



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

TYÖELÄMÄTAIDOT HALTUUN -KATSE TYÖNTEKIJÄN VOIMAVAROIHIN

TEKIJÄ: Katja Paukkunen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Katja Johanna Paukkunen	
Työn nimi Työelämätaidot haltuun – Katse työntekijän voimavaroihin	
Päiväys	12.4.2020
Sivumäärä/Liitteet	80/9
Ohjaaja(t) Päivi Tikkanen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) HUS – Diagnostiikkakeskus, HUS – Kuvantaminen Radiologia, Helsingin Yliopistollinen Sairaala	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön työn tarkoitus on lisätä työnilon ja onnistumisien kokemuksia työelämätaitoja kehittämällä henkilökuntaa osallistavan laadullisen toimintatutkimuksen avulla. Tutkimuksen tavoite on työelämätaitojen laadullinen kehittäminen henkilötasolla tutkittavan työyhteisön röntgenhoitajilla työnilon ja onnistumisten kokemusten lisäämiseksi työympäristön laadunäkökulma huomioiden. Työelämätaidot ovat kiinteässä yhteydessä psykologisen sopimuksen kanssa. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset muotoutuivat kehittämisprosessin aikana, ja kohdentuivat tutkittavan työyhteisön henkilökohtaisten voimavarojen ja hallinnantunteen kehittämiseen sekä työyhteisön keinoin tukea työntekijöiden voimaantumista. Näiden ilmenemistä selvennettiin kolmen alaongelman kautta; henkilön arvojen mukainen toiminta, palveleva johtaminen ja dialogi.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksena, joka jakautui suunnittelu-, toiminta-, arviointi- ja seurantavaiheisiin. Tutkimusaineiston keruu toteutettiin tutkittavan työyhteisön kaikille röntgenhoitajille lähetetyillä alkukartoitus- ja loppukartoituskyselyillä. Lisäksi toteutettiin kaksi työpajaa. Opinnäytetyön aineiston muodostivat alkukartoitus- ja loppukartoituskyselyt, sekä työpajatyöskentelyiden materiaalit. Aineiston alkukartoituskyselyssä -ja vaikutusten arviointikyselyssä hyödynnettiin kvantitatiivista analysointia ja vastausten keskiarvojen vertailua. Opinnäytetyön koko aineiston analyysi tehtiin laadullisella analyysillä hyödyntäen induktiivista sisällönanalyysiä.</p> <p>Työniloa lisäävät tekijät näkyvät hyvinä käytöstapoina, yhteisinä pelisääntöinä ja niiden noudattamisena sekä positiivisena työilmapiirinä. Onnistumisten kokemuksia lisäävät tekijät näkyvät sujuvan työpäivän raamina, mielekkäänä kanssakäymisenä sekä onnistuneena esimiestyönä. Työympäristön laatua lisäävät tekijät näkyvät avoimen kanssakäymisen kulttuurina, sujuvan tiimityöskentelyn viitekehystenä sekä turvallisuuden tunteena.</p> <p>Työntekijän henkilökohtaiset keinot kehittää voimarojaan ovat urakehityksen ja ammattitaidon tukeminen vahvaksi osaajaksi, kohtuullinen työ määrä, tasapaino työn -ja vapaa-ajan välillä sekä hyvän työilmapiirin ylläpitäminen. Työyhteisön keinot tukea työntekijän voimaantumista ovat kannustava työilmapiiri, hyvät käytöstavat, hyvä lähiesimiestyö, palkitseminen sekä ylimmän johdon näkyminen arjen työssä. Hallitakseen laadukkaiden työelämätaitojen käytön, tulee henkilön hallita itsensä johtamisen taidot kuten omien arvojen ja oman toiminnan tarkastelu. Työyhteisöltä saatu sosiaalisten voimavarojen tuki nousee tärkeäksi työntekijää voimaannuttavaksi tekijäksi.</p>	
Avainsanat Työelämätaidot, työnilo, onnistuminen, työympäristö, psykologinen sopimus, toimintatutkimus, voimaantuminen	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Management and Development Education programme for Healthcare professionals			
Author(s) Katja Johanna Paukkunen			
Title of Thesis Mastering Work Skills – Looking at Employee Resources			
Date	12.4.2020	Pages/Appendices	80/9
Supervisor(s) Päivi Tikkanen			
Client Organisation /Partners HUS – Diagnostic Center, HUS – Imaging Radiology, Helsinki University Hospital			
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this thesis is to increase the experience of work pleasure and success by developing professional skills in the workforce through participatory quality research. The aim of the study is to improve the quality of working life skills on a personal level with X-ray nurses in the work community under study, to enhance work enjoyment and success experiences from a quality perspective in the work environment. Working life skills are closely linked to the psychological contract. The research questions of the thesis formed during the development process and focused on developing the personal resources and sense of governance of the work community under study, as well as the work community's means to support employee empowerment, the manifestation of which was clarified through three sub-problems: acting in accordance with the values of the person, serving leadership and dialogue.</p> <p>The thesis was carried out as an action research, which was divided into planning, operational, evaluation and monitoring phases. The collection of the research material was carried out by means of initial mapping and final mapping questionnaires sent to all X-ray nurses of the work community under study. In addition, two workshops were organized. The material of the thesis consisted of initial surveys and final surveys, as well as materials of the workshops. The initial survey questionnaire and the impact assessment questionnaire utilized quantitative analysis and comparison of response averages. The analysis of the whole material of the thesis was done by qualitative analysis using inductive content analysis.</p> <p>Factors that enhance work enjoyment are reflected in good manners, common rules of the game and adherence to them, and a positive work atmosphere. Factors contributing to successful experiences are seen as a framework for a smooth day at work, meaningful interaction and successful leadership. Factors contributing to the quality of the work environment are reflected in a culture of open communication, a framework for smooth teamwork, and a sense of security. An individual's personal means of developing his or her resources are to support career development and skills as a strong talent, a reasonable amount of work, a balance between work and leisure, and maintaining a good work atmosphere. The work community's means of supporting the employee's empowerment include a supportive work environment, good manners, good supervisors, rewards and senior management's visibility. In order to master the use of high quality working life skills, one must master the skills of self-management, such as looking at one's own values and one's own actions. Support from the work community for social resources is becoming an important factor in empowering employees.</p>			
<p>Keywords</p> <p>Working life skills, job enjoyment, success, work environment, psychological contract, action research, empowerment</p>			

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	6
2	TYÖELÄMÄTAITOJEN MERKITYS TYÖELÄMÄSSÄ	7
2.1	Työelämätaidot.....	7
2.2	Työnilo ja onnistuminen	8
2.3	Työelämätaitojen kehittäminen	10
3	TUTKIMUSMETODIT	14
3.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusmenetelmät	14
3.2	Kohdejoukon kuvaus	14
3.3	Toimintatutkimus lähestymistapana	14
3.4	Aineiston keruumenetelmät	18
3.4.1	Suunnitteluvaiheen aineiston kerääminen	21
3.4.2	Toimintavaiheen aineiston kerääminen	23
3.4.3	Vaikutusten arviointi vaiheen aineiston kerääminen	24
3.5	Aineiston analysointi	25
4	SUUNNITTELUVAIHE	27
4.1	Suunnitteluvaiheen toteutus	27
4.2	Suunnitteluvaiheen tulokset.....	29
4.2.1	Työniloa lisäävät työelämätaidot	30
4.2.2	Onnistumisen kokemuksia lisäävät työelämätaidot.....	33
4.2.3	Työympäristön laatuun vaikuttavat työelämätaidot.....	34
4.3	Tutkimusongelman nimeäminen.....	37
5	TOIMINTAVAIHE	39
5.1	Toimintavaiheen toteutus	39
5.2	Toimintavaiheen tulokset.....	40
6	ARVIOINTIVAIHE	43
6.1	Arviointivaiheen toteutus	43
6.2	Arviointivaiheen tulokset.....	43
7	POHDINTA.....	46
7.1	Tulosten tarkastelua ja johtopäätökset	46
7.1.1	Omien voimavarojen ja hallinnantunteen kehittäminen	52
7.1.2	Työyhteisön merkitys työntekijän voimaantumiselle.....	55

7.2	Tutkimuksen merkittävyys ja jatkotutkimusaiheet	58
7.3	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	60
7.3.1	Tutkimuksen eettisyys	60
7.3.2	Tutkimuksen luotettavuus.....	60
	LÄHTEET	62
	LIITE 1. TYÖPAJOJEN ORIENTOIVAT KIRJEET	70
	LIITE 2. ALKUKARTOITUSKYSELY	71
	LIITE 3. TYÖSKENTELYÄ OHJAAVA TARKENNUS.....	72
	LIITE 4. VAIKUTUSTEN ARVIOINTIKYSELY	73
	LIITE 5. ALKUKARTOITUKSEN YHDISTELY	74
	LIITE 6. SAATEKIRJE.....	75
	LIITE 7. HYVÄN TUTKIMUSKYSYMYKSEN MUOTOILU	76
	LIITE 8. TYÖPAJA 2 TEEMOITTELU	77
	LIITE 9. TYÖPAJAN 2 TEEMOITTELU.....	79

1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) on linjannut työelämän muuttumista vuoteen 2030 mennessä. STM:n uudet linjaukset koskevat työympäristöä sekä työhyvinvointia, ja niiden tavoitteiksi on asetettu, että työn tulee olla terveellistä sekä turvallista kaikilla työpaikoilla, riippumatta toimenkuvasta. (STM 2019.)

Yksilöiden ja työntekijöiden hyvinvointi sekä työssä jaksaminen ovat suoraan yhteydessä organisaatioiden tuottavuuteen sekä kilpailukykyyn. Työyhteisön suorituskyky, henkilöstön hyvinvointi, asiakkaiden ja potilaiden asiallinen -sekä inhimillinen hoitaminen -ja kohtelu ovat paljolti riippuvaisia työntekijöiden ammattitaidosta, jota hyvä ilmapiiri tukee. (Korhonen, Jylhä, Korhonen & Holopainen 2018, 27.)

Työhyvinvointi näkyy yksilön sekä työpaikan, työn, esimiehen sekä työtovereiden aikaan saamasta positiivisesta vuorovaikutussuhteesta. Työhyvinvoinnin kehittämisessä tulisikin panostaa enenevässä määrin yksilöön sekä yhteisöön, sillä työhyvinvointi ilmenee henkilön työnilona sekä työnimuna. Hyvinvoiva työntekijä tekee hyvää tulosta, muodostaen organisaatiolle yhden voimavaran. Hyvinvoivassa työyhteisössä vallitsee hyvä ilmapiiri, joka antaa mahdollisuuden luovuudelle, sekä houkuttelee osavia työntekijöitä. Työnilo syntyy työstä. Se rakentuu yksilön kokemuksesta ja tunteesta. Työnimun ja työnilon kokeminen motivoivat henkilöstöä sitoutumaan haluan tehdä parhaansa. Työnilo luo kehittämismyönteiseen ja aktiiviseen toimintaan panostavan ilmapiirin. Työnilo syntyy meissä jokaisessa myönteiseen ajatteluun panostamisella sekä hyviin asioihin keskittymisellä. (Manka 2011, 73, 76, 143.)

Tulevaisuuden haasteet sosiaali- ja terveydenhuollossa muodostuvat muun muassa hoitotyön lisääntymisestä, väestön ikääntymisestä, tekniikan kehittymisestä ja sairauskirjon muuttumisesta. Robottiikka ja tietotekniikka kehittyvät jatkuvasti ja työntekijöiltä vaaditaan jatkuvaa oppimista hyvin laaja-alaisesti. Lecklinin (2006) mukaan henkilöstöltä vaaditaan jatkuvaa uuden oppimista ja moniosaamista, mutta myös itsenäisen työskentelyotteen arvo lisääntyy (Lecklin 2006, 62). Erikoissairaanhoidon yksikössä vaativa päivystystoiminta vaatii henkilöstöltä oman osaamisen ylläpitämistä sekä jatkuvaa päivittämistä. Lisäksi se vaatii henkilöltä erittäin hyviä tiimityöskentely- ja vuorovaikutustaitoja, sekä kykyä itsenäiseen päätöksen tekoon. Jotta henkilö oppii uutta sekä sitoutuu laadukkaaseen työskentelyyn, tulee yksilön hallita henkilökohtaisen hyvinvoinnin ylläpitäminen sekä omata motivaatiota itsensä kehittämiseksi. Motivaation ylläpitäminen työntekemisessä ja muuttuvassa toimintaympäristössä, sekä jatkuva itsensä kehittäminen vaatii, että henkilö kokee onnistumisen tunteita työssään. Laadukkaiden työelämätaitojen hallinnalla on suuri merkitys siinä, että henkilö kokee työyhteisössään työniloa sekä onnistumisia.

