön ongelmanratkaisutaitoja ja tutkimustulosten mukaan hoitajien itsetunto oli vahvistunut tiimityön myötä.

Jokaisella työyhteisössä on oltava tärkeä rooli ja oikeus hyvään kohteluun (Rauramo 2004: 122). On tärkeää, että jokainen voi luottaa tulevansa kohdelluksi työpaikalla hyvin, koska se luo turvallisuutta. Turvallisuus vaikuttaa työmotivaatioon ja hyvä motivaatio johtaa halun tehdä työ mahdollisimman hyvin. (Ojala 2000.) Yksilön hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavat oppimisen ja kehittymisen mahdollisuus. Oppimisen edellytyksenä on yksilön jatkuva halu kehittyä ja oppia. (Manka 1999; Spiik 2004: 66.) Tiimityön vahvuus on toinen toisiltaan oppiminen. Tiimityössä on tärkeää tuoda esiin erilaisia näkökulmia sekä vertailla erilaisia toimintoja. (Mäkisalo 2003: 94; Nordman - Sjöberg ym. 1998: 10.) Kehittyminen motivoi useimpia ihmisiä. Jokainen voi oppia uutta elämänsä aikana; vastuuta voidaan laajentaa ja moniosaamista lisätä. Yksittäisistä työvaiheista voidaan saada mielekkäitä yhdistelemällä niitä kokonaisuuksiksi. Yksi suurimmista hyödyistä on saada ihmiset ajattelemaan aktiivisesti. Ajattelu lisää mielen ja ihmisen vireyttä ja sen avulla voidaan

purkaa vanhaa asennetta ”olen vain töissä täällä”. (Spiik 2004: 66.) Vähämäen (2008) mukaan lisääntyvä osaaminen antaa varmuutta toimia oman harkinnan mukaan. Varmuuden lisääntyminen voi puolestaan nostaa itsetuntoa ja auttaa pärjäämään työssä paremmin (Spiik 2004: 66). Moniammatillinen yhteistyö on palkitsevaa, koska se mahdollistaa ammatillisen oppimisen ja kehityksen. Kollegoilta saadun tuen on havaittu lisäävän yksilön itsetuntoa, luovan turvallisuuden tunnetta ja lisäävän motivaatioita. (Siitonen ym. 2002: 129, Mustonen 1995: 8.)

Työntekijöiden elämäntilanteet vaihtelevat ja voimavarat elämäntilanteen mukaan. Työntekijällä ei välttämättä aina ole kaikkia mahdollisia resursseja käytettävissä. (Nummelin 2008: 22 - 23.) Työ dementoituneiden kanssa on haastavaa. Hoitajan kyky tunnistaa omat tunteet ja tarpeet mahdollistaa vastaamisen dementoituneiden tarpeisiin. (Gustavsson 1998: 203). Sosiaalisella tuella on suuri merkitys ihmisen jaksamiselle. Tiimityöllä on monia jaksamista tukevia elementtejä. Tiimityön oletetaan tarjoavan sosiaalista tukea ja myös hyväksyntää. Tiimissä siis pitäisi mahdollistaa sosiaalisen tuen eli henkisen huolehtimisen, välineellisen avun ja arvioinnin vaihtumisen antaminen ja saaminen. (Siitonen ym. 2002: 63; Nordman - Sjöberg ym. 1998: 10.)

4.2 Tiimityö työyhteisön työhyvinvoinnin edistäjänä

Rauramon (2006) mukaan työhyvinvointiin vaikuttaa keskeisesti työyhteisö (ks. kuva 1). Toimivassa työyhteisössä vallitsee työtyytyväisyys, korkea sitoutuminen työhön sekä henkilöstön pysyvyys. Toimivan työyhteisön yksi rakennustekijä on kannustava työilmapiiri (Multanen 2004: 9), johon jokainen voi omalla asenteellaan vaikuttaa (Kaivola 2003: 37). Työilmapiiriin vaikuttaa työntekijöiden väliset ihmissuhteet, vuorovaikutus sekä keskustelukulttuuri (Kaivola 2003: 37). Yhteistyökykyinen työyhteisö, jossa vallitsee avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri, kykenee tuloksekkaampaan työhön (Rauramo 2004: 122). Hyvällä työilmapiirillä helpotetaan myös työn tekemistä, työpaineita ja edistetään henkistä kasvua (Forss 2004: 10) sekä lisätään työntekijän motivaatiota itsensä kehittämiseen. (Kaivola 2003: 38). Huono työilmapiiri puolestaan on kuormittavuuden lähde (Forss 2004: 10), joka heijastuu asiakkaisiin, heikentää annettavan hoidon laatua ja vaikuttaa negatiivisesti työssä jaksamiseen (Mäkisalo 2003: 92 - 94). Nakarin (2003) mukaan työilmapiirin on osoitettu olevan selvässä yhteydessä henkilöstön työhyvinvointiin. Simoila (1995) on tutkinut terveydenhoitajien työorientaatiota ja hänen mukaan yhteistyön toimimattomuus on nähty ongelmana. Se muun muassa heikentää asiakkaille annettavaa hoidon laatua, vaikuttaa henkilöstön työmotivaatioon ja työn kuormittavuuteen.

Ihmissuhteet toimivat pohjana kaikelle toiminnalle. Ihmissuhdetyöskentely alkaa aina työntekijän itsensä rakastamisesta. Jos hoitotyöntekijä ei pidä huolta itsestään ja hyvinvoinnistaan, ei hänellä ole myöskään muille mitään annettavaa. (Mäkisalo 2003: 21.) Työtovereita ei tarvitse rakastaa, mutta toimeen tulemisella päästään pitkälle (Rauramo 2004: 122). Tiimityössä korostuu henkilösuhteiden tärkeys (Mäkisalo 2001: 12). Jos tiimissä vallitsevat hyvät ihmissuhteet, auttavat jäsenet mielellään toisiaan ja korjaavat toinen toistensa virheitä (Spiik 2004: 43). Ihmissuhteet vaikuttavat myös stressinhallintaan (Nordman-Sjöberg ym. 1998: 79). Jos tiimin jäsenet tuovat avoimesti esiin ajatuksiaan, löydetään tiimissä usein itse järkevä ja motivoiva työskentelytapa. Tiimityötä voidaan verrata talkoisiin, joissa tehtävät ja vastuut asettuvat kohdalleen samalla tavalla. Tehtävien ja vastualueiden määrittäminen ja jakaminen voi olla vaikeampaa kuin mitä ajatellaan. Tämänkaltaisia asioita voidaan käsitellä järjestelmällisesti pohjaten yhteisiin pelisääntöihin ja sopimuksiin.

Hankaluudet työpaikan ihmissuhteissa on havaittu aiheuttavan paljon ja moninaisia ongelmia. Huonot ihmissuhteet huonontavat työviihtyvyyttä, lisäävät työstressiä, työuupumusta, psykiatrisia sairauksia ja pyrkimystä paeta työelämästä eläkkeelle mahdollisimman varhain. (Räisänen & Roth 2007: 7-8.) Jos tiimin ihmissuhteet ovat huonot, autetaan toista vain jos on pakko ja pakon edessä ei välttämättä toimita. Myös syyllisiä etsitään herkästi. (Spiik 2004: 43.) Työhyvinvointiin voi vaikuttaa työntekijöiden välinen kilpailu, joka tiimityössä on myös täysin mahdollista. Kilpailua voi esiintyä esimerkiksi asiakkaiden tai esimiehen suosiosta. Työntekijät voivat myös keskenään miettiä jäsenten paremmuusjärjestystä. (Mustonen 1995: 20.) Suomessa on tutkittu 1990-luvulla työyhteisöjen ihmissuhteita. Jopa 60 % kyselytutkimuksiin vastanneista kertoivat hankaluuksista työyhteisöjen ihmissuhteissa. Usein pienet erimielisyydet menevät ohi eivätkä aiheuta pysyviä ongelmia, mutta toistuvasti ja pidempään jatkuessa erimielisyydet ja ristiriidat voivat olla osasyynä henkilöstön psyykkisiin ja psykosomaattisiin oireisiin. Tutkimusten mukaan työpaikat edustavat ihmissuhteiden kannalta yhtä turhauttavimmista ympäristöistä. Jopa 80 % epämiellyttävän mielialan vaihteluista työpäivän aikana on todettu liittyvän työpaikan liittyviin kuormitustekijöihin. Tällä on kova hinta, koska myös ne, jotka ovat konfliktin ulkopuolella, kärsivät. (Räisänen & Roth 2007: 7-8.)

Tiimityöskentelyn ehdoton edellytys on avoin keskustelukulttuuri eli demokraattinen dialogi (Mäkisalo 2003: 92). Monessa työyhteisössä on paljon puhetta, mutta ei juuri lainkaan keskustelua (Mäkisalo 2001: 13). Hyvin toimivan tiimin vahvuutena on kyky ottaa esille vaikeita asioitakin. Jatkuva samaa mieltä oleminen muiden kanssa ei ole tiimityössä tavoiteltavaa (Mäkisalo 2003: 92 - 94), koska se vähentää luovuutta sekä uusien ideoiden syntymistä (Jutila ym. 1996: 98). Jos tiimissä tavoitellaan jatkuvaa yksimielisyyttä, saattavat monet tärkeät asiat jäädä keskustelematta. Keskustelemattomista asioista tulee herkästi

työyhteisön kiellettyjä asioita, jonka myötä työyhteisö voi muuttua salamyhkäiseksi ja varaukselliseksi. (Mäkisalo 2003: 92 - 94; Frilander 1997: 28.) Erialaisten mielipiteiden julki tuominen on tärkeä yhteisöllisen oppimisen väline (Mäkisalo 2001: 13). Keskustelevan työyhteisön on todettu myös lisäävän työntekijän selviytymistä kiiretilanteissa (Nummelin 2008: 22). Dumbrajs (2007) on tutkinut opettajuuden käsitteen kehittymistä opettajien innovatiivisessa tiimityöskentelyssä. Tutkimuksessa havaittiin, että refleksiivisyys omien sekä muiden tiimin jäsenten ajatusten ja ideoiden suhteen näkyivät kehittymisenä ja muuttumisena. Tiimityöskentelyssä opettajien oma uteliaisuus ja kiinnostus heräsivät uudella tavalla ja opetus muuttui kohti dialogista vuorovaikutusta. Tutkimuksessa havaittiin, että opettajien oppiminen tapahtui toiminnan sekä vuorovaikutteisen pohtivan keskustelun kautta. Tiimin hyväksyvä ja turvallinen ilmapiiri loi pohjan tasa-arvoiselle dialogille.

Tiimissä jokaisen on puhallettava yhteen hiileen, jonka myötä jäsenten väliset vuorovaikutussuhteet korostuvat. Vuorovaikutus on yksi keino helpottaa työntekijän jaksamista työssään. (Mäkisalo 2003: 92.) Aiemmin työ on ollut lokeroituneempaa ja työntekijällä on ollut mahdollisuus vetäytyä omaan lokeroonsa silloin, kun on siltä tuntunut. Tiimissä ollaan jatkuvassa ”valokeilassa” ja näin ollen vetäytyminen ei ole mahdollista (Skyttä 2005: 121.) Yhteistyöhön ei kukaan voi käskää vaan jokaisen työntekijän on itse oivallettava ajatus, että yhden hyvä voi olla kaikkien hyvä ja yhden onnistuminen voi olla kaikkien onnistumista (Mustonen 1995: 21). Työntekijä voi kaikesta huolimatta jatkaa yksin tekemistä eikä sitoudu tiimiin (Mustonen 1995: 21). Tiimiä on verrattu jonkinlaiseen orgaaniin, joka on itsenäinen, elävä, ajatteleva ja tunteva. Kuinka usein kuullaan: tiimi hoitaa, tiimi päättää, tiimi tekee ja tiimi vastaa. Tiimityöskentelyssä piilee ansa, koska tiimissä on suhteellisen helppo kieltäytyä henkilökohtaisesta vastuusta. Pahimmillaan tiimissä asiat kaatuvat joko tiimin syliin tai sitten joku tiimin tunnollinen jäsen hoitaa asioita koko tiimin puolesta (Seinä & Helander 2007: 15.) ”Kultainen sääntö, kohtelee toista kuten toivoisit itseäsi kohdeltavan, on hyvä ohje vuorovaikutustilanteeseen” (Kaivola 2003: 37). Tiimityö vaatii vuorovaikutusta eikä ihminen pysty vuorovaikutukseen itsensä kanssa (Mustonen 1995: 21).

Tunteet liittyvät vahvasti vuorovaikutukseen ja kaikkeen toimintaan (Skyttä 2005: 122). Tunteilla on taipumus tarttua kanssaihmiisi (Kaivola 2003: 37). Aikaisemmin on ajateltu, että työelämässä tunteiden näyttäminen ei ole toivottavaa, koska asiat pitää käsitellä asioina, tunteet tuovat vain sotkuja. (Skyttä 2005: 122.) Kun tiimi hoitaa tavoitteiden mukaisia tehtäviä, se muovautuu myös psykologisessa mielessä kiinteäksi. Tämä merkitsee sitä, että jäsenten välillä vallitsevat tunteet vaikuttavat tunteisiin ja sitä kautta hyvinvointiin ja myös tuloksiin. Mustosen (1995: 16) mukaan on havaittu, että ihmiset jotka tulevat hyvin toimeen, pääsevät hyvin tavoitteisiinsa. Isokorpi on tutkinut tunneällyn merkitystä ja hänen mukaansa tunneälyä tarvitaan kaikkialla elämässä ja työssä. Tunneäly auttaa selviytymään yhteistyössä

paremmin muiden kanssa, helpottaa tavoitteisiin pääsemistä sekä auttaa voimaan paremmin. (Venninen 2007.) Tiimin jäsenten tärkeä tehtävä on oppia tunteiden ilmaiseminen, näiden ilmaisujen ymmärtäminen ja tunteiden puheeksi ottaminen. Tunnetaidoista on hyötyä tiimeissä, koska se luo taidon esittää rakentavaa kritiikkiä, luoda erilaisuutta arvostavan ilmapiiriin sekä hankkia tehokkaan suhdeverkon. (Skyttä 2005: 122 - 123.) Hoitotyössä jaksamisen näkökulmasta on tärkeää, että työntekijät keskustelevat erilaisista tunteista herättävistä asioista. Jos työntekijä voi kertoa muille tiimin jäsenille olevansa esimerkiksi väsynyt, hän voi saada tiimiltä tukea, joka auttaa häntä selviytymään päivästä niin, että kielteiset tunteet eivät heijastu potilaisiin. (Mäkisalo 2001: 14 - 15.)

Huumorilla on myönteinen vaikutus ihmisten hyvinvointiin sekä psykososiaaliseen ilmapiiriin. Huumori ja ilo ovat tärkeitä tekijöitä myös dementoituneen kanssa työskennellessä. (Ervasti ym. 2008.) Naurun on sanottu pidentävän ikää, mutta sen on todettu myös parantavan elämänlaatua, auttavan sietämään paremmin hankalia elämäntilanteita, edistävän ongelmanratkaisukykyä sekä edistävän henkistä että fyysistä terveyttä. Huumori ja nauru vähentävät myös stressiä, ehkäisevät uupumusta, edistävät vuorovaikutusta, yhdistävät ihmisiä toisiinsa sekä lisäävät luovuutta työssä viihtymistä. (Furman & Ahola 2002: 33 - 36; Kaivola 2003: 156.) Vapaus nauraa töissä kertoo, että työyhteisössä osataan käsitellä vaikeita asioita. Huumori on tällöin työyhteisössä luovuuden lähde (Kaivola 2003: 157) ja keino selvittää vaikeista tilanteista (Ervasti ym. 2008).

Dementiatyössä henkilöstöltä vaaditaan valtavan tietotaidon lisäksi luovuutta, rohkeutta, hyvää yhteistyökykyä, moniammatillisuutta (Suomen dementiahoitoyhdistys 2004: 37), sekä kypsyttää ja aikuisuutta (Gustavsson 1998: 203). Hyvän yhteisön syntymisen taustalla on hoitohenkilöstön sallivuus, hyvä sekavuuden sietokyky sekä aitous. (Suomen dementiahoitoyhdistys 2004: 37.) Dementoituneen kanssa työskentelevä ei nojaudu perinteisiin rooleihin ja valtarakenteisiin, vaan hän käyttää omaa persoonallisuuttaan hyödykseen (Suomen dementiahoitoyhdistys 2004: 37; Sulkava, Eloniemi, Erkinjuntti & Hervonen 1993: 122). Voutilaisen (2004) mukaan hyvä hoito edellyttää ammattitaitoisia ja dementoituneiden erityispiirteisiin perehtyneitä hoitajia. Dementiatyöhön ei sovi kuka tahansa (Ekman 1993: 10). Hoitajan työssä parasta on dementoituneen kanssa arjessa eläminen ja sen jakaminen (Tiensuu 2002: 29). Tiimin jäsenet kunnioittavat ja arvostavat toisiaan ihmisinä ja toistensa tukijoina. He uskaltavat kiistää toistensa ideoita ja ehdotuksia (Mustonen 1995: 7 - 8). Tiimityön me-hengellä ja tuen saamisella on suuri merkitys työssä jaksamiseen (Mäkelä, Leino-Kilpinen & Suominen 1999: 80). Hyvin toimivaa tiimiä voidaan verrata voittoisaan jääkiekkjoukkueeseen tai sinfoniaorkesteriin (Skyttä 2004: 84), jossa jokaisen tehtävänä on antaa oma panoksensa ja myös huomata toisten panokset ja voimavarat (Niemi, Nietosvuori & Virikko 2006: 93).

Yhteiset tavoitteet ja yhdessä toimiminen lisäävät me-henkeä (Mäkelä ym. 1999: 80). Mustosen (1995: 7-8) mukaan tiimityöhön perustuvissa organisaatioissa henkilöstö jännittää yrityksen tavoitteiden puolesta. Tiimin jäsenillä on valtava halu palvella asiakkaita ja saavuttaa asetettuja tavoitteita. Dementiatyössä tavoitteiden tulee olla selkeitä, yksilöllisiä ja asukkaiden toimintakyvyn ylläpitämiseen tähtäviä. Dementoituneen hyvä hoito edellyttää kokonaisvaltaista työtettä. (Heimonen ym. 2001: 5.) Hyvin toimivassa tiimissä käydään jatkuvaa keskustelua keinoista hoitaa asioita paremmin sekä löytää uusia toimintatapoja parantaa työn sujumista (Nordman - Sjöberg ym. 1998: 80). Ajasteen ym. (2008: 26) mukaan tiimityö on helpottanut työn sujumista ja näin ollen vaikuttanut positiivisesti työtyytyväisyyteen. Toisaalta tuloksista nousi esiin myös, että epäselvyys tiimityön käytänteistä oli ollut kuluttavaa ja vienyt voimavaroja. Työyhteisössä, jossa uskalletaan nostaa ankkurit ylös ja lähteä kehittämään uutta, koetaan sekä uuden löytämisen riemua, mutta myös ahdistusta (Mäkisalo 1999: 9).

Työyhteisön sisäinen viestintä on erityisen tärkeää työn sujumisen näkökulmasta (Øvretveit 1995: 246). Lammen (2006) mukaan tiimityön parantaa tiedonkulkua. Tiimeissä, joissa on sovitut luottamuksellisuus-, tiedonsaanti- ja tiedon luovuttamisperiaatteet sekä yhteiset tietojärjestelmät, huomaavat tiimin jäsenet paremmin toistensa ammatillisen, organisatorisen ja myös henkilökohtaisen arvon. Tällaiset tiimit tuottavat järjestelmän, joka säästää sekä aikaa että parantaa palvelun laatua. Tiimin jäsenet rakentavat suhteita ja luovat yhteisymmärrystä, joka edesauttaa jokapäiväisen työn sujumista sekä tekee tiimityöstä mielekkäämpää. (Øvretveit 1995: 246.)

