

Arja Nummelin

TIIMITYÖN KEHITTÄMISTARPEEN SELVITTÄMINEN
SATAKUNNAN SAIRAANHOITOPIIRISSÄ FYSIATRIAN
PALVELUYKSIKÖSSÄ JA POLIKLINIKALLA

Fysioterapian koulutusohjelma

2011

TIIMITYÖN KEHITTÄMISTARPEEN SELVITTÄMINEN SATAKUNNAN SAIRAANHOITOPPIIRISSÄ FYSIATRIAN PALVELUYKSIKÖSSÄ JA POLKLINIKALLA

Nummelin, Arja
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Fysioterapian ja kuntoutuksen koulutusohjelma
Toukokuu 2011
Ohjaaja: Tuominen, Hanna
Sivumäärä: 33
Liitteitä: 4

Asiasanat: tiimi, tiimityö, tiimin toimintaperiaatteet, tiedonkulku ja yhteistyö

Opinnäytetyön aiheena oli tiimityön kehittämistarpeen selvittäminen Satakunnan sairaanhoitopiirissä fysiatrian palveluyksikössä ja poliklinikalla.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää tiimityön toimintaperiaatteita, tiimien sisäistä ja tiimien välistä tiedonkulkua sekä tiimien jäsenten kokemuksia ja ajatuksia toteutuneesta yhteistyöstä tiimissä.

Tutkimus oli kartoittava ja aineistokeruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta. Kysely tehtiin Satakunnan sairaanhoitopiirissä fysiatrian palveluyksikössä ja poliklinikalla työskenteleville fysioterapeuteille, kuntohoitajille, toimintaterapeuteille ja ohjaajille.

Tutkimuksen tulosten perusteella tiimit kokoontuivat keskimäärin kerran kuukaudessa ja suurin osa vastaajista oli tuonut asioitaan tiimin kokouksen käsiteltäväksi ja koki, että tiimeissä käsiteltiin oman työn kannalta tärkeitä asioita. Lähes kaikki tiimin jäsenet saivat työssään tukea muilta tiimin jäseniltä ja avun pyytäminen kollegalta oli helpompaa kuin aikaisemmin. Tiimityön vaikutukset omaan työhön olivat positiivisia ja yhteistyön sujuminen tiimissä koettiin joustavaksi. Tiimityön tavoitteet ja pelisäännöt olivat tiedossa alle puolella vastaajista.

Tieto kulki hyvin tiimin jäsenten välillä tiimikokouksissa käsitellyistä asioista silloinkin kun kaikki eivät olleet kokouksessa läsnä, mutta tiimien välinen tiedonkulku tiimikokouksissa käsitellyistä asioista oli satunnaista tai sitä ei ollut lainkaan.

DEVELOPMENT NEEDS IN TEAMWORK IN SATAKUNTA HOSPITAL DISTRICTS IN THE PHYSIOTHERAPY UNIT

Nummelin, Arja
Satakunta University of Applied Sciences
Degree Programme in physiotherapy
Maj 2011
Supervisor: Tuominen, Hanna
Number of pages: 33
Appendices: 4

Key words: team, teamwork, principles of teamwork, communication, cooperation

The purpose of this thesis was to find out development needs in teamwork in Satakunta hospital district in the physiotherapy unit.

The aim of this study was to clarify principles of teamwork, teams' internal and external communication and team members' ideas and experiences about teamwork.

This was a planning study and material was collected through questionnaires. These questionnaires were sent to physiotherapists, physiotherapy assistants, occupational therapists and instructors, who were working in the physiotherapy unit of the Satakunta hospital district.

Based on the results team meetings were organized on average once a month. Most of the team members had brought their own ideas to the meetings and the experiences were that the matters under consideration were important for their own work. Almost every one of the team members had got support from other team members and it was also easier to ask for help than earlier. Teamwork's effects on their own work were positive and cooperation among team members was considered to be flexible. Less than half of the team members knew the aims and rules of teamwork.

Information flow about the meeting matters inside the team was doing well, although all team members were not present at the meetings, but communication between different teams was random or non-existent.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TIIMITYÖN KESKEISET KÄSITTEET	6
2.1	Tiimi	6
2.2	Tiimimallit.....	8
2.3	Tiimin kehitysvaiheet.....	9
2.4	Tiedonkulku ja yhteistyö tiimissä.....	11
3	SATAKUNNAN SAIRAANHOITOPIIRIN FYSIATRIAN PALVELUYKSIKÖN JA POLIKLINIKAN TIIMIT	12
3.1	Satakunnan keskussairaalan tiimit.....	12
3.2	Satalinnan sairaalan tiimit	14
3.3	Rauman aluesairaalan tiimi	15
4	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS	15
5	KYSELYTUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	16
5.1	Kyselytutkimukseen osallistuneet tiimit	16
5.2	Tutkimusmenetelmät	16
5.3	Kyselylomake.....	17
5.4	Aineiston käsittely ja analysointi	17
6	KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET.....	18
6.1	Vastaajien taustatiedot.....	18
6.2	Tiimin toimintaperiaatteita	19
6.3	Tiedonkulku tiimissä ja tiimien välillä.....	22
6.4	Tiimin jäsenten kokemuksia ja ajatuksia yhteistyöstä	24
6.4.1	Tiimityön vaikutukset omaan työhön.....	26
6.5	Ehdotuksia tiimityön kehittämiseksi	28
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	28
8	POHDINTA.....	30
	LÄHTEET.....	33
	LIITTEET 1,2,3,4	

1 JOHDANTO

Työelämä on Suomessa suuressa muutoksessa ja julkisen terveydenhuollon paineet tuottavuuden kasvuun ovat suuret. Nykyinen koulutus ohjaa myös terveydenhuollon työntekijöitä omavastuisempaan toimintaan sekä hyödyntämään tutkittua tietoa ja toimimaan näyttöön perustuen. (Koivukoski, Palomäki 2009, 9-11.)

Tiimiorganisaatioiden yleistymiseen ovat vaikuttamassa muutokset sekä työelämässä että ympäröivässä maailmassa. Organisaatioiden kehittyminen kohti tiimejä on jatkunut jo pitkän aikaa. Tiimitoiminta tarjoaa ihmisille eniten mahdollisuuksia todelliseen motivaatioon ja sitoutumiseen. (Skyttä 2005, 12–13.) Myös terveydenhuollon organisaatioissa tiimiorganisaatiot ovat yleistymässä. Yksi syy tiimiorganisaatioiden kehittymiseen terveydenhuollossa on tiimityön hyvät tulokset ja toinen syy on se, että työntekijät kokevat tiimityön antoisaksi ja tarkoituksenmukaiseksi. (Lundgren, Molander 2008, 9.) Toimiva tiimi ei tarkoita, että yksilöllisyys katoaa, vaan silloinkin jokainen tietää oman erityistehtävänsä ja – vastuunsa osana kokonaisuutta (Järvinen 2004, 35).

Satakunnan sairaanhoitopiiriin kuuluu neljä sairaalaa; Satakunnan keskussairaala, Rauman aluesairaala, Satalinnan sairaala ja Harjavallan psykiatrisen sairaala. Fysiatrian palveluyksikön ja poliklinikan henkilökunta jaettiin tiimeihin 2009 keväällä Satakunnan keskussairaalassa, Rauman aluesairaalassa ja Satalinnan sairaalassa. Tiimit ja tiimityö tuo mukanaan uusia mahdollisuuksia kehitettäessä fysiatrian palveluyksikön ja poliklinikan toimintaa osana erikoissairaanhoidon kokonaisuutta. Lähdettäessä tekemään kehittämistyötä on hyvä selvittää lähtötilanne. Tätä selvitystyötä tehdään tässä opinnäytetyössä.

2 TIIMITYÖN KESKEISET KÄSITTEET

2.1 Tiimi

Käsitettä tiimi käytetään yleisesti paljon, puhuttaessa erilaisista työryhmistä ja työn organisointitavoista (Isoherranen 2005, 69). Yksinkertaisin määritelmä tiimistä on: ”Tiimi on työväline, jonka avulla perustehtävää toteutetaan” (Koivukoski, Palomäki 2009, 15). Tiimin jäsenet ovat myös riippuvuussuhteessa toisiinsa, joka tarkoittaa että he tarvitsevat toisiaan toimiakseen. Lisäksi tiimin tulee olla toimivassa vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa, joka määrittää tiimin toimintaa tarjoamalla mm. toimintaedellytyksiä. (Koivukoski, Palomäki 2009, 16.) Kopakkalan (2005, 39) mukaan omaehtoinen yhteisvastuullinen sitoutuminen yhteiseen tavoitteeseen erottaa tiimin ryhmästä. Tavallisellakin ryhmällä on yleensä jokin selkeä tavoite, mutta tiimissä sitoutumisen aste suhteessa tavoitteeseen on korkeampi. Todellinen tiimi on kuitenkin paljon enemmän kuin ryhmä yhdessä työskenteleviä työtovereita tai kollegoja. Katzenbachin ja Smithin (1993, 30) mukaan tiimi on enemmän kuin jäsentensä summa, sillä siinä kerääntyy yhteen sen jäsenten toisiaan täydentävät taidot ja kokemukset.

Työkulttuuri tarkoittaa organisaation jäsenten keskuudessa vallitsevia yhteisiä perusarvoja sekä toimintanormeja. Sitä ilmentävät käyttäytymisen säännönmukaisuudet, johtaminen, vuorovaikutus ja päätöksenteko, organisaation rakenteet, toiminnan tavoitteet, keinot ja mittaaminen. (Ahonen, Pohjanheimo 2002, 10.) Sanana työkulttuuri voidaan määritellä seuraavasti: se on näkemys kulttuurista organisaation yhteisenä käsitysmaailmana, jonka organisaation jäsenet ovat muovanneet ja omaksuneet. Ihmiskäsitys, arvot ja erilaiset muut uskomukset ja yhteiset käsitykset muodostavat organisaation työkulttuurin. Arvot ovat yleisiä periaatteita ja ne pätevät tilanteesta toiseen. Arvot myös ohjaavat valintoja ja käyttäytymistä. Kaikissa työyhteisöissä on arvoja, koska arvot ovat vastauksia ihmisyhteisön peruskysymyksiin. Työyhteisön arvot muodostavat työkulttuurin raamit ja sisällön. (Ahonen, Pohjanheimo 2002, 10–14.) Arvot ovat hyvinvoivan yksilön ja myös hyvinvoivan työyhteisön perusta, jolle muut tekijät työyhteisössä rakentuvat. Työyhteisön hyvinvointia taas voidaan kuvata

ilmapiirin, työturvallisuuden, työterveyden ja yhteistyön ulottuvuuksilla. (Rautio, Husman 2010, 170.)

Tiimeihin muodostuu siis oma työkuulttuuri, joka edesauttaa tehtävän suorittamista. Kun tiimin jäsenet ponnistelevat yhdessä kohti tavoitteitaan, he alkavat luottaa toisiinsa ja toistensa taitoihin. Yhteisvastuullinen työskentely ja lopulta tavoitteen saavuttaminen eli tiimisuoritus yhdessä on palkitsevaa kaikille tiimin jäsenille. Tiimi on pieni ryhmä ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä taitoja, jotka ovat sitoutuneet yhteiseen päämäärään, yhteisiin suoritustavoitteisiin ja yhteiseen toimintamalliin ja jotka pitävät itseään yhteisvastuussa suorituksistaan. (Katzenbeck & Smith 1993,59.) Todellista tiimityötä tehdään silloin, kun yksilön työsuoritus tiimissä on enemmän kuin se mitä hän olisi aikaansaanut tehdessään työtä yksin (Lencioni 2002, 9). Ihminen käyttää ongelmanratkaisutilanteissa omia sisäisiä voimavarojaan, joita ovat esimerkiksi älyllinen suorituskky ja vuorovaikutustaidot. Ulkoisia voimavaroja on esimerkiksi sosiaalinen tuki. Persoonallisuuteen kuuluva ominaisuus, koherenssin tunne, ilmenee valmiutena ohjailta ja myös käynnistää omia voimavaroja. (Herrala, Kahrola, Sandström 2010,143.) Tiimin jäseneltä odotetaan aktiivista työn kehittämistä. Tiimin kuuluu hyödyntää kaikkien osaamista, mutta kaikkien ei tarvitse osata kaikkea. (Tölli 2011, 8.)

Tiimien tarjoamien hyötyjen tarve tunnustetaan yhä yleisemmin, suurissa organisaatioissa käytetään kuitenkin surullisen vähän hyväksi niitä vaikutusmahdollisuuksia, joita yhdellä tiimillä yksinään tai monella tiimillä yhdessä voi olla organisaation suoritukseen (Katzenbeck & Smith 1996, 23). Verkosto- ja tiimityöskentely on yksi tapa ratkaista lisääntyvän palvelutarpeen monimutkaistuvien ongelmien ja kiristyneiden taloudellisten resurssien aiheuttama yhtälö (Koivukoski, Palomäki 2009, 9). Tiimi myös mahdollistaa tarvittavan asiakaslähtöisen joustavan rakenteen, tiedon keruun ja tiedon käsittelyn (Isoherranen, Nurminen, Rekola 2008, 35).