2 TYÖELÄMÄTAITOJEN MERKITYS TYÖELÄMÄSSÄ

2.1 Työelämätaidot

Työelämätaidot rakentuvat työntekijän kyvyistä sekä taidoista toimia työyhteisössä (Räty 2009, 19). Manka (2010) mieltää työelämätaidot kansalaistaitoihin verrattaviksi taidoiksi ja ominaisuuksiksi, kuten aktiivisuus, vastuullisuus sekä motivoituneisuus (Manka 2010, 13). Hyvät työelämätaidot omaava hallitsee tiimin jäsenten auttamisen, vastuullisen työnteon sekä yhteistyön työkaverien sekä esimiesten kanssa. Työelämätaitoihin kuuluu me-hengen luominen, kohteliaisuus sekä kollegoja arvostava ja kunnioittava käytös, sisältäen työntekijän asenteet ja sosiaaliset taidot. Hyvät työelämätaidot hallitseva työntekijä ottaa vastuun työympäristöstään sekä työstään, ja paneutuu aktiivisesti niiden kehittämiseen. Työelämätaitoihin kuuluu järkevä ja tehokas työajan käyttäminen sekä säästeliäs ja tulostavasti toimiva toiminta. (Räty 2009, 19; Sinokki 2016, 174–175.) Työympäristöstä huolehtiminen yhdessä työvälineistä huolehtimisen kanssa on osa vaadittavia työelämätaitoja, jotka lisäävät osaltaan ihmisten työhyvinvointia (Manka 2010, 17).

Oleellisena seikkana työelämätaitoihin kuuluu taito antaa, sekä vastaanottaa palautetta. Työelämässä ei riitä, että tekee työnsä hyvin, vaan laadukkaan työn tekeminen vaatii työntekijältä jatkuvaa itsereflektointia työn tarkoituksesta, merkityksestä sekä mahdollisista kehittämistavoista. Rädyn (2009) mukaan työelämätaidot sisältävät asennetta ja aktiivisuutta työntekemistä ja kehittämistä kohtaan (Räty 2009, 19). Hyvä sekä ammattitaitoinen työntekijä tavoittelee kaikella toiminnallaan edistämään työyhteisönsä tulokellisuutta sekä hyvinvointia. Yhdeksi tärkeimmäksi työelämätaidoksi muodostuu halu itsensä kehittämiseksi; työntekijällä tulee olla taito kehittää omaa ammattitaitoaan sekä osaamistaan. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 145; Silvennoinen & Kauppinen 2007, 8.) Työntekijällä on vastuu omasta itsestään ja osaamisestaan. Työsopimuksen mukaisesti työntekijä on velvollinen tekemään työtä työnantajalle sekä noudattamaan työnantajan ohjeita, josta hän saa palkkaa. Työlainsäädäntö määrää työnantajan tarjoamaan työntekijöille ammatillista koulutusta, mutta oman osaamisen sekä ammattitaidon edistäminen, sekä jatkuva päivittäminen ovat myös työntekijän vastuulla. Jokaisen työntekijän tulee tuntee vastuu omasta toiminnastaan työyhteisössä. (Salminen 2015, 46, 193.)

2000 – luvun alkupuolelta lähtien on aloitettu keskustelemaan johtamistaitojen ohessa alaistaidoista (organizational citizenship). Termi ”alaistaito” kuvaa johtamisen näkökulmasta tarkasteltuna alaisena olemisen taitoa. Esimies – työntekijä - suhde on työntekijän sekä esimiehen välinen suhde. Suhde muodostuu kahden ihmisen välille, jossa kumpikin toteuttaa oman osaamisensa vastaavia taitoja. Tämän suhteen ylläpitäminen kuuluu osaksi työelämätaitoja. Myös esimies on työntekijä, ja hänen tulee hallita myös laadukkaat sekä oikeat työelämätaidot. (Silvennoinen & Kauppinen 2007, 7; Räty 2009, 18.)

Tässä opinnäytetyössä nostettiin esille myös psykologinen sopimus johtuen sen tiiviistä yhteydestä työntekijän työelämäkäytänteisiin. Psykologinen sopimus kuvastaa äänen lausumatonta sekä kirjoittamatonta sopimusta työntekijän ja työnantajan välisistä toiveista, sekä odotuksista toisiaan kohtaan. Psykologisen sopimuksen ajatellaan toteutuvan vastavuoroisen vuorovaikutussuhteen sekä kanssakäymisen

kautta. Psykologinen sopimus kuvastaa työntekijän näkemystä niistä lupauksista sekä velvollisuuksista, jotka muodostuvat työntekijän sekä organisaation välisestä niin sanotusta vaihtosuhteesta. Tämä vaihtosuhte kuvastaa työntekijän antamaa työpanosta, josta hän saa muun muassa rahallisen korvauksen. (työelämän tutkimus 1–2013; Keskinen 2005, 70; Viitala 2015, 85–86.) Tässä opinnäytetyössä puhun työelämätaidoista, kun tarkastelen alaistaitoja, koska alaistaito sanana antaa mielleyhtymän alentamiseen sekä alempana olemiseen.

2.2 Työnilo ja onnistuminen

Yksilötason oppimisen näkökulmasta oppiminen voidaan nähdä osaksi ihmisen luontoa. Oppiminen tapahtuu kehittymishalun ja motivaation kautta, jotka ovat yhteydessä työnilon lisääntymiseen (Manka 2010, 197). Työnilo lähtee sisäisestä oivalluksesta, mielentilasta, joka aidoimmillaan koostuu sisäisen tilan täyttymisestä ja vapauden tunteesta. Työniloa kokeva ihminen nauttii osaamisestaan. Työnilo tarttuu ja se ilmenee ympärillämmekin, kun ihminen asennoituu elämään, sekä työhön myönteisesti ja innostuneesti. Innostuneisuus on keskeinen seikka työhyvinvoinnille. Henkinen hyvinvointi näkyy innostuneisuutena, mielekkäänä tekemisenä sekä haluna kehittyä työssään. Myönteinen ja kannustava ilmapiiri lisää yhteisöllisyyttä sekä kasvattaa työnilon kokemista. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 147; Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 10.)

Innostava ja innovatiivinen, joustava sekä uudistuva organisaatio muodostuu luottamuksesta, avoimuudesta, osaamisesta sekä uuden oppimisesta ja kehittymisestä. Uudistumisen kulmakivet ovat oppiminen ja muutoksien ennakoiminen, sekä ympäristön heikkojen signaalien tarkkailu. Uudistusosaaminen toteutuu jatkuvalla oppimisen ilmapiirillä sekä eteenpäin viemisellä. (Juuti & Vuorela 2002, 27.) Työnilon kokeminen voidaan muodostaa arvostuksesta, onnistumisista, hauskuudesta sekä omasta hyvinvoinnista huolehtimisesta. Arvostuksen kokeminen tukee motivaatiota. Arvostus todentuu työyhteisöissä tekojen sekä käyttäytymisen kautta, kuten myönteisen palautteen avulla sekä toista henkilöä kunnioittavalla käytöksellä. Ihmisen usko omaan tekemiseen kasvaa, kun hänen onnistumisensa huomioidaan. Hauskuus muodostuu työhyvinvoinnin kannalta kannattelevaksi voimavaraksi huumorin välityksellä. Työntekemisen hauskuus muodostuu nauramisesta yhdessä erilaisille asioille, ei toisille. Työnilon kokemiseen vaikuttaa myös tunne aidosta välittämisen tunteen kokemisesta, joka muodostuu ystävällisestä hymystä, mitä kuuluu -kysymyksistä, huolenpidosta sekä empatiasta työkaveria kohtaan. (Furman, Ahola & Hirvihuhta 2004, 13–30.)

Työnilon tunteeseen liittyy vahvasti tunne onnistumisesta. Osaaminen muodostaa yksilötasolla yhden osa-alueen, minkä kautta ihminen kokee onnistumisia sekä kehittyy tehtävässään sekä työyhteisössään. Mitä paremmin henkilö osaa, sitä sujuvammin työntekeminen onnistuu. Onnistuminen lisää osaamisen tunnetta, ja osaaminen lisää arvostuksen tunnetta sekä ohjaa henkilön asemaa yhteisössä. Oppiminen lisää mielihyvän kokemista sekä itsevarmuuden tunnetta. (Viitala 2015, 179.) Itsevarmuuden tunne puolestaan lisää taas onnistumisen ja osaamisen tunnetta. **Tähän oppimisen–osaamisen-onnistumisen** kehälle tulisikin jokaisen tavoitella aktiivisesti pääsevänsä lisätäkseen työnilon kokemista. Onnistuminen sekä osaaminen luovat menestystä organisaatiolle. Organisaation uudistu-

minen vaatii kekseliäisyyttä ja uuden oppimista. Erityisesti teknologia sekä tekninen osaaminen vanhenevat nopeatempoisesti. Organisaation osaaminen muodostuu organisaation osaamisesta, osaamisen johtamisesta, tiimin osaamisesta sekä yksilön osaamisesta, eli voidaan puhua organisaation osaamis-pääomasta. Osaamis-pääoma sisältää henkilöpääoman, rakennepääoman sekä suhdet-pääoman. Tarkastelun kohteeksi organisaation osaamis-pääoman osa - alueista muodostuu tässä opinnäyte-työssä lähemmin henkilöpääoma. Henkilöpääoma sisältää osaamisen, tiedot, taidot, kokemukset, asenteet sekä halun uuden oppimiselle. (Otal 2008, 47; Sydänmaanlakka 2009, 42, 64.)

Organisaation henkilöpääomaan voidaan tiiviisti liittää toimiva työyhteisö. Sinokin (2016) mukaan toimivan työyhteisön hyvä tunnelma, myönteinen ilmapiiri, joustaminen sekä järjestelmällisesti ja asioihin ennakoivasti suhtautuminen lisäävät henkilöstön hyvinvointia. Myönteisten kokemusten lisääntyminen lisää henkilöstön hyvinvointia, joka voidaan liittää asiakkaiden kokemuksiin. Myönteinen motivaatioilmapiiri tukee työnantajan arvostusta sekä vetovoimaisuutta. (Sinokki 2016, 238.) Myönteisten seikkojen kehittäminen millä tahansa elämän osa-alueella vahvistaa myönteistä kehitystä myös muilla alueilla. Tärkeimmäksi seikaksi nousee kehittämisen aloittaminen. Myönteisiä seikkoja tulisi kehittää myös työyhteisöissä, työniloa tavoitellen. Ihminen tarvitsee fyysisiä sekä henkisiä haasteita, välttääkseen oman hiipumisensa tai tympääntymisensä ja työn tulisikin olla sopivassa suhteessa kuormittavaa ja haasteellista. (Juuti & Vuorela 2015, 86 - 89; Manka 2010, 167.)

Ilon ja onnistumisten kokemuksia sekä niiden toisiinsa kiinteää suhdetta ylläpitävä tekijää voidaan tarkastella myös kilpaurheilun kautta, kuten joukkueurheilussa joukkueen menestymisessä. Joukkueen yhteisesti koettu ilo tukee joukkueen kehittymistä yhteisten myönteisten kokemusten kautta. Vastaavasti joukkueelta saatu tuki kannattelee epäonnistumisista eteenpäin. Joukkueurheilussa on yhteinen tavoite, iloinen ja positiivinen onnistuminen. Toki lopputulos voi muodostua myös epäonnistumisen mukaiseksi, josta eteenpäin vievä voima rakentuu myös jokaisen joukkueen jäsenen tehtäväksi, yhteisenä joukkuehenkenä kannustamisen keinoin. Pietikäinen (2011) pohtii nuorisourheilun sekä kilpaurheilun yhteyttä stressitilanteista selviämiseen joukkueetovereidien sekä loukkaantumisten kautta. Hänen mukaansa nämä opitut selviytymiskeinot voivat tukea henkilöiden työkykyä, sekä kognitiivisia taitoja työelämässä myöhemmällä iällä. Kilpaurheilun yhteys vastuulliseen tekemiseen sekä sosiaali-seen yhteistyöhön on ilmeinen. Työelämä koostuu myös säännöistä, yhteistekemisestä, yhteisönnis-tumisista -sekä epäonnistumisista ja ihmisten välisestä kanssakäymisestä. (Pietikäinen 2011, 76–77.) Kaikkien tiimin jäsenten antama panos niin joukkueurheilussa kuin työelämässä ovat yhtä tärkeitä.