Yllättävät muutostilanteet lisäävät stressiä työyhteisöissä. Ajasteen ym. (2008: 27) opinnäytteen mukaan tiimityö vaatii joustavuutta. Työyhteisössä voi olla työntekijöitä, jotka ovat valmiita tekemään pitkiä työpäiviä purkaakseen työyhteisön painetta, edistääkseen uraansa ja taloudellista hyvinvointia tai vähentääkseen työn mahdollista epävarmuutta. Pitkillä työajoilla on kuitenkin terveysvaikutuksia epäsuorasti kaikkiin työntekijöihin. Liian vähäinen vapaa-aika voi esimerkiksi lisätä nautintoaineiden käyttöä, joka puolestaan voi koitua työyhteisön ongelmaksi. (Nummelin 2008: 23 - 24.) Joustamattomuus ja liian pieni henkilöstömäärä vaikuttavat työhyvinvointiin. Jos työntekijämäärä on minimissä, ei työntekijä pysty tekemään töitä normaalin työajan puitteissa ja joustaminen voi olla hankalaa. Myös työtehtävien päällekkäisyys vaikuttaa työhyvinvointiin. Sekava työ ja toiminta väsyttävät enempi kuin järkevä ja tehokas toiminta. Tiimityöskentelyssä yhteisillä pelisäännöillä päällekkäistä työtä voidaan purkaa.

Kiire ja kireät aikataulut ovat kaikkia ammatti- ja toimialoja rasittava tekijä (Nummelin 2008: 22; Pääkkönen, Rantanen & Uitti 2005: 51). Tietyntyläinen aikapaine kuuluu luonnollisena osana elämään, mutta pitkään jatkuessa kiire synnyttää riittämättömyyden tunnetta, joka lisää

työperäistä stressiä sekä terveysongelmia. Toistuvasti kiirettä kokevilla on havaittu olevan huomattavasti enemmän unettomuutta, ahdistuneisuutta, ärtyneisyyttä ja väsymystä verrattuna niihin, jotka kokevat kiirettä vähemmän. Kiireen tunne aiheuttaa myös fyysisiä terveysoireita kuten selkäkipuja, päänsärkyä ja vatsavaivoja. (Nummelin 2008: 22 - 23.) Hoitajien kiireellä on todettu olevan myös vaikutusta potilaisiin. Siljamon (2003: 23) mukaan hoitajien kiire heijastuu dementoituneisiin potilaisiin aiheuttamalla potilaissa levottomuutta ja käytösoireita.

Mankan (1999) mukaan työtyytyväisyyteen voidaan vaikuttaa palautteilla. Suomalaisia työkuultuureja on moitittu vähäisestä positiivisen palautteen antamisesta, vaikka palaute auttaa jaksamaan työssä paremmin ja lisää työmotivaatiota. Palaute auttaa myös oppimaan esimerkiksi tehtyjen virheiden kautta. (Mäkisalo 2001: 15.) Tutkimuksen mukaan, jossa tarkasteltiin suuhygieniesti- ja hammaslääkäriopiskelijoiden kokemuksia yhteisöllisen asiantuntijuuden kehittymisestä tiimityön avulla, palautteen saaminen muilta on lisännyt työtyytyväisyyttä ja näin ollen vaikuttanut työssä jaksamiseen (Ajaste ym. 2008: 26). Kritiikkiä arvostetaan tiimityössä, koska sen on koettu olevan keino oppia uusia asioita. Kritiikki ei tarkoita ihmisen rikki repimistä vaan kritiikki pitäisi osata ottaa uutena mahdollisuutena. Hyvässä tiimissä jäsenet antavat palautetta toinen toisilleen ja palautteen antaminen on osa arkipäiväistä toimintaa. (Mäkisalo 2001: 15.)

4.3 Ympäristön vaikutus työhyvinvointiin

Työympäristöllä on suuri vaikutus hyvinvointiin (Rauramo 2006). Vainion (2006: 12) mukaan työpaikka toimii työntekijöiden terveyden edistämisen areenana, koska työpaikoilla edistetään terveyttä ja työkykyä monin eri keinoin, muun muassa vaikuttamalla toimintamalleihin.

Dementia luo omat haasteensa työympäristölle. Dementoituneen hoiva-asumismuotoon siirtymisen syynä ovat usein käytösoireet ja persoonallisuuden muuttuminen. Dementia luo tiettyjä tarpeita, joita toimivan fyysisen ympäristön tulee täyttää. Ympäristössä, jossa hoidetaan dementoituneita, on syytä pohtia minkälaisessa toimintakokonaisuudessa hoitotyötä tehdään ja mitkä tekijät dementiayksikössä tukevat ja vaikeuttavat hoitotyön toimintatilanteita. Hyvän fyysisen ympäristön tunnusmerkkejä ovat turvallisuus, esteettömyys, tarkoituksenmukaisuus ja visuaalinen hallittavuus Dementoituneen hahmotus - ja muistihäiriöiden vuoksi tilojen tulee tukea orientoitumista aikaan ja paikkaan sekä antaa selkeitä muistivihjeitä (Ranne 2008.) Hoitotyöntekijä on merkittävässä roolissa muokkaamaan hoitoympäristöä dementoituneelle sopivaksi (Ahonranta & Virolainen 2002: 26).

Dementiayksikön ympäristöllä on valtava merkitys ihmisen hyvinvointiin. Dementiayksikkö on ensisijaisesti koti asukkaille, mikä tulee huomioida tilojen suunnittelussa. (Ranne 2008.) Hoitoyhteisön tulee olla yhteinen elämysyhteisö sekä vanhuksille että siellä työskenteleville (Ervasti ym. 2008). Hoitohenkilöstön henkinen ja sosiaalinen ilmapiiri on fyysistä ympäristöä huomattavasti tärkeämpi. Työyhteisön jäsenet ja asukkaat luovat yhdessä tunnelman. Ilmapiirin luominen tapahtuu työntekijän tavasta käyttäytyä ihmisten kanssa. Kuten Kiinalainen sananlasku sanoo: *”Olkimaja missä nauretaan, on enemmän arvoinen kuin palatsi, missä itketään.”* (Aejmelaeus, Kan, Katajisto & Pohjola 2007: 246, 248-249.)

Hyvällä työympäristöllä on suuri vaikutus turvallisuuteen ja ergonomiaan. Ympäristössä, jossa hoidetaan dementoituneita, fyysisen ympäristön tutkiminen lähtee hoitotyön luonteesta. Ergonomian asiantuntijat näkevät suunnittelun lähtökohtana esineiden, ympäristöjen ja menettelytapojen suunnittelun laadun vaikuttavan olennaisella tavalla ihmisen toimintaan ja hyvinvointiin. Toimintaympäristön tulee kokonaisvaltaisesti tukea tilassa tapahtuvaa toimintaa, eikä osatekijöiden pidä jäädä erillisiksi yksittäisiksi ratkaisuksi. Hyvää ergonomiaa edistetään pienentämällä työntekijään kohdistuvaa fyysistä rasittavuutta, mikä vaikuttaa suorituskykyyn ja vähentää työssä tehtävien virheiden todennäköisyyttä. Aamuvuorot koetaan ilta- ja yövuoroihin verrattuna, ergonomisesti kuormittavampina, koska ne sisältävät muita vuoroja fyysisesti vaativampia tehtäviä. (Ranne 2008.)

Ranteen (2008) mukaan dementiatyön luonne saattaa viedä hoitajia työuupumukseen. Hoivatyössä henkilökunnan rasitustekijöistä merkittävimmät ovat kiire, työn fyysinen kuormittavuus, rutiininomaisuus ja haasteettomuus, sekä ergonomiset ja asukkaisiin liittyvät rasitustekijät. Hoitajilla on muihin ammattiryhmiin verrattuna huomattavan paljon työhön liittyviä tapaturmia ja rasitusvammoja tuki- ja liikuntaelimissä. Vaivojen syynä ovat yleensä huonot työasennot sekä toistuvat ja kiireelliset työtehtävät. Työtehtävien jakautumiseen hoitohenkilökunnan kesken tulee kiinnittää huomiota. Hoitotyö muuttuu raskaammaksi potilaiden ollessa yhä useammin fyysisesti heikompia ja suuremman avun tarpeessa.

Apuvälineiden käyttö vähentää henkilökunnan selkäkipuja ja työtapaturmia, mutta niitä ei kuitenkaan tavallisesti käytetä. Hoitajat eivät usein edes tiedä apuvälineiden olemassaolosta, he kokevat niiden olevan vaikeasti saatavilla, pitävät niitä epäturvallisina, ja sanovat potilaiden pelkäävän niitä. Uusien menetelmien on kuitenkin todettu lisäävän potilaiden turvallisuudentunnetta ja asukkaat ovat kokeneet ne perinteisiä avustustapoja miellyttävämmäksi. Olennaista apuvälineiden ergonomisesti onnistuneessa käytössä on niiden sopiva mitoitus hoitajille ja hoidettaville. Apuvälineiden tulee olla säädettäviä ja niitä tulee olla saatavilla. (Ranne 2008.)

Myös ihmisten sijoittumisella työympäristössä on merkitystä työhyvinvointiin. Esimerkiksi tiimin jäsenten sijoittuminen fyysisesti lähekkäin luo paremmat edellytykset tehokkaalle tiimityölle. Jos fyysiset puitteet mahdollistavat vapaan, päivittäisen toistensa tapaamisen, se murtaa rajoja ja poistaa jännitteitä ihmisten väliltä. Fyysinen läheisyys myös lisää hedelmällisiä epävirallisia keskusteluja ja tehostaa tiedonkulkua. (Jutila ym. 1996: 92.)

Hoitohenkilöstölle ei ole missään määrin edullista, jos asukkailla on huono olla. (Ranne 2008). Pahimmillaan dementoitunut voi kokea ympäristön pelottavana, kaoottisena ja sekavana (Kaunisto & Virkola 2000: 18). Hyvinvoinnin kannalta potilastyö ja potilaan hyvä on hoitajien hyvinvoinnin perusta sekä työn ydin ja täten hyvinvointi on vahvasti kohteeseen sidottua. (Utriainen & Kyngäs 2008). Eryteisesti dementoituneet reagoivat tunteella ympäristöönsä. Toimittamattomilla ratkaisuilla lisätään dementoituneen ahdistuneisuutta ja pelkoa, joka vaikuttaa hoitotyöhön. Hoitotyön ollessa helpompaa ja tehokkaampaa, vaikuttaa se suoraan asukkaiden kanssa vietettyyn aikaan ja hoidon laatuun. Huonot työolosuhteet vaikuttavat työntekijöiden työtyytyväisyyteen. Myös työstä johtuvat kivut lisäävät hoitajien tyytymättömyyttä. Henkilökunnan kokemana hoitotyön rasittavuus ja vaativuus ovat kasvaneet tuottaen stressiä arjen hoitotilanteisiin. Stressi siirtyy hoidettaviin, jotka voivat tästä syystä huonommin. Hoitohenkilökunnan keski-ikä on nousemassa. Fyysisesti ja henkisesti raskasta työtä vaikeuttavat entisestään nuorempien hoitajien toimintakyvyn mukaisesti suunnitellut tilat. Oikeanlaisella fyysisellä ympäristöllä voidaan tukea hoitotyötä. Tarkoituksenmukaisessa ympäristössä hoitotyö on laadukkaampaa ja hoitajien mieliala kohenee. Myös dementoituneet pystyvät toimimaan omatoimisesti ja heidän käytösoireensa vähenevät. (Ranne 2008.)

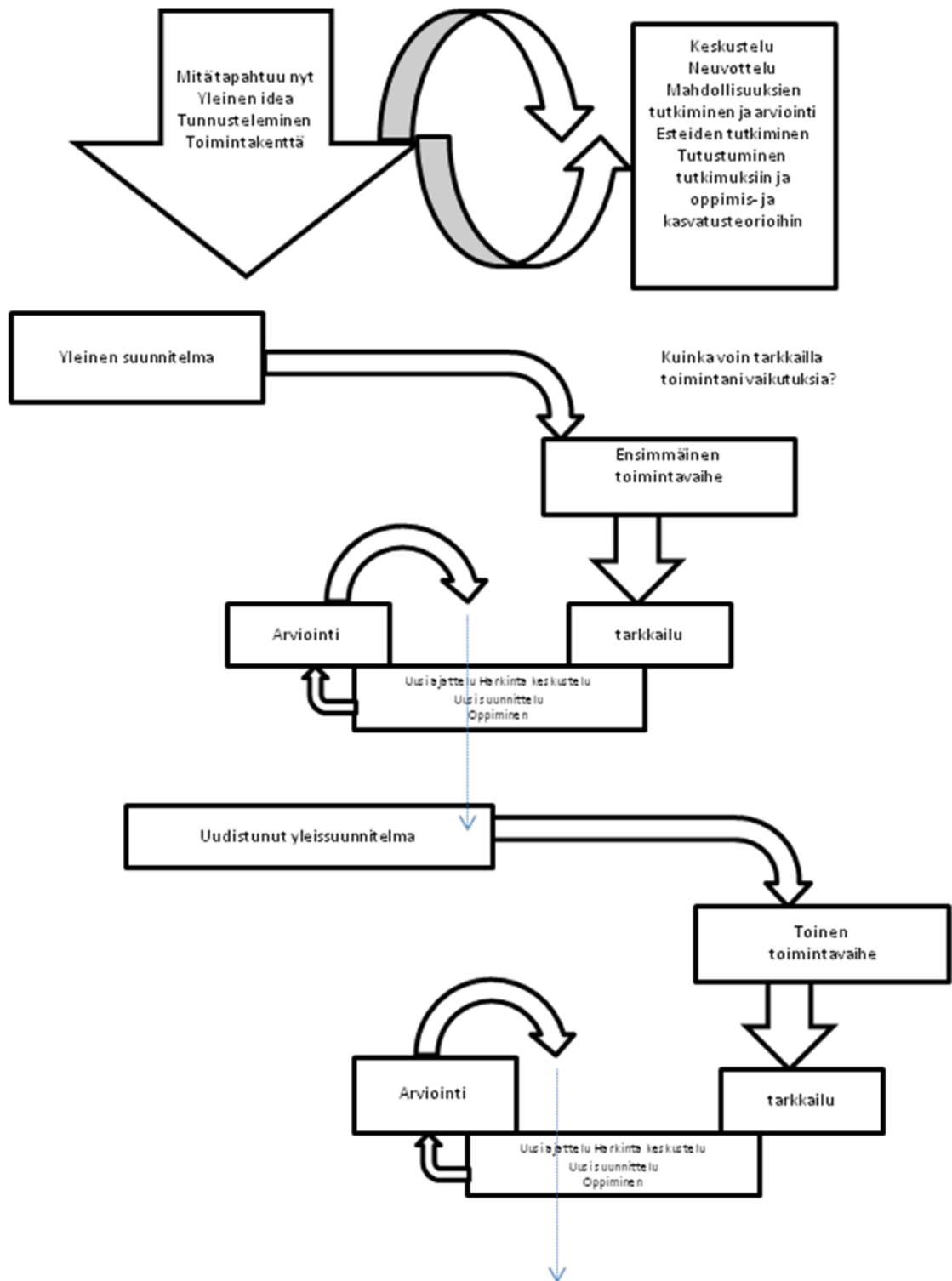
5 AINEISTO JA MENETELMÄT

5.1 Aineisto ja aineiston kerääminen

Tämä työ on laadullinen eli kvalitatiivinen opinnäyte, jonka tarkoituksena on kuvata tiimityön vaikutuksia työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Laadullisen tutkimuksen tyypillinen piirre on kokonaisvaltaisen tiedon hankinta todellisissa ja luonnollisissa tilanteissa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005: 155). Sen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja tavoitteena tutkimuskohteen ymmärtäminen. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena ei ole tehdä yleistettäviä päätelmiä, vaan selvittää, mikä tarkasteltavassa ilmiössä on merkittävää. Tarkoitus on siis ymmärtää ilmiötä sen selittämisen kautta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004: 152, 170 - 171; Tuomi & Sarajärvi 2002: 87 - 88.)

Opinnäytetyön kulku noudattaa toimintatutkimuksen prosessia. Toiminnan käsitteellä toimintatutkimuksessa tarkoitetaan sosiaalista toimintaa. Toimintatutkimuksessa on

ensisijainen tarkoitus tutkia ja kehittää ihmisten yhteistoimintaa (Aaltola & Valli 2007: 196 - 197) tai vastata johonkin käytännön ongelmaan ja kehittää jo olemassa olevaa käytäntöä paremmaksi (Metsämuuronen 2008: 29). Toiminnallisessa opinnäytetyössä laadullinen menetelmä sopii hyvin, jos tavoitteena on toteuttaa kohderyhmän näkemyksiin nojautuva idea (Vilkkä & Airaksinen 2004: 63). Toimintatutkimuksen voi tehdä yksittäinen työntekijä, mutta useimmiten koko työyhteisö tai organisaatio on muutosprosessissa mukana ja tällöin jokaisen osapuolen sitoutumista tarvitaan projektissa (Metsämuuronen 2008: 29).



Kuva 2. Toimintatutkimuksen kulku mukailen Kemmisiä (1988). (Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1995: 40).

Toimintatutkimus prosessina on avoin ja joustava. Prosessin aikana pyritään parantamaan toiminnan laatua tietyssä tilanteessa. Käytännössä toiminnassa edetään vaiheittaisena

prosessina, jossa käytännön muutos pohjautuu osallistujien keskustelun ja pohdinnan kautta. Havainnointi, arviointi ja käytännön asioiden muuttaminen kokemusten myötä on tärkeää. (Syrjälä ym. 1994: 39, 49.) Opinnäytetyö kartoittaa dementiaosaston tiimityön alkutaivalta eli henkilöstön tämän hetken ajatuksia tiimityöstä. Opinnäytetyön valmistuttua kehittämisprosessi jatkuu kehittämissuunnitelman (liite 3) mukaisesti.

Hoitotieteellisessä tutkimuksessa lupamenettelyt tulee sopia niistä vastaavien ihmisten kanssa. Jokaisessa organisaatiossa ovat omanlaisensa luvanhakumenettelyt. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997: 28.) Opinnäytetyöhön on haettu lupa kunnan terveyspalvelualueen johtoryhmältä. Puoltava hyväksyminen opinnäytetyöhön kirjattiin johtoryhmän pöytäkirjaan. Organisaatio, johon opinnäytetyö tehtiin, on Suomen yhden kunnan terveyskeskuksen pitkäaikaisosasto. Osasto on yksi kolmesta kunnan terveyskeskuksen pitkäaikaisosastoista. Dementiaosasto sijoittuu organisaatiokaaviossa vanhustyön ja laitoshoidon toimialaan. Osasto on erikoistunut hoitamaan keskivaikeasti ja vaikeasti dementoituneita henkilöitä. Osastolla asuu 14 asukasta, joilla on pitkäaikaispäätos. Osastolla on myös yksi intervallipaikka. Intervallin tarkoitus on tukea vielä kotona asuvia dementiaa sairastavia henkilöitä sekä heidän omaisiaan. Dementiaosastolla toteutetaan yksilövastuista hoitotyötä sekä asukkaiden toimintakykyä ylläpitävää työtettä. Dementiaosastolla on vakinaista henkilökuntaa 12. Heistä neljä on osastoapulaista, seitsemän lähihoitajaa ja kaksi sairaanhoitajaa. Yksikön esimiehenä toimii osastonjohtaja. Dementiaosaston henkilöstö muodostaa yhden tiimin. Yksikössä ei ole nimettyä tiiminvetäjää vaan jokaisella on tiimissä samanlainen rooli. Osastolla tehdään kolmivuorotyötä.