Tiimin koko on merkittävä myös tiimin määrittelyssä. Kokemus on tuonut esiin että paras tiimikoko on neljästä kahdeksaan henkilöä. Jos tiimissä on liikaa jäseniä, on jäsenten vaikeampi osallistua tiimin toimintaan, ja silloin on myös hankalaa selvittää tiiminjäsenten tarkoituksenmukaisia tehtävärooleja. Tiimin sisällä voi muodostua itsenäisiä alaryhmiä ja tiimin jäsenten kyky aistia ilmapiiriä heikkenee. Yli kahdek-

san hengen tiimien työskentelyssä tehokkuus, tiedonkulku, sitoutuminen, tiimi-identiteetti ja tiimitaidot heikkenevät ja sitä kautta olennaisesti vähentävät tiimityöskentelyn tehokkuutta ja mielekkyyttä. Todennäköisesti neljästä kahdeksaan hengen tiimeiltä voi realistisesti olettaa parasta mahdollista tiimityöskentelyä. (Heikkilä 2002, 31–34.)

2.2 Tiimimallit

Voidaan puhua asiantuntijatiimeistä, jolloin kaikki tiimin jäsenet edustavat samaa ammattia tai sitten moniammatillisista tiimeistä, jolloin tiimin jäsenet edustavat eri ammatteja. On mahdotonta sanoa, että tietty tiimimalli on parempi kuin toinen. Sen sijaan voidaan sanoa, että tietynlainen tiimimalli toimii paremmin kuin toinen tietyissä tilanteissa. (Lundgren & Molander 2008, 43.)

Asiantuntija- käsitettä voidaan käyttää monella tavalla. Asiantuntijuuden käsite perustuu perinteisiin professioammatteihin, kuten lääkärit ja lakimiehet. Talouden ja työelämän muutosten myötä rinnalle on syntynyt suuri määrä uusia, korkeaa koulutusta ja tietyn erityisalan osaamista vaativia ammatteja. Laajasti ottaen kaikilla ammattiryhmillä on oma erityinen asiantuntija-alansa, johon ammattitieto ja – taito hankitaan pitkän, monivuotisen koulutuksen ja sitä täydentävän työkokemuksen kautta. (Aitta 2007,7.) Asiantuntijatiimi on kokoonpano, joka suorittaa samankaltaista työtä ja jolla on samanlainen koulutustausta (Pace & Faules 1994, 211).

Moniammatillista yhteistyötä on tehty pitkään terveydenhuollossa. Kuntoutuksen parissa työskentelevissä terveydenhuollon yksiköissä moniammatilliset tiimit ovat yleisiä. (Lundgren & Molander 2008, 23.) Moniammatillisen tiimin tavoitteena on saavuttaa myös jotain, johon ihminen ei pysty yksin. Moniammatillisessa työtiimissä jokaisen ammattilaisen merkitys alansa asiantuntijana säilyy. Yhteistoiminnallisuus ja dialogisuus vain muuttavat tuon asiantuntemuksen osaksi kokonaisuutta. (Mönkönen 1996, 63.)

2.3 Tiimin kehitysvaiheet

Tiimitutkimuksen teoriaperinteessä on kaksi päälinjaa, joiden mukaisesti tiimityötä on määritelty. Ensimmäistä näistä kutsutaan sosiotekniseksi traditioksi, tämän tradition mukaisesti autonomisen ryhmätyön nähdään tyydyttävän samanaikaisesti sekä psykologisia että tehtävän suorittamiseen liittyviä tarpeita. Kuvaavimpana esimerkkinä tämän suuntauksen tiimityöstä pidetään ruotsalaista teollisuustuotannon järjestämistä. Toinen ja samalla myöhempi tiimityön näkökulma perustuu japanilaiseen teollisuustoiminnasta lähtöisin olevaan soveltamistapaan. Tämä tunnetaan matalan tuotannon ajatusmallina, jonka ytimen muodostavat joustavat, monitaitoiset työntekijät. Tässä ajattelussa tiimin toiminta on vetäjien vastuulla. Tämän tiimin toiminnassa tärkeää on jatkuvasti kehittää tehokkaampia tapoja tehdä työtä. Tällä tiimityöllä pyritään vain tehostamaan työtä. Nämä kaksi tyyppiä pystytään erottamaan toisistaan, mutta käytännön tiimityön toteuttamisessa niiden ero ei ole selvä. (Janhonen 2010, 18–19.) Teoreettisessa tutkimuksessa, jota on tehty ryhmistä ja tiimeistä ilmiönä ja käsitteenä on selvinnyt että tiimissä on aina kaksi tavoitetta. Ensimmäinen on asiatavoite eli perustehtävä ja toinen on tunnetavoite eli ryhmän tarve pysyä koossa. Asiataason tavoitteena tiimissä on sen perustehtävän suorittaminen, jonka ympärille tiimi on muodostunut. Tunnetason tavoite ei aina ole tiimissä edes tiedostettu, mutta se on tiimin toiminnan kannalta välttämätön. Tunnetason tavoite on tiimin kiinteydestä huolehtiminen, joka mahdollistaa tehokkaan työskentelyn perustehtävän parissa. Nämä tiimin toimintaperiaatteet muodostetaan tiimin muotoutumisvaiheessa. (Niemi 1999, 35.)

Tiimi on enemmän kuin ryhmä yhdessä työskenteleviä ihmisiä. Tiimityön tulee olla tavoitteellista ja suunnitelmallista ja siksi se tarvitsee oman kehityssuunnitelman. Tiimin kehityksessä onkin tunnistettavissa erilaisia tiimityön vaiheita. Yleisesti tiimin kehitys huipputiimiksi tapahtuu samalla tavoin kuin työryhmän, ryhmäntymisen eri vaiheiden kautta. Työryhmä ei ole työskentelyn alussa parhaimmillaan vaan yhteistyö ryhmässä kehittyä erilaisten vaiheiden kautta, eikä sen kehittyminen ole silloinkaan suoraviivaista. Yleisesti työryhmän ja tiimin kehityksessä voidaan erottaa viisi eri vaihetta. (Jauhiainen & Eskola 1994, 93–94.)

Ensimmäinen vaihe on muotoutumisvaihe, jossa toisilleen vieraat ihmiset etsivät omaa paikkaansa ja rooliaan tiimissä. Tässä vaiheessa tiimin jäsenet ovat usein epävarmoja, jännittyneitä ja ahdistuneita. Jäsenillä ei ole syntynyt vielä kuvaa tiimin päämäärästä, rakenteesta tai sen toimintatavoista. He yrittävät orientoitua tilanteeseen. (Kopakkala 2005, 49.)

Toisessa vaiheessa riippuvuus ohjaajaa kohtaan vähenee ja tiimin jäsenten yksilöllisyys korostuu. Tiimin jäsenten käyttäytyminen on rohkeampaa ja omien mielipiteiden ilmaisu helpottuu, uskallus kasvaa ja näkemyseroja sekä ristiriitoja alkaa syntyä. Tässä vaiheessa tiimin jäsenet keskinäisissä sosiaalisissa suhteissaan testaavat toisiaan ja ohjaajaa. Mahdolliset kuppikunnat alkavat muodostua juuri kuohuntavaiheen aikana. Tiimi on käymistilassa. Tästä vaiheesta tiimi selviytyy vain yhteisin ponnisteluin ja ongelmia ratkaisemalla. Ongelmien kautta muotoutuu yhteistyöhaluinen sekä oppimiskykyinen tiimi. (Kopakkala 2005, 49–50.)

Kolmannessa vaiheessa eli normiutumisasiiväheessa edellisen vaiheen tunnekuohut taantuvat, roolit selkiytyvät ja yhteistoiminnan pelisäännöt muotoutuvat. Sitoutuminen ja yhteenkuuluvuus lujittuvat ja siihen liittyy erityisesti erimielisyyksien välttäminen. Tiimityön tulokset alkavat näkyä (Kopakkala 2005,50).

Neljännessä vaiheessa, joka on kypsän toiminnan vaihe, ryhmä toimii hyvin ja pysyy työskentelemään tehokkaasti. Tämä vaihe edustaa todellisen tiimin tasoa. Tiimin jäsenet tukevat ja auttavat toisiaan ja osaavat myös käyttää kunkin tiimin jäsenen vahvuuksia tiimin toiminnan hyväksi. Tiimin sisäiset roolit ovat joustavia ja toimintaa edistäviä. (Kopakkala 2005, 50–51.) Silloin kun jokaisen tiimin jäsenen vahvuudet on tunnistettu ja ne ovat voimakkaasti mukana tiimin toiminnassa, saavat tiimin jäsenet muiden käyttäytymisestä jatkuvaa myönteistä ja arvostavaa palautetta. Jo tämä kannustaa toimimaan. (Juuti & Vuorela 2004, 121.)

Viidennessä eli lopetusvaiheessa ryhmä lakkaa olemasta tai alkaa määritellä itselleen uutta perustehtävää (Kopakkala 2005,51).

2.4 Tiedonkulku ja yhteistyö tiimissä

Tiedonkulku on etenevä prosessi, jota pyritään työyhteisöissä koko ajan kehittämään. Tiimin työkuulttuurin tulee alusta saakka olla tietoa hyödyntävä ja siirtävä. Tämä tarkoittaa sitä, että kaikilla tiimin jäsenillä on vastuu tiedonkulusta. Aktiivinen osallistuminen tiedonantajana lähtee työntekijästä itsestään. Muiden tiimin jäsenten antama tieto tulee myös ottaa vastaan ja kaikille tulee antaa mahdollisuus tiedottamiseen. Jokaisen tiimin jäsenen antama tieto on yhtä arvokasta ja kaikki tiimin jäsenet ovat tiedonantajina tasavertaisia. (Koivukoski, Palomäki 2009, 59.)

Tiimi voi tuottaa erinomaisia tuloksia, kun ilmapiiri työyhteisössä ja tiimissä on avoin. Tiimin tarkoituksena on kehittyä osallistuvasta avoimuudesta pohdiskelemaan avoimuuteen, heijastavasta kuuntelusta tulkitsevaan kuunteluun sekä keskustelusta vuoropuheluun. (Skyttä 2005, 121.)

Konfiguraationäkökulma on tutkimussuunta, joka huomioi organisaatioiden toiminnan moniulotteisuuden. Tutkimussuunta on nyt uudelleen löytänyt koherenssijattelun, jonka mukaisesti tieto on uppoutuneena työn tekemisen sosiaaliseen ja fyysiseen järjestelmään. Tämän näkökulman mukaan tiimien tietovaranto on sen jäsenten osaamisen lisäksi jäsenten ja tiimien välisissä suhteissa, ja se ulottuu organisaation rajat ylittävään vuorovaikutukseen. (Janhonen 2010, 24–25.)

Tiimin yhteistyöhön kannustavan johtamisen keskeisiä elementtejä ovat päämääristä ohjautuminen, avoin ja osallistava yhteistyö ja siirtyminen pois autoritäärisestä johtamisesta. Autoritäärisessä käskijämallisissa yhteistyö oli keskitettyä ja se lähti käskijän tarpeista ottamatta muita huomioon. Osallistavan johtamisen myötä on alettu ottaa huomioon myös osallistettavat. Yhteistyö kulkee avoimempaan ja laajempaan suuntaan. Myös päämäärät ja tavoitteet tiimissä sovitaan yhdessä. (Skyttä 2005, 73–74.)

Aikaisemmin on ollut vallalla käsitys että tunteiden näyttäminen työelämässä ei ole ollut toivottavaa. Tunteet ovat voimakkaasti kuitenkin mukana kaikissa toimissamme. Ei ole siis syytä erikseen käsitellä älyn ja tunteiden aluetta vaan tärkeitä on panna ne yhteen tunneälyksi. Tämä yhdistäminen on arvokasta tiimissä, jossa vuorovai-

kutuksen intensiivisyys on suurempaa kuin ennen.(Goleman 1999, 20.) Tiimin jäsen-
ten pitää oppia tunteiden ilmaisemista ja näiden ilmaisujen ymmärtämistä kehittyäk-
seen tiiminä ja parantaakseen yhteistyötä tiimissä (Skyttä 2005, 122).

3 SATAKUNNAN SAIRAANHOITOPIIRIN FYSIATRIAN PALVELUYKSIKÖN JA POLIKLINIKAN TIIMIT

Satakunnan sairaanhoitopiiri vastaa erikoissairaanhoidon palveluista 23 jäsenkunnal-
leen. Näiden kuntien väestöpohja on yhteensä 231 000. Sairaanhoitopiirin toimintaa
on neljässä eri sairaalassa Satakunnan alueella. Sairaalat ovat Satakunnan keskussai-
raala Porissa, Rauman aluesairaala Raumalla, Harjavallan sairaala Harjavallassa ja
Satalinnan sairaalassa Harjavallassa. (Satakunnan sairaanhoitopiiri.)