Kuten edellä on tullut esille, niin innostuneisuus tukee henkistä hyvinvointia työyhteisössä. Marsh (2017) kuvailee innostuneisuuden intona, joka kohdentuu jotain asiaa tai aihetta kohtaan. Into voi-daankin nähdä Marshin (2017) mukaan tunnelman kohottajana (Marsh 2017, 18). Matikka (2013) puolestaan on paneutunut ihmisten kokemaan flow-tilaan. Innostuneisuus sekä flow-tila voidaan hy-vin liittää toisiinsa. Matikka (2013) kuvailee flow-tilaa ihmisellä olevaksi psyykkiseksi tietoisuuden ti-laksi, jossa ihminen uppoutuu tekemäänsä asiaan unohtaen ulkoisen maailman sekä muut ajatukset. Flow-tila antaa ihmiselle kehon sekä mielen tasapainotilan, jolloin ihmisen koettu kokemus on vielä enemmän, kuin onnistunut lopputulos. Matikka (2013) mieltääkin urheilujoukkueiden sekä organisaat-

tioiden työyhteisöiden yhdistäväksi tavoitteeksi ihmisten flow-tilaan pääsemisen, joka rakentuu yhteisten arvojen sekä visioiden pohjalta. (Matikka 2013, 15.) Oman näkemykseni ilosta, innostuneisuudesta, onnistumisista pohjaan joukkueurheilusta saamiini kokemuksiin näiden tunnetilojen todellisesta kannattelevasta, toisiaan tukevasta ja eteenpäin vievästä voimasta. Yksin, mutta kuitenkin yhdessä maaliin asti.

2.3 Työelämätaitojen kehittäminen

Työelämän kehittäminen, kuten työympäristön ja työhyvinvoinnin yhteiset linjaukset vuoteen 2030, on kirjattu strategiseksi tavoitteeksi (STM 2019). Myös Työelämän kehittämisstrategialla on tavoiteltu Euroopan parasta työelämää Suomeen vuoteen 2020 mennessä. Työelämä 2020 -hankkeen tavoite oli työllisyysasteen, työelämän laadun, työhyvinvoinnin sekä tuottavuuden parantaminen. Työelämä 2020 -hankkeen missio kohdentui määrälliseen sekä laadulliseen kehittämiseen. Hankkeessa keskityttiin työpaikan ja organisaation menestymiseen, painottaen näkemykseen ihmisten kokonaisvaltaisesta terveydestä ja työhyvinvoinnista, osaamisesta, luottamuksesta, yhteistyöstä sekä innovatiivisuudesta. Hankkeen avulla tavoiteltiin työpaikoilla henkilöstöstä lähtevää yhteisoppimista ja yhteiskehittämistä.

Sosiaali- ja terveysministeriön uusien linjausten tavoite koskien työympäristöä sekä työhyvinvointia rakentuu työn terveellisyys- ja turvallisuuden ympärille. Linjausten tarkoitus on osaltaan täsmentää sosiaali- ja terveysministeriön strategisia tavoitteita. Linjaukset keskittyvät ennaltaehkäisyyn koskien työtä ja työympäristön suunnittelua. Lisäksi linjaukset painottavat työkykyyn vaikuttavista tekijöistä sisältäen työn voimavaratekijät sekä hyvinvoinnin työn murroksessa. STM:n strategisissa tavoitteissa määritellään turvallinen ja hyvinvoiva työympäristö turvalliseksi ja mielekkääksi arjeksi. Strategialla tavoitellaan toiminta- ja työkyvyn kasvua, pidempiä työuria sekä jatkuvasti uudistuvaa sote-alan osaamista. Linjausten tavoitteet ovat lyhykäisydessään työurien pidentäminen ja ihmisten työnteon jatkuminen nykyistä pidempään. (STM 2019.) Sote-alan osaamisen jatkuvassa uudistumisessa onkin erittäin oleellista huomioida, mistä osaaminen muodostuu. Näihin osa-alueisiin panostaminen vaatii organisaatioilta hyvää ja laadukasta johtajuutta, mutta lisäksi myös työntekijöiltä oikeiden ja laadukaiden työelämätaitojen hallintaa. (Henttonen & Lapointe, 2015, 18; Työelämä2020; STM 2019.)

Manka (2010) määrittelee keskeisimmiksi trendeiksi työelämässä työn sirpaleisuuden sekä monimuotoisuuden. Työn sekä vapaa-ajan toisistaan erillään pitämisen kuilu on kaventunut, ja tämä näkyy monilla työelämän aloilla. Globalisoituminen ja nopeasti muuttuvien organisaatioiden toimintamuutokset yhdessä teknologian kehittymisen rinnalla, haastavat työntekijöiden taitoja mutta myös työntekijän kokemusta hyvinvoinnista. Työntekijöiden taitoihin liittyy vahvasti yhtenä osana työyhteisöjen kokemusperäinen tietotaito, joka on väistämättä häviämässä väestön ikääntyessä ja eläköityessä. Tämän päivän työelämään kuuluu reaaliaikainen toiminta, toiminta, joka vaatii henkilöstöltä jatkuvaa saatavilla oloa sekä nopeita päätöksentekotaitoja. (Manka 2010, 24–33.)

Varsinaisen ammattiosaamisen lisäksi työntekijät tarvitsevat metataitoja ja työelämävalmiuksia. Ihmilliset taidot, kuten psykologinen pääoma, osaaminen sekä sosiaalinen pääoma ovat osaltaan lisäämässä työelämävalmiuksia, mutta yhä enenevässä määrin myös työelämävaatimuksia. Mankan (2010)

mukaan inhimillinen sekä sosiaalinen pääoma tukevat yrityksen taloudellista kasvua merkittävästi. Inhimillinen pääoma sisältää yksilön osaamisen ja oppimistaidot, mutta näiden edistymiseen vaikuttaa suuresti toimintaympäristön laatu. Avoimuus ja luottamus yhdessä työprosessien, ilmapiirin sekä yhteisten työtapojen kanssa muokkaavat toimintaympäristön laatua. (Manka 2010, 12, 24, 75–77; Sinokki 2016, 84.) Tämä työympäristön laatu näkemys nousee tässä opinnäytetyössä yhdeksi tarkastelun kohteeksi. Työterveyslaitokselta tutkimusprofessori, sosiaalipsykologian dosentti HY Jari Hakanen on tutkinut paljon työelämästä kumpuavia ilmiöitä koskien ihmisten työhyvinvointia. Hakanen on kiinnittänyt tarkasteluissaan huomiota jatkuvasti muuttuvan ympäristön vaatimiin ennakointi- sekä sopeutumistaitoihin. (Hakanen 2011, 16.)

Työhyvinvoinnin kehittäminen sekä henkilöstön hyvinvoinnin näkökulma ovat oleellinen seikka, kun tarkastellaan työelämän laadullista muuttumista sekä laadullisen muuttumisen vaatimuksia. Työn kuormittavuus sekä toiminta- ja osaamisvaatimusten lisääntyminen yhdessä yhteiskuntapoliittisten seikkojen kanssa ovat yhteydessä henkilöstön hyvinvointiin. (Laine 2017, 81.) Organisaatioiden sopeutumiskykyä koetellaan monimutkaisen sekä nopeasti muuttuvan ympäristön kautta, ja menestyäkseen organisaatioiden tulee olla nopeampia ja joustavampia kuin kilpailijansa. Tämä nopea muuttuminen luo kuormittavuuden tunnetta, vaikkakin kaikkien henkilöiden tulisi ylläpitää uuden oppimisen intoa. (Juuti & Vuorela 2002, 27.) Kuormittavuuden tunteeseen vaikuttaa suuresti myös henkilön kokonaisvaltainen hyvinvoinnin kokeminen yhdessä perhe-elämän sekä vapaa-ajan kanssa.

Sosiaali- ja terveysministeriö STM ohjaa sekä vastaa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstövoimavarojen edistämisestä sekä kehittämisestä. Lainsäädännön, suositusten sekä kehittämishankkeiden avulla STM ohjaa kuntia esimerkiksi turvaamaan sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön ammatillista osaamista. Sosiaali- sekä terveydenhuollon henkilöstön ammattitaitovaatimukset, täydennyskoulutusvelvollisuus sekä jatkuva ammatillinen kehittyminen määritellään myös laeissa sekä asetuksissa. Työsopimuslaki 2001/55, työturvallisuuslaki 2002/38 sekä työsuojelun valvontalaki 2006/44 määrittelevät työnantajan velvoitteita koskien työhyvinvoinnin edistämistä sekä ylläpitämistä, työntekijöiden työturvallisuutta, työympäristöä sekä työolosuhteita. Työympäristöä sekä työolosuhteita koskevassa laissa on määritelty velvoitteita myös työnantajan sekä työntekijän välisestä yhteistoiminnasta. Työturvallisuuslaki 2002/738 velvoittaa työntekijöitä osaltaan toimimaan lain mukaisesti. Salmisen (2015) mukaan laki velvoittaa työntekijöitä noudattamaan ja ylläpitämään työturvallisuutta sekä terveellisyyttä ja siisteyttä, huolellisuutta sekä varovaisuutta. Lisäksi työlainsäädäntö määrittelee työntekijän velvollisuudeksi lojaliteetin sekä salassapitovelvollisuuden. (Salminen 2015, 46.) Työsopimuslaki 2001/55 määrittelee työntekijän velvoitteet huolelliselle, työnantajan määräykset huomioivalle työntekemiselle. (Finlex.)

Työntekijä on vastuussa työnantajaa kohtaan, joka voidaan määritellä työsopimuksen mukaisesti. Tämä voi sisältää vastuita ja velvollisuuksia koskien ammattimaista ja asiallista käytöstä asiakkaita sekä kollegoita kohtaan. (Salminen 2015, 47.) Laki määrittelee myös terveydenhuollon ammattihenkilölle (1994/559) yleisiä velvollisuuksia. Tämän lain tarkoitus on potilasturvallisuuden sekä terveydenhuollon palveluiden laadun edistäminen. Ammattieettiset velvollisuudet (2015/1659/15§) määrittelevät terveydenhuollon ammattihenkilölle yleisesti hyväksytyjen ja kokemuseräisesti perusteltujen

menettelytapojen koulutuksen mukaisen soveltamisen ammattitoimintaan, sekä myös taitojen jatkuvaan täydentämisen. Täydennyskoulutusvelvollisuus ja jatkuva ammatillinen kehittyminen (2015/1659/18§) velvoittaa terveydenhuollon ammattihenkilöä ylläpitämään, sekä kehittämään ammattitoiminnan vaatimia tietoja ja taitoja sekä perehtymään säännöksiin ja määräyksiin. (Finlex.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstövoimavarojen kehittämisellä on merkittävä yhteys tuotettujen palveluiden laatuun, tuloksellisuuteen sekä työhyvinvointiin. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö nousee merkittävimmäksi strategiseksi tekijäksi palveluiden tuottamisessa. (STM 2015.) Henkilöstövoimavarat käsitteenä kuvaa organisaation henkilöiden muodostamaa ryhmää, jotka omaavat tietyt toiminnan vaatimat laadulliset piirteet. Ominaisuuksiksi kuvataan usein ihmisten osaaminen, ammatitaito, energia, motivaatio sekä hyvinvointiin yhdistyvät tekijät. (Laine 2017, 16.)

Työntekijöiltä vaaditaan työyhteisön kehittämistä työyhteisön yhteisten toimintamallien, sekä yhteistoiminnallisen oppimisen keinoin. Organisaation kaikki oppiminen perustuu koko työyhteisön henkilöstöryhmien väliseen avoimeen vuorovaikutukseen sekä keskustelukuluttuuriin, joka rakentuu avoimesta keskustelusta sekä vastuullisesta läsnä olevasta kuuntelemisesta. (Mäkisalo 2003, 49, 52.) Henkilöstö muodostuukin organisaation melkeinpä tärkeimmäksi voimavaraksi, sillä ilman ammattitaitoista henkilöstöä ei ole toimintaa (Kauhanen 2010, 16). Hyvinvoiva henkilöstö hallitsee tehokkaan, kehittävän sekä tuottavan työskentelyn. Jatkuvan kehittymisen ja uuden oppimisen mahdollisuudet ovat ihmisille tärkeitä voimavaroja sekä elämän mielekkyyden lisääjiä. Hyvinvoiva ja terve ihminen on hyödyksi itselleen, työyhteisölle, asiakkaille sekä organisaatiolle. Henkilöstön hyvinvointi muodostuu terveydestä, osaamisesta sekä fyysisestä ja psyykkisestä työympäristöstä. (Juuti & Vuorela, 2015, 85; Viitala 2007, 212; 2015, 219.)