Tärkein aineistonkeruu menetelmä opinnäytetyössä on dementiaosaston henkilöstölle suunnattu avoin kyselylomake. Kysely on menetelmänä tehokas, sillä se säästää sekä tutkijan aikaa, vaivannäköä ja helpottaa aikataulun tarkkaa arviointia. (Hirsjärvi ym. 2004: 184.) Avoimet kysymykset mahdollistavat saamaan aineistosta laajemman ja kattavamman, koska vastaajalla on mahdollisuus kuvata ajatuksiaan tarkemmin. (Hirsjärvi ym. 2004: 190.) Kyselylomake laadittiin (liite 1) teoreettisen viitekehyksen sekä opinnäytetyön tehtävien pohjalta. Kysely koostui kolmesta vastaajien taustatietoja selvittävästä monivalintakysymyksestä sekä kuudesta avoimesta kysymyksestä. Kysely esitettiin kolmella henkilöllä, joista kaksi oli hoitotyön ammattilaisia ja tekevät itse tiimityötä. Yksi vastaajista työskentelee teknisellä alalla ja tekee myös tiimityötä. Kyselyyn vastanneista suurin osa kuului 41 - 50-vuotiaiden ikäryhmään. Yksi vastaaja edusti 20 - 30-vuotiaiden ryhmää ja kolme 31 - 40-vuotiaiden. Vastaajista 12:sta oli vakituinen työsuhde, joista yksi tekee osa-aikaista työaika. Yhdellä vastaajalla oli pitkä määräaikainen työsopimus. Kaksi kyselyyn vastanneista teki osastolla lyhytaikaista sijaisuutta. Neljä vastanneista oli ammatiltaan osastoapulaista, kolme oli sairaanhoitajaa, kaksi perushoitajaa ja kuusi lähihoitajaa.

Opinnäytetyön aineiston keruu aloitettiin marraskuussa 2008. Kyselylomakkeita jaettiin yhteensä 19. Kyselylomake annettiin työvuorossa olleille henkilökohtaisesti ja muut halukkaat saivat ottaa lomakkeet osaston kansliasta. Neljälle henkilölle kyselylomake postitettiin kotiin. Kaikkien kyselylomakkeiden mukana oli saatekirje ja postitse lähetettyjen kyselylomakkeiden mukana oli postimerkillä varustettu palautuskuori. Henkilöstöllä oli aikaa vastata kyselyyn kaksi viikkoa ja vastaamisen sai tehdä työajalla. Muutama kyselyistä palautui palautusajan päättymisen jälkeen. Tämä aineisto on mukana analyysissä. Henkilöstö palautti kyselylomakkeet joko henkilökohtaisesti opinnäytetyön tekijälle tai jättämällä lomakkeen opinnäytetyön tekijän työhuoneen pöydälle. Neljä kotiin lähetettyä lomaketta palautui postitse tekijän kotiin. Jaetuista kyselyistä 15 palautettiin eli vastausprosentti oli 79 %.

Opinnäytetyössä käytettiin kyselyaineiston tukimateriaalina tekijän osallistuvaan havainnointiin perustuvaa päiväkirjaa ja tiimipalaverimuistioita. Päiväkirjaa kirjoitettiin satunnaisesti osallistuvan havainnoinnin pohjalta ajalla 1.10 - 20.12.2008. Opinnäytetyön tekijä työskentelee kohdeorganisaatiossa ja osallistuva havainnointi mahdollistui. Tiimipalaverimuistiot ovat samaiselta ajalta kuin päiväkirjamerkinnot.

5.2 Aineiston analysoiminen

Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysi on menettelytapa, jonka avulla aineistoa voidaan analysoida systemaattisesti ja objektiivisesti. Analyysimenetelmällä saadaan kuvaus tutkittavasta aiheesta tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Tärkeää kuitenkin on, että tiivistetty teksti sisältää vastaajien sanomien ytimen eikä perusviestiä ole muutettu. Sisällönanalyysissä järjestetään kerätty aineisto johtopäätösten tekoa varten. (Tuomi ym. 2002: 105; Graneheim & Lundman . 2004, 105-112.)

Aineiston analyysivaiheessa tärkein opinnäytetyön aineisto eli avoin kyselylomake analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Analysoitavaa aineistoa kyselylomakkeista kertyi 37 sivua, rivivälillä 1,5. Opinnäytetyön aineiston analyysiprosessi on toteutettu Kyngäksen ym. (1999: 3-12) kuvaileman prosessin mukaan. Ennen varsinaista analyysivaihetta aineistoa luettiin monia kertoja läpi kokonaiskuvan muodostamiseksi. Aineiston käsitteleminen aloitettiin analysoimalla lomakkeet yksi kerrallaan läpi teemojen mukaan. Analysoitavat teemat muodostettiin opinnäytetyön tehtävien mukaan. Ensimmäinen analysoitava teema oli tiimityön vahvuudet, toinen oli tiimityön heikkoudet ja kolmas teema käsitteli tiimityön kehittämistarpeita. Kyselylomakkeet numeroitiin ”V 1”, V 2 jne. Numerointi helpotti vastausten käsittelyä myöhemmin. Analyysiyksikkönä analyysissä oli lause. Numeroinnin jälkeen analysoitavat lauseet taulukoitiin teemoittain.

Toisessa analyysivaiheessa aineiston analyysiyksiköt eli lauseiden sanomat pelkistettiin teemoittain. Pelkistämällä siis koodataan aineistosta niitä ilmaisuja, jotka liittyvät opinnäytetyön tehtäviin. Seuraavassa vaiheessa eli ryhmittelyssä etsittiin pelkistettyjen ilmausten erilaisuuksia ja yhtäläisyyksiä. Samaa tarkoittavat ilmaisut yhdistettiin samaan luokkaan ja annettiin luokalle sen sisältöä hyvin kuvaava nimi. Neljännessä vaiheessa aineisto abstrahoitettiin. Abstrahoinnilla tarkoitetaan aineiston käsitteellistämistä. Analyysin jatkuessa samansisältöisiä luokkia yhdistettiin ja muodostettiin niistä yläluokkia. Abstrahointia jatkettiin yhdistelemällä luokkia niin kauan kuin se sisällöllisesti oli mahdollista. Opinnäytetyön tulokset raportoidaan analyysissa muodostettujen luokkien mukaisesti. (ks Kyngäs ym. 1999: 3-12)

Lisäksi opinnäytetyön aineisto kvantifiointiin. Kvantifiointia voidaan soveltaa laadullisen aineiston analysointiin. Kvantifiointi tapahtui analyysissä muodostettujen luokkien mukaisesti. Aineistosta laskettiin jokaiseen luokkaan liittyvien mainintojen määrät. (Eskola & Suoranta 1998: 14.) Tukimateriaalista eli päiväkirjamerkinnöistä, jotka perustuvat osallistuvaan havainnointiin sekä tiimipalaverimuistioista nostettiin esiin tulevia yhtäläisyyksiä sekä mahdollisia poikkeavuuksia kyselylomakkeiden aineistoon peilaten.

6 TULOKSET

Opinnäytteen tulokset kuvataan työn tehtävien mukaisesti. Avoimella kyselylomakkeella kartoitettiin dementiaosaston henkilöstön näkemyksiä tiimityön vahvuuksista, heikkouksista ja kehittämistarpeista työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Vastaajilla oli mahdollisuus kirjoittaa esimerkin omaisesti edellä mainituista asioista eli kuinka tiimityö näkyy arjen työssä. Opinnäytetyössä käytetään tulosten esittelyssä aineistolainauksia. Aineistolainaukset todistavat tulosten oikeellisuutta, elävöittävät tekstiä ja lisäävät työn luotettavuutta. Aineistolainauksia on yhdistetty ja numeroinnit on jätetty pois vastaajien anonyymiyden suojaamiseksi.

6.1 Tiimityön vahvuudet ja heikkoudet työhyvinvoinnin edistämässä

Opinnäytetyön kahdessa ensimmäisessä tehtävässä kartoitettiin dementiaosaston henkilöstön näkemyksiä tiimityön vahvuuksia ja heikkouksia työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Tiimityön vahvuuksia ja heikkouksia käsittelevistä aiheista syntyi kymmenen yläluokkaa, joita olivat ihmissuhteisiin, -työn sujumisen edellytyksiin, tukeen, koulutukseen ja palautteeseen liittyvät vahvuudet ja heikkoudet. Aineiston keskeisimmät tulokset esitetään analyysirungon

mukaisesti. Ylä- ja alaluokkien perässä suluissa olevat numeroinnit perustuvat kvantifointiin eli tarkoittavat aineistossa ilmenneiden mainintojen määrää.

Taulukko 1 Tiimityön vahvuudet ja heikkoudet työhyvinvoinnin edistämisessä

TIIMITYÖN VAHVUUDET	TIIMITYÖN HEIKKOUEDET
IHMISUHTEISIIN LIITTYVÄT VAHVUUDET (35) <ul style="list-style-type: none"> • avoimuus motivaation lisääjänä (13) • vahva luottamus (10) • joustavuus (6) • yhteinen huumori (6) 	IHMISUHTEISIIN LIITTYVÄT HEIKKOUEDET (14) <ul style="list-style-type: none"> • luottamuspula (2) • erimielisyydet (3) • vahvat persoonat (5) • vuorotyö (4)
TYÖN SUJUMISEEN LIITTYVÄT VAHVUUDET (25) <ul style="list-style-type: none"> • yhteiset tavoitteet ja päämäärät (6) • yhteiset pelisäännöt (8) • selkeät vastualueet (7) • riittävä tiedonkulku (4) 	TYÖN SUJUMISEEN LIITTYVÄT HEIKKOUEDET (29) <ul style="list-style-type: none"> • sitoutumattomuus yhteisiin pelisääntöihin (4) • jakamattomat työt (4) • puutteellinen tiedonkulku (9) • kokemattomuus tiimityöstä (5) • kiireen tunne (5) • henkilökohtaiset ongelmat (2)
TUKEEN LIITTYVÄT VAHVUUDET (45) <ul style="list-style-type: none"> • sosiaalinen tuki- ja hyväksyminen (11) • erilaisuuden hyväksyminen (9) • toisilta saama arvotus (8) • oma tunne arvostuksesta (5) • ammatillinen tuki (6) • toisille tuen antaminen (6) 	TUKEEN LIITTYVÄT HEIKKOUEDET (11) <ul style="list-style-type: none"> • ulkopuolisen tuen vähäisyys (6) • tuen riittämättömyys (5)
KOULUTUKSEEN LIITTYVÄT VAHVUUDET (21) <ul style="list-style-type: none"> • koulutusmahdollisuus (7) • toinen toisiltaan oppiminen (8) • henkilökohtainen kehittyminen (6) 	KOULUTUKSEEN LIITTYVÄT HEIKKOUEDET (6) <ul style="list-style-type: none"> • liika koulutustarjonta (2) • projektit vievät työaikaa (4)
PALAUTTEISIIN LIITTYVÄT VAHVUUDET (18) <ul style="list-style-type: none"> • palautteen saaminen motivaation lisääjänä (11) • palautteen antaminen mehengen vahvistajana (7) 	PALAUTTEISIIN LIITTYVÄT HEIKKOUEDET (3) <ul style="list-style-type: none"> • rakentavan palautteen ottaminen henkilökohtaisesti (3)

*) suluissa olevat luvut tarkoittavat mainintojen määrää

Ihmissuhteisiin liittyvät vahvuudet ja heikkoudet

Vastaajien mukaan ihmissuhteisiin liittyvät vahvuudet muodostuivat alaluokista, joita olivat avoimuus, vahva luottamus, joustavuus ja yhteinen huumori. Ihmissuhteisiin liittyvistä vahvuuksista oli 35 mainintaa, joista yli puolet koski avoimuutta ja luottamusta.

Taulukko 2. Ihmissuhteisiin liittyvät vahvuudet

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
<ul style="list-style-type: none"> • avoimuus (13) • vahva luottamus (10) • joustavuus (6) • yhteinen huumori (6) 	IHMISUUTEISIIN LIITTYVÄT VAHVUUDET (35) *

*) suluissa olevat luvut tarkoittavat mainintojen määrää

Ihmissuhteet nähtiin työhyvinvoinnin lähtökohtana ja niillä koettiin olevan vahva yhteys työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen. Henkilöstö kuvasi ihmissuhteisiin liittyviä vahvuuksia näin:

”Tiimin avoimuus näkyy keskustelukulttuurista.”

”Tänään tiimipalaverissa nostettiin niin sanotusti kissa pöydälle. Täällä uskaltaa avata suunsa ja puhua. Se, että tiimissä pystytään puhumaan vaikeista asioista, on suuri vahvuus. Avoin keskustelukulttuuri lisää työhyvinvointia kummasti.”

”Kun toiselta kysyy, hei mitä sä tarkoittit tolla mitä sanoit, ei tarvitse yksin pähkiä ja vetää väärää johtopäätöksiä. Väärin ymmärretyt asiat aina lisää stressiä.”

”Työkavereihin luottaa täysillä. Ei tarvitse ressata, koska tietää, että työt tulee tehtyä. Luottamus lisää myös turvallisuuden tunnetta.”

”Joustaminen puolin ja toisin vaikuttaa ilmapiiriin ja ihmissuhteisiin. ”Joustavien työkaverien vuoksi työ tuntuu mielekkäämmältä ja työssä jaksaa paremmin.”

”Joustavuus mahdollistaa hyvin vapaa-ajan ja työelämän yhteensovittamisen.”

”Täytyy muistaa, että työn ei tarvitse olla ankaraa, vakavaa puurtamista vaan se voi olla myös hauskaa. Huumori on tosi tärkeää, se lisää työssä jaksamista.”

”Samanlainen huumori on selviytymiskeino myös vaikeiden asioiden kohdalla.”

Ihmissuhteisiin liittyvät heikkoudet muodostuivat alaluokista, joita olivat luottamuspuula, erimielisyydet, vahvat persoonat ja vuorotyö. Ihmissuhteisiin liittyvistä heikkouksista oli 14 mainintaa.

Taulukko 3. Ihmissuhteisiin liittyvät heikkoudet

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
<ul style="list-style-type: none"> • luottamuspuola (2) • erimielisyydet (3) • vahvat persoonat (5) • vuorotyö (4) 	IHMISUHTEISIIN LIITTYVÄT HEIKKOUEDET (14) *

*) suluissa olevat luvut tarkoittavat mainintojen määrää

Ihmissuhteita rasittavilla tekijöillä nähtiin olevan merkitystä työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen.

”Tiimissä on yllättävän helppo vetäytyä toisten taakse ja paeta vastuuta. Tämä väsyttää niitä, jotka ottavat vastuun siitä, että homma toimii.”

”Ei ole oikein, että työt jää yhden tai muutaman ihmisen ”harteille”. Onhan kyseessä kuitenkin tiimityö.”

”Vähäisetkin erimielisyydet vaikuttavat työ-motivaatioon. Onneksi tiimissä vallitsee avoimuus ja se selvästi vähentää erimielisyyksiä.”

”Arat henkilöt jäävät herkästi ns. vahvojen persoonien alle. Kaikkien ajatuksia ei saada käyttöön.”

”Vuorotyön vuoksi joitakin tiimin jäseniä ei näe juuri koskaan. Vuorotyö vähentää ehdottomasti tiimin sisäisiä kontakteja ja joidenkin jäsenten välistä vuoro-vaikutusta. Työn sujumiseen tämä ei kuitenkaan ole vaikuttanut.”

Työn sujumiseen liittyvät vahvuudet ja heikkoudet

Vastaajien näkemysten mukaisesti työn sujumiseen liittyvät vahvuudet muodostuivat alaluokista yhteiset tavoitteet, ja -päämäärät, yhteiset pelisäännöt, selkeät vastualueet ja riittävä tiedonkulku. Työn sujumiseen liittyvistä vahvuuksista oli 35 mainintaa, joista yli puolet koski yhteisten pelisääntöjen ja selkeiden vastualueiden merkitystä.

Taulukko 4. Työn sujumiseen liittyvät vahvuudet

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
<ul style="list-style-type: none"> • yhteiset tavoitteet ja päämäärät (6) • yhteiset pelisäännöt (8) • selkeät vastualueet (7) • riittävä tiedonkulku (4) 	TYÖN SUJUMISEEN LIITTYVÄT VAHVUUDET (25) *

*) suluissa olevat luvut kuvaavat mainintojen määrää

Työn sujumiseen liittyvillä vahvuuksilla koettiin olevan merkitystä työhyvinvointiin muun muassa lisäämällä motivaatiota, helpottamalla työtä, vähentämällä epäselvyyksiä sekä työn kuormittavuutta. Myös työhön sitoutuneisuus nähtiin tärkeänä.

”Tiimin tavoitteet ja päämäärät sanelee miten toimitaan ja mihin tähdätään. Jokaisella on mielestäni velvollisuus toimia niin, että se mitä tavoitellaan, niin saavutetaan. Päämäärät ja tavoitteet sitouttaa.”

”Yhteiset pelisäännöt helpottavat työtä ja vähentävät epäselvyyksiä. Kuormittavuuskin vähenee, kun tietää miten pitää toimia.”

”Tiimityöskentely vähentää työntekijöiden stressiä, koska vastuu jakautuu tiimissä tasaisesti. Työhyvinvointi paranee, kun ei tarvitse kaikista asioista ottaa yksin vastuuta.”

”Yhdessä olemme vahvoja, mutta tarvitaan myös erityisosaamista ja omat vastualueet. On hyvä, että jokaisella on ”omat tehtävät.” Henkilökohtainen vastuu lisää työmotivaatiota ja tekee työstä mielenkiintoisemman.”

”Tiimin sisäinen tiedonkulku toimii mielestäni ihan ok. Tiedonkulku vaikuttaa toki työhyvinvointiin.”

Työn sujumiseen liittyvät heikkoudet muodostuivat alaluokista: sitoutumattomuus yhteisiin pelisääntöihin, jakamattomat työt, puutteellinen tiedonkulku, kokemattomuus tiimityöstä, kiireen tunne ja tiimin jäsenten henkilökohtaiset ongelmat. Työn sujumisen heikkouksista oli kirjoitettu 29 mainintaa ja suurin osa maininnoista koski puutteellista tiedonkulkua.

Taulukko 5. Työn sujumiseen liittyvät heikkoudet

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
<ul style="list-style-type: none"> • sitoutumattomuus yhteisiin pelisääntöihin (4) • jakamattomat työt (4) • puutteellinen tiedonkulku (9) • kokemattomuus tiimityöstä (5) • kiireen tunne (5) • tiimin jäsenten henkilökohtaiset ongelmat (2) 	TYÖN SUJUMISEEN LIITTYVÄT HEIKKOUEDET (29) *

*) suluissa olevat luvut kuvaavat mainintojen määrää

Edellä mainittujen heikkouksien nähtiin lisäävän stressiä, työn kuormittavuutta, heikentävän työmotivaatiota sekä aiheuttavan eriarvoisuutta. Vastaajat kirjoittivat työn sujumiseen liittyvistä heikkouksista muun muassa näin:

”Kaikki eivät sitoudu tiimin yhteisiin sääntöihin, tavoitteisiin ja päämääriin vaan alkavat sooloilemaan omiaan. Tämä vaikeuttaa työn sujumista, jos kaikki eivät puhalla yhteen hiileen.”