Fysiatrian palveluyksikön ja poliklinikan toiminta on keskittynyt kolmeen sairaalaan;
Satakunnan keskussairaalaan, Rauman aluesairaalaan ja Satalinnan sairaalaan (Pel-
tomaa henkilökohtainen tiedonanto 3.1.2011). Näistä kolmesta sairaalasta opinnäyte-
työn kyselytutkimukseen osallistui terapiahenkilöstö eli fysioterapeutit, kuntohoita-
jat, toimintaterapeutit ja ohjaajat.

Harjavallan sairaala on psykiatrinen sairaala ja siellä työskentelevät kaksi fysiotera-
peuttia eivät ole Satakunnan sairaanhoitopiirin fysiatrian palveluyksikön tai polikli-
nikan tiimien jäseniä, joten he jäävät tämän kyselytutkimuksen ulkopuolelle.

3.1 Satakunnan keskussairaalan tiimit

Satakunnan sairaanhoitopiirin Satakunnan keskussairaala on somaattisen ja psykiatri-
sen erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon päivystyssairaala, jossa on soma-
tiikan ja psykiatrian poliklinikkatoimintaa, vuodeosastohoitoa ja leikkaustoimintaa.
Satakunnan keskussairaala on suurin Satakunnan sairaanhoitopiirin neljästä sairaalas-
ta (Satakunnan sairaanhoitopiiri). Siellä työskentelee 2200 työntekijää sairaanhoito-
piirin 3638 työntekijästä. Eri vuodeosastoilla on potilaspaikkoja yhteensä 420.

(Laaksonen henkilökohtainen tiedonanto 5.5.2011, Hiljanen henkilökohtainen tiedonanto 6.5.2011.) Lisäksi erikoissairaanhoidon poliklinikkatoimintaa on kaikilla lääketieteen erikoisaloilla. Operatiivisella alueella on myös päiväkirurgista toimintaa, jolloin potilaat sekä tulevat että lähtevät sairaalasta leikkauspäivänä. (Myllyharju henkilökohtainen tiedonanto 5.4.2011.)

Satakunnan keskussairaalassa fysiatrian palveluyksikössä ja poliklinikalla henkilökunta on jaettu viiteen eri tiimiin ja kuudes tiimi on toimintaterapeuttien tiimi, johon kuuluu myös Satalinnan sairaalan kaksi toimintaterapeuttia. Tiimien nimet kuvaavat myös tiimien vastuualuetta ja mitään erillisiä nimiä ei ole tiimeille annettu.

- 1) Lasten tiimi. Tiimiin kuuluu tiimivetäjä ja viisi jäsentä. Vastuualueenaan heillä on lastentautien poliklinikat, lastentautien vuodeosastot, vastasyntyneiden teho-osasto ja synnytysvuodeosasto. Poliklinikkoja on kaksi. Toinen on lastenneurologian poliklinikka, joka toimii lastenneurologian vuodeosaston yhteydessä. Toinen poliklinikka on lasten infektio-osaston ja vastasyntyneiden teho-osaston yhteydessä.
- 2) Ortopedian tiimiin kuuluu tiimivetäjä ja seitsemän jäsentä. He vastaavat fysioterapian palveluista ortopedian vuodeosastolla - ja poliklinikalla sekä päiväkirurgian osastolla.
- 3) Sisätauti-neurologia-keuhko-geriatria-pehmytosakirurgian tiimiin kuuluu tiimivetäjä ja 11 jäsentä. He vastaavat kyseisten vuodeosastojen (kuusi) ja poliklinikan (kolme) potilaiden fysioterapian palveluista.
- 4) Poliklinikan tiimiin kuuluu tiimivetäjä ja kaksi jäsentä. He vastaavat fysiatrian poliklinikan potilaista.
- 5) Varahenkilöiden ja sisäisten sijaisten tiimiin kuuluu tiimivetäjä ja kolme jäsentä. He toimivat muiden tiimien jäseninä, kun joku varsinaisista tiimin jäsenistä on poissa. Varahenkilöillä on kaikilla niin sanottu oma kotiosasto, jossa he työskentelevät, kun eivät sijaista ketään.
- 6) Toimintaterapian ja askartelun tiimiin kuuluu tiimivetäjä ja neljä jäsentä, joista kaksi on Satalinnan toimintaterapeuttia. Satakunnan keskussairaalan ohjaaja, joka työskentelee lastenosastolla askartelunohjaajana, kuuluu myös tähän tiimiin. Satakunnan keskussairaalan toimintaterapeutit vastaavat lastenneurologian vuodeosaston ja poliklinikoiden toiminnasta sekä

aikuisten neurologisten potilaiden toimintaterapiasta. Satalinnan sairaalan toimintaterapeutit vastaavat päivä kuntoutuksen potilaista, jotka ovat tulleet työkyvynarviointijaksolle. Toimintaterapiassa on priorisoitu neurologiset potilaat kuntoutusvuodeosaston tärkeimmäksi potilasryhmäksi. Resurssit toimintaterapiassa ovat niukat, joten palvelujen rajaamista on tehty jo usean vuoden ajan sekä Satakunnan keskussairaalassa että Satalinnan sairaalassa. (Myllyharju henkilökohtainen tiedonanto 5.4.2011.)

3.2 Satalinnan sairaalan tiimit

Satalinnan sairaala toimii kuntoutussairaalana, jossa on kuntoutusvuodeosasto ja päivä kuntoutus. Kuntoutusvuodeosastolla on 40 potilaspaikkaa. Keskeisimpiä potilasryhmiä ovat tuki- ja liikuntaelinsairaat tai monisairaat potilaat, leikkauksen jälkeen erityistä kuntoutusta tarvitsevat potilaat sekä äkillisesti sairastuneet potilaat esim. aivohalvaus-, amputaatio- sekä traumapotilaat. Kuntoutuksen tavoitteena on potilaiden mahdollisimman itsenäinen selviytyminen päivittäisissä toiminnoissa ja elämän eri tilanteissa kuntoutuksen, omaisten ja lähiympäristön tuen avulla. Kaikkien potilaiden osalta fysioterapia on tärkeä osa heidän kuntoutumistaan. Päiväkuntoutuksessa on 20 potilasta päivittäin kuntoutuksessa. Päiväkuntoutus on tarkoitettu tuki- ja liikuntaelinsairaille potilaille sekä reumapotilaille. Potilaalle voidaan tehdä myös kuntoutustutkimus ja työkykyarvio. Keskeistä kuntoutuksessa on potilaan motivoituminen itsehoitoon. Kuntoutuksen tavoitteena on saada myönteisiä vaikutuksia potilaan toimintakykyyn ja sitä haittaaviin oireisiin, psyykkiseen hyvinvointiin ja sairauspoissaoloihin. (Satakunnan sairaanhoitopiiri.) Fysioterapian henkilökunta on jaettu kolmeen tiimiin.

- 1) Päiväkuntoutuksen tiimiin kuuluu tiimivetäjä ja viisi jäsentä. Heidän vastuualueenaan on päivä kuntoutuksen potilaiden fysioterapian toteuttaminen.
- 2) Kuntoutusvuodeosaston tiimiin kuuluu kaksi tiimivetäjää ja yhdeksän jäsentä. Heidän vastuualueenaan on kuntoutusvuodeosaston potilaiden fysioterapian toteuttaminen.

- 3) Toimintaterapian ja askartelun tiimi on yhteinen Satakunnan keskussairaalan kanssa. Siihen kuuluu kaksi toimintaterapeuttia Satalinnan sairaalasta. Tiimi on kuvattu edellä Satakunnan keskussairaalan tiimien esittelyn yhteydessä. (Kuusisto henkilökohtainen tiedonanto 18.4.2011.)

3.3 Rauman aluesairaalan tiimi

Rauman aluesairaalassa toimii yksi vuodeosasto, jossa on 36 potilaspaikkaa. Vuodeosastolla potilaat ovat sekä kirurgisia leikkauspotilaita että sisätautipotilaita. Sairaalassa toimii myös sisätautien ja reumasairauksien poliklinikka. Keinomunuaisyksikkö toimii arkipäivisin. Lisäksi sairaalassa on päiväkirurgista toimintaa. (Nurminen, P-L.)

Fysioterapian palveluyksikössä ja poliklinikalla toimii yksi fysioterapeuttien tiimi, jossa on tiimivetäjänä osastonhoitaja. Kaikki kuusi tiimin jäsentä ovat fysioterapeutteja. He vastaavat fysioterapian palveluista vuodeosastolle ja päiväkirurgian yksikölle sekä tarvittaessa poliklinikoille. Kaksi fysioterapeuttia vastaa fysiatrian poliklinikan potilaista. (Nurminen henkilökohtainen tiedonanto 5.4.2011.)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS

Opinnäytetyön aihe lähti keskusteluista sekä kollegoideni, että oman silloisen ylihoitajan Kirsti Siikarlan kanssa. Satakunnan sairaanhoitopiirissä fysiatrian palveluyksikössä ja poliklinikalla koko henkilökunta jaettiin tiimeihin kaikissa kolmessa sairaalassa, Satakunnan keskussairaalassa, Rauman aluesairaalassa ja Satalinnan sairaalassa keväällä toukokuussa 2009. Tiimeille ei annettu juurikaan ohjeita tai keskusteltu siitä, mitä tiimeiltä ja tiimityöltä odotettiin. Sovittiin ainoastaan, että tiimit kokoontuvat noin kerran kuukaudessa ja siitä ketkä toimivat tiiminvetäjinä. Tiimivetäjän roolista ylihoitaja piti koulutuksen kaikille tiiminvetäjille, jossa esiteltiin sopimusluonnos tiimivetäjän roolista (Liite 1). Tästä syystä tiimityö on lähtenyt käyntiin hyvin eritavalla ja nyt halutaan kartoittaa kokonaistilanne. Osastonhoitajien kokoukses-

sa päätettiin että kartoitus toteutetaan kyselyllä koko fysiatrian palveluyksikön ja poliklinikan terapiahenkilökunnalle. Sen pohjalta tiimit voivat tehdä omat kehittymissuunnitelmansa ja osastonhoitajat puolestaan suunnitella koko fysiatrian palveluyksiköiden ja poliklinikan toimintaa Satakunnan sairaanhoitopiirissä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on Satakunnan sairaanhoitopiirin fysiatrian palveluyksikön ja poliklinikan tiimien toiminnan kehittämistarpeen selvittäminen.

Opinnäytetyön tutkimustehtävinä ovat

1. Selvittää olemassa olevien tiimien toimintaperiaatteita
2. Selvittää tiimin sisäistä ja tiimien välistä tiedonkulkua
3. Selvittää tiimin jäsenten kokemuksia ja ajatuksia toteutuneesta yhteistyöstä tiimissä

5 KYSELYTUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Kyselytutkimukseen osallistuneet tiimit

Kyselytutkimus toteutettiin yhteistyössä Satakunnan sairaanhoitopiirin kanssa ja minulla oli opinnäytetyöaiheeni valmiina opintojeni alkaessa syyskuussa 2010. Fysiatrian palveluyksikön ja poliklinikan toiminta on keskittynyt kolmeen sairaalaan; Satakunnan keskussairaalaan, Rauman aluesairaalaan ja Satalinnan sairaalaan. Näistä kolmesta sairaalasta opinnäytetyön kyselytutkimukseen osallistui terapiahenkilöstö eli fysioterapeutit, kuntohoitajat, toimintaterapeutit ja ohjaajat. Tutkimuslupanomuksen hyväksyi ylihoitaja Satakunnan sairaanhoitopiirin ohjeenmukaisesti. (Liite 2).

5.2 Tutkimusmenetelmät

Kyselytutkimus tunnetaan kartoittavan tutkimuksen menetelmänä. Se on tärkeä tapa kerätä ja tarkastella tietoa erilaisista yhteiskunnan ilmiöistä, ihmisten toiminnasta,

mielipiteistä, asenteista ja arvoista. Tämän tyyppiset kiinnostuksen kohteet ovat sekä moniulotteisia että monimutkaisia. (Vehkalahti 2008, 11–12.) Menetelmänä kyselytutkimusta voidaan pitää tehokkaana, sillä se säästää tutkijan aikaa (Hirsijärvi, Remes, Sajavaara 2004, 184).

5.3 Kyselylomake

Kyselylomakkeessa (Liite 4) kysymyksiä oli yhteensä 17. Kyselyn alussa oli vastaajaa koskevia taustatietoja, seuraavana tiimiä ja tiimityötä koskevia kysymyksiä. Kyselylomakkeessa strukturoituja kysymyksiä oli 15 ja avoimia kysymyksiä kaksi. Lisäksi kyselylomakkeen kohta viisitoista sisälsi kymmenen erilaista väittämää, jossa kysyttiin vastaajan mielipidettä sovelletulla Likertin asteikolla, joka koostui seuraavista vaihtoehdoista: 1. Samaa mieltä. 2. Lähes samaa mieltä. 3. Lähes eri mieltä. 4. Eri mieltä.

Kyselylomake oli kommentoitavana fysiatrian palveluyksikön ja poliklinikan osastonhoitajilla. Kyselylomake esitettiin ennen varsinaista kyselyä. Lisäksi opinnäytetyön suunnitteluseminaarissa sain opiskelutovereiltani selventäviä korjausehdotuksia kysymyksiin.