Ihmisen jatkuvan kehittymisen kannalta tarkasteltuna, ihmisen aivotoiminta sekä mieli ovat rakentuneet kaipaamaan vuorovaikutusta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta, sillä ihmisen aivot on rakennettu uusiutuviksi, jotka muuttuvat kokemusten mukaan. Jatkuva kehittyminen sekä uuden oppiminen ovat yhteydessä ihmisen motivaatioon, jossa unelmointi sekä haaveilu voidaan nähdä jo liikkeelle panevana voimana. Ihmisen motivointi ja motivoituminen ovat yhdistelmä ihmisen persoonallisuutta, tunteenomaisuutta, järkiperaistä ajattelua sekä sosiaalista ympäristöä. Myönteisellä ilmapiirillä on vaikutus oppimisen lisääntymiseen. (Ojala 2011, 54–55, 87.) Erääksi teoriaviitekehikseksi motivaation osalta on noussut sisäisten ja ulkoisten motivaatiotekijöiden tarkastelu. White (1959) on Liukkoson, Jaakkolan ja Katajan (2006) mukaan esittänyt teorian, jonka mukaisesti ihmisillä sisäinen motivaatio tukee yhdessä ympäristön kanssa, ihmisten tehokasta toimintaa. Tämän teorian mukaan ihmisillä on luontaisesti halu tavoitella motivoitumista, jos toimintaympäristö tukee henkilön luontaista uteliaisuutta. Toisaalta ympäristön, joka ei tue motivoinnin kasvua, voidaan nähdä olevan sisäisen motivaation laskua muovaava vaikutus. (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 22.) Työympäristön laadun kehittäminen kohdentuu tässä opinnäytetyössä toimintaympäristön kehittämisestä, motivoitumista tukeväksi. Työympäristö määritellään usein ympäristönä, jonka alakäsitteiksi määritellään fyysinen, psykososiaalinen sekä sosiaalinen ympäristö. Kun tarkastellaan työntekijän työhyvinvointia, terveyttä, turvallisuutta sekä tuloksellisuutta, voidaan näillä kaikilla kolmella osa – alueella nähdä olevan vaikutusta. (Finto.)

Copanitsanou, Fotos ja Brokalaki (2017) ovat kartoittaneet 10 tutkimuksen sisältöjä koskien työkykyä ja työympäristöä. Tutkimusten yhteenvedossa ilmenee, että hoitotyön ympäristöllä on merkitys potilaiden kokemalle hoidon laadulle, hoitajien työtyytyväisyydelle sekä kuormittavuuden tunteelle. Tämä Copanitsanoun, Fotosin ja Brokalakin tekemä kartoitus näin ollen tukisi myös Liukkosen, Jaakkolan ja Katajan (2006) esittämää Whiten (1959) määritelmää toimintaympäristön sekä sisäisen motivaation symbioosista. Viime vuosisadan kuuluisimpiin psykologeihin kuuluva Kurt Lewin (1890–1947) on luonut muun muassa Juutin ja Virtasen (2009) mukaan teorian elämän kentästä, jonka mukaisesti työ tuo ihmiselle elämään merkitystä sekä lisäarvoa. Työnsisällön olisi hyvä olla laaja-alaista sekä henkisesti kasvattavaa, ja siinä tulisi olla kehittymismahdollisuuksia. Työnilo ja luovuus, sekä jopa rakkaus työtä kohtaan, muodostavat positiivisen tekijän ihmisen kokemukselle elämästä. (Juuti & Virtanen 2009, 36.)

3 TUTKIMUSMETODIT

3.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusmenetelmät

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on lisätä työnilon ja onnistumisien kokemuksia työelämätaitoja kehittämällä henkilökuntaa osallistavan toimintatutkimuksen avulla. Tavoitteena tässä opinnäytetyössä on työelämätaitojen laadullinen kehittäminen henkilötasolla tutkittavan työyhteisön röntgenhoitajilla, jotta työnilo ja onnistumisten kokemukset lisääntyisivät. Lisäksi tavoite on tarkastella työympäristön laatuun vaikuttavia tekijöitä.

Tämä opinnäytetyö kohdentuu kysymysten, miten/kuinka/milloin/millä tavoin tutkittavassa työyhteisössä voi lisätä laadukkaita työelämätaitoja, jotta henkilöstön työnilo ja onnistumisten kokemukset lisääntyisivät, työympäristön laatu- ja näkökulma huomioiden. Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset muotoiltiin tutkimusongelmasta. Kanasen (2014) mukaan varsinainen tutkimuskysymys saa oikean muodon ongelman määrittelyn, sekä täsmennyksen kautta. Ongelman määrittelyn ja sen ymmärtämisen lisäksi tulee selvittää ongelman syyt (Kananen 2014, 40–41). Tämän opinnäytetyön tarkemmat tutkimuskysymykset on kuvattu luvussa 4, kappaleessa 4.3.

Tässä opinnäytetyössä muutoksen tavoittelu kohdentui pysyvien, sekä jatkuvasti kehittyvien laadukkaiden työelämätaitojen hallintaan ja lisäämiseen tutkittavassa työyhteisössä. Laadullinen toimintatutkimus on omiaan ilmentämään erityisesti ne laadulliset näkemykset, jotka henkilöstö kokee työniloa sekä onnistumisen kokemuksia lisääviksi työelämätaidoiksi.

3.2 Kohdejoukon kuvaus

Tutkittava työyhteisö muodostuu HUS Diagnostiikkakeskus HUS Kuvantaminen Radiologia Meilahden röntgenhoitajista. Tutkimus kohdennettiin kaikille n. 155 röntgenhoitajalle, ja näin myös osastonhoitajilla oli mahdollisuus osallistua. HUS on Suomen suurin terveydenhuoltoalan toimija. Tutkittavan työyhteisön kolme osastoa ovat radiologisista menetelmistä johtuen toimintaympäristöiltään toisistaan hieman poikkeavia. Osastot jakautuvat angio, röntgen- sekä magneettikuvantamisen osastoihin. Röntgenhoitajille kohdennetun kyselyn lisäksi, vapaaehtoisia työpajatyöskentelijöitä löytyi määräajassa tutkimussuunnitelman mukaisesti kuusi työyhteisön röntgenhoitajaa. Työpajatyöskentelyiden vapaaehtoiset työskentelijät jakautuivat siten, että kahdelta osastolta ilmoittautui yksi kummastakin, sekä yhdeltä osastolta ilmoittautui neljä röntgenhoitajaa. Esimiehiä ei ilmoittautunut työpajatyöskentelyihin.

3.3 Toimintatutkimus lähestymistapana

Toiminnan kehittäminen on paljolti sidoksissa, niin yksilön kuin työyhteisönkin tasolla, työyhteisön- sekä toimintatapojen muutosprosessin kanssa. Kehittämiseen usein liitetään termit yhteistoiminnallisuus sekä sosiaalinen kanssakäyminen. Tutkiva kehittäminen terveydenhuollon yhteydessä voidaan kuvata uudistuksena, kehittävänä työntutkimuksena, kehittämisprojektina tai toimintatutkimuksena. (Heikkilä, Jokinen & Nurmela 2008, 56.) Toimintatutkimus menetelmänä on hyvin käyttökelpoinen työyhteisöjen kehittämisessä, joissa tavoitellaan jatkuvaa toiminnan kehittämistä. Jatkuva toiminnan

kehittäminen puolestaan tukee tutkittavaa työyhteisöä jatkuvaan oppimis- sekä kehittymisprosessiin. (Lauri 2007, 115; Kananen 2014, 11.) Toimintatutkimuksella tavoitellaan opinnäytetöissä usein jonkin asian tai ilmiön vahvistamista, kehittämistä, parantamista tai päivittämistä. Toimintatutkimusta menetelmänä on alettu hyödyntämään enemmän opinnäytetöissä, joskin eriäviä mielipiteitä toimintatutkimuksen käytöstä ohjaajien keskuudessa ilmenee. (Metropolia 2019.)

Jokainen toimintatutkimus liitetään tiiviisti tutkittavaan yhteisöön, joten jokainen toimintatutkimus on ainutlaatuinen, ja näin tulokset koskevat vain yhtä tiettyä tapausta (Paunonen & Vehviläinen–Julkunen 1997, 125; Kananen 2014, 11). Toimintatutkimuksen tavoite on yksinkertaisimmillaan tiedon tuottaminen, jotta toimintaa ja käytäntöä voidaan kehittää. (Kuula 2001, 10; Kananen 2012, 38; Metropolia 2019). Tutkimukseen osallistuvien ymmärrys aiheesta tulee Vilkan (2015) mukaan laadullisessa tutkimuksessa lisääntyä sekä syventyä niin, että tutkimus tuottaa ajattelu- sekä toimintatapoihin myönteisiä muutoksia vielä tutkimuksen jälkeenkin (Vilka 2015, 125). Toimintatutkimuksen perusolemus rakentuu tutkimuksen liittämistä toimintaan siten, että toimijat ovat itse mukana tutkimuksessa koko tutkimuksen ajan. Toimintatutkimuksen oleellisin seikka onkin että, toiminta, tutkimus sekä muutos toteutuvat samanaikaisesti. (Kananen 2009, 13.)

Toimintatutkimus menetelmänä pohjautuu sosiaalipsykologi Kurt Lewinin (1890–1947) ajatukseen työntekijöiden motivaation lisääntymisestä itseään koskevien päätösten tekemisen kanssa (Kananen 2014, 18; 2017, 11; Metropolia 2019). Metsämuurosen (2006) mukaan Kurt Lewin näkee, että toimintatutkimuksen perusajatus on yhteistoiminnallisuus, demokraattisuus sekä teoriaa ja toimintatapoja muuttava ajattelu. Kurt Lewinin näkemys toimintatutkimuksen lähtökohdaksi rakentuu Metsämuurosen mukaan sosiaalisten tilanteiden muodostumisesta. (Metsämuuronen 2006, 103.) Toimintatutkimuksen lähtökohdaksi nähdään tutkimuksen tekeminen sekä yhdistäminen aitoon ympäristöön, jolloin tuloksista saadaan enemmän hyötyä (Heikkinen & Rovio 2010, 9, 15). Heikkinen L.T, Huttunen ja Moilanen (1999) siteeraavatkin toimintatutkimuksen perusolemusta Kurt Lewinin (1946) sanoin: ”Tutkimus, joka ei tuota muuta kuin kirjoja, ei riitä”. Toimintatutkimuksen keinoin tavoitellaan arkisen toiminnan syvällisempää ja uudempaa ymmärrystä (Heikkinen L.T, Huttunen & Moilanen 1999, 25). Myös Kananen (2014) muotoilee tutkimuksen, joka tehdään vaan raporteja ja kirjoja varten, toimintatutkimuksen näkökulmasta turhaksi, sillä vain toiminta saa aikaan muutoksen, ja muutos ei muodostu sanojen kautta (Kananen 2014, 13). Toimintatutkimuksessa tavoitellaan tutkittavan asian muuttamista sosiaalisten keinojen avulla osallistamalla tutkittavan yhteisön henkilöt yhteisölliseen kehittämiseen (Kuula 2001, 9; Heikkinen & Rovio 2010, 9). Pysyvän muutoksen aikaansaamiseksi tulee tutkijan tuntee muutettava ilmiö sekä myös selvittää tarkoin tutkittavaan ilmiöön vaikuttavat seikat (Kananen 2014, 11).

Toimintatutkimus määräytyi tämän opinnäytetyön tutkimusotteeksi, koska opinnäytetyöntekijänä toimin mukana toiminnan kehittämisessä. Grönforsin (1982) mukaan toimintatutkimus toteutetaan usein tutkijan sekä tutkittavien välisten vuorovaikutustilanteiden kautta (Grönfors 1982, 122). Tutkijan osallistumisessa tutkimukseen tulee tutkijan huomioida objektiivisuuden aste, joka ilmenee tutkijan pysymisenä subjektiivisena. Subjektiivinen tarkastelu tulee rakentua tutkijalle tutkimuksesta nousevien

epäselvien asioiden ja ilmiöiden löytämisestä. (Eskola & Suoranta 1998, 16.) Tämän opinnäytetyöntekijä toimii tutkittavassa työyhteisössä tasavertaisena työntekijänä.

Erääksi toimintatutkimusta kuvailevaksi määreeksi nousee reflektiiviseen ajatteluun pyrkiminen, sekä sen kautta toiminnan kehittäminen, sillä reflektoidessaan ihminen pyrkii ymmärtämään omia toimintasekä ajattelumallejaan. Toimintatutkimus nähdään usein kehänä, jossa pyritään aktiiviseen itsereflektion. Itsereflektio muodostuu toiminnan, havainnoinnin, reflektoinnin sekä uudelleensuunnittelun sykliseksi. (Heikkinen L.T, Huttunen & Moilanen 1999, 16,36.)