”Joku voi kuormittua työssään liikaa, koska osastolla on paljon yhteisiä töitä. Asioita voi jäädä tekemättä, koska ne ei kuulu henkilökohtaisesti kenellekään.”

”Välillä on tunne, että en tiedä riittävästi osaston asioista. Tiedon puute vaikuttaa työmotivaatioon ja joskus aiheuttaa eriarvoisuuden tunnetta.”

”Kun kaikilla ei ole tiimityöstä kokemusta ja tiimiä ei osata hyödyntää, se lisää stressiä ja aiheuttaa paineita.”

”Kiireen tunne lisää työstressiä ja aiheuttaa myös riittämättömyyden tunnetta. Kiire vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin valtavasti. Kiire heikentää myös tiedonkulkua, joka vaikuttaa työn sujumiseen.”

”Henkilökohtaisilla ongelmilla on vaikutusta tiimin toimintaan. Joskus tuntuu, että ei osaa antaa oikeanlaista tukea ja tottakai henkilökohtaiset ongelmat myös vaikuttavat kaikkien tiimin jäsenten työn tekemiseen. Ihmisellä ei välttämättä ole riittävästi voimia ja aikaa voi mennä omien asioiden työstämiseen. Kuitenkin on luonnollista, että omat asiat joskus heijastuvat myös työyhteisöön.”

Tuen saamiseen ja antamiseen liittyvät vahvuudet ja heikkoudet

Yläluokka tuen saamiseen ja antamiseen liittyvät vahvuudet muodostuivat alaluokista, joita olivat sosiaalinen tuki- ja hyväksyminen, erilaisuuden hyväksyminen, toisilta saama arvostus, oman arvostuksen tunne ja ammatillisen tuen saaminen ja antaminen. Tuen saamiseen ja antamiseen liittyvistä vahvuuksista oli yhteensä mainintoja 45, joista noin neljännes koski sosiaalista tukea ja hyväksymistä.

Taulukko 6. Tuen saamiseen ja antamiseen liittyvät vahvuudet

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
<ul style="list-style-type: none"> • sosiaalinen tuki- ja hyväksyminen (11) • erilaisuuden hyväksyminen (9) • toisilta saama arvostus (8) • oman arvostuksen tunne (5) • ammatillisen tuen saaminen ja antaminen (6) 	TUEN SAAMISEEN JA ANTAMISEEN LIITTYVÄT VAHVUUDET (45) *

*) suluissa olevat luvut tarkoittavat mainintojen määrää

Sosiaalinen ja ammatillinen tuki lisäsi henkilöstön mukaan työssä jaksamista, loi turvallisuutta, kasvatti työmotivaatiota sekä tiimin me-henkeä.

”Tiimiltä saama tuki näkyy jokapäiväisessä työssä. Tiimissä on paljon erilaisia ihmisiä, jotka täydentävät toisiaan. Toinen tykkää ja osaa tehdä toista ja toinen toista. Työ tuntuu mielekkäämmältä, kun voi työssä hyödyntää omia vahvuuksiaan ja luovuuttaan.”

”On hienoa kuulua työyhteisöön, jossa aamulla voi sanoa ääneen Tänä on huono päivä! Se ei ole missään määrin itsestäänselvyys.”

”Kokiessaan oikeanlaista arvostusta ja kunnioitusta kokee onnistumista ja iloa, joka on jaettavissa toisille. Hyvää mieltä voi levittää myös asukkaisiin, omaisiin ja osaston ulkopuolellekin.”

”On myös tärkeää, että itse arvostaa omaa työtään. Sitä myöten kokee itsensä tärkeäksi.”

”Työ dementoituneiden kanssa on haastavaa ja raskasta. Työssä jaksamista helpottaa kollegoilta saama ammatillinen tuki. Hyvässä tiimissä on hyvä ja turvallinen olla, apua saa aina tarvittaessa. Toisen ajatuksista saa myös uusia näkökulmia omaan ajatusmaailmaan.”

”Omahoitajuuteen ja hoitosuunnitelmien tekemiseen haen ammatillista tukea työkavereilta. Myös haasteellisesti käyttäytyvien asukkaiden kohtaamista pohditaan yhdessä.”

”Hankalan asian kohdatessa ei jää yksin ajatustensa kanssa. Asian saa purettua tiimiläisten kesken ja saa uusia näkökulmia.”

”Ei ole yksin vastuussa kaikesta ja tarvittaessa voi kysyä neuvoa ja lyödä kaverin kanssa päät yhteen. Tieto siitä, että ei tarvitse itse hallita kaikkea lisää hyvinvointia.”

”Hei, mitkä ne lonkkahousut oikein on? On se hyvä, kun tässä porukassa voi kysyä. Seuraavan kerran tiedän enkä tartte sillä stressata.”

”Antamalla tukea muille oma työmotivaatio lisääntyy ja me-henki nousee!”

Tuen antamiseen ja saamiseen liittyvät heikkoudet sisälsivät alaluokat ulkopuolisen tuen vähäisyys ja tiimin sisäisen tuen riittämättömyys. Mainintoja tähän liittyen oli 11.

Taulukko 7. Tuen saamiseen ja antamiseen liittyvät heikkoudet

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
<ul style="list-style-type: none"> • ulkopuolisen tuen vähäisyys (6) • tiimin sisäisen tuen riittämättömyys (5) 	TUEN SAAMISEEN JA ANTAMISEEN LIITTYVÄT HEIKKOUEDET (11) *

*) suluissa olevat luvut tarkoittavat mainintojen määrää

”Ulkopuolista tukea on suht vähän tarjolla. Tyä dementiaosastolla on aika ”suljettua.” Enemmän saisi olla tekemistä muiden tahojen kanssa.”

”Tiimin jäsenten välinen tuki ei aina riitä. Eihän kukaan jaksa tai pysty aina toisia tukemaan.”

Koulutukseen liittyvät vahvuudet ja heikkoudet

Alaluokat koulutusmahdollisuus, toinen toisilta oppiminen ja henkilökohtainen kehittyminen muodostivat yläluokan koulutukseen liittyvät vahvuudet. Koulutukseen liittyvistä vahvuuksista oli kirjoitettu 21 mainintaa.

Taulukko 8. Koulutukseen liittyvät vahvuudet

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
<ul style="list-style-type: none"> • koulutusmahdollisuus (7) • toinen toisiltaan oppiminen (8) • henkilökohtainen kehittyminen (6) 	KOULUTUKSEEN LIITTYVÄT VAHVUUDET (21) *

*) sulussa olevat luvut tarkoittavat mainintojen määrää

Koulutuksen koettiin lisäävän työmotivaatiota, työn mielekkyyttä ja työssä jaksamista.

”Sekä perustehtävään että tiimityöhön liittyvä koulutus on tärkeää. Hyvän ammattitaidon ylläpitäminen on kaiken perusta. Koulutuksilla lisätään työmotivaatiota.”

”Paikoilleen ei saa jämähtää, täytyy uskaltaa ideoida uutta ja kokeilla uusia työskentelytapoja. Vanhaan voi aina palata!”

”Tiimityö vaatii jatkuvaa kehittämistä. Tiimityötä oppii vain tekemällä.”

”Hyvässä tiimissä työskentely on innokasta ja kaikilla on halu edistää omaa työtään ja oppia uutta. Opimme myös koko ajan toinen toisiltamme. Oppimisen mahdollisuus lisää työn mielekkyyttä, joka puolestaan vaikuttaa työssä jaksamiseen.”

”Tiimissä henkilökohtainen kehittyminen mahdollistuu.”

”Motivaatio tehdä työtä lisääntyy, kun sitä itse kehittyi. Jaksakin paljon paremmin.”

Koulutukseen liittyvät heikkoudet muodostuivat alaluokista: liika koulutustarjonta ja projekteihin kuuluva työaika. Mainintoja oli yhteensä kuusi.

Taulukko 9. Koulutukseen liittyvät heikkoudet

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
<ul style="list-style-type: none"> • liika koulutustarjonta (2) • projekteihin kuuluva työaika (4) 	KOULUTUKSEEN LIITTYVÄT HEIKKOUEDET (6)*

*) sulussa olevat luvut tarkoittavat mainintojen määrää

Tuloksien mukaan koulutukset ja projektit väsyttivät sekä aiheuttivat stressiä.

Koulutuksiin liittyvistä heikkouksista kirjoitettiin näin:

”Tänä päivänä tuntuu, että sitä kehittämistä ja koulutusta on niin paljon, että osa menee ikään kuin lennossa. Ei ehditä paneutumaan asiaan ollenkaan tai sitten ei enään jaksakaan kiinnostaa, vaikka asia olisikin hyvä ja tärkeä tiimin kannalta.”

”Projektit ottaa liikaa työaika. Aikaa ei jää oleellisten asioiden hoitamiseen, josta syntyy stressiä.”

Palautteisiin liittyvät vahvuudet ja heikkoudet

Vastaajien näkemysten mukaan yksi vahvuus liittyi palautteisiin, johon sisältyi alaluokat palautteen saaminen motivaation lisääjänä ja palautteen antaminen me-hengen vahvistajana. Palautteiden vahvuuksia koskevia mainintoja oli 18, joista 11 koski palautteen saamista.

Taulukko 10. Palautteisiin liittyvät vahvuudet

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
<ul style="list-style-type: none"> • palautteen saaminen motivaation lisääjänä (11) • palautteen antaminen me-hengen vahvistajana (7) 	PALAUTTEISIIN LIITTYVÄT VAHVUUDET (18) *

*) suluissa olevat luvut tarkoittavat mainintojen määrää

Palautteen saamisen kerrottiin lisäävän motivaatiota ja palautteen antamisen vahvistavan me-henkeä.

”Mahdollisuus saada ja antaa palautetta on ensi arvoisen tärkeää. Positiivinen palaute auttaa jaksamaan työssä paremmin, mutta kritiikkikin on tärkeää.”

”Eihän sen palautteen tarvitse niin suurta ja hienoa aina olla, kiitoskin tuntuu hyvältä. Yhteenkuuluvuus lisääntyy palautteiden myötä.”

Palautteisiin liittyvät heikkoudet sisälsivät alaluokan rakentavan palautteen ottaminen henkilökohtaisesti. Aiheesta oli kolme mainintaa.

Taulukko 11. Palautteisiin liittyvät heikkoudet

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
<ul style="list-style-type: none"> • rakentavan palautteen ottaminen henkilökohtaisesti (3) 	PALAUTTEISIIN LIITTYVÄT HEIKKOUEDET (3) *

*) suluissa olevat luvut kuvaavat mainintojen määrää

Rakentavan palautteen koettiin laskevan työmotivaatiota sekä aiheuttavan mielipahaa.

”Rakentava palaute täytyisi ottaa mahdollisuutena, ei henkilökohtaisena kritiikkinä.”

”Joskus negatiivinen palaute tuntuu pahalta. Kyllähän se työmotivaatiota laskee siis huono palaute. Mielikin pahoittuu.”

6.2 Tiimityön kehittäminen henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi

Opinnäytetyön kolmas tehtävä kartoitti henkilöstön näkemyksiä tiimityön kehittämistarpeista ja kehittämisen tärkeydestä työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Aineistosta syntyi kuusi yläluokkaa, jotka olivat ihmissuhteisiin, työn sujumisen edellytyksiin, sosiaalisen ja ammatillisen tuen saamiseen, koulutukseen, palautteisiin sekä omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen liittyvät kehittämistarpeet. Alaluokat näkyvät alla olevasta taulukosta 12.

Taulukko 12. Tiimityön keskeiset kehittämistarpeet

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
<ul style="list-style-type: none"> säännöllinen yhdessäolon lisääminen (8) säännölliset kehityspäivät (7) 	IHMISUHTEISIIN LIITTYVÄT KEHITTÄMISTARPEET (15)
<ul style="list-style-type: none"> tiedonkulun vahvistaminen (10) työn tehokkaampi suunnittelu ja priorisointi (6) vastuualueiden ja toimintaohjeiden selkeyttäminen(8) 	TYÖN SUJUMISEEN LIITTYVÄT KEHITTÄMISTARPEET (24)
<ul style="list-style-type: none"> mahdollisuus ulkopuoliseen työnohjaukseen (5) mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön (5) kehityskeskustelujen säännöllisyys (7) vertaistuen ja moniammatillisen yhteistyön lisääminen (6) 	TUEN SAAMISEEN JA ANTAMISEEN LIITTYVÄT KEHITTÄMISTARPEET(23) *
<ul style="list-style-type: none"> täydennyskoulutukset (5) uuden tiedon jakaminen (7) oman työn ja osaamisen kehittäminen (4) 	KOULUTUKSEEN LIITTYVÄT KEHITTÄMISTARPEET (12)
<ul style="list-style-type: none"> rakentavan palautteen vastaanottamisen harjoittaminen (8) 	PALAUTTEISIIN LIITTYVÄ KEHITTÄMISTARPE (8)
<ul style="list-style-type: none"> yhteiset virkistyspäivät (9) omien ja toisten voimavarojen ja väsymyksen tunnistaminen (5) 	OMASTA HYVINVOINNISTA HUOLEHTIMINEN (14)

Ihmissuhteisiin liittyvät kehittämistarpeet

Ihmissuhteisiin liittyvät kehittämistarpeet muodostuivat alaluokista, joita olivat säännöllisen yhdessäolon lisääminen ja säännölliset kehityspäivät. Mainintoja oli yhteensä 15, joka jakaantui lähes tasan edellä mainituista asioista.

Taulukko 13. Ihmissuhteisiin liittyvät kehittämistarpeet

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
<ul style="list-style-type: none"> säännöllisen yhdessäolon lisääminen (8) säännölliset kehityspäivät (7) 	IHMISUHITEISIIN LIITTYVÄT KEHITTÄMISTARPEET (15) *

*) suluissa olevat luvut tarkoittavat mainintojen määrää

Yhdessäoloa lisäämällä kerrottiin työmotivaation paranevan sekä tiimin toiminnan kiinteytyvän.

”Järjestämällä yhteisiä juttuja, joissa ajatuksia voi vaihtaa ja nähdä toisiaan lisää me henkeä ja työmotivaatiota. Tällaisia on yhteiset kehityspäivän ja illanvietot myös vapaa-ajalla. Tiimin toiminta kiinteytyy, mitä enemmän ollaan yhdessä.”

”Tiimin jäsenten tunteminen on tärkeää, koska toisen paremmin tunteminen helpottaa myös työn tekemistä yhdessä.”

”Joko sä olet varannut sen risteilyn? Jotain yhteistä täytyy keksiä ennen sitä, huhtikuulle on liian pitkä aika. Keilaamaankin ois kiva mennä porukalla.”

Työn sujumiseen liittyvät kehittämistarpeet

Työn sujumiseen liittyvät kehittämistarpeet muodostuivat alaluokista tiedonkulun vahvistaminen, työn tehokkaampi suunnittelu ja priorisointi, vastualueiden, toimintaohjeiden ja tiimin yhteisten sääntöjen selkeyttäminen. Työn sujumiseen liittyvistä kehittämistarpeista oli 24 mainintaa, joista eniten liittyi tiedonkulun vahvistamiseen.

Taulukko 14. Työn sujumiseen liittyvät kehittämistarpeet

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
<ul style="list-style-type: none"> tiedonkulun vahvistaminen (10) työn tehokkaampi suunnittelu ja priorisointi (6) vastualueiden, toimintaohjeiden ja yhteisten sääntöjen selkeyttäminen (8) 	TYÖN SUJUMISEEN LIITTYVÄT KEHITTÄMISTARPEET (24) *

*) suluissa olevat luvut tarkoittavat mainintojen määrää

Tiedon kulun vahvistamisen koettiin lisäävän työn sujuvuutta. Työn tehokkaammalla suunnittelulla ja priorisoinnilla nähtiin olevan yhteys kiireen tunteeseen sekä työssä jaksamiseen. Vastualueiden, toimintaohjeiden ja tiimin yhteisten sääntöjen selkeyttämisen uskottiin lisäävän työmotivaatiota, työssä jaksamista sekä vähentävän epäselvyyksiä.

”Tiedonkulku on ehdottomasti asia, joka vaatii tiimissä

kehittämistä. Se lienee kuitenkin ikuisuus ongelma, jota ei riittävän hyväksi saada koskaan. Hyvällä tiedonkululla vaikutetaan kuitenkin työssä jaksamiseen ja sen tähden se on hyvin tärkeä asia.”

”Pitämällä kiinni tiimipalavereista, myös tiedonkulku paranee.”

”Työpäivän tehokas suunnittelu ja tehtävien laittaminen tärkeysjärjestykseen vähentäisi kiireen tunnetta ja lisäisi työssä jaksamista.”

”Vieläkin selvemmillä vastuualueilla lisättäisiin työmotivaatiota. Selkeennyttäminen myös vähentäisi epäselvyyksiä ja työssä jaksamista, kun jokainen tietäisi mitkä asiat pitää hoitaa.”

”Se kenen vastuulla on esim. jonkun tilauksen tekeminen, voisi tehdä tietyn selkeän perusohjeen, jotta kaikki pystyisivät kyseisen tilauksen tekemään.”

”Yhteisten sääntöjen päivittäminen olisi paikallaan. Pelisäännöt tekevät työstä helpompaa ja auttavat jaksamaan työssä paremmin. Myös epäselvät asiat vähenee, kun tietää miten pitää toimia.”

Tuen saamiseen ja antamiseen liittyvät kehittämistarpeet

Tuen saamiseen ja antamiseen liittyvät kehittämistarpeet sisälsivät alaluokat: mahdollisuus ulkopuoliseen työnohjaukseen, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, kehityskeskustelujen säännöllisyys ja vertaistuen ja moniammatillisen yhteistyön lisääminen. Mainintoja oli yhteensä 23, jotka jakaantuivat hyvin tasaisesti edellä mainituista asioista.

Taulukko 15. Tuen saamiseen ja antamiseen liittyvät kehittämistarpeet

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
<ul style="list-style-type: none"> • mahdollisuus ulkopuoliseen työnohjaukseen (5) • mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön (5) • kehityskeskustelujen säännöllisyys (7) • vertaistuen ja moniammatillisen yhteistyön lisääminen (6) 	TUEN SAAMISEEN JA ANTAMISEEN LIITTYVÄT KEHITTÄMISTARPEET(23) *

*) suluissa olevat luvut tarkoittavat mainintojen määrää

Tuloksien mukaan tuen saamiseen ja antamiseen liittyvillä seikoilla koettiin olevan merkitystä työssä jaksamiseen. Työmotivaation koettiin lisääntyneen saamalla vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön sekä säännöllisillä kehityskeskusteluilla.

”Koska työ on erittäin haastavaa ja myös rankkaa, tulisi ehdottomasti olla mahdollisuus saada ulkopuolista työnohjausta. Työyhteisön tuki ei välttämättä aina riitä ja joskus olisi ihan tervettä saada puhua myös organisaation ulkopuolisen kanssa. Työnohjaus lisäisi työssä jaksamista.”

”Jos työntekijä saa äänensä kuuluviin, tulee tunne, että voi vaikuttaa työpaikkansa asioihin. Tämä lisää työmotivaatiota. Työn eteen ponnistelee enempi ja työn tuloskin paranee sitä myöten.”

”Säännölliset kehityskeskustelut olisi tärkeä tuen muoto. Kehityskeskusteluilla myös mahdollistetaan henkilökohtainen kehittymisen mahdollisuus ja lisätään työmotivaatiota ja työhyvinvointia.”