Kyselyohjeet (Liite 3) ja kysely lähetettiin sähköisesti webropol-kyselynä 17.3.2011 yhteensä 58 terapiatyöntekijälle. Vastausaika oli kaksi viikkoa 17.–30.3.2011.

5.4 Aineiston käsittely ja analysointi

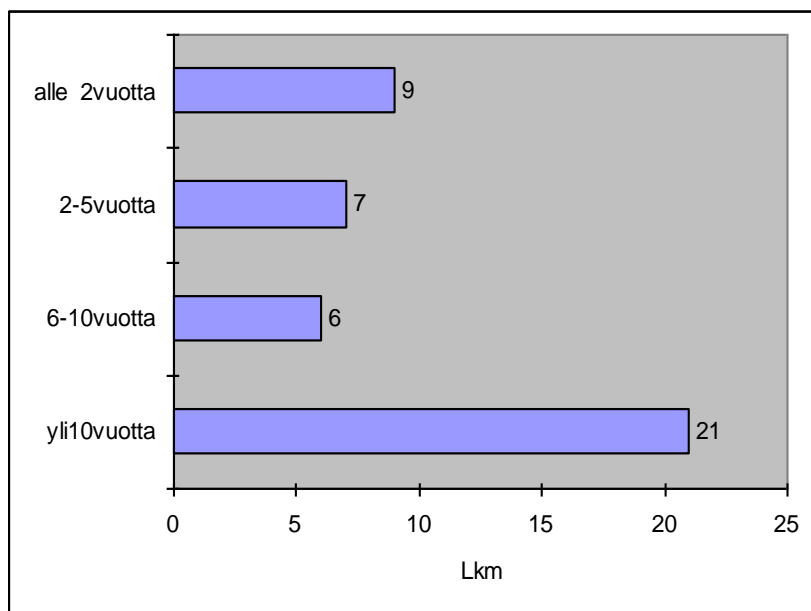
Tutkimustulosten analysoinnissa olen käyttänyt sekä Microsoft Excel 2003- taulukkolaskentaohjelmaa että siihen sovellettua Tixel-ohjelmaa. Aineiston olen syöttänyt havaintomatriisina Excel-taulukkolaskentaohjelmaan. Analysoinnin tein Tixel-ohjelman avulla. Tulosten analysoinnissa olen käyttänyt yksiulotteista jakaumaa ja tunnuslukuja. Avoimet kysymykset olen analysoinut systemaattisella sisällön analyysillä.

6 KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET

Kysely lähetettiin 58 henkilölle ja vastauksia kyselyyn tuli 43 henkilöltä. Vastausprosentiksi tuli 74 %. Tutkimuksen tuloksia käsitellään kokonaisuutena ja suhteessa opinnäytetyössä asetettuihin tavoitteisiin.

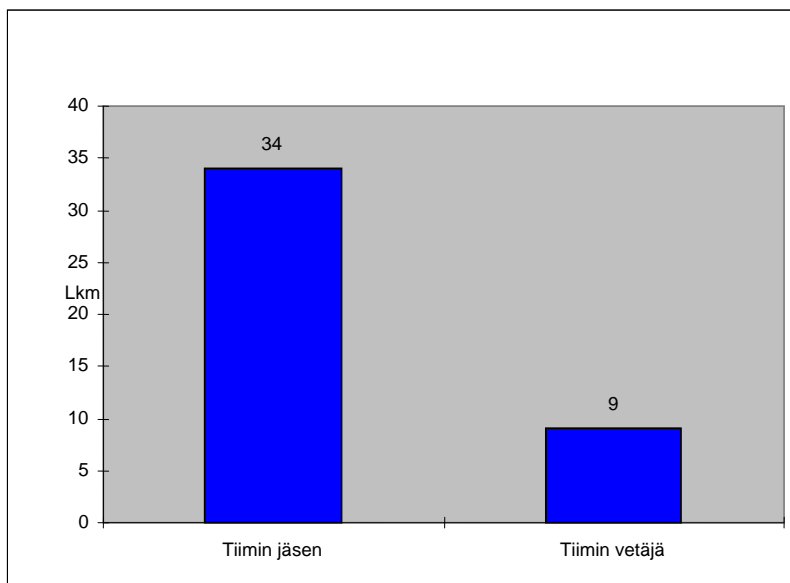
6.1 Vastaajien taustatiedot

Vastauksista käy ilmi, että 21 (49 %) vastaajaa on ollut työssä fysiatrian palveluyksikössä tai poliklinikalla yli 10 vuotta. Alle kaksi vuotta fysiatrian palveluyksikössä tai poliklinikalla työskennelleitä oli 9 (21 %) vastaajaa (Kuvio 1).



Kuvio 1. Vastaajien (n=43) työssäoloaika fysiatrian palveluyksikössä tai poliklinikalla.

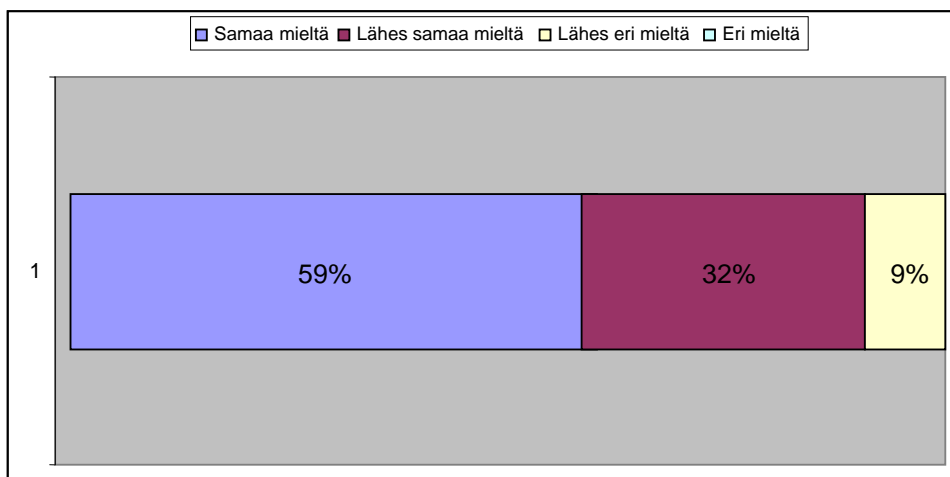
Vastaajista 34 (79 %) oli tiimin jäseniä ja 9 (21 %) tiimivettäjiä (Kuvio 2).



Kuvio 2. Vastaajan rooli tiimissä (n=43).

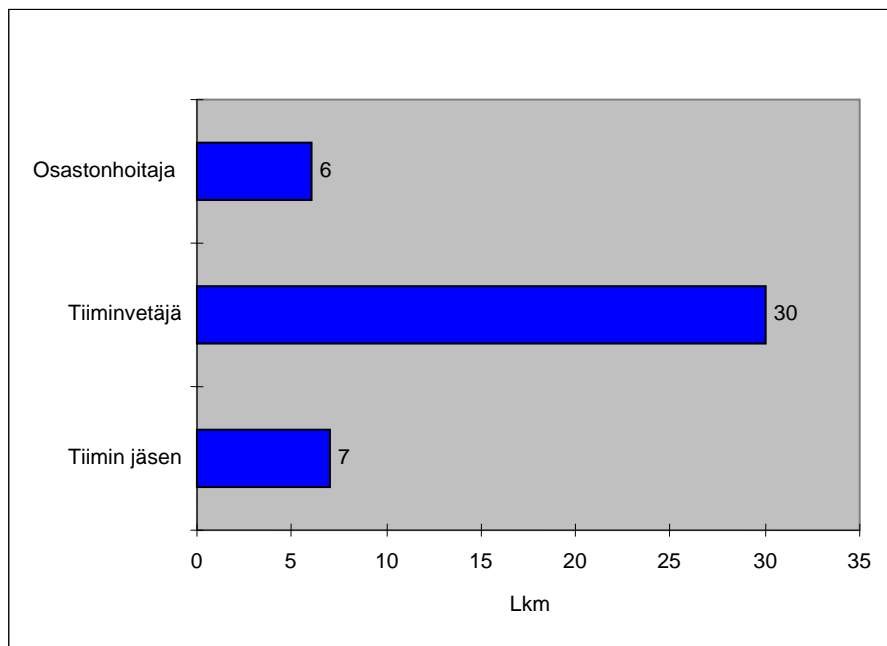
6.2 Tiimin toimintaperiaatteita

Tiimityö on toimiva työtapa -väittämässä samaa mieltä vastaajista (n= 43) oli 59 %, lähes samaa mieltä 32 % ja lähes eri mieltä 9 %, kukaan ei ollut eri mieltä (Kuvio 3).



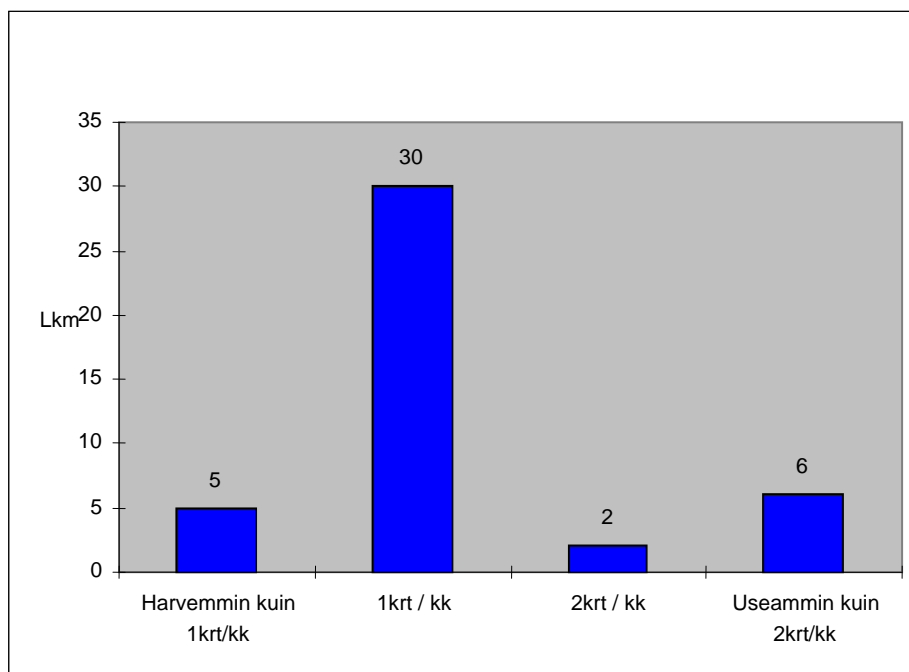
Kuvio 3. Tiimityö on toimiva työtapa

Kun vastaajilta kysyttiin kuka toimi tiimin koollekutsujana, yleisin (70 %) vastaus oli, että tiimivetäjä (Kuvio 4).



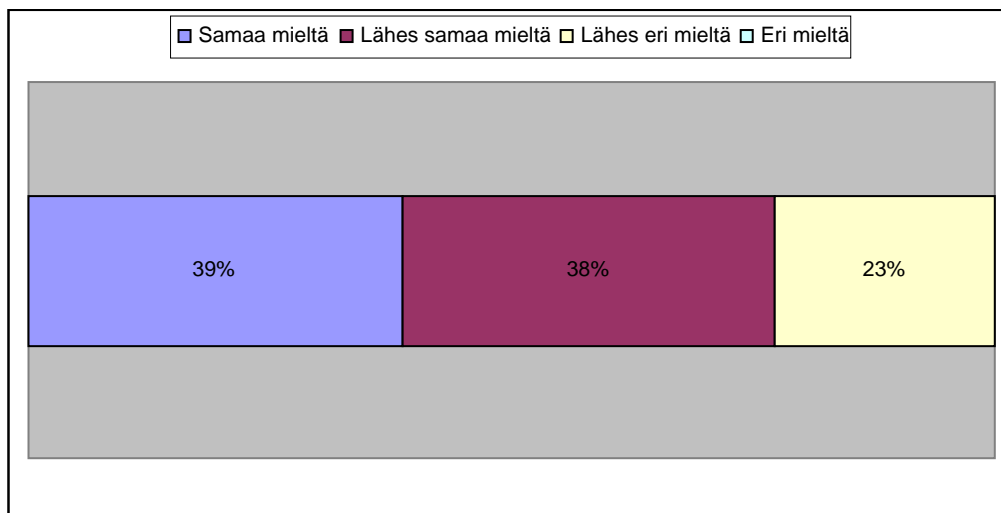
Kuvio 4. Tiimin kokouksen koollekutsuja (n=43).

Vastaajista 30 (70 %) ilmoitti tiimensä kokoontuvan kerran kuukaudessa. Vastaajista 6 (14 %) ilmoitti kokoontuvansa useammin kuin kerran kuukaudessa ja 5 (12 %) harvemmin kuin kerran kuukaudessa (Kuvio 5).