Tässä opinnäytetyössä itsereflektio opinnäytetyöntekijälle muodostui aineiston tarkasta läpikäymisestä, ja todellisen tutkimusongelman ilmentämisestä, sekä tutkittavan työyhteisön henkilöiden työelämätaitojen tarkastelusta. Toimintatutkimuksen keinoin mahdollistui tässä opinnäytetyössä tutkittavan työyhteisön henkilöiden kriittinen itsearviointi ja omien toimintamallien tarkastelu kohdentuen olemassa oleviin työelämätaitoihin sekä niiden kehittämiseen. Tutkittavan työyhteisön jäsenten ymmärryksen lisääminen, sekä tietoinen henkilökohtainen panostaminen työelämätaitojen laadukkuuteen tukee positiivisen muutoksen tavoittelussa. Työympäristön laadullisen näkökulman korostaminen sekä liittäminen osaksi laadukkaita työelämätaitoja, tekee työelämätaitojen merkityksen työyhteisössä näkyvämmäksi. Ojasalon, Moilasen ja Ritalahden (2009) mukaan toimintatutkimuksen käyttöalueet rakentuvat usein sosiaalisten- sekä työskentelykäytänteiden kehittämisestä. Yhteisen ymmärryksen lisäämistä tutkittavan asian suhteen, tavoitellaan yhteisen kehittämisen avulla. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 59.)

Toimintatutkimus kuvataan usein spiraalin muotoisena, koska spiraali kuvastaa parhaiten tutkimusvaiheiden toistumista, vaihtuvuutta, tutkijan uudelleen pohtimisen tarvetta sekä tutkijan oman ajattelun prosessia. Todellisuudessa syklin vaiheet ovat lomittain toistensa kanssa ja toteutuvat samanaikaisesti. (Heikkinen L.T. 2001, 139.) Toimintatutkimuksen kulku spiraalimaisesti tukee tutkittavan yhteisön kehittämistä sekä toiminnan muuttamista (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 15; Kananen 2012, 41).

Toimintatutkimus jaetaan tutkimusprosessina sykliseksi tapahtumaketjuksi, neljän vaiheen mukaisesti: *suunnittelu, toiminta, arviointi ja seuranta*. Toimintatutkimuksen mallit sekä syklien sisällöt vaihtelevat paljolti tulkitsijan mukaan. Jokainen vaihemalli pohjautuu kuitenkin samaan ajattelukavaan toimintatutkimuksen kulusta, joka muodostuu ongelman määrittelystä, ratkaisun löytämisestä, ratkaisun kokeilemisesta sekä arvioinnista (Pauno & Vehviläinen–Julkunen 1997, 114–118; Kananen 2009, 28; 2012, 39; 2014, 13.) Grönfors (1982) mieltää toimintatutkimuksen kulun kolmen vaiheen poluksi, jossa jokainen vaihe sisältää erikseen määritellyt työvaiheet, jotka tulee viedä läpi tutkijan, sekä tutkittavan yhteisön tiiviissä yhteistyössä. Kananen (2014) on muotoillut toimintatutkimuksen neljän vaiheen mukaiseksi. Vaiheiden sisällön Kananen (2014) kuvaa Rothwellin (1999) mukaisesti sisällyttäen näihin neljään vaiheeseen ongelman määrittelyn, ongelman tutkimisen, ongelman syiden ja seurausten analysoinnin, ratkaisun esittämisen, ratkaisun testaamisen, ratkaisun muokkaamisen testausten mukaisesti, uuden ratkaisun kokeilun sekä johtopäätökset. (Grönfors 1982, 123; Kananen

2014, 34–35.) Toimintatutkimus nähdään usein päättymättömänä kehitymisprosessina (Heikkinen & Rovio 2010, 29).

Tämä opinnäytetyö muodostui osallistavaksi tutkimukseksi ja työyhteisöön kohdentuvana kehittämisenä. Toimintatutkimus tutkimusmetodina mahdollisti tulosten hyödyntämisen käytäntöön. Osallistavan tutkimusmenetelmän avulla mahdollistuu tutkittavan yhteisön hiljaisen tiedon, ammattitaidon sekä kokemuksellisen tiedon esille saaminen (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2009, 61). Tämä opinnäytetyö päädyttiin toteuttamaan Kanasen (2014) toimintatutkimuksen mallia mukaillen, jossa suunnittelu-, toiminta-, arviointi- sekä seurantavaihe vaihtelivat (TAULUKKO 1). Kanasen (2009, 2014) toimintatutkimusmallissa vaiheet 1–4 vaihtelevat, vuorottelevat sekä muodostavat osittain päällekkäisiäkin toimintoja syklisesti koko tutkimusprosessin ajan. Toimintatutkimuksessa uusi sykli alkaa siitä, mihin edellisessä syklissä päästiin. (Kananen 2009, 12; 2014, 28.)

TAULUKKO 1.

Toimintatutkimuksen syklien sisällöt Kananen (2009) ja Heikkinen ja Rovio (2010) mukaillen (Kananen 2009, 28; 2014, 13; Heikkinen & Rovio 2010, 115).

Suunnittelu 1.vaihe	Ongelman nimeämisvaihe. Kysymys: mitä pitää tehdä? / mikä on ongelma? /mitä tietoa tarvitaan?
Toiminta 2.vaihe	Ongelman määrittelyvaihe. Ongelman määrittely. Tutkimusongelman löytäminen ja ymmärtäminen. Tutkimuskysymykset? Kysymys: Mitä pitää tehdä? Missä? Milloin? Kuka? Kuinka?
Arviointi 3.vaihe	Ongelmien paikantaminen. Ongelmien syyt. Arviointikriteerien määrittely. Mittaaminen. Tutkimuskysymykset huomioitava. Aineiston analysointi. Laadulliset analyysimenetelmät. Tulkintojen ja johtopäätösten tarkastelu synteessin avulla. Kysymys: Mitä tietoa tarvitaan?
Seuranta 4.vaihe	Ongelmien syyt. Vaikutusten arviointi. Muutoksen mittaaminen. Kyselyn avulla. Kysymys: Onko ymmärrys lisääntynyt? Onko tapahtunut muutosta? Onko tapahtunut osallistujien voimaantumista?

Toimintatutkimuksessa osallistavuus voidaan ajatella eriasteiseksi tutkittavan joukon osallistumisasteen mukaan. Tämä opinnäytetyö muodostui emansipatoriseksi katsantokulmaksi. Emansipatorisessa tutkimuksessa tavoite muodostuu toimintatutkimuksessa mukana toimiville henkilölle (Metsämuuronen 2006, 104). Tässä opinnäytetyössä emansipatorinen tutkimus näyttäytyy tutkittavan työyhteisön henkilöiden tiedon ja ymmärryksen lisääntymisestä, jossa toimijat itse tavoitteellisesti kehittävät ja parantavat toimintaympäristöään. Tutkittavan työyhteisön henkilöiden omakohtainen kehittyminen, sekä sen myötä työympäristön kehittäminen mahdollistui parhaiten emansipatorisen lähestymisen kautta.

Tämän toimintatutkimuksen interventio muodostui tutkittavan työyhteisön jäsenistä, jotka ovat tavoiteltavan muutoksen kanssa tekemisissä. Interventio muodostui tässä opinnäytetyössä pyrkimyksestä ylläpitää aktiivista keskustelukulttuuria tutkittavan työyhteisön työntekijöiden keskuudessa. Kananen

(2014) näkeekin, että toimintatutkimuksen todellinen onnistuminen muodostuu tutkittavien henkilöiden aktiivisesta tutkimuksessa mukana olemisesta (Kananen 2014, 61). Toimintatutkimuksen yhtenä tavoitteena voidaan pitää toimintatutkimukseen osallistujien voimaantuminen, sekä omiin taitoihin ja kykyihin uskomisen. Toimintatutkimuksen pääperiaate muodostuu siitä, että tutkimuksen keinoin pyritään vaikuttamaan toimintaan. Tätä kuvataan termillä *interventio*, jossa tähdätään jonkun asian toisin tekemiseen tai toisin toimimiseen. *Interventio* voidaan nähdä toimintatutkimuksessa todellisuuden muuttamisena tutkittavaksi ilmiöksi, mutta myös todellisuuden tutkimisena muutostarpeen todentamiseksi. Toimintatutkimuksella halutaan nähdä työpaikkojen ilmiöitä eri katsantokulmasta. *Intervention* tarkoitus on nostaa esille ne asiat, jotka eivät ole ennen näkyneet. Tavoite on muuttaa käytäntöjä ja toimintoja paremmiksi. (Heikkinen L.T 2001, 143.) Tässä opinnäytetyössä interventioon pyrittiin jo heti alkukartoituskyselyn keinoin, ja näin haluttiin tehdä työelämätaitojen sisältöalueet näkyviksi tutkittavassa työyhteisössä. Vapaaehtoisia työpajatyöskentelijöitä kannustettiin toimimaan työpisteillä laadukkaiden työelämätaitojen lähettiläinä oman työskentely toimintansa välityksellä. Aiheen esillä pitämistä työyhteisössä tavoiteltiin myös kattavalla työyhteisön tiedottamisella tutkimuksen edistymisen vaiheista.

3.4 Aineiston keruumenetelmät

Tässä opinnäytetyössä hyödynnettiin kvalitatiivisia sekä kvantitatiivisia tiedonkeruumenetelmiä. Vilkan (2015) sekä Kanasen (2017) mukaan ihmisiä ja heidän toimintaansa liittyviä seikkoja tutkittaessa, voi toteuttamisvaiheessa tapahtua muutoksia alkuperäiseen suunnitelmaan nähden, sillä ihmisten toiminnan ja ajattelumaailman ymmärtäminen muodostaa ennalta-arvaamattoman yhtälön tutkimuskohteenä; kuten onnistuuko aineiston keruu suunnitelmien mukaan. Tämä seikka nousee usein tutkimuksen teon yleisimmäksi ongelmaksi. (Vilka 2015, 57–58; Kananen 2017, 30.)

Tämä opinnäytetyö rakentui laadullisen tutkimusmetodin vaiheita tavoitellen, huomioiden kuitenkin toimintatutkimuksen varsinaisen luonteen, sekä vaiheiden toistumisen ja päällekkäisyyden mahdollisuuden. Tämän opinnäytetyön tavoite huomioiden, opinnäytetyössä haluttiin tarkastella laadullisen tutkimusmenetelmän mukaisesti erityisesti niitä merkityksiä, jotka muodostuvat ihmisten välille sosiaalisina suhteina. Opinnäytetyössä haluttiin tarkastella työyhteisön yksilöiden totuudenmukaisia ja aitoja kokemuksia työniloon ja onnistumisen kokemuksiin sekä työympäristön laatuun yhteydessä olevista työelämätaidoista.

Laadullisen tutkimuksen yksi erityispiirre on ihmisten toiminnan välisten seikkojen esille nostaminen (Vilka 2015, 118, 120). Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (1997) mukaan laadullinen tutkimus voidaan nähdä kertomuksena, jossa tutkija toimii etsijänä ja kirjoittaa kertomuksen tästä etsimisestä, harhailuistaan ja löytämisestään (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 253; 2002, 155). Tämä opinnäytetyö on koottu tutkimusmatkalla kerätyistä muistiinpanoista. Muistiinpanot on pyritty kirjoittamaan viipymättä. Muistivihon sekä puhelimen kameratoiminnan avulla on muistiinpanot saatu siirrettyä opinnäytetyöhön. Oma kirjoittamista helpottavaksi seikaksi muodostui ajatusten jatkuva reflektointi, usein jopa ääneen puhuminen tuki ajattelun edistymistä, sekä kohdentamista tutkitta-

vaan aiheeseen. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (1997, 2002) näkevätkin, että tutkimuksen aikana tehdyt muistiinpanot nostavat merkitystään viimeistään aineiston analysoinnin yhteydessä. Analysoiva ja pohdiskelleva ote muistiinpanojen avulla tukee tutkijan tutkimusprosessia. Tutkimusmenetelmien täsmentyminen, sekä itse tutkittavan ilmiön tarkentuminen tutkimuksen edetessä on yksi laadullisen tutkimuksen ominaispiirre. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 253; 2002, 155.)

Tämän opinnäytetyön tutkimusaineiston keruu toteutettiin tutkittavan työyhteisön kaikille röntgenhoitajille lähetetyillä alkukartoitus- ja loppukartoituskyselyillä, sekä kahdella työpajatyöskentelyllä. Opinnäytetyön aineiston muodostivat alkukartoitus - ja loppukartoituskyselyt, sekä työpajatyöskentelyiden materiaalit. Alkukartoitus- sekä loppukartoituskyselyssä käytettiin google forms-ohjelmaa, koska tutkittavalle työyhteisölle google forms-kyselyihin vastaaminen oli entuudestaan tuttua. Google forms-ohjelman ajateltiin tukevan henkilöstön kyselyyn vastaamisen helppoutta ja nopeutta, sekä näin tavoiteltiin mahdollisimman monen röntgenhoitajan kyselyihin vastaamista. Molemmista kyselyistä lähetettiin yksi muistutus sähköposti, koska ajateltiin, että kyselyt helposti hukkuvat vastaajilla muiden saapuneiden sähköpostien joukkoon. Molempiin työpajoihin tavoiteltiin kaikista työyhteisön röntgenhoitajista kuuden (6) vapaaehtoisen röntgenhoitajan löytämistä.