”Moniammatillinen yhteistyö ja vertaistuki samaa työtä tekeviltä olisi tärkeää. Se toisi työhön uusia ajatuksia ja lisäisi myös työssä jaksamista ja työmotivaatiota. Tutustumiskäynnit olisi hyvä keino laajentaa verkostoja ja saada vertaistukea.”

Koulutukseen liittyvät kehittämistarpeet

Yläluokka koulutukseen liittyvät kehittämistarpeet koostuivat alaluokista, joita olivat mahdollisuus täydennyskoulutukseen, mahdollisuus vaikuttaa oman työn ja osaamisen kehittämiseen ja uuden tiedon jakamisen tehostaminen. Koulutukseen liittyviä mainintoja oli 12, joista seitsemän koski uuden tiedon jakamisen tehostamista.

Taulukko 16. Koulutukseen liittyvät kehittämistarpeet

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
<ul style="list-style-type: none"> • mahdollisuus täydennyskoulutukseen (5) • mahdollisuus vaikuttaa oman työn ja osaamisen kehittämiseen (4) • uuden tiedon jakamisen tehostaminen (7) 	KOULUTUKSEEN LIITTYVÄT KEHITTÄMISTARPEET (12) *

*) sulussa olevat luvut tarkoittavat mainintojen määrää

Täydennyskoulutuksen arveltiin parantavan työmotivaatiota sekä työn tekemisen tehokkuutta. Myös mahdollisuus oman työn ja osaamisen kehittämiseen lisäisi työmotivaatiota. Tiedon jakamisella kerrottiin olevan merkitystä työn mielekkyyteen.

”Mahdollisuus saada täydennyskoulutusta parantaisi työmotivaatiota. Jos koulutus olisi vielä työnantajan kustantamaa. Osaamista täydentävällä koulutuksella lisättäisiin myös tehokkuutta, siis työn tekemiseen liittyen.”

”Dementiasta olisi kyllä hyvä saada säännöllisesti uutta tietoa ja ajanmukaista koulutusta. Työmotivaatio lisääntyisi.”

”Oman työn ja osaamisen kehittäminen olisi tärkeää. Siihen vaan ei hirveästi ole aikaa eikä resursseja. Työtyytyväisyys nousisi, jos enempi pystyisi vaikuttamaan.”

”Kuinka kehittää? Tehostamalla uuden tiedon jakamista ainakin. Uusi tieto tuo työhön lisää mielekkyyttä.”

Palautteisiin liittyvä kehittämistarve

Palautteisiin liittyvä kehittämistarve muodostui rakentavan palautteen vastaanottamisen harjoittelemisesta. Aiheesta oli aineistossa kahdeksan mainintaa.

Taulukko 17. Palautteisiin liittyvä kehittämistarve

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
<ul style="list-style-type: none"> rakentavan palautteen vastaanottamisen harjoittelu (8) 	PALAUTTEISIIN LIITTYVÄ KEHITTÄMISTARVE (8) *

*) suluissa olevat luvut tarkoittavat mainintojen määrää

Rakentavan palautteen vastaanottaminen ei tulosten mukaan ole helppoa. Harjoittelemalla palautteen ottamista koettiin itsetunnon lisääntyvän.

”Harjoittelemalla rakentavan palautteen ottamista ei ehken palautetta ottaisi henkilökohtaisesti. Itsetunto vahvistuisi, jos rakentavan palautteen oppisi ottamaan oikein.”

Omaan hyvinvointiin liittyvät kehittämistarpeet

Vastaajien mukaan omaan hyvinvointiin liittyvät kehittämistarpeet muodostuivat alaluokista, joita olivat yhteiset virkistyspäivät ja omien ja toisten voimavarojen ja väsymyksen tunnistaminen. Aiheista oli yhteensä mainintoja 14, joista suurin osa koski virkistyspäiviä.

Taulukko 18. Omaan hyvinvointiin liittyvät kehittämistarpeet

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
<ul style="list-style-type: none"> yhteiset virkistyspäivät (9) omien ja toisten voimavarojen ja väsymyksen tunnistaminen (5) 	OMAA HYVINVOINTIIN LIITTYVÄT KEHITTÄMISTARPEET (14) *

*) suluissa olevat luvut tarkoittavat mainintojen määrää

Tuloksien mukaan lisäämällä yhteisiä virkistyspäiviä lisättäisiin jokaisen tiimin jäsenen henkilökohtaista hyvinvointia ja työssä jaksamista. Omien ja toisten voimavarojen ja väsymyksen tunnistaminen koettiin tärkeäksi, koska jokaisen voimavarat vaikuttavat koko tiimin toimintaan ja myös toisten jaksamiseen.

”Yhdessä virkistäytyminen lisää hyvinvointia.”

”Työ vaatii tekijältään paljon voimavaroja. Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää, jotta työssä jaksaa.”

”Kehittämistä vaatii omien ja toisten voimavarojen ja väsymyksen tunnistaminen. Oma ja toisten väsyminen olisi hyvä oppia tunnistamaan, koska jo yhden väsyminen vaikuttaa koko työyhteisöön.”

”Jos on itsellä huono olla, sairaslomat lisäänty. Eli pidä huolta itsestäsi, että jaksat huolehtia muista.

Tiimityön kehittäminen nähtiin tärkeänä dementia-työn haastavuuden vuoksi. Tiimissä myös vietetään paljon aikaa. Tiimityön koettiin sitouttavan työntekijät paremmin työhön. Yhdessä työskentely nähtiin voimavarana ja keinona selviytyä työstä. Parhaimmillaan työssä koettiin viihtyvän ja saavan innostusta ja tyydytyksenkin tunnetta. Vastaajat kokivat, että töihin oli kiva tulla, koska tiimityö toimii hyvin. Kehittämisen tärkeydestä kirjoitettiin näin:

”Parhaimmillaan työssään viihtyy. Siitä saa myös innostusta ja tyydytyksen tunnetta.”

”Teemme arvokasta ja raskasta työtä. Tiimin on toimittava tai muuten olemme pulassa. Yhdessä tekeminen on tärkeää, koska muuten iskee burn out niille, jotka yksinään puurtavat.”

”Tiimityön kehittäminen on tärkeää, onhan tiimissä työpaikka, jossa vietät paljon aikaa.”

”Tiimityön kehittäminen on tärkeää, koska parhaimmillaan tiimityöskentely sitouttaa ihmiset paremmin työhön. Organisaatio hyötyy enempi, jos ihmiset viihtyvät paremmin työssään ja sitoutuvat työhönsä.

”Kun tiimi toimii ja siellä on avoin ilmapiiri, niin toki itsekkin voi paremmin ja on mukava tulla töihin, kun siellä on hyvä olla. Jos tiimityö ei toimisi, työviihtyvyys vähenenisi.”

7 POHDINTA

7.1 Tulosten johtopäätökset

Opinnäytetyössä selvitettiin dementiaosaston henkilöstön näkemyksiä tiimityön vahvuuksista, heikkouksista, kehittämistarpeista ja kehittämisen tärkeydestä työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Aineiston analyysissä muodostui tiimityön vahvuuksiin ja heikkouksiin liittyviä yläluokkia, jotka olivat ihmissuhteisiin, työn sujumisen edellytyksiin, tuen saamiseen ja antamiseen, koulutukseen ja palautteisiin liittyvät vahvuudet ja heikkoudet. Tiimityön kehittämistarpeita käsittelevästä aineistosta syntyneet yläluokat olivat ihmissuhteisiin, työn sujumiseen, tuen saamiseen ja antamiseen, koulutukseen, palautteisiin ja oman hyvinvoinnin kehittämiseen liittyvät kehittämistarpeet.

Tuloksien mukaan henkilöstö kokee tiimityöllä olevan paljon merkitystä työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen tai jaksamattomuuteen. Mainintoja, jotka koskivat tiimityön vahvuuksia ja heikkouksia oli yhteensä 207, joista 144 oli vahvuuksia ja loput 63 heikkouksia. Mainintojen määrän perusteella tiimityössä on huomattavasti enemmän vahvuuksia kuin heikkouksia. Vastaukset olivat hyvin yhdensuuntaisia, mutta hedelmällistä oli huomata, kuinka osa

vastaajista koki jonkun asian olevan hyvin ja osa puolestaan koki saman asian olevan huonommin. Tämä kertoo tiimityön monitahoisuudesta.

Opinnäytetyössä saatujen tulosten mukaan työhyvinvoinnin lähtökohtana ovat ihmissuhteet. Opinnäytetyön kuten myös Lammen (2006) ja Vennisen (2007) tulosten mukaan tärkeimpinä vahvuuksina tiimityössä olivat avoimuus ja luottamus. Heikkouksina tuloksista korostui vahvojen persoonien vaikutus. Ferdin (2008) mukaan työpaikan hyvät ihmissuhteet olivat merkittävä elämänhallinnan tunteen vahvistaja. Hänen tutkimukseen osallistuneilla työntekijöillä ongelmat ihmissuhteissa heikensivät työntekijöiden elämänhallintaa, mikä heijastui psykosomaattisten oireiden ja työuupumuksen lisääntymiseen.

Tiimissä vallitsee avoin ilmapiiri tiimin jäsenten välillä, joka näkyy selvimmin keskustelukulttuurissa. Avoin ilmapiirin lisää työmotivaatiota, tekee työstä mukavampaa, vähentää stressiä ja epäselvyyksiä. Avoimuuden myötä tiimissä pystytään puhumaan vaikeista ja epäselvistä asioista, joka ei ole työyhteisöissä itsestäänselvyys. Tätä tulosta tukevat myös päiväkirjamerkinnot, joissa oli useita kirjoituksia tiimin avoimuudesta. Utraisen ja Kyngäksen (2008) mukaan työhyvinvointiin vaikuttaa olennaisesti mahdollisuus tulla kuulluksi ja saada julki omia ajatuksia. Vaikka tiimissä vallitsee avoin ilmapiiri, korostui vahvojen persoonien vaikutus suhteessa arempiin persooniin. Havaintojen ja vastaajien mukaan arempien ajatukset jäävät avoimuudesta huolimatta herkästi vahvempien persoonien taakse. Juuan kunnan terveyskeskuksen vuodeosaston ryhmästä - tiimiksi projektin tulokset ovat myönteisiä. Yhteistyö, avoin ajatusten vaihto ja erimieltä oleminen ovat lisääntyneet tiimityön myötä. Myös toisten ajatuksia on ryhdytty aikaisempaa enemmän arvostamaan. (Mäkisalo 2001: 25.) Dementiaosaston tiimin jäsenten välinen luottamus on tärkeä tekijä lisäämään turvallisuuden tunnetta sekä työssä jaksamista. Luottamuksesta huolimatta tulosten mukaan tiimissä oli helppo vetäytyä tiimin taakse ja luottaa, että joku tekee työn. Tämä kuormittavaa ja väsyttää työntekijöitä sekä tulosten että havaintojen mukaan.

Tulosten mukaan huumori lisää työssä jaksamista, vahvistaa tiimin ilmapiiriä sekä helpottaa selviytymistä vaikeista tilanteista. Työ dementoituneiden kanssa on henkisesti raskasta ja asukkaiden välisessä vuorovaikutuksessa huumori on tärkeä työväline. Päiväkirjassa korostui huumorin merkitys työvälineenä. Hoitokoti Venlan kehittämishankkeen myötä myös huumorin merkitys tiimityössä korostui. (Ervasti ym. 2008.) Vuorelan (2005) mukaan huumori soveltuu hyvin käytettäväksi keinona vaikeissa tilanteissa sekä tunnelman keventäjänä.

Ihmissuhteisiin liittyen henkilöstö toivoi enemmän yhteistä toimintaa ja säännöllisiä kehityspäiviä. Yhdessä olo lisää työmotivaatiota, kiinteyttää tiimin toimintaa, parantaa henkilökohtaista hyvinvointia sekä tarjoaa mahdollisuuden tutustua työkavereihin paremmin. Työkavereiden tunteminen helpottaa työn tekemistä.

Tulosten mukaan työn sujumisen edellytykset ovat työhyvinvoinnin perusta. Tiimipalaveridokumentit ja päiväkirjamerkinnot tukevat tätä tulosta. Tiimipalaverissa korostuu työn sujumisen edellytysten tärkeys. Tiimin tavoitteet, päämäärät ja yhteiset pelisäännöt helpottavat työtä ja lisäävät sitoutuneisuutta, joka lisää työtyytyväisyyttä. Opinnäytteen tulosta tukee Mackyn ja Boxallin (2008) tulokset. Tuoreessa artikkelissa havaittiin, että työympäristöt, missä vallitsee korkea työntekijöiden sitoutuminen, on myös korkeampi työtyytyväisyys sekä vähentynyt työstressi. Masonin & Griffinin (2002) artikkelissa kerrotaan työryhmän tehtävän vaikutuksesta ryhmätyötyytyväisyyteen. Ryhmätyötyytyväisyys kasvaa ryhmän onnistuessa tehtävässään ja tehtävään liittyvässä työympäristön kehittämisessä. Ryhmätyötyytyväisyyden kautta myös yksilön työtyytyväisyys lisääntyy. Opinnäytteen mukaan jokaisen tiimin jäsenen velvollisuus on tietää tiimin tavoitteet, toimia yhteisten sääntöjen mukaan sekä pyrkiä saavuttamaan yhdessä sovitut asiat. Vastaajien mukaan tiimissä on kuitenkin henkilöitä, jotka eivät sitoudu yhteisiin sääntöihin vaan tekevät työt omien sääntöjen mukaisesti. Tämä vaikeuttaa työn sujumista, yhteisiin tavoitteisiin pääsemistä sekä lisää muiden stressiä. Kehittämistarpeeksi nähtiin tavoitteiden ja pelisääntöjen päivittäminen jokaisen tietoon. Syväsen (2008) mukaan tiimin päämäärien selkeytyminen vähensi ristiriitoja ja epäselvyyksiä koskien työn ideologiaa ja periaatteita. Juuan kunnan tiimiprojektin mukaan yhteiset pelisäännöt ja tavoitteet ovat tuoneet yhteisen viitekehyksen työhön sekä lisänneet henkilöstön voimavaroja, joka suuremmin on ilmennyt omahoitajana toimimisessa. (Mäkisalo 2001: 25.)

Selkeät vastuualueet helpottavat työn sujumista ja vähentävät stressiä. Stressin vähenemisen taustalla on luottamus tiimin jäsenten välillä. Henkilökohtaisen vastuu parantaa työmotivaatiota sekä tekee työstä mielenkiintoisempaa. Henkilökohtaisista vastuualueista huolimatta osastolla on liikaa jakamattomia töitä, jotka kuormittavat joitakin työntekijöitä. Tätä tulosta tukee päiväkirjamerkinnot. Kehittämistarpeena nähtiinkin vastuualueiden uudelleen jakamisen henkilökohtaisen kiinnostuksen ja osaamisen mukaan. Bélangerin, Edwardsin & Wrightin (2003) mukaan korkea sitoutuminen työhön perustuu itsenäiseen työskentelyyn ja vastuunottamiseen. Tiimissä itseohjautuvuus tulee ryhmän solidaarisuuden kautta. Vastuiden määrittäminen toi myös mahdollisuuden laajentaa omaa osaamistaan. Vastaajien mukaan työn suunnittelussa oli puutteita ja kehitettävää. Työpäivän tehokkaampi suunnittelu ja asioiden priorisointi vähentää kiireen tunnetta sekä lisää työssä jaksamista. Havaintojen mukaan asukkaiden viriketuokiot jäävät herkästi päivärytmistä pois, jos vastuualueita ei jaeta päivittäin. Liikasen (2004) mukaan ulkoilun lisäksi päivittäiset viriketuokiot ylläpitävät dementoituneiden toimintakykyä. Selkeät toimintaohjeet muutostilanteita varten nähtiin tarpeellisiksi. Mäkitalon (2005) mukaan työn muutokset aiheuttavat erilaisia häiriöitä työn sujumiseen, lisäävät työn kuormittavuutta ja kiireen tunnetta.

Tulosten mukaan tiimin sisäisen tiedonkulun koettiin olevan samaan aikaan sekä riittävää että riittämätöntä. Tiedonkulussa on sekä tulosten että havaintojen mukaan eniten parannettavaa. Hyvän tiedonkulun kerrottiin lisänneen työhyvinvointia. Huonon puolestaan nähtiin vaikeuttaneen työn sujumista, lisänneen stressiä, heikentäneen työmotivaatiota sekä aiheuttaneen eriarvoisuuden tunnetta. Tiedonkulun puutteet näkyvät selvimmin asukkaisiin sekä osaston sisäisiin asioihin liittyen. Tiimipalaverimuistioiden ja päiväkirjojen merkinnät puoltavat tätä tulosta.

Kokemattomuus tehdä tiimityötä vaikuttaa työn sujumiseen. Kun tiimityön mahdollisuuksia ei osata hyödyntää, stressi lisääntyy. Tällöin tiimityöstä on enemmän haittaa kuin hyötyä. Lammen (2006) mukaan puutteellinen tiimityöskentely voi huonontaa vakavasti työmotivaatiota sekä aiheuttaa työperäistä stressiä. Tiimityö vaatii siis opettelua. Kiire nousi esiin tuloksista. Kiireen tunne lisää stressiä ja edesauttaa työssä uupumusta. Kiireen tunnetta koettiin olevan eniten iltaisin, jolloin asukkaat ovat levottomampia. Pekkarisen (2008) mukaan työntekijät kokivat eniten kiirettä hoitaessaan fyysisesti huonokuntoisia asukkaita ja vanhusten käytösoireet koettiin raskaiksi. Käytösoireisten asukkaiden hoitamiseen liittyvää kiirettä vähensi kuitenkin osaston erikoistuminen dementia- ja psykiatriapotilaisiin. Erikoistuneilla osastolla henkilöstön viihtyminen oli sekaosastoa parempaa, koska siellä ilmapiiri oli parempi ja henkilöstö oli sitoutunut organisaatioon voimakkaammin. Saxénin (2009) tutkimukseen vastanneista kiire kuormitti usein 54 %. Tutkimuksessa selvitettiin työhyvinvointia, koulutusta ja toiminnan kehittämistä terveyskeskuksissa lääkäritilanteen näkökulmasta. Myös ristiriitaisia tutkimustuloksia kiireestä on saatu. Piiraisen, Hirvosen ja Elon (2003) mukaan kiire on sekä lisääntynyt että vähentynyt.