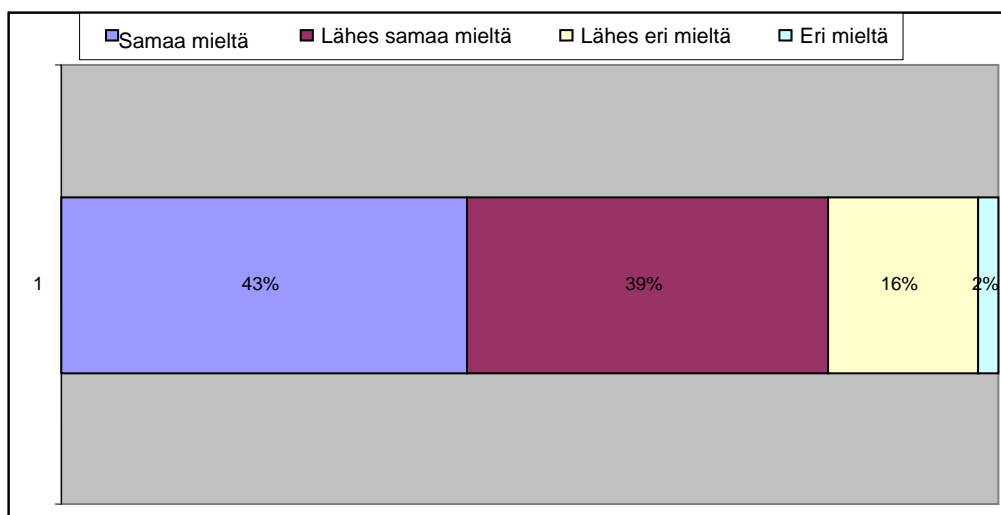
Kuvio 5. Tiimin kokoontumisten määrä kuukaudessa (n=43).

Tiimityöllämme on selkeät tavoitteet -väittämässä vastaajista (n=43) samaa mieltä oli 39 %, lähes samaa mieltä 38 % ja lähes eri mieltä 23 %. Kukaan ei ollut eri mieltä (Kuvio 6).



Kuvio 6. Tiimityöllämme on selkeät tavoitteet

Olemme sopineet yhteisesti pelisäännöistä -väittämässä vastaajista (n=43) samaa mieltä oli 43 %, lähes samaa mieltä 39 %, lähes eri mieltä 16 % ja eri mieltä 2 % (Kuvio 7).



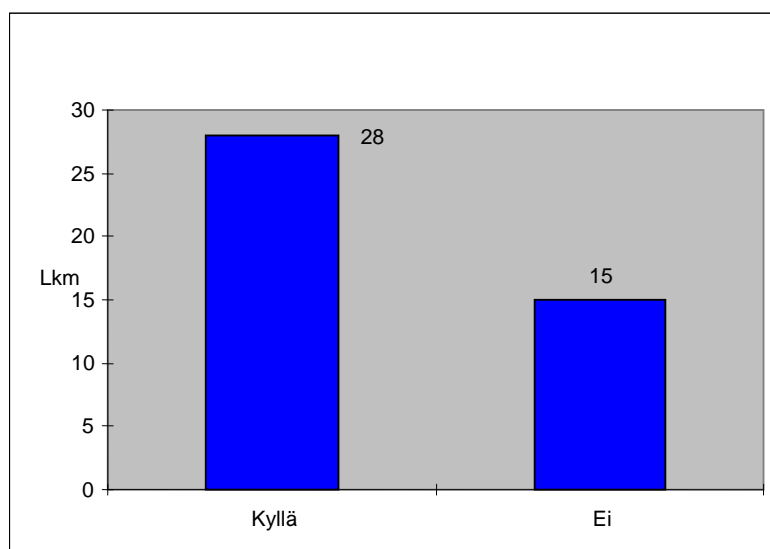
Kuvio 7. Olemme sopineet yhteisesti pelisäännöistä

Avoimessa kysymyksessä, joka koski tiimin pelisääntöjä vastaajia pyydettiin mainitsemaan kaksi tiimin tärkeintä pelisääntöä tärkeysjärjestyksessä. Tärkeimmäksi tiimin pelisäännöksi 35 % vastaajista mainitsi kaikkien tiimin jäsenten kuulemisen. Vastaajista 12 % mainitsi yhteistyön, 12 % mainitsi osallistumisen, 12 % vastaajista oli kirjoittanut; ”kaikki koolle säännöllisesti”. Loput maininnat olivat yksittäisiä. Toiseksi tärkeimmäksi pelisäännöksi vastaajista 23 % mainitsi kaikkien kuulemisen. Avoimuus, rehellisyys ja toisen auttaminen mainittiin myös useammassa vastauksessa. Loput maininnat olivat yksittäisiä.

6.3 Tiedonkulku tiimissä ja tiimien välillä

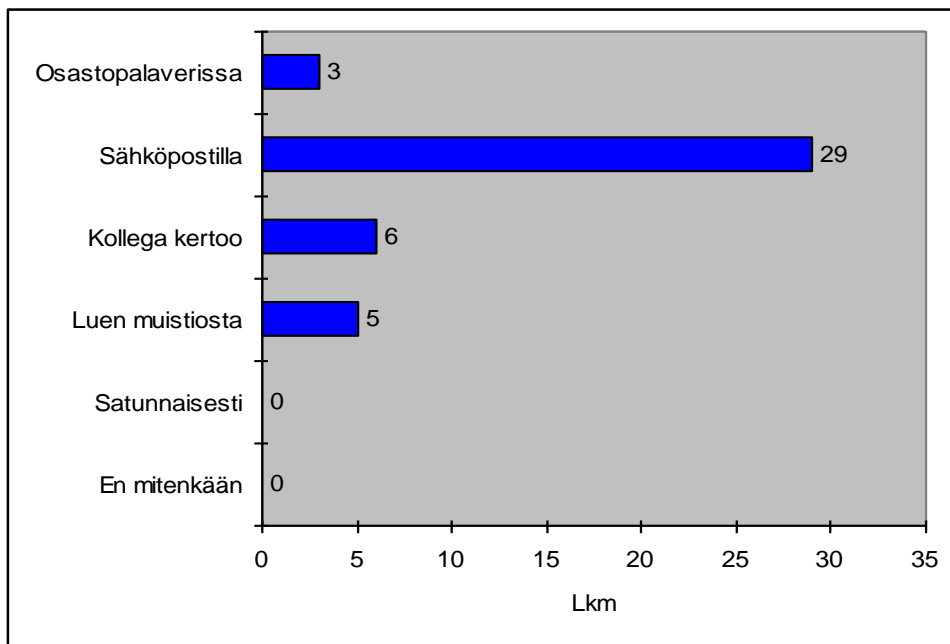
Vastaajista (n=43) 36 oli tuonut tiimin kokoukseen asioita käsiteltäväksi useammin kuin kerran.

Vastaajista 28 (65 %) vastasi tietävänsä käsiteltävät asiat etukäteen ja 15 (35 %) etteivät he etukäteen tiedä tiimin kokouksessa käsiteltäviä asioita (Kuvio 8).



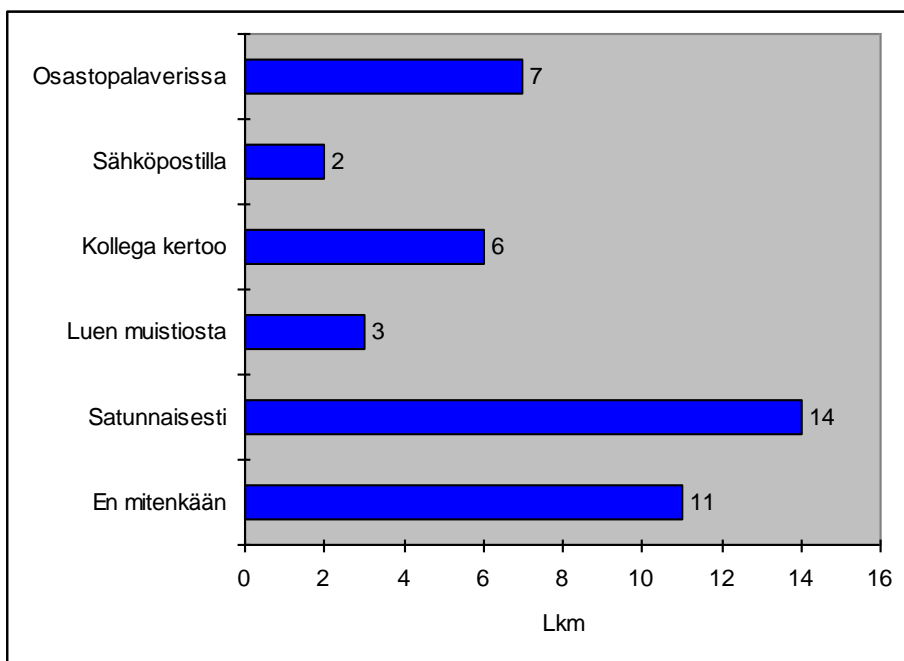
Kuvio 8. Tiimin kokouksen käsiteltävät asiat ovat etukäteen tiedossa (n=43).

Kaikki vastaajat saivat tiedon oman tiiminsä kokouksissa käsitellyistä asioista silloinkin, kun eivät itse olleet osallistuneet kokoukseen (Kuvio 9).



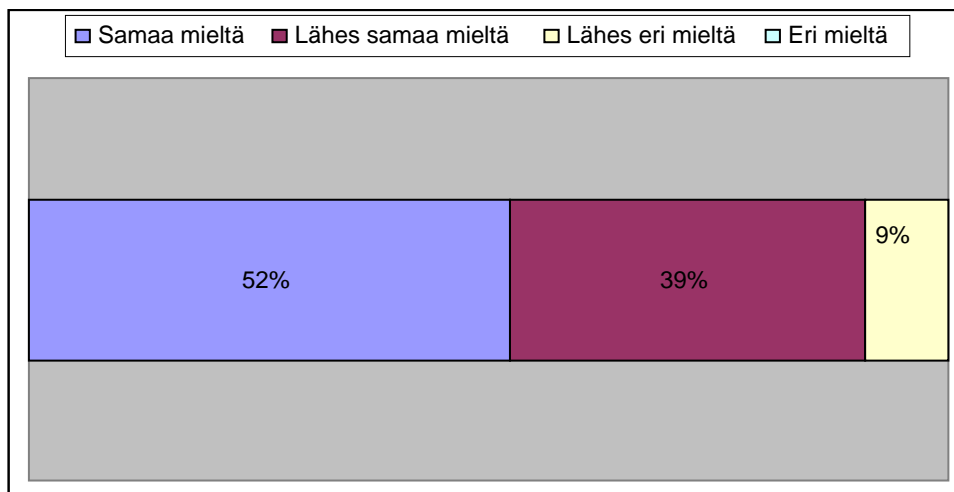
Kuvio 9. Tiedonkulku tiimissä. (n=43)

Kysyttäessä miten saat tietoa toisten tiimien kokouksissa käsitellyistä asioista, yleisin vastaus oli satunnaisesti 14 (32 %) ja 11 (25 %) vastasi; en mitenkään (Kuvio 10).



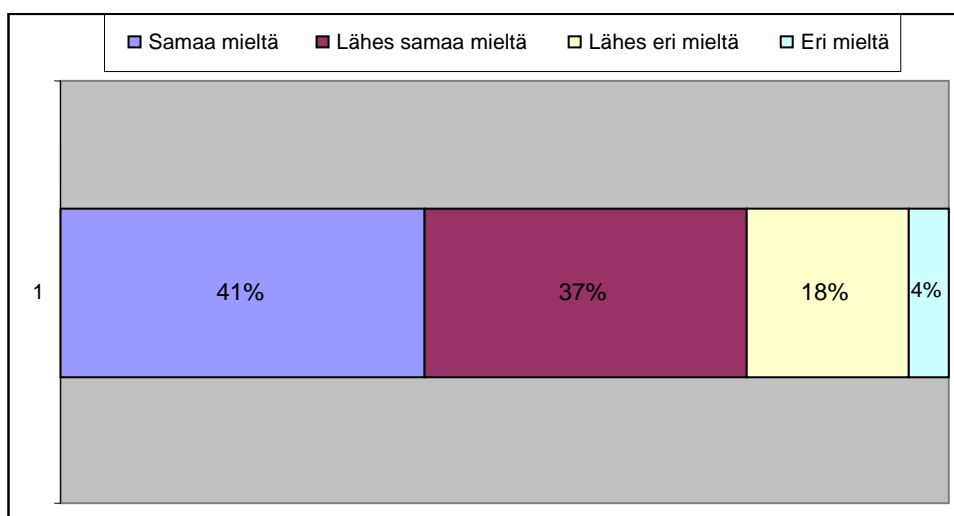
Kuvio 10. Tiedonkulku tiimien välillä (n=43).

Jaamme tiimissä osaamistamme toisillemme -väittämässä vastaajista (n=43) samaa mieltä oli 52 %, lähes samaa mieltä 39 % ja lähes eri mieltä 9 %. Kukaan ei ollut eri mieltä (Kuvio 11).



Kuvio 11. Jaamme tiimissä osaamistamme toisillemme.