Tässä opinnäytetyössä työpajatyöskentelyissä tavoiteltiin Kantojärven (2012) vaihejaottelun mukaista työskentelyä. Työpajojen alussa työskentelijöille selvennettiin kyseessä olevan työpajan tarkoitus. Kantojärvi (2012) näkee yhdeksi onnistuneen työpajatyöskentelyn määritelmäksi työpajan tarkoituksen selventämisen työpajaan osallistuville, sillä onnistunut työpajatyöskentely vaatii aktiivisen työskentelijöiden osallistumisen sekä sitoutuneet ja innostuneet työskentelijät (Kantojärvi 2012, 42–48, 51–52). Tässä opinnäytetyössä molemmissa työpajoissa työskentelijöitä kannustettiin avoimen keskustelun ylläpitämiseen sekä työskentelijöitä kannustettiin pohtimaan ajatuksiaan ääneenkin niin halutessaan. Työpajatyöskentelijöitä muistutettiin luottamuksellisesta sekä turvallisesta keskustelua tukevasta työskentely ilmapiiristä. Kantojärven (2012) mukaan turvallinen ja avointa keskustelua tukeva ilmapiiri muodostuu ryhmälle hyvästä tunnelmasta, aidosta ja kuuntelevasta läsnäolosta sekä tavoitteiden, työskentely- ja pelisääntöjen sekä aikataulun sopimisesta. Selkeät työpajaohjeistukset tukevat työpajatyöskentelyä. Työskentelyohjeet Kantojärven (2012) mukaan voidaan ajatella kolmen osavaiheen kautta (TAULUKKO 2). Näiden ohjeiden keinoin voidaan tukea turvallista ja luottamusta herättävää ilmapiiriä, aitoa läsnäoloa sekä työskentelyyn keskittymistä. Työpajatyöskentelyssä oleellista on kyetä säilyttämään oikea luottamuksellinen ilmapiiri koko työskentelyn ajan. (Kantojärvi 2012, 42–48, 51–52.)

TAULUKKO 2.

Työpajatyöskentelyn työohjeiden vaiheista Kantojärveä (2012) mukaillen (Kantojärvi 2012, 51–52).

Kokonaisuus -vaihe	-työpajatyöskentelyn päävaiheet, osavaiheet, aikataulu -aiheen yhdistäminen aikaisempiin vaiheisiin -aiheen yhdistäminen kokonaisuuteen -selkeät työskentelyohjeet
Yksityiskohdat -vaihe	-looginen ohjeiden kerronta -ohjeiden kirjoittaminen näkyville -ohjeistamisen sekä työskentelyn eriyttäminen toisistaan
Menoksi -vaihe	-työskentelyn aloittaminen vasta ohjeiden saamisen jälkeen

Molemmat työpajatyöskentelyt sisälsivät ryhmäkeskustelua, vuorovaikutustilanteita, havainnointia sekä työskentelijöiden muistiinpanoja. Molemmissa työpajoissa hyödynnettiin ongelmanratkaisumenetelmiä, jotka olivat eri menetelmät kummassakin työpajassa. Selkeyden vuoksi tutkittavalle työyhteisölle, sekä työpajatyöskentelijöille työpajat nimettiin työpaja 1 ja työpaja 2. Samaa nimeämismenetelmää käytetään tässä opinnäytetyössä.

Työpajassa 1 työskentelijöiden yhteisesti määrittelemien ryhmien teemoittelun, sekä uudelleen teemoittelun kautta nousseet tekijät lähetettiin tiedoksi koko tutkittavalle työyhteisölle sähköpostitse osallisuuden kokemuksen lisäämiseksi. Kananen (2009) näkee, että tutkittavan työyhteisön aktiivisella osallistumisella mahdollistuu tutkittavan aiheen merkityksen lähempi sisäistäminen työyhteisössä (Kananen 2009, 47). Tätä tukee Suojasen (1992) mukaan myös Carr ja Kemmiskin (1983), joiden mukaan kehittäminen sekä vaikuttaminen ovat keskeisessä roolissa toimintatutkimuksessa. Myös toimintatutkimuksen emansipatorinen lähestyminen tukee tutkimuksen vastuun jakamista tutkimuksen kulusta tutkimuksessa olevalle joukolle (Suojanen 1992, 17, 36).

Molemmat työpajatyöskentelyt toteutettiin ajallisesti kahtena iltapäivänä klo 14.00 - 15.30, joista työpaja 1 oli lokakuussa 2019 ja työpaja 2 joulukuussa 2019. Työpajoihin osallistuville lähetettiin molempia työpajoja ennen työpajatyöskentelyä ohjaavat kirjeet, joilla tavoiteltiin työpajoihin osallistuvien ajattelun aktivoitua käsiteltävään aiheeseen, sekä tulevaan työpajaan orientoitumista (LIITE 1). Muistutussähköpostit sisälsivät käsiteltävät aiheet, sekä yleisinfot tulevasta työpajametodista. Toimintatutkimuksen luonteen vuoksi oleellista on pitää tutkittavaa aihetta esillä tutkittavassa yhteisössä, joka voidaan liittää myös osaltaan tutkimuksen interventiovaiheeseen. Tämän vuoksi työpajatyöskentelijöitä kannustettiin muistutussähköpostissa toimimaan omissa työpisteissään laadukkaiden työelämätaitojen keskustelun herättelijöinä. Tämän laadukkaiden työelämätaitojen eräänlaisina keskustelun herättelijänä toimimisen ajateltiin lisäävän tutkimuksen vaikuttavuutta sekä tukevan tutkittavan ilmiön paremmaksi muuttamista työyhteisössä. Heikkinen L. T. (2001) näkee, että toimintatutkimuksella halutaan muuttaa tuttuja toimintamalleja sekä toimintakäytänteitä paremmiksi (Heikkinen L. T. 2001, 143).

3.4.1 Suunnitteluvaiheen aineiston kerääminen

Tutkimussuunnitelma sekä muut asianmukaiset liitteet lähetettiin tutkittavan organisaation kliiniselle opettajalle heinäkuussa 2019. Tutkimuslupa myönnettiin elokuussa 2019. Tutkimusluvan myöntämisen jälkeen mahdollistui työyhteisön tarkempi tiedottaminen työyhteisöä osallistavasta opinnäytetyöstä. Toimintatutkimuksen suunnitteluvaiheeseen sisällytettiin kattava tiedottaminen, koska näin voitiin vähentää kehitettävän ilmiön muutosvastarintaa ja sitouttaa henkilöstöä tavoiteltuun muutokseen. Kanasen (2014) mukaan tiedottamisen tulee olla oikea-aikaista sekä riittävässä määrin toteutuvaa (Kananen 2014, 53).

Alkukartoitus kyselyn (LIITE 2) kysymykset olivat monivalintakysymyksiä. Alkukartoitus kyselyn kysymykset oli määritelty työntekijöiltä vaadittavien taitojen näkökulmasta käsin huomioiden kirjallisuudesta nousevat tekijät kuten, mitä ovat, ja mistä muodostuvat työntekijän työelämätaidot, sekä mitä työelämätaitoja työntekijöiltä vaaditaan tämän päivän työelämässä. Alkukartoituksen avulla haluttiin löytää ne seikat, jotka tutkittavan työyhteisön henkilöstö kokee tärkeimmiksi työniloa sekä onnistumisen kokemista lisääviksi, sekä työympäristön laatuun vaikuttaviksi työelämätaidoiksi. Tutkimuksessa haluttiin nostaa yhdeksi työyhteisön pohdintojen sekä kehittämisen osa-alueeksi työympäristön laatonäkökulma johtuen sen tiivistä yhteydestä koettuun työhyvinvointiin. Manka, Hakala, Nuutinen ja Harju (2010) näkevätkin, että työntekijän hyvinvointi on yhtä kuin työyhteisön hyvinvointi, mutta myös toisinkin päin (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 8). Alkukartoitus kyselyssä ei vastaajille kysymyksen asettelussa selvennetty, tai eritelty tarkemmin työympäristö käsitettä.

Toimintatutkimuksessa tilannekartoituksen tekeminen mahdollistaa kehitettävien kohteiden löytymisen tutkittavasta yhteisöstä (Kananen 2014, 53). Tässä opinnäytetyössä alkukartoituksen avulla mahdollistui ihmisten henkilökohtainen itsereflektio olemassa olevista työelämätaidoista. Lisäksi mahdollistui niiden laadukkaiden työelämätaitojen ilmentäminen, jotka tutkittavassa työyhteisössä liitetään työniloon, onnistumisen kokemuksiin ja työympäristön laatuun. Alkukartoitus kysymyksistä kahtentoista (kysymykset 1–12) kohtaan vastaaja pystyi valitsemaan niin monta vaihtoehtoa, kuin hän koki tarpeelliseksi. Kysymykseen numero 13 vastaaja pystyi valitsemaan vain sen vaihtoehdon, minkä hän koki tärkeimmäksi tekijäksi onnistuneen työpäivän muodostumiselle. Tunnistettaviksi lain kohdiksi alkukartoituksen kysymyksessä 1 pyrittiin valikoimaan lähinnä ne lainkohdat, jotka määrittelevät sosiaali- ja terveydenhuollon hoitohenkilökunnan työn- sekä toimenkuvaa. Tavoite oli ilmentää se, miten hyvin henkilöstö tiedostaa lain määrittelemät, niin oikeudet kuin velvollisuudetkin työntekijälle.

Alkukartoituksen kysymykseen numero 1 lisättiin viimeiseksi vastausvaihtoehdoksi kohta psykologinen sopimus. Psykologisen sopimuksen esille nostamisella alkukartoituksessa tavoiteltiin psykologisen sopimuksen olemassaolon näkyväksi tekemistä tutkittavan työyhteisön henkilöstölle. Psykologinen sopimus todentuu, ja ilmenee myös työntekijän työelämätaidoissa. Alkukartoituksen kysymykset numero 2, 3, 8 ja 9 toimivat vastaajille ajatuksen herättelijöinä. Kanasen (2009) mukaan oleellista toimintatutkimuksessa on lisätä tutkittavassa yhteisössä ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä, muutosta tavoitellen (Kananen 2009, 9). Kysymysten 2, 3, 8 ja 9 keinoin mahdollistui vastaajan itsearviointi laadukkaiden työelämätaitojen henkilökohtaisesta hallinnasta, sekä henkilökohtaisen tietoisuuden lisääminen

näiden työelämätaitojen merkityksestä työntekemiseen sekä työnsujumiseen. Kanasen (2009) mukaan alkukartoituksen sekä kehittämiskohteiden löytyminen tulee toimintatutkimuksessa olla tutkittavista henkilöistä lähtöisin (Kananen 2009, 47). Työyhteisön röntgenhoitajille tehdyn osallistavan strukturoidun alkukartoituskyselyn, sekä työyhteisön vapaaehtoisten työpajatyöskentelijöiden avulla tavoiteltiin ongelman määrittelyä, jonka jälkeen tapahtui varsinaisen ongelman tutkiminen.

Suunnitteluvaiheen työpaja 1 työskentely toteutettiin KJ (KJ – menetelmää) hyödyntäen.

KJ mahdollistaa ideoiden sekä ajatusten jatkohyödyntämisen. KJ voidaan nähdä eräänlaisena käsittekartta menetelmänä (Kananen 2014, 40). **KJ** on japanilaisen Jiro Kawakitan kehittämä ryhmätyöskentely menetelmä. KJ:stä käytetään myös termiä TT-menetelmä, joka muodostuu sanoista Team Think. KJ:ssä on oleellista kerätä aluksi tutkittavan asian tosiasiat ylös, sekä kirjata ne lapuille. (Suojanen 1992, 61.) KJ:ssä käytettiin alkutilannekartoituksessa työyhteisön röntgenhoitajille lähetetyn alkukartoitus kyselyn vastauksia.

Eniten vastauksia saaneet työelämätaidot oli tulostettu valmiiksi lapuille ennen työpaja 1 työskentelyä. Käsiteltävät työelämätaidot oli jaettu erillisiin lappupinoihin kunkin kehitettävän aiheen mukaisesti. Näiden esivalmisteluiden avulla säästettiin työpajatyöskentelijöiltä kirjoittamisaikaa. Eniten vastauksia saaneiden työelämätaitojen ennakkoon ryhmittely tarkasteltavien teemojen mukaisesti tuki myös opinnäytetyön tekijän aineiston syvällisempää sisäistämistä. Työpaja 1:ssä työskentely toteutettiin ryhmittelemällä pöydälle jaetut laput.