Tuloksista korostui tiimin jäseniltä saadun sosiaalisen- ja ammatillisen tuen ja -hyväksymisen merkitys työssä jaksamisen ja turvallisuuden näkökulmasta. Ammatillista tukea haetaan muun muassa omahoitajuuteen, haasteellisesti käyttäytyvien asukkaiden kohtaamiseen ja hoitosuunnitelmien tekemiseen. Siljamo (2003: 23) on tutkinut dementiaa sairastavia haasteellisesti käyttäytyvien potilaita hoitajien näkökulmasta ja hoitajat kokivat väsymystä ja välillä turhautumista hoitaessaan haasteellisesti käyttäytyviä. Koulutuksen tarpeellisuus korostui tuloksissa. Tiimin rikkautena on jäsenten erilaisuus, joka näkyy työssä päivittäin. Tiimin jäsenten erilaisuuden hyväksymisen myötä nousee jäsenten arvostus toisiaan kohtaan. Arvostuksen tunteen, sekä itsensä kokeman että muilta saadun, lisää työssä jaksamista sekä iloa, jota on helppo jakaa muille jäsenille sekä asukkaille ja heidän omaisilleen. Myös itsensä tärkeäksi kokemisen tunteella on yhteyttä jaksamiseen. Hoivakoti Venlan tiimityön kehittämishankkeen myötä työkavereiden arvostus on lisääntynyt (Ervasti ym. 2008). Opinnäytteen tuloksien ja havaintojen mukaan tiimissä arvostettiin erilaista osaamista ja tiimin jäsenillä oli mahdollisuus toteuttaa itseään työyhteisössä. Leinon (1992: 157, 203) tutkimuksen tavoitteena oli analysoida ja kehittää sairaalan vuodeosaston hoitohenkilöstön

tapaa havainnoida työssään eteen tulevia ilmiöitä ja suunnitella toimintaa vaikuttamalla tutkittujen työntekijöiden psyykkisiin voimavaroihin. Tulosten mukaan työkavereihin suhtautuminen oli muuttunut aikaisempaa suvaitsevammaksi. Utraisen ym. (2008) tulosten mukaan työhyvinvointiin vaikuttaa tekemisen vapaus ja kokemus oman työn tekemisen tapojen hyväksymisestä ja sallimisesta. Syväsen (2008) mukaan erilaisuuden hyväksyminen tiimissä on tärkeää ja sillä mahdollistetaan työn tekeminen monella eri tapaa. Dementiatyössä ei ole yhtä oikeaa tapaa tehdä työtä vaan tärkeää on, että jokainen saa tehdä työtään omalla persoonallaan. Hoivakoti Venlan kehittämishankkeen myötä havaittiin, että henkilökunnan tulee omata hyvät yhteistyötaidot sekä pyrkiä luovuuteen. Niin sanottu ”itsensä likoon” laittaminen on eduksi, koska luova työote auttaa työssä jaksamista. (Ervasti ym. 2008.)

Kehittämistarpeeksi nousi mahdollisuus saada tiimin ulkopuolista työnohjausta. Aikaisemman kokemuksen perusteella työnohjauksen tiedettiin parantavan työmotivaatiota ja työssä jaksamista. Työn vaatimukset lisääntyvät ja pelkkä tiimin jäseniltä saama tuki ei aina ole riittävää. Yksi syy tiimin avoimeen keskustelukulttuuriin voi olla työohjauksen puuttuminen. Jos on mahdollisuus puhua osaston ulkopuolisen tahon kanssa, voi esimerkiksi vaikeista asioista puhuminen tiimin sisällä vähentyä. Leinosen, Kanalan ja Naumanen-Tuomelan (2002) mukaan dementiatyössä tulee kiinnittää huomiota henkilöstön mahdollisuuteen saada työnohjausta. Kehittämistarpeina nähtiin myös säännölliset kehityskeskustelut. Kiviharjun ja Kontion (2006) mukaan kehityskeskustelujen pohjalta voi tehdä osaamiskartan, jonka myötä henkilöstö voi yksin ja yhdessä kehittää omaa sekä yhteistä osaamistaan. Kenenkään ei tarvitse osata kaikkea vaan osaamista jaetaan, jonka avulla voidaan koko työyhteisön työssä jaksamista parantaa.

Tulosten mukaan työntekijän vaikutusmahdollisuuksia ja moniammatillista yhteistyötä eri tahojen kanssa tulee lisätä työmotivaation parantamiseksi. Coopmanin (2001) artikkelin mukaan tiimityö vaikutti positiivisesti terveydenhuollossa ja oli merkittävästi yhdistettävissä muun muassa työntekijän mahdollisuuteen osallistua päätöksen tekoon. Heponiemen ym. (2008); Syväsen (2008), Nakarin (2003) ja Häkkisen ja Tanskasen (2007) tuloksissa keinona terveydenhuollon henkilöstön työhyvinvoinnin lisäämiseen nähdään juuri vaikutusmahdollisuuksien lisääminen. Moniammatillisen työn uskotaan tuovan omaan työhön uusia näkökulmia ja tekevän työtä mielenkiintoisempaa. Kehittämistarpeiksi nostettiin tutustumiskäynnit eri yhteistyötahojen luona. Hellstén, Outinen ja Holma (2004) ovat kehittäneet ”Kehittävän vertaiskäynti”-toimintamallin. Toimintamallia testanneiden yksiköiden palautteiden mukaan yksilöt saivat uusia ideoita toimintansa kehittämiseen ja oppivat toinen toisiltaan asioita. Joidenkin käynneillä mukana olleiden mukaan tutustumiskäynti toiseen yksikköön toimi myös työnohjauksena. Työntekijöillä oli mahdollisuus vaihtaa kokemuksia ja purkaa tunteita.

Tuloksien mukaan koulutus mahdollistaa oman työn kehittämisen. Tulosta tukee Kuoppamäen ja Sarajärven (2006) tulokset, joiden mukaan henkilökohtainen motivaatio ja kiinnostus opintoihin hakeutumiseen ilmenivät tietoisena pyrkimyksenä itsensä ja työyhteisön kehittämiseen. Kouluttautuminen motivoi työntekijöitä, mutta joskus väsyttää. Kehittämistarpeeksi nostettiin mahdollisuus täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutus vaikuttaa henkilöstön työtyytyväisyyteen (Kallio & Sarvimäki 2006) ja vähentää myös työstressiä (Saxén 2009). Täydennyskoulutus houkuttelee aina enemmän, jos työnantaja kustantaa sen. Työn sujuvuuden ehdottomana edellytyksenä on hyvä ammattitaito ja tuloksista korostui jatkuva kehittämisen tarve sekä yksilöllisesti että tiiminä. Leinonen ym. (2002) painottavat dementia-työssä vahvan ammatillisen otteen ja monien tieteen alojen osaamisen merkitystä. Räsänen (2007) mukaan dementiaa sairastavan hyvä hoito vaatii hyvää ammattitaitoa ja useissa paikoissa on henkilöstölle annettu dementiaan liittyvää työpaikkakoulutusta. Koulutus on lähes kaikissa kunnissa jäänyt hajanaiseksi eikä dementiahoidon kokonaisuutta ole näin ollen voitu edistää. Tärkeäksi nähtiin uuden tiedon saaminen ja tiedon välittyminen muille. de Vries, van den Hooff & de Ridder (2006) kirjoittavat artikkelissaan, että työntekijöiden suoriutumisen ja työtyytyväisyydellä on selvä yhteys tiedon jakamiseen. Kuitenkin vastoin kirjoittajien odotuksia, innokkuus jakaa tai saada tietoa olivat keskenään yhtä voimakkaita. Mäntylän (2002) mukaan opettajien tiimityö kehittää omaa asiantuntemusta sekä mahdollistaa myös asiantuntemuksen jakamisen muille. Tiedon lisäämisellä asiantuntijuutta jakamalla nähdään olevan suuri vaikutus työssä jaksamiseen.

Tiimityö tarjoaa mahdollisuuden oppia toinen toisiltaan ja mahdollisuuden henkilökohtaiseen kehittymiseen, joka lisää henkilöstön työn mielekkyyttä ja motivaatiota. Hoitokoti Venlan kehittämishankkeen tulosten mukaan tiimityö mahdollistaa toinen toisiltaan oppimisen sekä ammatillisen ja inhimillisen kasvun ja kehittymisen (Ervasti ym. 2008). Dementiaosaston henkilöstö näki kehittämistarpeena mahdollisuuden saada lisää aikaa oman työn kehittämiseen. Bournesin & Ferguson-Parén (2007) tutkimuksen mukaan työntekijöiden työtyytyväisyys on parantunut ja sairauspoissaolot ovat pysyneet alhaisena, kun he ovat soveltaneet työssään ammatillisen kehittymisen mallia 80/20. Mallin mukaan työajasta käytetään 80 % potilastyöhön ja 20 % ajasta on varattu henkilökohtaiseen kehittymiseen.

Palautteen saamisen ja antamisen mahdollisuus lisää työmotivaatiota, positiivista ilmapiiriä ja auttaa jaksamaan työssä paremmin. Positiivinen palaute, pelkkä kiitos tuo onnistumisen tunnetta sekä hyvää mieltä. Vähämäen (2008) tutkimukseen vastanneet näkivät tärkeänä positiivisen palautteen painottamisen. Opinnäytetyön tulosten mukaan rakentava palaute on yhtä lailla tärkeää. Rakentavan palaute lisää työmotivaatiota, mutta aiheuttaa myös mielipahaa. Kehittämistarpeena nähtiin rakentavan palautteen antamisen ja saamisen harjoittelu. Painotalossa on alettu keskustelemaan sattuneista virheistä jokaviikkosisissa

palavereissa. Virheistä keskusteleminen herättää työntekijöissä tunteita ja liika virheistä puhuminen tuo työntekijöille tunteen usein saadusta negatiivisesta palautteesta. Yhdessä keskustelemalla kuitenkin pyritään oppimaan virheistä, ei etsimään syyllisiä. (Vähämäki 2008.) Suomalaisia työyhteisöjä on moitittu, että niissä annetaan huonosti palautetta. Tässä kohteessa tiimin avoin toimintakulttuuri mahdollistaa palautteen antamisen ja saamisen.

Suurin osa henkilöstöstä kokee oman hyvinvoinnin tärkeimmäksi voimavaraksi työssä jaksamiseen. Oma hyvinvointi on työyhteisön ja organisaation etu. Hyvinvoivat työntekijät jaksavat tehdä työtä, sairauslomat ja kiireen tunne vähenevät. Työ dementiaosastolla vaatii paljon voimavaroja ja kehittämistarpeena nähtiin omien ja toisten voimavarojen ja väsymyksen tunnistaminen, koska tiimissä jokaisen voimavarat ja jaksaminen vaikuttavat myös toisten jaksamiseen. Yhteisiä virkistyspäiviä lisäämällä koettiin saavan jaksamista omaan työhön.

Tiimityön kehittäminen koettiin tärkeänä työn haastavuuden vuoksi. Työ mielletään paikkana, jossa vietetään paljon aikaa. Henkilöstölle ei siis ole yhden tekevää millaisissa olosuhteissa työtä tehdään. Hyvin toimiva tiimi sitouttaa työntekijät paremmin työhön sekä työyhteisöön ja on myös etu organisaatiolle. Kehittäminen nähtiin tärkeänä myös lisääntyneiden työhön liittyvien vaatimusten tähden. Uusimmat tutkimukset osoittavat, että suomalaiset näkevät työssä haasteellisuuden, mielenkiintoisuuden, hyvän työilmapiirin ja vuorovaikutuksen huomattavasti tärkeämpänä asiana kuin välineelliset asiat kuten muun muassa palkan. Kun edellä mainitut asiat ovat työpaikalla kunnossa, ihmiset jaksavat avata työpaikan oven hyvillä mielin. Energiaa jää myös antoisaan vapaa - aikaan. (Nykänen 2007.) Vastaajien mukaan tiimityön tulee toimia hyvin. Jos tiimityö ei toimi kunnolla, työviihtyvyys vähenee. Parhaimmillaan työ on innostavaa ja siitä saa tyydytyksen tunnetta.

7.2 Luotettavuus ja eettisyys

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin ei ole olemassa yksiselitteisiä ohjeita, mutta tärkeää on huomioida esimerkiksi seuraavat seikat: tutkimukseen osallistujat, tutkimusprosessin kuvaus ja aineiston analyysi, tutkijoiden ja osallistujien suhde. (Tuomi ym. 2002: 135, 138.) Tutkimuksen pätevyys ja luotettavuus nivoutuvat hyvin läheisesti toisiinsa (Hirsjärvi ym. 2005: 217) kuten myös tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys (Viskari 2003: 106). Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kohentaa tutkijan tarkka selvitys koko tutkimuksen toteuttamisesta, ei vain osia sieltä (Hirsjärvi ym. 2005: 217).

Opinnäytetyön kohteena oli dementiaosaston henkilöstö. Tulosten luotettavuuden kannalta on tärkeää, että ne henkilöt, joilta tietoa kerätään, omaavat henkilökohtaista kokemusta

aiheesta. Tutkimukseen osallistujien määrällä ei ole niinkään vaikutusta, vaan ratkaisevaa on tulkintojen kestävyys ja syvyys. (Tuomi ym. 2002: 87-88.) Opinnäytetyön prosessi alkoi syyskuussa 2008 aineiston keräämisellä. Aineiston keruumenetelmänä käytettiin henkilöstölle suunnattua avointa kyselylomaketta. Vaihtoehtona kyselylle oli teemahaastattelu, mutta kysely tuntui selkeämmältä toteuttaa ja myös aikataulullisesti realistisemmalta.

Kyselylomakkeen kokeilu on tärkeää, sillä sen avulla voidaan kysymyksiä tarkistaa ja muotoilla (Hirsjärvi ym. 2004, 182). Kyselylomake toimivuus esitettiin (liite 1) kolmella henkilöllä, joista kaksi työskenteli terveydenhuollossa, yksi teknisellä alalla ja kaikki tekivät tiimityötä. Esitestaajat kokivat kyselylomakkeen kysymykset selkeinä ja tehtäviä vastaavina. Kyselylomakkeeseen ei tehty muutoksia esitestauksen jälkeen. Kyselylomake annettiin 19 henkilölle. Kyselylomakkeessa mukana olleessa saatekirjeessä painotettiin jokaisen osallistumisen tärkeyttä, vapaaehtoisuutta ja nimettömyyttä. Vastausaikaa annettiin kaksi viikkoa ja vastaamisen sai tehdä työajalla. Suurin osa vastauksista palautui määräaikaan mennessä, muutama palautui määräajan jälkeen. Vastauksia palautui 15. Vastausprosentti oli 79, joka oli hyvä ja odotuksen mukainen. Kohderyhmässä on 13 vakituista henkilöä ja kyselylomake annettiin myös kuudelle keikkatyötä tekeväälle. Osa keikkatyötä tekevistä on tehnyt osastolla useita vuosia töitä ja tästä syystä myös heille tarjoutui mahdollisuus vastata kyselyyn. Taustatietojen mukaan suurin osa vastaamatta jättäneistä oli keikkatyötä tekeviä, joka on täysin ymmärrettävää.

Kyselylomakkeen kysymykset on tehty opinnäytetyön tehtävien mukaisesti. Kyselylomakkeessa ei käytetty johdattelevia viitteitä, joilla olisi voinut helpottaa kysymysten jäsentelyä ja vastaamista. Kyselylomake sisälsi kuusi avointa kysymystä. Vastajilla oli mahdollisuus kirjoittaa esimerkein tiimityön vahvuuksista, heikkouksista ja kehittämistarpeista. Aihe oli henkilökohtainen ja kiinnostava, mikä varmasti lisäsi kiinnostusta vastaamiseen. Osa vastauksista oli hyvin lyhyitä ja esimerkkejä arkipäivän työstä oli kirjoitettu vähän. Tutkimateriaalina käytettiin opinnäytetyön tekijän osallistuvaan havainnointiin perustuvaa päiväkirjaa sekä tiimipalaverimuistioita. Opinnäytetyön tekijän osallistuva havainnointi lisää luotettavuutta ja myös uskottavuutta. Kylmä, Hakulinen & Pelkonen (2004: 253) kirjoittavat uskottavuudesta, joka lisääntyy mitä kauemmin tutkija on tutkittavan ilmiön kanssa tekemisissä.

Tutkimukselta edellytetään pätevyyttä ja se on perusteltava. Pätevyydellä tarkoitetaan kokonaisuutta, jossa tutkimuksen tulos vastaa hyvin tutkimukselle asetettuja päämääriä ja myös kohdetta. Tutkimusta ei voida pitää päteväenä, jos se ei vastaa tutkimuskohdetta tai vastaa sitä huonosti. (Varto 1992: 103.) Opinnäytetyön pätevyyttä on parannettu kyselylomakkeen kysymyksillä, jotka vastaavat suoraan opinnäytetyön tehtäviä. Opinnäytetyön tehtävinä oli kuvata tiimityön vahvuuksia, heikkouksia ja kehittämistarpeita

henkilöstön työhyvinvoinnin näkökulmasta. Kvantifioinnilla pyritään lisäämään luotettavuutta ja saamaan lisänäkökulmaa työhön.

Kaikkien vastaajien vastaukset analysoitiin. Luotettavuuden lisäämiseksi aineistolähtöinen sisällönanalyysi tehtiin hyvin pian kyselylomakkeiden palautumisen jälkeen ja aikataulu oli tiivis. Analyysiyksikkönä oli lause. Analyysissä pyrittiin luokittelemaan pelkistetyt ilmaisut niitä parhaiten kuvaamalla tavalla. Pelkistettyjä ilmaisuja muokkaamalla löydettiin vastaavuuksia, joista muodostui alaluokat. Graneheimin ym. (2004: 105, 112) mukaan kokemuksellisen kerronnan luokitteleminen samankaltaisuuksia kuvaaviin luokkiin on haasteellista. Silvermanin (2005: 224) mukaan tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida, jos tutkija on dokumentoinut käytetyt menetelmät ja näyttää toteen, että luokitteluja on käytetty johdonmukaisesti. Opinnäytetyön analyysiprosessi on todistettu esittelemällä analyysistä muodostuneet ylä- ja alaluokat. Lukemisen ja tulosten hahmottamisen vuoksi yksittäiset ylä- ja alaluokat on taulukoitu tulosten esittelyjen yhteydessä. Tuloksien luotettavuutta ja analyysin rehellisyyttä kuvataan aineistolainauksilla.

Opinnäytetyön luotettavuutta on parannettu perehtymällä tiimejä, tiimityötä ja työhyvinvointia käsittelevään kirjallisuuteen ja tutkimuksiin. Lähdekritiikkiä on painotettu koko opiskelun ajan ja luotettavuuden lisäämiseksi lähteinä on pyritty käyttämään alkuperäislähteitä aina siinä määrin kuin se on ollut mahdollista. Löydettyjen aineistojen pohjalta on muodostettu työn teoreettinen viitekehys. Opinnäytetyön luotettavuutta on myös lisätty aiheen tarkalla rajauksella. Työ käsittelee ainoastaan henkilöstön tiimityötä työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta.

Opinnäytetyön luotettavuuteen vaikuttaa tekijän oma kokemus tiimityöstä ja asema. Tämän vuoksi on tärkeää pysyä neutraalina ja tarkastella asioita objektiivisesti ja rehellisesti. Omien tuntemusten ja asenteiden ei saa antaa vaikuttaa. Toisaalta omakohtainen kokemus tuo ymmärrystä ja on helpompi ymmärtää mitä vastaajat tarkoittavat. (Graneheim ym. 2004, 105-112.)

Tutkimuksen eettinen perusta muodostuu ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa ihmisoikeuksiin. Eettisiin perusvaatimuksiin liittyy tutkijan velvollisuus selvittää ymmärrettävästi tutkimukseen osallistuville tutkimuksen tavoitteet, menetelmät ja mahdolliset riskit. Tutkijalta odotetaan myös vastuuntuntoa, joka ei aiheuta vahinkoa tutkittaville. Tutkijan tulee myös noudattaa lupaamiaan sopimuksia sekä toteuttaa tutkimus rehellisyyden periaatteita noudattaen. (Tuomi 2007, 145-146.) Opinnäytetyölle haettiin lupa kohdeorganisaatioon määritellyillä käytännöillä. ja työn aiheesta keskusteltiin kohderyhmän kanssa. He siis tiesivät heti prosessin alusta alkaen mitä työ käsittelee, mihin sillä pyritään,

mitä varten sitä tehdään, kuinka prosessi vaikuttaa osallistujiin, mitkä ovat tekijän velvollisuudet ja mitä oikeuksia osallistujilla on.