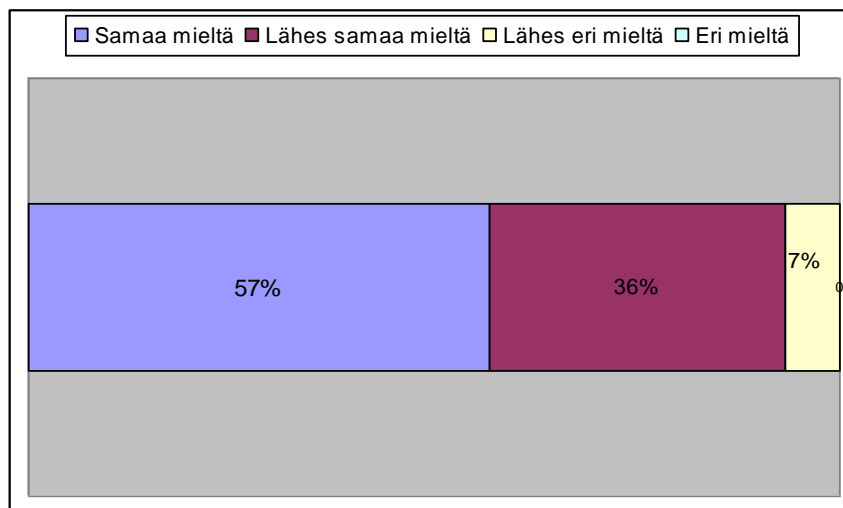
Tiedän tiimivetäjän tehtävät -väittämässä vastaajista (n=43) samaa mieltä oli 41 %, lähes samaa mieltä 37 % ja lähes eri mieltä 18 % ja eri mieltä 4 % (Kuvio 12).



Kuvio 12. Tiedän tiimivetäjän tehtävät

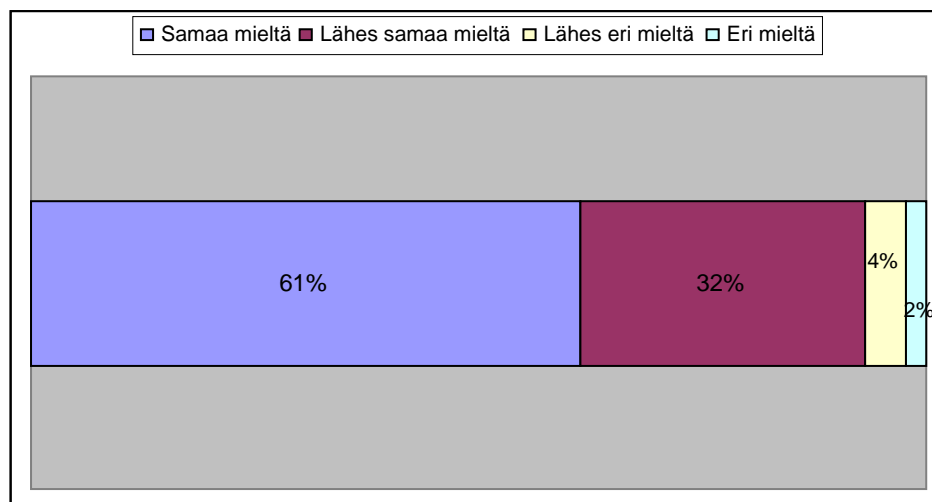
6.4 Tiimin jäsenten kokemuksia ja ajatuksia yhteistyöstä

Yhteistyö tiimissä sujuu joustavasti toisia kuunnellen -väittämässä vastaajista (n=43) samaa mieltä oli 57 %, lähes samaa mieltä 36 % ja lähes eri mieltä 7 %. Eri mieltä ei ollut kukaan vastaajista (Kuvio 13).



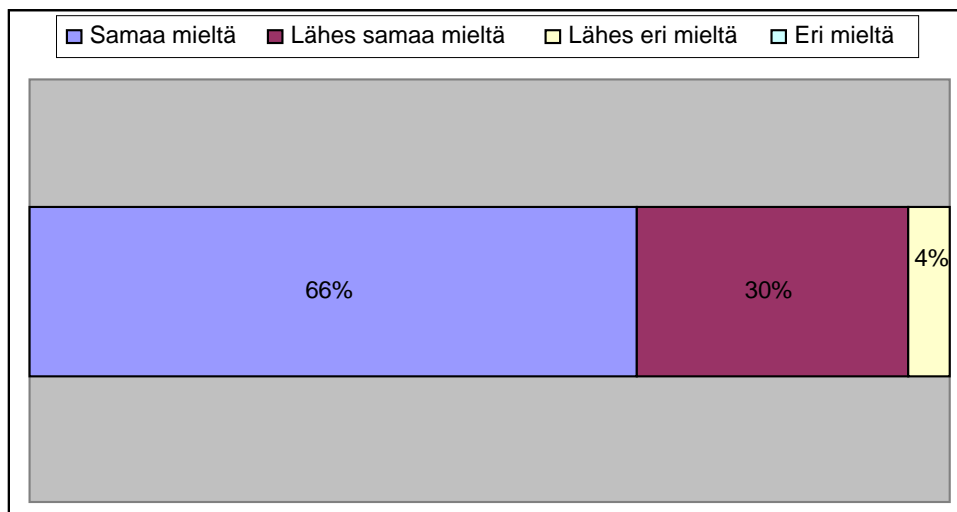
Kuvio 13. Yhteistyö tiimissä sujuu joustavasti toisia kuunnellen

Tuon oman mielipiteeni esille tiimikokouksissa -väittämässä vastaajista (n=43) samaa mieltä oli 61 %, lähes samaa mieltä 32 %, lähes eri mieltä 4 % ja eri mieltä 2 % (Kuvio 14).



Kuvio 14. Tuon oman mielipiteeni esille tiimikokouksissa

Saan tukea työhöni muilta tiimin jäseniltä -väittämässä vastaajista (n=43) samaa mieltä oli 66 %, lähes samaa mieltä 30 % ja lähes eri mieltä 4 %. Kukaan ei ollut eri mieltä (Kuvio 15).



Kuvio 15. Saan tukea työhöni muilta tiimin jäseniltä

Tiimin kokouksen tärkeimmäksi käsiteltäväksi asiaksi 83 % vastaajista (n=42) mainitsi työjärjestelyt. Seitsemän vastaajan maininnat olivat yksittäisiä asioita.

Toiseksi tärkeimmäksi käsiteltäväksi asiaksi tiimissä kahdeksan vastaajaa mainitsi työssä jaksaminen, kuusi vastaajaa työjärjestelyt ja viisi vastaajaa mainitsi koulutuspalautteet, ajankohtaiset asiat, hankinnat sekä työn sisällön kehittämisen. Loput maininnat olivat yksittäisiä (n=39). Toiseksi tärkeimpänä vastauksissa ei mikään yksittäinen asia noussut yhtä selkeästi esille kuin tärkeimpänä käsiteltävänä asiana pidetty työjärjestelyt.

Kolmanneksi tärkeimmäksi käsiteltäväksi asiaksi tiimissä 11 vastaajaa mainitsi työn kehittämisen, kahdeksan koulutusasiat, viisi ajankohtaiset asiat ja neljä vastaajaa mainitsi loma-asiat. Loput maininnat olivat yksittäisiä (n=37). Kolmanneksi tärkeimpänä käsiteltävänä asiana ei mikään yksittäinen asia noussut selkeästi esille.

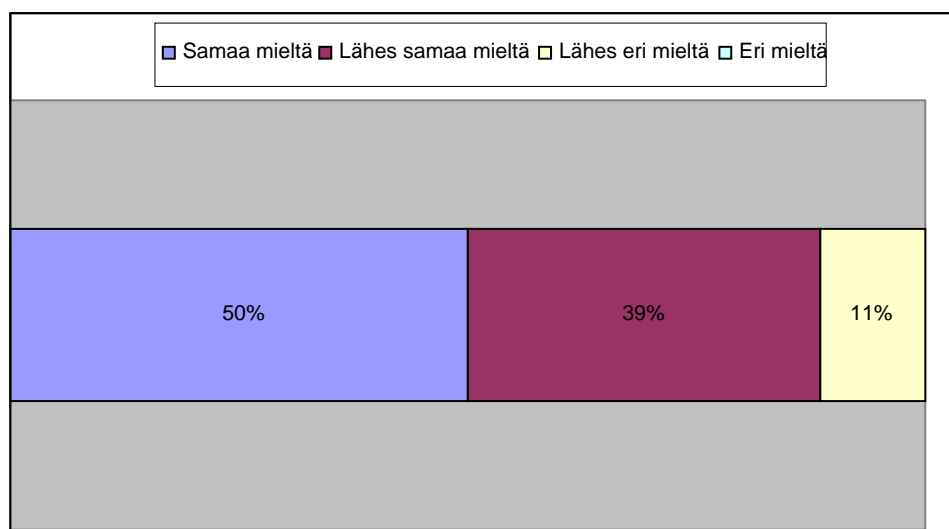
6.4.1 Tiimityön vaikutukset omaan työhön

Kysyttäessä tiimityön vaikutuksia omaan työhön, eniten eli 37 % vastaajista (n=43) koki, että avun pyytäminen kollegalta oli helpompaa kuin aiemmin. Seuraavaksi eniten eli 21 % vastaajista mainitsi tiedonkulun ja yhteistyön paranemisen, 20 % vastaajista mainitsi kollegan tuen parantuneen ja tiimityön toimivan työnohjauksen tavoin.

Lisäksi 11 % vastaajista koki, että tiimityöllä ei ole ollut vaikutusta heidän työhönsä. Muut maininnat olivat yksittäisiä mainintoja. Kaikki maininnat tiimityön vaikutuksesta omaan työhön olivat positiivisia. Muutama esimerkki vastauksista, ”olen saanut uutta näkökulmaa terapiatilanteisiin” ja ”pystyn huomioimaan muita paremmin kuin ennen”.

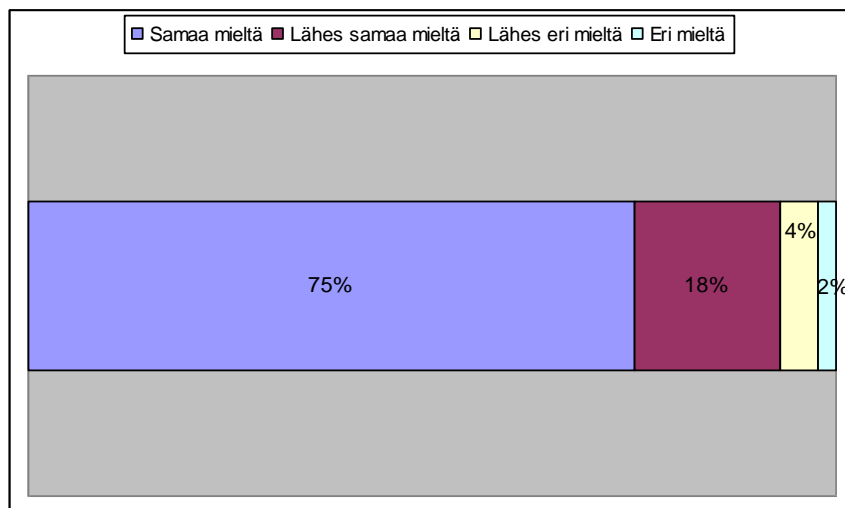
Vastauksista käy ilmi, että kukaan ei ollut kokenut tiimityön vaikuttavan negatiivisesti työhönsä. Vastaajista 89 % prosenttia koki, että tiimityöllä oli positiivisia vaikutuksia omaan työhön ja loput vastaajat ilmoittivat, että tiimityöllä ei ollut vaikutusta heidän työhönsä.

Tiimityö antaa mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhön -väittämässä samaa mieltä vastaajista (n=43) oli 50 %, lähes samaa mieltä 39 % ja lähes eri mieltä 11 %. Kukaan ei ollut eri mieltä (Kuvio 16).



Kuvio 16. Tiimityö antaa mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhön

Käsitlemme tiimissä työni kannalta tärkeitä asioita -väittämässä vastaajista (n= 43) samaa mieltä oli 75 %, lähes samaa mieltä oli 18 %, lähes eri mieltä 4 % ja eri mieltä 2 % (Kuvio 17).



Kuvio 17. Käsittelemme tiimissä työni kannalta tärkeitä asioita.

6.5 Ehdotuksia tiimityön kehittämiseksi

Vastaajilta (n=40) kysyttiin ehdotuksia tiimityön kehittämiseksi avoimella kysymyksellä. Yleisimmät kehittämissuhteet koskivat koulutusta tiimityöstä ja osaamisen jakamista tiimin jäsenten kesken. Pelisääntöistä sopimista haluttiin kehittää, samoin yhteistyötä eri sairaaloiden välillä.

Lisäksi neljän vastaajan mielestä oma tiimi toimi niin erinomaisesti, etteivät he osanneet sanoa mitään kehitettävää asiaa.

Tiimeille toivottiin enemmän päätösvaltaa ja tiimin jäseniltä enemmän aktiivista osallistumista tiimin kokouksissa käsiteltäviin asioihin.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tällä kyselytutkimuksella haluttiin kartoittaa Satakunnan sairaanhoitopiirin fysiatrian palveluyksikön ja poliklinikan tiimityön toimintaperiaatteita, tiimin sisäistä ja tiimien välistä tiedonkulkua ja tiimien jäsenten kokemuksia ja ajatuksia tiimityöstä.