Työpajassa 1 ensisijaiseksi tavoitteeksi muodostui KJ:tä hyödyntämällä käydä työelämätaitojen ryhmittelyn sekä teemoittelun avulla lävitse työniloa, sekä onnistumisten kokemista lisäävät työelämätaidot. Työpajan aikataulullisista syistä työympäristön laatuun liittyvät työelämätaidot päädyttiin jättämään viimeiseksi käsiteltäväksi aihealueeksi. KJ:ssa työstettävä ilmiö, tässä opinnäytetyössä työelämätaidot, ryhmiteltiin sen mukaisesti mitä aihe kuvasi ja annettiin ryhmille niitä kuvaava nimi. KJ:n analysointi ja ryhmittely voidaan kuvata toteutuvan sisällönanalysoinnin mukaisesti. Jäljelle jääneet pääryhmät voidaan yhdistää syy-seuraussuhteiden mukaisesti viivoin tai nuolin. Tässä opinnäytetyössä syy-seuraussuhteet opinnäytetyön tekijä muotoili taulukkoa hyväksi käyttäen.

Työpaja 1 nauhoitettiin kokonaan. Näin saatiin yhdistettyä alkukartoituskyselyn vastaukset sekä työpajatyöskentelijöiden ryhmätyöskentelyn keinoin ryhmittelemät teemat, ja rakennettua sanallinen selitys kartoitetuista ongelmista. Työpajatyöskentelyssä muodostuneiden ongelmakarttojen sanallinen selittäminen toteutettiin työpajan jälkeen nauhoitetun ja litteroidun keskustelun avulla. Lisäksi työpaja 1 ryhmittelyn eri vaiheet valokuvattiin. Valokuvaamisen ansiosta mahdollistui lopullisten ryhmien muodostaminen ja nimeäminen tulosten havainnoimiseksi, sekä syy-seuraussuhteiden tarkempi ymmärtäminen. Kanasen (2014) mukaan oleellista toimintatutkimuksessa on toteuttaa kartoitustyö ja työyhteisöstä nousseiden aiheiden tiivistäminen sekä aineiston looginen luokittelu ryhmätyöskentelyn keinoin, jotta voidaan sanoa ryhmätyötä yhteiseksi aikaansaannokseksi. Lisäksi tämä lisää henkilöstön sitoutumista aiheeseen yhteistä ymmärrystä lisäävänä toimintana (Kananen 2014, 40–41.)

KJ:llä mahdollistui alkukartoitusvaiheen kautta tutkittavaan ilmiöön yhteydessä olevien tekijöiden jatkojalostaminen. Työpajatyöskentelyssä KJ:tä hyödyntäen saatiin aineistoa yhdistämällä nostettua tutkittavaa työyhteisöä kuvaavia ilmiöitä; Mitkä ovat tutkittavan työyhteisön työn iloon sekä onnistumiseen ja työympäristön laatuun liittyvät merkitykselliset työelämätaidot. Kanasen (2014) mukaan toimintatutkimuksessa tiedon kerääminen sekä analyysi toteutetaan syklisesti ja samanaikaisesti. Tutkittavan työyhteisön henkilöstölle kohdennetut kyselyt ovat hyviä erityisesti tutkimuksen alkuvaiheessa. (Kananen 2014, 41, 102–103, 143.)

3.4.2 Toimintavaiheen aineiston kerääminen

Työpaja 2 aineisto kerättiin valiten ne tapaukset, jotka sisältyivät tutkittavaan ilmiöön. Tässä opinnäytetyössä työpajaan 2 työskentelyyn tavoiteltiin samojen vapaaehtoisen työpajatyöskentelijän osallistumista, mutta työvuorojärjestelyiden takia, kaikki työpajatyöskentelijät eivät päässeet osallistumaan työpajaan 2. Kanasen (2014) toimintatutkimuksessa on oleellista valita samat tiedonantajat, jotka ovat tutkittavan asian kanssa tekemisessä (Kananen 2014, 48–49). Tämän takia ei työpajaan 2 haettu uusia vapaaehtoisia työskentelijöitä pois jääneen tilalle.

Tutkimuskysymykset muotoiltiin tutkimusongelmasta. Työpajassa 2 työstettiin työpajassa 1 nimettyjen ryhmien kautta muodostuneiden teemojen, ja opinnäytetyön tekijän työpajassa 1 muodostuneiden teemojen uudelleen teemoittelun kautta muodostuneet tutkimusongelmat. Työpajassa 2 tutkimusongelmien lähempää tarkastelua varten oli muodostuneiden tutkimusongelmien tueksi työskentelijöille heijastettu näytölle käsiteltäviä tutkimusongelmia tarkentavia lisätietoja helpottamaan työskentelijöiden aiheeseen syventymistä (LIITE 3). Tavoite oli mahdollistaa työrauha työpajatyöskentelijöille jokaisessa työvaiheessa, joten ylimääräistä keskustelua pyrittiin välttämään tarkentavien lisätietojen antamisella heti työpajan 2 alussa.

Työpaja 2 aineisto kerättiin Me (1) – We (2) – Us (3) menetelmän avulla, 1-2-3. Menetelmä tunnetaan myös nimellä yksin – kaksin – kaikki (Ideapakka). Menetelmä valikoitui työpajaan 2, koska menetelmässä on mahdollisuus aluksi itse Me (1) -vaihe pohtia ajatuksiaan aiheesta, sekä kirjata niitä ylös. Tämä tukee hiljaisempiakin henkilöitä aktiivisemmin osallistumaan seuraavaan We (2) -vaiheeseen. Lisäksi tämä Me (1) -vaihe antaa henkilölle mahdollisuuden itsereflektiolle ja käsiteltävän asian oikein ymmärtämiselle. Me (1) -vaiheen jälkeen jatketaan aiheen käsittelyä parityöskentelynä tai pienissä ryhmissä We (2) -vaihe. We (2) -vaiheessa kasataan jokaisen muodostamat ideat paperille parin tai ryhmän kesken. (Kantojärvi 2012 54–55; Ideapakka.) Työpajan 2 We (2) -vaiheissa työpajatyöskentelijät jakautuivat kahdeksi ryhmäksi. Tutkimuskysymysten ongelmanratkaisun We (2) -vaiheissa oli koko ajan sama ryhmäjako. Us (3) -vaiheessa tarkasteltiin lopuksi yhteisesti esille nousseet ajatukset sekä kirjattiin ne ylös. Us (3) -vaiheessa tarkasteltiin yhteisesti myös niitä ideoita ja keinoja, joilla tavoiteltu muutos mahdollistuisi. Työpaja 2 nauhoitettiin vain Us (3) -vaiheen yhteinen keskustelu.

Työpajatyöskentelyn ajan rajallisuuden takia Me (1) -vaiheisiin annettiin aikaa noin 4 minuuttia, We (2) -vaiheisiin noin 12 minuuttia sekä Us (3) -vaiheisiin noin 20 minuuttia. Työpajatyöskentelyn ajan täydellisen hyödyntämisen mahdollistamiseksi päädyttiin jakamaan viidelle eri istumapaikalle tyhjää

valkoinen A4 paperiarkki sekä kynät ennen työpaja 2 alkua. Paperiarkit oli numeroitu Me (1) -vaiheessa numeroilla 1–5 mahdollista aineiston analysointia ajatellen.

We (2) -vaiheen ryhmäytyminen jaettiin sekoittamalla kolmen eri osaston röntgenhoitajat keskenään. Näin tavoiteltiin eri ajatusten sekä näkökantojen sekoittumista moniammatillisempaa yhteistyötä ajatellen. We (2) -vaiheisiin jaettiin kummallekin muodostuneelle ryhmälle tyhjät valkoiset numeroidut A4 paperiarkit, jotka oli nimetty ryhmä 1. sekä ryhmä 2. Molemmat tutkimuskysymykset käsiteltiin samoin ryhmäjoain koko työpajan 2 ajan. Ryhmä 1. muodostui kolmesta henkilöstä ja ryhmä 2. muodostui kahdesta henkilöstä. Tutkimuskysymysten tarkentamiseksi työpajatyöskentelijoille heijastetussa lisämateriaalissa näytettiin tutkimuskysymykseen liitettäviä tekijöitä. Tutkimuskysymykset huomioiden lisämateriaalia annettiin kuvaamaan psykologisen pääoman sisältöalueita. Psykologisen pääoman sisältöalueisiin yhdistetään itseluottamus, toivo, optimismi ja sitkeys (STM 2015, 12).

Tutkimuskysymysten tarkastelun lisäksi työpajatyöskentelijöitä pyydettiin miettimään konkreettisia kehittämisasiideoita sekä ehdotuksia, mitkä olisivat ne keinot, mitä voisi työyhteisössä tehdä, jotta varsinaiseen tutkimuksen tavoitteeseen löydetään ratkaisu. Ojasalon, Moilasen ja Ritalahden (2009) mukaan aineiston keruussa tulee hyödyntää kaikkea käytettävissä olevaa materiaalia (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 61). Tämänkin opinnäytetyön aineisto muodostui kaikista aineiston keruuvaiheiden dokumenteista

3.4.3 Vaikutusten arviointi vaiheen aineiston kerääminen

Tässä opinnäytetyössä vaikutusten arviointi tavoitteiden toteutumisesta toteutettiin tutkittavan työyhteisön kaikille röntgenhoitajille lähetetyllä kyselyllä (LIITE 4). Kyselyssä selvitettiin tutkittavan työyhteisön mielipiteitä sekä tuntemuksia laadukkaiden työelämätaitojen näkymisestä sekä tämän opinnäytetyön tutkimuksen tavoitteiden toteutumisesta. Lisäksi vaikutusten arviointikyselyllä tavoiteltiin niiden keinojen esiin nostamista, joilla henkilöstön tietoisuutta työelämätaidosta sekä työympäristön merkityksestä voisi lisätä työyhteisössä. Kanasen (2014) mukaan mielipiteitä kysymällä ei mahdollistu tutkimuksen onnistumisen mittaaminen lähtötilanteeseen verraten, jolloin vaikutusten arviointi jää lähinnä arvioitavalle tasolle. Vaikutuksia arvioidessa tulee huomioida asetetut tavoitteet, joten vaikutusten arviointi kysely kohdistui suoriin kysymyksen asetteluihin. (Kananen 2014, 53, 61.) Kysymysten asettelulla tavoiteltiin myös toimintatutkimuksen mahdollisten epäonnistumisten syiden selvittävästä.

Kysely rakentui 13 kysymyksestä, joista kaksi kysymystä olivat vapaamuotoisia. Vapaamuotoisilla kysymyksillä haluttiin selvittää tarkemmin mahdollisia toimintatutkimuksen epäonnistumisen syitä. 11 kysymykseen vastausvaihtoehdot muodostuivat 5 portaisesta Likert-asteikosta (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (1997) mukaan kysymysten esittäminen väittämien avulla mahdollistaa vastaajalle vastaamisen omaa tuntemusta kuvailevasti. Kyselyn keinoin tavoiteltiin mahdollisimman laajaa otosta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 191.)

3.5 Aineiston analysointi

Tässä opinnäytetyössä tavoiteltiin ymmärtämisen lisääntymistä laadukkaiden työelämätaitojen merkityksestä työyhteisön työniloon, onnistumisten kokemiseen sekä työympäristön laatuun. Alkukartoituskyselyssä -ja vaikutusten arviointikyselyssä hyödynnettiin monivalintakysymyksissä kvantitatiivista analysointia ja vastausten keskiarvojen vertailua. Kyselyiden avoimet vastaukset analysoitiin sisällön analyysilla. Opinnäytetyön koko aineiston analyysissä hyödynnettiin laadullista analyysimenetelmää, aineistolähtöistä sisällönanalyysia, sekä päätelmien tekoa. Sisällönanalyysin keinoin saatiin aineistosta nostettua merkityssuhteita sekä merkityskokonaisuuksia (Kananen 2014, 111). Aineistolähtöisellä eli induktiivisella sisällönanalyysillä haluttiin löytää tutkimusaineistosta yhteys työelämätaitojen sekä työnilon ja onnistumisen kokemusten välille tutkittavassa työyhteisössä. Induktiivinen sisällönanalyysi mahdollistaa uusien näkökulmien tarkastelun entuudestaan tutuista aiheista (Vilka 2015, 163–164; Eriksson, Isola, Kyngäs, Leino–Kilpi, Lindström, Paavilainen, Pietilä, Salanterä, Vehviläinen–Julkunen & Åstedt-Kurki 2018, 37). Induktiossa tarkastellaan aineistoa ilman ennako-oletuksia, ja aineisto luokitellaan sisällön mukaisesti. Sisällönanalyysissä aineisto saa uuden muodon (Kananen 2014, 110–112). Litteroinnilla eli puhutun ja äänitetyn aineiston puhtaaksi kirjoittamisella tavoitellaan tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden puhutun asian ymmärtämistä. Litteroinnilla saavutetaan tutkijan sekä aineiston välinen vuoropuhelu, joka tukee tutkijaa aineiston tulkinnassa. (Metsämuuronen 2006, 88.)