Tuomi (2007: 145 - 146) painottaa tutkimustietojen pitämistä luottamuksellisina. Osallistujilla tulee myös olla oikeus osallistua tutkimukseen nimettömänä ja tunnistamattomana. Opinnäytetyön prosessiin osallistuneille kerrottiin, että prosessin aikana kerätty tieto säilyy ehdottaman luottamuksellisena ja ainoastaan työn tekijällä käsittelee ja lukee aineistoja. Tuloksia esitettäessä pyrittiin huomioimaan tarkasti eettiset näkökohdat. Tuloksien esittelyssä käytetyistä aineistolainauksista on poistettu mahdolliset nimet ja muut tunnistamisen mahdollistavat tekijät esimerkiksi analysissä käytetyt vastaajanumerot vastaajien henkilöllisyyden suojaamiseksi. Aineistolainauksia on myös yhdistetty, koska yksittäiset lainaukset olisivat voineet paljastaa henkilöllisyyden. Opinnäytetyön prosessin aikana kerääntynyttä aineistoa on käytetty vain tämän työn tekemiseen ja aineisto hävitetään asianmukaisesti työn valmistuttua.

Opinnäytetyön tarkoitus on kehittää tiimityötä ja työn tulokset on raportoitu rehellisesti. Tuloksista nousi sekä tiimityön vahvuuksia, mutta myös heikkouksia. Kehittämistyön tarkoitus on parantaa tiimityön toimivuutta, jonka myötä henkilöstön työhyvinvoinnin toivotaan edistyvän. Rehellisellä tulosten raportoimisella tuodaan esiin ne asiat, jotka tiimissä jo toimivat hyvin ja myös, ne, jotka vaativat kehittämistä ja parantamista. Kuten Gylling kirjoittaa teoksessa Tutkijan eettiset valinnat (Karjalainen, Launis, Pelkonen & Pietarinen 2002: 71) tutkija voi todellakin haluta oppia, auttaa, ymmärtää ja parantaa.

8 KEHITTÄMISSUUNNITELMA JA JATKOTUTKIMUSAIHEET

Opinnäytetyön tuloksista nousi tiimityön kehittämissuunnitelmaa. Kehittämissuunnitelman pohjalta on tehty kehittämissuunnitelma. (liite 2) Toimintatutkimuksellisesti tiimin alkuvaihe on kartoitettu ja prosessi jatkuu tiimityön kehittämissuunnitelman työstämiseen. Tiimityön kehittämissuunnitelma jatkuu toimintatutkimuksen mukaisesti eli toimintatapoja muuttaen, uusia toimintamuotoja oppien ja toimintaa arvioiden. (ks. kuva 2.) Tiimityön kehittämissuunnitelmaa arvioidaan säännöllisesti kehittämissuunnitelman mukaisesti. Arvioinnin perusteella toimintaa jatketaan tai toimintatapoja muutetaan. Kehittämissuunnitelma on pitkä ja työn tulokset työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta ovat nähtävissä vasta pitkän ajan jälkeen. Toimintatapoja muutettaessa tuloksia voi olla havaittavissa, mutta vaikuttavammat tulokset näkyvät myöhemmin.

Tiimityön kehittämistarpeita nousi useita. Yhdessä oloa toivottiin lisättävän ja kehityspäiviä säännöllistettävän. Kehityspäivät pidetään tiimissä kaksi kertaa vuodessa, syksyisin ja keväisin

vuoden 2009 alusta. Syksyn päivä keskittyy seuraavan vuoden toiminnan suunnitteluun ja kevään päivän tavoitteena on henkilöstön virkistäytyminen. Yhteistä vapaa-ajan viettoa tiimissä lisätään siinä määrin kuin se on mahdollista. Kehittämispäivistä tehdään yhteenveto sekä päivän sisällöstä palautekysely, joka toimii arviona toiminnalle. Henkilöstöllä on jatkossa mahdollisuus vaikuttaa kehittämispäivän sisällöllisiin asioihin.

Työn sujumisen edellytyksiä vahvistetaan, koska niissä nähtiin olevan eniten kehitettävää. Tiedonkulkua vahvistetaan pitämällä kiinni viikoittaisista tiimipalavereista, jotka vakinaistetaan helmikuun 2009 alusta toimintaan. Tiedonkulku parannetaan myös tehostamalla sähköpostin käyttöä sekä kehittämällä eri tiedotusvälineitä muun muassa tiedotuskansiota. Tärkeän tiedon vastaanottaminen pyritään vahvistamaan jatkossa nimimerkein. Työn suunnittelua ja asioiden priorisointia tehostetaan. Raportit muutetaan tehokkaammiksi ja kaikkia ammattiryhmiä koskeviksi. Raportin antaa yksi hoitaja, joka aamuraportilla sovitaan. Oleellisen tiedon välitystä harjoitellaan tiivistämällä raportteja. Vastuualueisiin toivottiin selkeyttä ja aamuraportilla jaetaan osaston yhteiset työt päivittäin. Tällä pyritään lisäämään työtehtävien vaihtuvuutta henkilöiden välillä sekä vähentämään tekemättömien töiden määrää. Yhteisiä toimintalinjauksia - ja ohjeita päivitetään koskien kaikkia pitkäaikaisosastoja. Opinnäytetyön pohjalta on tehty tiimisopimus, johon on kirjattu tiimin yhteiset pelisäännöt. Tiimisopimus toimii päivittäisenä työvälineenä.

Henkilöstö toivoi mahdollisuutta ulkopuoliseen työohjaukseen. Työnohjausta ei ole mahdollista saada resurssien vuoksi, mutta seurakunnan pastori on lupautunut keskustelemaan henkilöstön kanssa huhtikuusta 2009 alkaen. Keskusteluaikat sovitaan pastorin kanssa tarpeen mukaan. Arviointi perustuu sekä henkilöstöltä että seurakunnasta tulleisiin palautteisiin. Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia tiimin yhteisiin asioihin lisätään. Henkilöstölle annetaan enemmän vastuuta ja mahdollisuuksia tehdä itsenäisiä päätöksiä. Vertaistukea lisätään tekemällä vierailukäyntejä toisiin yksikköihin sekä lisäämällä yhteistyötä eri toimijoiden muun muassa järjestötoiminnan kanssa. Keväällä 2009 tehdään vierailukäynti kunnan sisällä toimivaan yksityiseen dementiayksikköön. Arviointina käytetään yhteistyötahoilta ja henkilöstöltä tulleita palautteita yhteistyöstä ja vierailukäynneistä.

Täydennyskoulutukseen toivottiin mahdollisuutta. Henkilöstöä kannustetaan koulutuksiin ja osallistuminen mahdollistetaan resurssien puitteissa. Täydennys- ja erikoistumiskoulutuksia suositaan. Koulutuksiin osallistumisen aktiivisuutta seurataan koulutustilastoilla, joka toimii myös arviointina. Koulutuksista saatujen tietojen jakautumista kaikkien tietoon vahvistetaan niin, että koulutuksessa olleet tuovat myös muille tiimin jäsenille tiedon. Koulutuksista saatua hyötyä arvioidaan tiimipalavereissa. Henkilöstön oman työn kehittämiseen järjestetään aikaa U-vuoroilla, jolloin henkilö ei ole hoitovahvuudessa.

Rakentavan palautteen antamista ja vastaanottamista toivottiin harjoiteltavan yhdessä. Palautteen antamisen ja vastaanottamisen harjoitteluun aloitetaan kuunteluharjoituksella, jossa jokainen työntekijä joutuu kuuntelemaan toista työntekijää.

Jokaisen omaan hyvinvointiin kiinnitetään enemmän huomiota ja henkilöstöä kannustetaan seuraamaan omaa hyvinvointia ja voimavaroja. Sairaslomatilastot kertovat paljon henkilöstön hyvinvoinnista ja tilastot tulevat toimimaan tässä kohdin suurelta osin arvioinnin perustana.

Tiimityötä kartoitettiin opinnäytetyössä vain yhden pitkäaikaisosaston taholta. Vertailua eri tiimien välillä ei opinnäytteeseen saatu. Jatkotutkimusaiheina voidaan kartoittaa tiimityön toimivuutta koko organisaation pitkäaikaisosastoilla. Tiimityötä ja sen vaikutuksia työhyvinvointiin voidaan kartoittaa myös eri ammattiryhmien osalta. Kuinka esimerkiksi sairaanhoitajien ja lähihoitajien ajatukset tiimityöstä poikkeavat ja mitä yhtäläisyyksiä he siinä näkevät. Myös lääkäreiden osallisuus terveydenhuollon tiimeissä olisi mielenkiintoinen tutkimuksen näkökulma. Tiimityön johtamista tutkittu ja tiimityön toimivuuteen vaikuttaa paljon tiimin johtamiskulttuuri. Tiimityön johtamisen merkitystä myös työhyvinvoinnin näkökulmasta olisi hedelmällistä tarkastella. Luonnollisesti olisi mielenkiintoista kartoittaa opinnäytetyön kohteena olleen dementiaosaston tiimityön kehittymistä useiden vuosien kuluttua.

Lähteet

- Aaltola, J. & Valli, R.(toim.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva. WS Bookwell. 2.korj. ja täyd.p.
- Aejmelaeus, R., Kan, S., Katajisto, K-R. & Pohjola, L. 2007. Erikoistu vanhustyöhön. Helsinki. WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Ahonranta, P. & Virolainen, A. 2002. Dementoituvan fyysinen hoitoympäristö. Tavoitteena potilaan toimintakyvyn ja hyvän elämän tukeminen. Sairaanhoidaja. 10/2002. 25-28.
- Ajaste, K., Karhula, P., Kettunen, H., Lankinen, P-R., Mäkelä, M., Mäkelä, P., Niskakangas, M., Nykänen, W-T., Rautio, P., Vuojus, M. & Vuorenmaa M-L. 2008. Suuhygienisti- ja hammaslääkäriopiskelijoiden yhteisöllisyyden asiantuntijuuden kehittyminen tiimityön avulla. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia. Helsinki.
- Alzheimer's Association. 2007. Alzheimer's Disease Facts and Figures. 2007. internet-lähde) luettu 25.1.2009.
https://www.alz.org/national/documents/Report_2007FactsAndFigures.pdf
- Bournes D. A. & Ferguson-Paré, M. 2007. Human Becoming and 80/20: An Innovative Professional Development Model for Nurses Nursing Science Quarterly, Vol. 20, No. 3, 237-257.
- Bélanger, J., Edwards, Paul K. & Wright, M. 2003 Commitment at Work and Independence From Management A Study of Advanced Teamwork. Work and Occupations, Vol. 30, No. 2.
- Coopman, S. J. 2001. Democracy, Performance, and Outcomes in Interdisciplinary Health Care Teams. Journal of Business Communication, Vol. 38, No. 3, 261-284.
- de Vries, Reinout E., van den Hooff, B. & de Ridder, J.A. 2006. Explaining Knowledge Sharing. The Role of Team Communication Styles, Job Satisfaction, and Performance Beliefs. Communication Research, Vol 33, No. 2, 115-135.
- Dumbrajs, S. 2007. A learning community Teachers and students engaged in developing their own learning and understanding. Väitöskirja. Luettu 20.1.2009.
http://joypub.joensuu.fi/publications/dissertations/dumbrajs_learning/dumbrajs.pdf
- Ekman, S-L. 1993. Monolingual and bilingual communication between patients with dementia diseases and their caregivers. Umeå University Medical Dissertations. New Series No 370. Sweden. Umeå. Solfjädern Offset AB.
- Eloniemi-Sulkava, U. 2007. Muistioireinen ihminen. Teoksessa L., Sievänen, M., Sievänen, K., Välikangas, & U., Eloniemi-Sulkava. 2007. Opas ikääntyneen muistioireisen kodin muutostöihin. Ympäristöministeriö. 8-9.
- Erkinjuntti, T., Alhainen, K., Rinne, J. & Soininen, H. 2006. Muistihäiriöt ja dementia. Helsinki. Kustannus Oy Duodecim. 2., uudistettu painos.
- Ervasti, L., Hanhela, A., Kauppi, R., Rontti, M., Tolonen, T., Äijälä, R., Perttula, S. & Vuokila-Oikkonen, P. 2008. Haasteellisesti käyttäytyvän dementoituneen hoitoympäristö. Artikkel. Sairaanhoidaja-lehti. 1/2008. Vol 81. 16-19.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

- Ferdt, T. 2000. Vahva elämänhallinta suojaa stressisairauksilta. Jyväskylä. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.
- Forss, S. 2004. Kansalliset kehitysohjelmat, työhyvinvointi ja ikääntyvien työssä pysyminen. Eläketurvakeskuksen monisteita 52. Helsinki. Paino Edita Oy.
- Frilander, P. 1997. Työorganisaation tiimittäminen ja tiimityön kehittäminen. Kangasala. Työturvallisuuskeskus. Teroprint Ky. 1.painos.
- Forma, P. & Väänänen, J. (toim.) 2004. Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010-tutkimus. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Furman, B. & Ahola, T. 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Tampere. Tammer-Paino Oy.
- Graneheim, U.H. & Lundman, B. 2004 Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. Nurse Educatin Today.
- Gustavsson, S. 1998. Toimiva työyhteisö - Kuntouttavan työtteen mahdollistaja. Teoksessa S. Heimonen & P. Voutilainen. (toim.) Kuntouttava työote hoitotyössä. Studia. Helsinki. Kirjayhtymä Oy. 202-216.
- Gylling, H.A. Millaisilla arvoilla tutkimusta voidaan perustella? Teoksessa Karjalainen, S., Launis, V., Pelkonen, R. & Pietarinen, J. 2005. Tutkijan eettiset valinnat. Tampere. Tammerpaino. 70-81.
- Heikkilä, K. 2002. Tiimit - avain uuden luomiseen. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2005. Voimaantuminen työyhteisön haasteena. Turku. WSOY. 1.painos.
- Heimonen, S. & Quick, L. (toim.) 2001. Dementoituneiden hyvän hoidon elementit - kriteeristö hoidon kehittämisen tueksi hoitopaikoissa. Alzheimer keskusliitto ry. Helsinki.
- Hellstén, K., Outinen, M. & Holma, T. 2004. Kehittävä vertaiskäynti - työväline laadunhallintaan. Helsinki. Stakes. Aiheita 31/2004.
- Heponiemi, T., Sinervo, T., Räsänen, K., Vänskä, J., Halila, H. & Elovainio, M. 2008. Lääkäreiden ja sairaanhoitajien hyvinvointi ja terveys - laaja kohorttitutkimus - hankkeen loppuraportti. Helsinki. Stakes raportteja 35 / 2008. Valopaino Oy.
- Hiltunen, P. 1989. Dementiapotilaan hoitoympäristö. Teoksessa M, Isohanki (toim.) 1989. ikääntyminen ja vanhusten hoitoyhteisö. Juva. WSOY:n graafiset laitokset. 161-166.
- Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10. painos. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Huusko, L. 2007. Työpaikkana tiimi. Miten tiimi kasvaa vastuuseen? Helsinki. Edita Prima Oy.
- Häkkinen, M. & Tanskanen, R. 2007. Sosiodynaaminen ohjaus kehittämistyön mahdollistajana. Julkaisussa Väistö, R. (toim.) 2007. Työntekijä oman työn kehittäjänä. Pohjois - Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja C: Tiedotteita 27. Jyväskylä. Kopiojyvä Oy.
- Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. 2008. Enemmän yhdessä - moniammatillinen yhteistyö. Helsinki. WSOY Oppimateriaalit Oy. 1.painos.

Jutila, V., Järvelin, K., Kilpi, E. & Kvist, H-H. 1996. Valtuutuksen aika. Tiimeillä parannuksia prosesseihin. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Kaivola, T. 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Kallio, A. & Sarvimäki, P. (toim.) 2006. Sosiaalihuollon täydennyskoulutusosuus. Opas kunnille ja kuntayhtymille. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:6. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Katzenbach, J R & Smith D.K. 1993. Tiimit ja tuloksekas yritys. Englanninkielinen alkuperäisteos, The Wisdom of Teams- Creating the High Performance Organization. Harvard Business School Press. Suomentanut Tillman Maarit. Porvoo. Weilin & Göös Oy.

Kaunisto, L. & Virkola, C. 2000. (toim.) Dementiamaailma. 2.painos. Sarja: Perusoppaat. Julkaisu n:o 1/1999. Helsinki. Suomen Dementiayhdistys.

Kauppinen, K. (toim.) 1 / 2005. Työ ja ihminen. Työ, perhe ja elämän moninaisuus I. Aikakauskirja 19. vuosikerta. Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print. Työterveyslaitos.

Kivelä, S-L. 2006. Dementian käytöshäiriöt, käyttäytymisen ymmärtäminen ja lääkkeettömät hoidot. Turun yliopisto. Luettu 19.1.2009.

http://vanha.med.utu.fi/yleislaak/vakka-suomen_osaava_terveydenhuolto/koulutus-%20ja%20muu%20materiaali/dementian%20ymmartaminen%2024_10_2006.pdf

Kiviharju, U. & Kontio, L. 2006. Palvelutalon osaamiskartta. Väline osaamisen arviointiin ja kehittämiseen. Educa-instituutti Oy.

Korpi, R. & Tanhua, P. 2008. Yhteispeli työelämässä. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Koskensalmi, S., Lauttio, L-M. & Lindström, K. 2000. Innovatiiviseksi työyhteisöksi voi kehittyä. Helsinki. Työterveyslaitos. (Niskanen, T. (toim.) Fagepaino Oy.

Kuoppamäki, R. & Sarajärvi, A. Ammatillisen erikoistumisopintojen merkitys sairaanhoitajien urakehityksessä. 2006. Tutkiva Hoitotyö Vol.4 (2). Helsinki. PunaMusta. 17-22.

Kylmä, J., Vehviläinen-Julkunen, K. & Pelkonen, M. 2004. Laadullinen tutkimus ja näyttöön perustuva hoitotyö. Hoitotiede 16(6), 250-257.

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. (1999) Sisällön analyysi. Hoitotiede Vol.11, no(1): 3-12.

Lahti, P. 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla. Lieto. Painoprisma Oy.

Lampi, L. 2006. Tiimityön toimivuus perusterveyshuollon organisaatiossa. Kuopion yliopisto. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Terveystieteiden ja - talouden laitos. Pro-gradu tutkielma.

Launis, K., Kantola, T., Niemelä, A-L. & Engeström, Y. 1998. Työyhteisöt vanhan ja uuden murroksessa. Työterveyslaitos. Helsinki. Hakapaino Oy

Leino, T. 1992. Tiimityön mahdollisuudet hoitotyön kehittämisessä - tapaustutkimus. Teoksessa M., Elovainio. (toim.) Perehdyttäminen ja tiimityö. Helsinki. Valtion painatuskeskus. Sosiaali- ja terveyshallitus. Työterveyslaitos. Raportteja 47. VAPK- kustannus. 157-200

Leinonen, P., Kanala, A. & Naumanen-Tuomela, P. 2002. Dementoituvan potilaan haasteellinen käyttäytyminen. Yksilölliset ratkaisut auttavat potilaan kohtaamisessa. Sairaanhoitaja. 8/2002. 13-15.

Liikanen, H-L. 2004. Taide kohtaa elämän - Arts in Hospital - hanke ja kulttuuritoiminta itäsuomalaisten hoitoyksiköiden arjessa ja juhlassa. Helsingin yliopisto. Väitöstutkimus.

Lindström, K. & Kiviranta, J. 1995. Työryhmät ja tiimit. Ryhmän toimivuus ja jäsenten hyvinvointi. Helsinki. Työterveyslaitos. Työministeriö: Hakapaino.

Luoma, M-L. 2007. Ikäpoliittiset tavoitteet ikääntyvien laitoshoidon laadun kehittämisen suuntaajina. Loppuraportissa Lehtoranta, H., Luoma, M-L. & Muurinen, S. (toim.) Ikäihmisten laitoshoidon laadun kehittämishanke. Stakes raportteja 19/2007. Helsinki.