Kyselytutkimuksen perusteella tiimit kokoontuivat keskimäärin kerran kuukaudessa ja tiimin kutsui koolle yleensä tiimivetäjä. Tiimityötä toimivana työtapana piti 59 % vastaajista ja lähes samaa mieltä oli 32 %. Tiimityön tavoitteet olivat tiedossa 39 % vastaajista. Tiimityön tärkeimmäksi pelisäännöksi ja myös toiseksi tärkeimmäksi pelisäännöksi nousi, toisten tiimin jäsenten kuuleminen, vastaavasti 43 % vastaajista oli sopinut pelisäännöistä tiimissä.

Tiimin kolmannessa vaiheessa normiutumisvaiheessa tiimi luo omat pelisääntönsä. Kyselyn vastausten perusteella näyttää, että noin puolet tiimeistä on nyt normiutumisvaiheessa ja toiset tiimit ovat edenneet jo pidemmälle tiimin kehitysvaiheissa. Tiimityön kehittämisehdotuksia kysyttäessä tuli myös esiin tiimin pelisäännöistä sopiminen, joten tämäkin viittaa siihen, että tiimit ovat eri kehitysvaiheissa.

Kyselystä kävi myös ilmi, että vastaajista 65 % tiesi etukäteen tiimin kokouksessa käsiteltävät asiat. Tieto tiimin kokouksissa käsitellyistä asioista välittyi jälkikäteen kaikille tiimin jäsenille, myös niille, jotka eivät olleet paikalla tiimin kokouksessa. Toisten tiimien kokouksissa käsitellyistä asioista sai tiedon satunnaisesti tai ei lainkaan 58 % vastaajista. Puolet vastaajista oli sitä mieltä, että tiimin jäsenet jakoivat osaamistaan keskenään.

Tiedonkulussa ja tiedonsiirrossa korostetaan tiimin jäsenten aktiivista osallistumista tiedottamiseen ja tiedon vastaanottamiseen (Koivukoski, S., Palomäki, U. 2009,59). Vastauksista voi päätellä, että tiimin jäsenet olivat aktiivisia tiedonsiirrossa tiimin sisällä, mutta eivät ole aktiivisia tiimien välisessä tiedonsiirrossa.

Koherenssiajattelun mukaisesti tieto on uppoutuneena työn tekemisen sosiaaliseen ja fyysiseen järjestelmään. Tämän näkökulman mukaan tiimien tietovaranto on sen jäsenten osaamisen lisäksi jäsenten ja tiimien välisissä suhteissa, ja se ulottuu organisaation rajat ylittävään vuorovaikutukseen. (Janhonen 2010, 24–25.) Tiimien välisen tiedonsiirron kehittämiseksi olisi tärkeää luoda myös sellaisia foorumeja, jossa tiimin jäsenet tapaisivat myös toisiaan.

Kun halutaan kehittää tiedonkulkua, tiedottamisessa ja tiedon vastaanottamisessa tarvitaan myös yksittäisen tiimin jäsenen aktiivisempaa roolia kuin aikaisemmin. Tiimityön kehittämisehdotuksissa tuli myös esiin, että haluttiin tiimin jäsenten aktiivisempaa osallistumista tiimin kokouksissa käsiteltäviin asioihin.

Kyselytutkimuksen vastausten perusteella 89 % prosenttia vastaajista koki, että tiimityöllä on ollut positiivisia vaikutuksia heidän omaan työhönsä. Yhteistyö tiimissä sujui joustavasti toisia kuunnellen. Oman mielipiteensä tiimissä toi esille 61 % vastaajista ja 66 % koki, että he saivat tukea työhönsä tiimiltään. Tiimin tärkeimpänä käsiteltävänä asiana vastaajat pitivät työjärjestelyjä.

Tiimityöskentelyssä korostuu työntekijän vastuu ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Tämä voi olla yksi syy miksi 89 % vastaajista koki että tiimityöllä oli positiivisia vaikutuksia omaan työhön. Koska fysiatrian palveluyksikössä ja poliklinikalla tiimityö on vuorovaikutukseltaan intensiivistä, toteutuu tässä tiimityössä myös tiimityön kaksoistavoite. Ensimmäinen tavoite on tiimin perustehtävästä huolehtiminen ja näissä tiimeissä, tämä on potilaan fysioterapiasta tai toimintaterapiasta vastaaminen. Työntekijä saa aina palautetta potilailta. Toinen tiimin tavoite on tunnetason tavoite, joka toteutuu palautteessa muilta tiimin jäseniltä ja siten kiinteyttää tiimiä. Tämän toisen tavoitteen toteutuessa se mahdollistaa tehokkaan työskentelyn tiimin perustehtävän parissa.

8 POHDINTA

Aloittaessani opinnäytetyötäni olin suunnitellut tekeväni kehittämisohjelman Satakunnan sairaanhoitopiirin fysiatrian palveluyksikön ja poliklinikan tiimityölle. Työskentelyn edetessä ja rajatessani opinnäytetyötäni kävi selväksi, etten voi tehdä kehittämisohjelmaa ellen tiedä tiimien tämänhetkistä tilannetta. Tästä syystä rajasin opinnäytetyöni kartoittamaan tämänhetkistä tiimityötä Satakunnan sairaanhoitopiirin fysiatrian palveluyksikössä ja poliklinikalla.

Kyselylomakkeen laatiminen ja kyselyn toteuttaminen webropol-kyselynä onnistui hyvin ja kaikkiin tutkimustehtäviin tuli vastauksia. Vastausprosentti oli 74 %, joten kartoitusta voidaan pitää luotettavana. Tulosten tulkinnassa olen käyttänyt väittämissä vastaajien mielipiteistä prosenttiosuuksia, kun taas muissa kysymyksissä olen käyttänyt lukumääriä. Lisäsin luettavuuden helpottamiseksi sulkuihin myös prosenttimäärät, joita ei näy kuvioissa. Tämä saattaa osin vaikeuttaa tulosten lukemista.

Tiimien toiminnan tämänhetkinen tilanne on nyt kartoitettu ja sitä voidaan käyttää tulevaisuuden suunnitelmien pohjana. Kysely voidaan tulevaisuudessa toteuttaa uudestaan ja vertailla tuloksia nyt saatuihin tuloksiin.

Vastaajien taustatiedoista käy ilmi, että 49 % eli noin puolet henkilöstöstä on työskennellyt fysiatrian palveluyksikössä tai poliklinikalla yli kymmenen vuotta. Vastavasti alle kaksi vuotta työskennelleitä oli vastanneista 21 % eli seuraavaksi eniten. Eri ikäpolvien kohtaamisessa tiimeissä haasteena on hiljaisen tiedon siirtäminen uudelle sukupolvelle, ”tilan” antaminen nuoremmille kollegoille ja heidän toimintavoileen työssä sekä työyhteisössä. Tiimityöhön sisältyy kuitenkin selvä työntekijöiden välinen demokratian elementti, jossa hiljaisen tiedon siirtäminen näyttelee tärkeää osaa (Janhonen 2010, 4).

Kyselyn vastausten perusteella tiedonkulku tiimeissä oli hyvää. Vastaajista 84 % oli tuonut asioita tiimin käsiteltäväksi, tämä kuvastaa luottamusta tiimiin ja osoittaa tiimikokoukset tärkeiksi tiedotus- ja vuorovaikutuskanaviksi. Esille tuotujen asioiden sisältöä ei kysytty. Kuinka vaikeita tai helppoja niiden käsittely on ollut, ei voida tästä kyselystä päätellä. Tärkeää kuitenkin on, että asioita uskalletaan tuoda esille ja tullaan myös kuulluksi.

Tiimien välillä tiedonkulku oli kyselyn mukaan satunnaista tai sitä ei ollut lainkaan. Tiedonkulun näkökulmasta tiimien toiminta näyttää noudattavan hierarkkista rakennetta, jossa tiiminvetäjällä on edelleen esimiesrooli tiedonsiirrossa. Tiedonsiirron parantamiseen voidaan käyttää esimerkiksi yhteisiä tietokantoja, jolloin tieto on kaikkien saatavissa. Tiimit voisivat silloin hyödyntää toistensa osaamista ja kokemusta huomattavasti enemmän sekä oppia toisiltaan erilaisia ratkaisuja ongelmatilanteissa varsinkin, kun tiimit ovat eri kehitysvaiheissa.

Kyselyn vastauksista voi myös päätellä, että tulevaisuuden kannalta tärkeät asiat, kuten työn kehittäminen ja työssä jaksaminen koettiin tärkeinä, mutta eniten aikaa tiimin kokousajasta käytettiin työjärjestelyistä sopimiseen. Tulevaisuuden suunnitelmiensa tekeminen vaatii syventymistä aiheeseen ja on pidemmän työskentelyajan prosessi kuin työjärjestelyistä sopiminen. Tiimityötä olisi hyvä kehittää myös niin, että suunnittelulle jää tiimityössä aikaa.

Kehittämisehdotuksia vastaajilta tuli yhteisen koulutussuunnitelman tekemiseen sekä osaamisen jakamiseen tiimissä. Nämä kannattaa hyödyntää kehitettäessä tiimityötä edelleen.

Teoriaosuudessa perehdyin kirjallisuuteen tiimityöstä, tiedonkulusta ja yhteistyöstä. Samalla kertosin omaa työuraani ja siinä saamaani käytännön työkokemusta erilaisista työskentelytavoista työyhteisössä. Teoriaosuudessa oli osittain vaikeuksia pitäytyä vain luetussa kirjallisessa materiaalissa ja haastatteluissa, koska pitkän työkokemukseni aikana olen sisäistänyt paljon tietoa, jota en nyt teoriaosuudessa pystynyt kaikkea käyttämään.

Olen vakuuttunut siitä, että tiimityö tulee olemaan hyvä tapa kehittää Satakunnan sairaanhoitopiirin psykiatrian palveluyksikön ja poliklinikan toimintaa.

LÄHTEET

Ahonen, J., & Pohjanheimo, E. 2002. Asian ytimessä. Työkulttuurin kehittäminen oppivassa organisaatiossa. Helsinki: Yliopistopaino.

Aitta, U. 2007. Asiantuntijatyön lisääntyminen edellyttää muutoksia työelämään. Akavalainen 2, 7-9.

Goleman, D.1997. Tunneäly työelämässä. Helsinki: Otava.

Heikkilä K., 2002. Tiimit – avain uuden luomiseen. Helsinki: Talentum Media Oy.

Herrala, H., Kahrola, T., Sandström, M.2010. Psykofyysinen ihminen. Helsinki: WSOYproOy.

Hiljanen, A. Henkilökohtainen tiedonanto. 6.5.2011.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 13.–14.,uudist.p. Helsinki: Tammi.

Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.

Isoherranen, K., Nurminen, R., Rekola, L., 2008. Enemmän yhdessä - moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.

Janhonen, M. 2010. Tiedon jakaminen tiimityössä. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 39. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy- Juvenes Print.

Jauhiainen, R. & Eskola, m 1994. Ryhmäilmiö. Helsinki: WSOY.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2004. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 2.uudist.p. Jyväskylä: PS- kustannus.

Järvinen, P. 2005. Onnistu esimiehenä.2.p. Helsinki: WSOY.

Katzenbach, J.R. & Smith, D.K. 1993. Tiimit ja tuloksekas yritys. Espoo: Weilin+Göös.

Kopakkala, A. 2005. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita.

Koivukoski, S. & Palomäki, U. 2009. Hoitotyön tiimikirja. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto ry.

Kuusisto, M. Henkilökohtainen tiedonanto 18.4.2011.

Laaksonen, E. Henkilökohtainen tiedonanto 5.5.2011.

Lencioni, P. 2002. The five dysfunctions of a team. San Francisco: Jossey- Bass

Lundgren, C. & Molander, C. 2008. Teamarbete i medicinsk rehabilitering. Graphycems, Navarra, Spanien.

Mönkkönen, K. 1996. Sosiaalityön vuosikirja. Sosiaalityöntekijäin liitto. Helsinki: Edita Ab.

Myllyharju, E. Henkilökohtainen tiedonanto 5.4.2011.

Niemistö, R. 1999. Ryhmän luovuus ja kehitystaidot. 2.p. Helsinki: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus – ja koulutuskeskus.

Nurminen, P-L. Henkilökohtainen tiedonanto 5.4.2011.

Pace, R. W., Faules, D. F. 1994. Organizational communication. New Jersey: Prentice Hall.

Peltomaa, K. Henkilökohtainen tiedonanto 3.1.2011.

Rautio, M., Husman, P. Työikäisten terveyden edistäminen -esimerkkejä työmenetelmistä ja toimintamalleista. Teoksessa Pietilä, A-M, (toim.) Terveyden edistäminen – teorioista toimintaan. Helsinki: WSOY pro OY, 165–190.

Satakunnan sairaanhoitopiiri. Viitattu 9.4.2011 <http://www.satshp.fi>

Skyttä, A. 2005. Tiimitys ja sen läpivienti. Matkalla kohti matalampia organisaatioita. Helsinki: Otava.

Tölli, S. 2011. Hyvin toimiva tiimi hoitotyössä.. Viitattu 9.4.2011 <http://www.sonectus.fi/file/Tiimityo.pd>.

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

**FYSIATRIAN JA KUNTOUTUKSEN TIIMIMALLISSA SOVITTU TIIMIVETÄJÄN ROOLI****Tiimivetäjä**

- huolehtii, että tiimi kokoontuu sovitusti ja säännöllisesti käsittelemään työnjohdon pyytämät asiat, ja keskustelemaan ja sopimaan yhteisistä asioistaan
- ottaa yhteiseen keskusteluun asiat, joissa määräyksistä ja yhteisistä sopimuksista on livetty
- huolehtii, että tiimissä tapahtuu hoito-/terapiakäytäntöjen ja toimintatapojen kehittämistä paremman palvelun ja vaikuttavuuden suuntaan yhteistyössä kuntoutussuunnittelijan, osastonhoitajan, lääkärien ja erityistyöntekijöiden kanssa
- huolehtii, että työnjohdon kanssa sovittu tehtäväjako on jokaisen kykyjä ja taitoja hyödyntävä, tarkoituksenmukainen ja toimiva
- huolehtii, että työnjohto saa tiedon tiimikokouksissa käydyn keskustelun sisällöstä ja pyytämänsä tiedot ja ehdotukset
- tiedottaa välittömästi työnjohdolle havaituista puutteista työturvallisuudessa, potilasturvallisuudessa, työhyvinvoinnissa ja hoidon/terapian laadussa
- tiedottaa yhteistyöyksikköjen ja tiimin toiminnasta ja niissä tapahtuvista muutoksista työnjohdolle
- ilmaisee tiimin koulutus-, sijais- yms. tarpeet työnjohdolle
- huolehtii, että kaikki työntekijät ja työnjohto saavat tiedon meneillään ja suunnittelu- vaiheessa olevista asioista
- arvioi tiimin toimintaa säännöllisesti ja raportoi tiimin toiminnasta ja toimintaedellytyksistä työnjohdolle



SATAKUNNAN AMMATTIKORKEAKOULU
Tiedepuisto 3
28600 PORI

OP07
SOPIMUS
OPINNÄYTETYÖN
TEKEMISESTÄ

SAMK / Sopimus opinnäytetyön tekemisestä

Opinnäytetyön tekijä: Nummelin Arja	Opiskelijanumero: 1001704	Aloitusryhmä: AFY10P
Koulutusohjelma: FYSIOTERAPIA JA KUNTOUTUS		
Opinnäytetyötä ohjaavan opettajan nimi, sähköposti, puhelinnumero ja osoite: TUOMINEN HANNA, hanna.tuominen@samk.fi puh.02-620300		
Toimeksiantaja, yhteyshenkilön nimi, sähköposti, puhelinnumero ja osoite: Katriina Peltomaa, katriina.peltomaa@satshp.fi ; 044-7073207, Satalinnantie 77 29200 HARJAVALTA		
Opinnäytetyön nimi: TIIMITYÖN KEHITTÄMISTARPEEN SELVITTÄMINEN SATAKUNNAN SAIRAANHOITOPUIRISSÄ FYSIATRIAN PALVELUYKSIKÖSSÄ JA POLIKLINIKALLA		
Työn etenemisaikataulu: Kevään 2011 aikana. ks.liite Tarkempi selvitys on sopimuksen liitteenä olevassa hyväksytyssä tutkimus-/projektisuunnitelmassa.		
<p>Vakuutukset. Jos opinnäytetyö tehdään kokonaan tai osittain työsuhteessa palkkaa vastaan, niin toimeksiantajan on laadittava asianmukainen kirjallinen työsuhteesta. Työnantaja huolehtii lainmukaisista vakuutuksista, sillä ammattikorkeakoulun vakuutukset eivät kata työsuhteesta tehtävän opinnäytetyön tekijää.</p> <p>Opinnäytetyön kustannukset ja niiden korvaaminen. Opinnäytetyöstä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten (ml. Aineiston hankinta, raaka-aineet, matkat, työkorvaus jne.) korvaamisesta sopivat toimeksiantaja ja opiskelija keskenään. Pääsääntöisesti Satakunnan ammattikorkeakoulu ei vastaa yksittäisen opinnäytetyön kustannusten korvaamisesta.</p> <p>Oikeudet opinnäytetyön tuloksiin. Toimeksiantaja saa käyttöoikeuden opinnäytetyön tuloksiin ja niiden kaupalliseen hyödyntämiseen. Opinnäytetyön tekijä on velvollinen raportoimaan opinnäytetyön tulokset toimeksiantajalle.</p> <p>Immateriaalioikeudet. Tekijänoikeus ja muut immateriaalioikeudet opinnäytetyöhön kuuluvat opinnäytetyön tekijälle. Opinnäytetyön tekijä ja toimeksiantaja sopivat erikseen, missä laajuudessa tekijänoikeus tai muut immateriaalioikeudet siirtyvät toimeksiantajalle.</p> <p>Opinnäytetyön ohjaus ja vastuu. Vastuu opinnäytetyön tekemisestä ja tuloksista on opiskelijalla. Ammattikorkeakoulu vastaa työn ohjauksesta, seurannasta ja työn riittävästä laadusta. Ammattikorkeakoulu ei ole taloudellisesti vastuussa työn tuloksista tai aikataulusta. Opinnäytetyön tekijä ei vastaa toimeksiantajalle vahingosta, joka toimeksiantajalle syntyy opinnäytetyön viivästyisestä, ellei erikseen toisin sovita. Toimeksiantaja sitoutuu antamaan opiskelijan käyttöön kaikki opinnäytetyön tekemisessä tarvittavat tiedot ja aineistot sekä ohjaamaan opinnäytetyötä toimeksiantajaorganisaation näkökulmasta. Opiskelija sitoutuu palauttamaan toimeksiantajalle työn aikana saamansa luottamuksellisen aineiston, kun opinnäytetyö on valmistunut, tai kun osapuolet yhdessä toteavat, että yhteistyöedellytyksiä opinnäytetyön loppuun saattamiseksi ei ole.</p> <p>Tulosten julkistaminen ja luottamuksellisuus. Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan julkinen. Mikäli opinnäytetyö sisältää liikesalaisuuksia tai muuta julkisuuslaissa salassa pidettäväksi määrättyjä tietoja, on opinnäytetyön raportti laadittava niin, että tietojen luottamuksellisuus säilyy. Tarvittaessa salassa pidettävät tiedot on jätettävä työn tausta-aineistoon. Opinnäytetyö tai sen osia voidaan julkaista myös internetissä sopimalla niistä erikseen. Opinnäytetyön osapuolet (opiskelija, toimeksiantaja ja opettaja) sitoutuvat pitämään salassa kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja sitä edeltävissä tai sen jälkeisissä neuvotteluissa esiin tulevat luottamukselliset tiedot ja asiakirjat sekä pidättäytymään käyttämästä hyväkseen toisen osapuolen ilmaisemia luottamuksellisia tietoja ilman erillistä lupaa.</p> <p>Tätä sopimusta koskevat erimielisyydet pyritään ratkaisemaan ensisijaisesti neuvottelemalla osapuolten kesken. Mikäli asiasta ei päästä sopimukseen, erimielisyydet ratkaistaan Satakunnan kärjäoikeudessa.</p> <p>Tätä sopimusta on laadittu 3 kappaletta, yksi kullekin osapuolelle.</p> <p>Satakunnan ammattikorkeakoululla on oikeus käyttää yhteistyöhanketta referenssinä ammattikorkeakoulun työelämäyhteistyöstä, mukaan lukien SAMKin yhteistyötietokanta, johon voi tehdä hakuja internetissä. Opinnäytetyöstä näkyvät otsikko, organisaatio ja organisaation yhteyshenkilö. Hanketta voidaan lisäksi hyödyntää ammatillisen korkeakoulutuksen tavoitteita edistävästi esim. opetusmateriaalina tai -metodina edellyttäen, ettei hankkeeseen sisältyneiden tietojen luottamuksellisuutta vaaranneta.</p>		
Päiväys: 3.1.2011		
Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus, nimi ja nimen selvitys: <i>Katriina Peltomaa</i>	Koulutusjohtajan/Toimialajohtajan allekirjoitus ja nimen selvitys: <i>Anne Sankari - Uok</i>	
Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus: <i>Arja Nummelin</i>		

Sisältövastaava: Anne Sankari

Tarkistettu viimeksi: 22.11.2010

Hyvä vastaanottaja!

Olen Satakunnan ammattikorkeakoulun aikuisopiskelija ja suoritan fysioterapeutin ammattikorkeakoulututkintoa ja opiskeluuni sisältyy opinnäytetyö.

Teen opinnäytetyönäni kartoituksen tiimityön kehittämistarpeista Satakunnan sairaanhoitopiirin fysiatrian palveluyksikössä ja poliklinikalla. Siihen liittyen toivon sinun vastaavan seuraavaan kyselyyn 30.3.2011 mennessä.

Kysely sisältää erilaisia vaihtoehtokysymyksiä, väittämiä ja kaksi avointa kysymystä. Vastaaminen kestää noin 15–20 minuuttia.

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti!

Kiitos yhteistyöstä ja ajastasi!

Arja Nummelin

KYSELYLOMAKE

1. Kuinka pitkään olet työskennellyt ammatissasi?
_____ vuotta

2. Kuinka kauan olet työskennellyt Satakunnan sairaanhoitopiirissä fysiatrian ja kuntoutuksen tulosalueella?
_____ vuotta

3. Mikä on koulutustaustasi?
 - A. Opisto-/kouluaste
 - B. AMK tai vastaava
 - C. Ylempi korkeakoulu

4. Kuinka monta jäsentä tiimissäsi on?
_____ jäsentä

5. Mikä on roolisi tiimissä?
 - A. Tiimin jäsen
 - B. Tiimin vetäjä

6. Kuka kutsuu tiimin koolle?
 - A. Osastonhoitaja
 - B. Tiimivastaava
 - C. Kuka tahansa tiimin jäsen
 - D. Joku muu

7. Miten usein sinun tiimisi kokoontuu?
 - A. 1krt/kk
 - B. 2krt/kk
 - C. useammin kuin 2krt /kk

8. Onko sinulla etukäteen tiedossa tiimikokouksessa käsiteltävät asiat?
 - A. KYLLÄ
 - B. EI

9. Jos on ollut tiedossasi, niin kuka on tehnyt esityslistan? _____

10. Nimeä mielestäsi kolme tärkeintä asiaa, joita tiimisi on käsitellyt tai käsittelee?

1. _____

2. _____

3. _____

11. Kerro mitkä ovat mielestäsi tiimisi kaksi tärkeintä pelisääntöä? 1. Tärkein. 2. Toiseksi tärkein

1. _____

2. _____

12. Oletko sinä tuonut työsi kannalta tärkeitä asioita tiimikokoukseen?

- A. EN
- B. KERRAN
- C. USEAMMIN

13. Miten saat tietoa muiden tiimien kokouksissa käsitellyistä asioista?
Valitse yksi tapa seuraavista vaihtoehdoista.

- 1. Osastopalaverissa
- 2. Sähköpostilla
- 3. Kollega kertoo
- 4. Luen muistiosta yhteisestä tietokannasta
- 5. Satunnaisesti
- 6. En mitenkään

14. Miten asiat tiedotetaan tiimi kokouksesta sinulle jos et ole osallistunut kokoukseen?
Valitse yksi tapa seuraavista vaihtoehdoista.

- 1. Osastopalaverissa
- 2. Sähköpostilla
- 3. Kollega kertoo
- 4. Luen muistiosta yhteisestä tietokannasta
- 5. Satunnaisesti
- 6. En mitenkään

15. Seuraavassa on erilaisia väittämiä. Ympyröi niistä itsellesi sopivin vaihtoehto.

1. Samaa mieltä. 2. Osittain samaa mieltä. 3. Osittain eri mieltä. 4. Eri mieltä.

Tiimityö on toimiva työtapana.	1	2	3	4
Tiimityöskentely antaa mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhön.	1	2	3	4
Tiimityöllämme on selkeät tavoitteet.	1	2	3	4
Olemme sopineet yhteisesti tiimimme pelisäännöistä.	1	2	3	4
Tiedän tiimivetoajan tehtävät.	1	2	3	4
Tuon oman mielipiteeni esille tiimin kokouksissa.	1	2	3	4
Käsittelemme tiimissä työni kannalta tärkeitä asioita.	1	2	3	4
Yhteistyö tiimissä sujuu joustavasti toisia kuunnellen.	1	2	3	4
Saan tukea työhöni muilta tiimin jäseniltä	1	2	3	4
Jaamme tiimissä osaamistamme toisillemme	1	2	3	4

16. Kerro omin sanoin minkälaisia vaikutuksia tiimityöllä on ollut työhösi?

17. Miten haluaisit kehittää tiimityötä?

KIITOS VASTAUKSISTASI!

Arja