Macky, K. & Boxall, P. 2008. High-involvement work processes, work intensification and employee well-being: A study of New Zealand worker experiences. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol. 46, No. 1, 38-55.

Manka, M-L. 1999. Toptiimi: kohti tuottavaa, oppivaa ja positiivista työyhteisöä sekä henkilökohtaista hyvinvointia. Toimintatutkimus broilertehtaan tranformaatioprosessista - tiikerinloikalla ja kukonaskelin. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, ammattikasvatuksen tutkimuskeskus. Kasvatustieteiden tiedekunta. Vammala. Vammalan Kirjapaino Oy.

Mason, C.M. & Griffin, M. A. 2002. Grouptask Satisfaction. Applying the Construct of Job Satisfaction to Groups. *Small Group Research*, Vol 33, No 3, 271-312.

Meklin, P. 1998. Kunnan talouskriisi ja itsehallinto. Yritystaito. Työyhteisöjen kehittämisen erityislehti N:o 4. 1-2.

Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino. 3. uud. p.

Multanen, L. 2004. Parempi työyhteisö: avaimia kehittämiseen. Työterveyslaitos.

Mustonen, M. 1995. Tiimissä tapahtuu. Helsinki. Suomen Kuntaliitto. Kuntaliiton painatuskeskus.

Mäkelä, M., Leino-Kilpi, H. & Suominen, T. 1999. Sairaanhoidajan ja lääkärin välinen yhteistyö tehohoidossa. *Hoitotiede* 12 (2) .77-85.

Mäkisalo, M. 1999. ”Me teemme sen.” Hoitotyöntekijä oman työnsä tutkijana ja kehittäjänä. Tampere. Tammer-Paino Oy.

Mäkisalo, M. 2001. Yhteisöllisyys parantaa hoitotyön laatua. Ryhmästä tiimiksi - projekti Juuan kunnan terveyskeskuksen vuodeosastolla. Vantaa. Tummuvuoren Kirjapaino Oy.

Mäkisalo, M. 2003. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Tampere. Tammer-Paino Oy.

Mäkitalo, J. 2005. Work-related well-being in the transformation of nursing home work. Oulu. Oulun Yliopisto. Väitöskirja.

Mäntylä, R. 2002. Yksin mutta yhdessä. Opettajat omaa työtä ja oppilaitoksen toimintaa kehittämässä. Sähköinen väitöskirja. Saarijärvi. Saarijärven Offset Oy. Tampereen Yliopisto.

Nakari, M-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylä. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.

Niemi, T., Nietosvuori, L. & Virikko, H. 2006. Hyvinvointialan viestintä. Helsinki. Edita Prima.

Nikkilä, J. & Mikkola, T. 1998. Terveystieteiden tutkimuskeskus: selvitysmiesraportti 1: asiakkaan asema terveydenhuollossa. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Nikkilä, J. 2008. Terveystieteiden yhteistyö: Projektit, tiimit ja yhteistyö. Luettu 18.11.2008 www.oulu.fi/hoitotiede/Terveystieteiden%20yhteistyö.

- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn: varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki. WSOYpro.
- Nykänen, E. 2007. Rennosti töissä. Jyväskylä. Saarijärven Offset Oy.
- Nordman - Sjöberg, S. & Nieminen, J. 1998. Hyvään asiakaspalveluun tiimityöllä. Helsinki. Oy Edita Ab.
- Otala, L. 2000. Hyvä ja tasa-arvoinen työyhteisö. Halme, P. (toim.) Helsinki. Työministeriö. Työpapareita 10.
- Parvinen, A. & Tuominen, K. 2005. Työhyvinvoinnin johtaminen: itsearviointin työkirja: 43 hyvää kysymystä ja esimerkkiparia: mikä erottaa menestyjät keskinkertaisista? Turku. Benchmarking.
- Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. 1997. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Helsinki. WSOY.
- Pekkarinen, L. 2007. The relationships between work stressors and organizational performance in long-term care for elderly residents. Tutkimusraportteja 171. Stakes.
- Piirainen, H., Hirvonen, M. & Elo, A-L. 2003. Työ ja terveys - haastattelututkimus 2003. Taulukkoraportti. Helsinki. Työterveyslaitos.
- Pietilä, A-M., Hakulinen, T., Hirvonen, E., Koponen, P., Salminen, E-M. & Sirola, K. 2002. Terveiden edistäminen. Uudistuvat työmenetelmät. Juva. WS Bookwell Oy.
- Pirnes, U. 1996. Kehittyvät tiimit. Organisaatioiden rakennemuutokseen liittyvä tiimien ja johtamisen kehittämisprosessi. JTO tutkimuksia - sarja. Tampere. Tammer - Paino Oy.
- Pritchard, P. & Pritchard, J. 1999. Tiimistä toimeen terveydenhuollossa. Helsinki. Oy Edita Ab.
- Pääkkönen, R., Rantanen, S. & Uitti, J. 2005. Työn terveysvaarojen tunnistaminen. Tampere. Tammer-Paino Oy.
- Rajala, T. 1997. Työstressin tutkiminen kunnallisissa työyhteisöissä. Akateeminen väitöskirja. Tampere. Tampereen Yliopisto. Kunnallistieteiden laitos.
- Ranne, R-J. 2008. Dementiaryhmäkodin hoitotyön toimintatilanteita tukeva työympäristö. Teknillinen korkeakoulu. Diplomityö.
- Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki. Edita Prima Oy.
- Rauramo, P. 2006. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. Kansalaisfoorumi.net verkkolehden artikkeli. Luettu 24.10.2008.
http://www.kansalaisfoorumi.fi/sivu.php?artikkeli_id=489
- Räsänen, K. & Roth, K. 2007. Hankalat tyypit työelämässä. Helsinki. Työterveyslaitos. Vammalan Kirjapaino Oy.
- Räsänen, R. 2007. Dementiahoidon laatuun yhteydessä olevien tekijöiden kartoitus tarkistuslistan avulla. Loppuraportissa Lehtoranta, H., Luoma, M-L. & Muurinen, S. 2007. Ikäihmisten laitoshoidon laadun kehittämishanke. Stakes raportteja 19/2007. Helsinki.
- Saxén, U. 2009. Työhyvinvointi, koulutus ja toiminnan kehittäminen terveyskeskuksissa lääkäritilanteen näkökulmasta. Turun yliopisto. Turku. Painosalama Oy. Väitöskirja.

- Seinä, S. & Helander, J. 2007. Tiimeistä työpareiksi. Toiselta oppiminen ja ammatillinen kehittyminen. Hämeenlinna. HAMK
- Siitonen, J., Repola, H. & Robinson, H. 2002. HAVAHTUMINEN TYÖHYVINVOINNIN MAHDOLLISTAMISEEN. Empowerment-kulttuuri työhyvinvoinnin edistämässä - tutkimushankkeen tulosten esittelyä. Työtieteen laboratorion hankeraportteja No. 16. Oulun yliopisto. Oulu. 2. korjattu painos. Luettu 19.2.2009.
<http://tuta oulu.fi/tyotiede/empowerment.pdf>
- Silverman, D. 2005. Doing Qualitative Research. Second edition. SAGE Publications Ltd. Great Britain.
- Siljamo, A. 2003. Dementiaa sairastavien haasteellinen käyttäytyminen hoitajien näkökulmasta. Diakonia - ammattikorkeakoulu. Helsinki. Opinnäytetyö.
- Simoila, R. 1995. Yksintyöskentelystä moniammatilliseen tiimityöhön. Teoksessa Munnukka, T., Halme, S., Kiikkala, I & Willman, H. 1995. Hoitotyön vuosikirja 1996. Tampere. Tammer-Paino Oy. 96-103.
- Skyttä, A. 2005. Tiimitytys ja sen läpivienti. Matkalla kohti matalampia organisaatioita. Vantaa. Innotiimi Oy. Otava.
- Spiik, K-M. 2004. Tulokseen tiimityöllä. Vantaa. Dark Oy.
- Sulkava, R., Eloniemi, U., Erkinjuntti, T. & Hervonen, A. 1993. Dementia. Opas omaisille ja sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstölle. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Suomen dementiahoitoyhdistys. 2006. Dementiaa maailma. Perustietoa dementiasta ammatti-ihmisille, opiskelijoille ja omaisille. Helsinki. Kuopion liikekirjapaino Oy. 4. painos.
- Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1995. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Rauma. West-Point Oy.
- Syvänen, S. 2008. Hyvinvoinnin, osaamisen ja tuloksellisuuden tekijät vanhuspalveluissa 2005 - 2008. Hoteva-projektin loppuraportti. Työelämän kehittämisohjelma Tykes. Työsuojelurahasto.
- Tuomi, J. 2007. Tutki ja lue. Johdatus tieteellisen tutkimuksen ymmärtämiseen. Jyväskylä: Tammi.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Urtiainen, K. & Kyngäs, H. 2008. Ikääntyvän sairaanhoitajan hyvinvointi. Tutkiva Hoitotyö Vol.6 (2). Kouvola. ScanWeb Oy. 4-9.
- Vainio, H. 2006. Edessä valoisa tulevaisuus? Työterveyslaitos suuntautuu vuoteen 2015. Raportissa Liesivuori, J., Naumanen, P., Aromaa, E., Pääkkönen, R., Starck, J., Kauppinen, T. & Savolainen, K. 2006. Muuttuva työympäristö. Visio vuoteen 2015. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 24. Työterveyslaitos. Helsinki. Edita Prima Oy.
- Vakkuri, A. 1995. Tiimityö. Käytännön opas. Espoo. Lukutoukka Oy.
- Varto, J. 1992. laadullisen tutkimuksen metodologia. Tampere. Tammer-Paino Oy.
- Vataja, R. Dementiaan liittyvät käytösoireet. Teoksessa: T., Erkinjuntti, K., Alhainen, J., Rinne & H., Soininen. (toim.) 2006. Muistihäiriöt ja dementia. Duodecim. 99.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Viskari, S. 2004. Tieteellisen kirjoittamisen perusteet. Opas kirjoittamiseen seminaarityöskentelyyn. Tampere. Juvenes Print - Tampereen yliopistopaino Oy. 4.painos.

Voutilainen, P. 2004. Hoitotyön laatu ikääntyneiden pitkäaikaisessa laitoshoidossa. Oulun yliopisto. Lääketieteellinen väitöskirja, hoitotieteen ja terveystieteiden laitoksen. Väitöskirja.

Vuorela, T. 2005. Approaches to a business negotiation case study: teamwork, humour and teaching. Helsingin kauppakorkeakoulu. Väitöskirja.

Venninen, T. 2007. ”Olen enemmän alkanut pohtimaan ja sanomaan ääneen mitä ajattelen” - ammatillinen kehittyminen ja yhteisöllinen palaute päiväkodin työtiimeissä. Helsinki. Helsingin yliopisto. Tutkimuksia 282.

Vähämäki, M. 2008. Dialogi organisaation oppimisessa. Itseohjautuvan muutoksen mahdollisuus tuotantotyössä. Sarja A-2: 2008. Turun Kauppakorkeakoulu. Tampere. Esa Print Tampere. Väitöskirja.

Øvretveit, J. 1995. Moniammatillisen yhteistyön opas- Helsinki. Hakapaino.

Laurea ammattikorkeakoulu
Tikkurila

Hyvä vastaanottaja,

Tällä kyselylomakkeella kerätään tietoa opinnäytetyöhön, jonka tarkoituksena on kuvata tiimityötä työvälineenä terveyskeskuksen dementiaosastolla. Tiimityötä tarkastellaan henkilöstön työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Opinnäytetyöstä on rajattu johtamisen näkökulma pois. Kyselylomake sisältää seitsemän avointa kysymystä sekä osion, jossa kysytään vastaajan taustatietoja eli ikä, ammattia ja työsuhdetta. Kysely liittyy ylemmän ammattikorkeakoulu opintojen opinnäytetyöhön. Koulutusohjelmana on terveyden edistäminen - aluelähtöinen kehittäminen ja johtaminen.

Opinnäytetyön lähtökohtana on kehittää tiimityötä työvälineenä ja edistää työhyvinvointia. Voimaantuminen on työyhteisössämme nyt trendinä ja näin ollen myös työhyvinvointiin tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota. Kyselyn tarkoituksena on herättää ajatuksia tiimityön vahvuuksista, heikkouksista ja kehittämistarpeista. Opinnäytetyöhön on saatu lupa terveyspalvelu alueen johtoryhmältä. Opinnäytetyön kohteena on koko dementiaosasto Sointulan henkilöstö.

Opinnäytetyö on laadullinen ja aineistona käytetään kyselyn lisäksi tiimipalaveridokumentteja, tekijän päiväkirjamuistiinpanoja sekä havaintoja. Aineistoista nousevia tuloksia käytetään työyhteisön tiimityön kehittämiseen ja näin ollen työhyvinvoinnin edistämiseen. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Jokaisen mielipide on arvokas ja sitä tarvitaan. Kyselyyn vastataan nimettömänä ja kyselylomakkeet käsitellään luottamuksellisesti. Lomakkeet ovat vain opinnäytetyön tekijän käytössä ja ne tullaan hävittämään opinnäytetyön valmistuttua. Opinnäytetyöraporttiin tullaan käyttämään suoria lainauksia aineistosta siten että kenenkään henkilöllisyys ei tule esille. Opinnäytetyön tulokset käsitellään työyhteisössä opinnäytetyön valmistuttua.

Opinnäytetyön tarkoitus on tuottaa luotettavaa ja rehellistä tietoa ja näin ollen toivon Sinun ilmaisevan rehellisiä ajatuksia tiimityön vahvuuksista, heikkouksista ja kehittämistarpeista. Tiimi kasvaa yhdessä onnistumiseen.

Palauta kyselylomake oheisessa vastauskuoressa 15.11.2008 mennessä. Kiitos!

Yhteistyöterveisin

Katja Viljakainen, vs osastonjohtaja, Yamk - opiskelija
puh. 044-0770429

TAUSTATIEDOT

Rengasta oikea vaihtoehto tai kirjoita sitä varten varattuun tilaan.

1) Ikäsi

- a 20 - 30v
- b 31 - 40v
- c 41 - 50v
- d 51 - 60v
- e 61 - 70v

2) Ammattisi

- a sairaanhoitaja
- b perushoitaja
- c lähihoitaja
- d osastoapulainen
- e muu, mikä? _____

3) Työsuhteesi

- a vakituinen, kokoaikainen
- b vakituinen, osa-aikainen
- c määräaikainen
- d keikkasijainen
- e muu, mikä? _____

Kehittämissuunnitelma

Ihmissuhteisiin liittyvät kehittämistarpeet

Työn sujumisen edellytyksiin liittyvät kehittämistarpeet

Tuen saamiseen liittyvät kehittämistarpeet

Koulutukseen liittyvät kehittämistarpeet

Palautteisiin liittyvät kehittämistarpeet

Oman hyvinvoinnin huolehtimiseen liittyvät kehittämistarpeet

Kehittämistarve	Suunnitelma / toimenpiteet	Arviointi
<ul style="list-style-type: none"> säännöllisen yhdessä olon lisääminen 	<ul style="list-style-type: none"> yhdessä oloa lisätään resurssien puitteissa 	<ul style="list-style-type: none"> palaute henkilöstöltä, sairaslomatilastot
<ul style="list-style-type: none"> säännölliset kehityspäivät 	<ul style="list-style-type: none"> kehityspäivät pidetään kaksi kertaa vuodessa, syksyisin ja keväisin. syksyn kehityspäivässä painotetaan seuraavan vuoden toiminnan suunnittelua, kevään päivässä virkistäytymistä. 	<ul style="list-style-type: none"> yhteenvedo ja palautekysely kehityspäivistä
<ul style="list-style-type: none"> tiedonkulun vahvistaminen 	<ul style="list-style-type: none"> raporttien vahvistaminen, raporteilla selkeät päivittäiset vastuujaoit yhteisiin töihin tiedotuskansion ylläpitäminen ja päivittäminen sähköpostin lukemisen tehostaminen tiimipalaverien säännöllistäminen, 1 x viikko tärkeistä asioista kuittaus tiedon saannista (esim. nimikirjaimet) 	<ul style="list-style-type: none"> henkilöstölle suunnattu kysely tiedon kulusta asioiden unohtumisien väheneminen epäselvyyksien väheneminen
<ul style="list-style-type: none"> työn suunnittelun tehostaminen ja priorisointi 	<ul style="list-style-type: none"> toimintaohjeiden yhtenäistäminen koskien kaikkia pitkäaikaisosastoja 	
<ul style="list-style-type: none"> vastuualueiden, toimintaohjeiden ja pelisääntöjen selkeyttäminen 	<ul style="list-style-type: none"> vastuualueiden uudelleen miettiminen kiinnostuksen ja asiantuntemuksen mukaan tiimisopimus työvälineeksi 	<ul style="list-style-type: none"> vastuualueiden hoitaminen moitteettomasti epäselvyyksien väheneminen

<ul style="list-style-type: none"> • mahdollisuus työnohjaukseen 	<ul style="list-style-type: none"> • seurakunnan pastori käy keskustelemassa työyhteisössä säännöllisesti. Toiminta aloitetaan huhtikuussa 2009. 	<ul style="list-style-type: none"> • palaute henkilöstöltä sekä seurakunnasta
<ul style="list-style-type: none"> • vaikutusmahdollisuuksien lisääminen 	<ul style="list-style-type: none"> • mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön ja yhteisiin asioihin 	<ul style="list-style-type: none"> • henkilöstöltä tuleva palaute
<ul style="list-style-type: none"> • vertaistuen ja moniammatillisen yhteistyön lisääminen 	<ul style="list-style-type: none"> • moniammatillisen yhteistyön hyödyntäminen, tiiviimpi vuorovaikutus. • tutustumiskäynnit eri yhteistyötahoihin kaksi kertaa vuodessa. 	<ul style="list-style-type: none"> • palaute yhteistyötahoilta • palautteet tutustumiskäynneistä
<ul style="list-style-type: none"> • mahdollisuus täydennyskoulutukseen 	<ul style="list-style-type: none"> • lisätään koulutuksiin osallistumisen mahdollisuutta 	<ul style="list-style-type: none"> • tilastointi koulutuksiin osallistumisesta
<ul style="list-style-type: none"> • uuden tiedon jakamisen lisääminen 	<ul style="list-style-type: none"> • tiedon jakamista tehostetaan. • koulutuksista kaikille tiimin jäsenille tieto. • tiimipalavereissa keskusteltava aihe kerran kuukaudessa. 	<ul style="list-style-type: none"> • palautteet • tiedon hyödyntämisen arviointi • näkyvyys käytännön työssä
<ul style="list-style-type: none"> • oman työn kehittämiseen aikaa 	<ul style="list-style-type: none"> • oman työn kehittämiseen mahdollistetaan aikaa U-päivillä 	<ul style="list-style-type: none"> • palaute • työn kehittyminen • laatumittarit
<ul style="list-style-type: none"> • rakentavan palautteen vastaanottamisen harjoittelu 	<ul style="list-style-type: none"> • opetellaan yhdessä antamaan ja vastaanottamaan palautetta. 	<ul style="list-style-type: none"> • palautteet henkilöstöltä
<ul style="list-style-type: none"> • omien ja toisten voimavarojen ja väsymyksen tunnistaminen 	<ul style="list-style-type: none"> • avoin keskustelu omista voimavaroista ja jaksamisesta. • porinatuokiot 	<ul style="list-style-type: none"> • sairaslomatilastot