Ennen työpaja 1 oli alkukartoituksen kysymykset yhdistetty samaa ilmiötä tarkastelevien kysymysten mukaisesti siten, että kaikkia kolmea teemaa käsittelevät, eritavoin esitetyt kysymykset liitettiin yhteen (LIITE 5). Ensimmäisen analyysivaiheen muodostivat alkukartoitus kyselyn vastausten analysointi. Alkukartoituksen kysymyksiä yhdisteltiin aihealueiden mukaisesti siten, että samaa aihealuetta olevat kysymykset yhdistettiin ja ryhmiteltiin omiin kokonaisuuksiin. Tämä toteutui yläluokkia yhdistämällä. Kysymysten yhdistämisen kautta mahdollistui kaikkiin kolmeen kehittämiskohteeseen yhteydessä olevien työelämätaitojen esille saaminen sekä samankaltaisuuksien löytäminen. Kysymyksiä alkukartoituskyselyssä oli 13. Kysymysten yhdistelyn kautta 12 kysymystä yhdistettiin kolmen eri teeman mukaisesti. Kysymykset numero 4 sekä 6 muodostivat *työniloa ilmentävät vastaukset*. Onnistumisen kokemista ilmentävät kysymykset olivat numerot 5, 7 ja 13. *Työympäristön laatua ilmentävät seikat* muodostuivat kysymyksistä numero 10, 11 ja 12. Analyysiyksiköksi muodostui alkukartoitusvastauksista 10 tai enemmän vastausta saaneet työelämätaidot. Eniten vastauksia saaneet työelämätaidot toistuivat monessa vastauksessa. Aineistoa redusoimalla saatiin aineistosta poistettua tarpeeton tieto. Redusoinnin eli aineiston pelkistämisen kautta jäljelle jääneet vastaukset muodostivat kyseessä olleen teeman vastaukset. Tämän alkukartoituksen kysymysten luokittelun ja yhdistämisen kautta mahdollistui aineiston tiivistäminen.

Työpaja 1 ja 2 aineiston litterointiin hyödynnettiin litterointipalvelua opinnäytetyön tekijän aikataulullisista syistä. Aineistot litteroitiin sanatarkan litteroinnin tason mukaisesti, koska nauhoitteesta haluttiin tarkasti esille kaikki äännähdykset sekä puhekielen erilaiset ilmaisut kuten ”joo” ja ”kyllä”. Aineiston varsinainen analyysi aloitettiin analyysiyksikön määrittelystä. Aineiston analyysiyksiköksi nousi niin sanat kuin lauseetkin, jotka muodostivat yhteyden tutkittaviin ilmiöihin. Aineistoa luettiin läpi useaan

otteeseen. Näin mahdollistui oikean tiedon kerääminen sekä aineiston kokonaisvaltainen hahmottaminen jokaisen työpaja työskentelyssä käsitellyn aiheen kohdalta. Litteroidusta aineistosta poimittiin merkkausmenetelmää hyödyntäen ne tekijät, jotka nousivat aineistosta kulloistakin kehitettävää aihetta koskevinä. Kanasen (2014) mukaan merkkausmenetelmän keinoin mahdollistuu tutkimuksen kannalta epäoleellisen tiedon pois jättäminen (Kananen 2014, 40, 106, 112). Merkkausmenetelmän avulla saatiin pelkistettyä jäljelle jäänyt aineisto.

Sanallisen selityksen sekä teemoittelun avulla tavoiteltiin tutkimusongelmien sekä näistä esille nousevien tutkimuskysymysten ilmentämistä. Teemoittelun, uudelleen ryhmittelyn ja työpajatyöskentelyn litteroituun aineistoon yhdistämisen keinoin muodostui kolme eri aihetta kuvaamaan tutkittavaa aihetta. Näistä kolmesta aiheesta muodostettiin yhteisen nimittäjän nimeämisellä tutkimuksen varsinaisen kysymys. Nousseet tutkimuskysymykset muotoiltiin vastaamaan toimintatutkimuksen analysointimenetelmiä. Kananen (2014) näkee aineiston analyysin eräänlaisena aineistosta nousseiden palojen uudelleen järjestelemisenä. Aineistosta nousseiden palasten uudelleen rakentelun sekä synteessin kautta mahdollistuu uusien, juuri kyseistä aineistoa kuvaavien asioiden esille saaminen. (Kananen 2014, 104–105.) Laadullisessa tutkimuksessa aineistolähtöinen analyysi kuvastaa yksinkertaisimmillaan teorian rakentamista kerätystä aineistosta. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analysointi rakentuu alhaalta ylöspäin suuntautuen (Eskola & Suoranta 2000, 19). Aineiston analysoinnin jälkeen on oleellista aineiston tulkinta, jossa tulee tavoitella aineiston analysoinnin tulosten selventämistä pohdintojen sekä synteessin avulla, jolloin mahdollistuu varsinaisten ongelmien vastausten ilmentäminen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 220–222). Induktiivisella sisällönanalyysillä pyritään todentamaan tutkimusaineistosta toiminnalle merkitystä, erityisesti jonkinlaista loogisuutta (Kananen 2014, 111; Vilka 2015, 163–164; Tuomi & Sarajärvi 2018, 118–119).

4 SUUNNITTELUVAIHE

4.1 Suunnitteluvaiheen toteutus

Opinnäytetyön tiedotustilaisuuksia pidettiin kolme. Henkilöstöä tiedotustilaisuuksissa kyseisinä päivinä oli päivittäisen toiminnan vaatima, kyseiseen vuoroon määritelty henkilölukumäärä. Yksi opinnäytetyön tiedotustilaisuus pidettiin iltapäivällä, koska näin mahdollistui kahden eri vuoron röntgenhoitajien osallistuminen tiedotustilaisuuteen. Tiedotustilaisuuksien kautta pyrittiin lisäämään henkilöstön vastausmotivaatiota tuleviin kartoituskyselyihin. Vapaamuotoinen keskustelu nähtiin henkilöstön motiivoinnin, sekä tiedonjakamisen kannalta merkitykselliseksi. Opinnäytetyön tiedotustilaisuuksissa haluttiin vastavuoroisten vuorovaikutustilanteiden kautta jakaa työyhteisölle konkreettista tietoa opinnäytetyöstä. Tiedotustilaisuuksien avulla haluttiin myös tukea henkilöstöä tutkittavan aiheen sisäistämisessä ja opinnäytetyön merkityksen hahmottamisessa. Vastavuoroinen keskustelu opinnäytetyöstä mahdollisti henkilöstölle kysymysten esittämisen. Mönkkösen ja Roosin (2010) mukaan tiedottamisessa tärkeäksi seikaksi nouseekin yhteisen ymmärryksen lisääntyminen (Mönkkönen & Roos 2010, 140, 160). Pidetyt tiedotustilaisuudet voidaan ajatella myös eräänlaisina Helinin (2006) mukaisina kehityshankkeiden alkutilaisuuksina, joiden kautta pyritään sitouttamaan ja motivoimaan avainhenkilöitä yhteisten tavoitteiden sekä näkemysten mukaisesti (Helin 2006, 207). Opinnäytetyön tiedotustilaisuuksien avulla pyrittiin löytämään myös vapaaehtoisia röntgenhoitajia työpajatyöskentelyihin. Tiedotustilaisuuksien tunnelma oli vastaanottavainen ja aiheesta keskusteltiin kysymysten kautta, kuten mitä työelämätaidot ovat sekä mitä kaikkea työelämätaitoihin kuuluu?

Tiedotustilaisuuksien jälkeen lähetettiin sähköpostitse työyhteisön kaikille röntgenhoitajille saatekirje, joka toimi tiivistelmänä työyhteisöä osallistavasta opinnäytetyöstä. Tiivistelmä sisälsi opinnäytetyön aiheen, tarkoituksen sekä tavoitteen, ja miten, sekä millä aikataululla opinnäytetyö etenee. Saatekirjeen tiivistelmä sisälsi kutsun vapaaehtoiseksi työpajatyöskentelijäksi ilmoittautumiselle (LIITE 6). Saatekirjeen tiivistelmän avulla saatiin jaettua tietoa opinnäytetyöstä laajemmin koko työyhteisölle. Vilkan (2009) mukaan tutkimuksen teossa yhdeksi merkittäväksi tekijäksi tutkittavien tutkimukseen osallistumiselle ja motivaatiolle on saatekirje, jonka perusteella tutkittavat tekevät päätöksen osallistumisestaan tutkimukseen, sekä kuinka motivoituneita he ovat vastaamaan kyselyihin (Vilka 2009, 152–153).

Saatekirjeen lähettämisen jälkeen vapaaehtoisia työpajatyöskentelijöitä ilmoittautui kolme. Työpajatyöskentelyyn ilmoittautumiselle varattiin aikaa 10 päivää. 10 päivän ilmoittautumisaikataululla mahdollistui mahdollisimman monen röntgenhoitajan saatekirjeeseen tutustuminen, myös vuorotyöstä vapailla oleville, sekä vuosilomalla oleville. Saatekirjeen lähettämisen jälkeen lähetettiin muistutus sähköposti, jonka jälkeen vapaaehtoisia ilmoittautui kaksi röntgenhoitajaa lisää. Vilkan (2015) mukaan laadullinen tutkimus mahdollistaa alkuperäisen suunnitelman muuttamisen tutkimuksen etenemisen mukaan (Vilka 2015, 57–58). Tässä tutkimuksessa alkuperäistä suunnitelmaa muutettiin vapaaehtoisten työpajaosallistujien osalta. Työvuorojärjestelyjen takia, oli tärkeää sopia työpaja 1 työpajatyöskentelylle ajankohta. Tämä sovittiin yhteistyössä työpajatyöskentelijöiden sekä kaikkia kolmea

osastoa koordinoivan osastonhoitajan kanssa. Työpajatyöskentelyajankohdat tuli jokaisen työpajatyöskentelijän huomioida omissa työvuorosuunniteluissaan.

Työpaja 1 kohdentui alkukartoituskyselyn oleellisimpien työelämätaitojen ryhmittelyn kautta nousseiden tekijöiden uudelleen ryhmittelystä, tiivistämisestä sekä uudelleen nimeämisestä. Alkukartoituskyselyllä sekä työpaja 1 avulla tavoiteltiin niiden merkityksellisten työelämätaitojen todentamista, jotka tutkittavan työyhteisön henkilöstö kokee työniloa ja onnistumista lisääviksi seikoiksi. Lisäksi työpajassa 1 työstettiin työympäristön laatuun yhteydessä olevat työelämätaidot. Kanasen (2014) mukaan toimintatutkimuksessa tiedon kerääminen sekä analyysi toteutetaan syklisesti ja samanaikaisesti (Kananen 2014, 41, 143). Tämä tiedon keräämisen sekä aineiston analysoinnin samanaikaisuus muodostui opinnäytetyön tekijälle ajoittain haasteelliseksi. Haasteet ilmenivät opinnäytetyöntekijän suurena innostuneisuutena aiheen tiimoilta erityisesti tutkittavan työyhteisön osallistamisen näkökulmasta, sekä tunteena syklien vaiheiden sekoittumisesta. Työpajassa 1 työpajalle varatun ajan puitteissa onnistuttiin käymään kaikki kolme kehitettävää aihetta lävitse lappujen ryhmittelyn, sekä teemoittelun ja uudelleen nimeämisen keinoin.

Työpajaan 1 osallistuivat kaikki kuusi (6) työpajaan ilmoittautunutta röntgenhoitajaa. Työpajan alussa esiteltiin työskentelijöille työpajatyöskentelyn etenemisen vaiheet, sekä käsiteltävät teemat vielä kertauksen vuoksi. Ensimmäisenä käsiteltiin työniloa lisäävät työelämätaidot. Toisena käsiteltiin onnistumisen kokemista lisäävät työelämätaidot sekä viimeisenä käsiteltiin työympäristön laatuun yhteydessä olevat työelämätaidot. Työpajatyöskentelijöillä oli käytössään tyhjiä valkoisia paperilappuja sekä kyniä. Näitä työpajatyöskentelijät hyödynsivät alkukartoituksessa ilmenneiden tosiasioiden uudelleen ryhmittelyssä sekä nimeämisessä. Työpajatyöskentelylle varatussa työtilassa hyödynnettiin isoa valkoista työpöytää, jonka ympärille työpajatyöskentelijät asettuivat. Työpajatyöskentelijöitä kehoitettiin istumaan lähemmäs toisiaan, jotta valmiiksi tulostettujen paperilappujen lukeminen helpottuisi. Työpajan alussa kiitettiin työpajatyöskentelijöitä vapaaehtoisuudesta osallistua työpajatyöskentelyihin. Tavoite oli saada rento ja luottamusta herättävä ilmapiiri työskentelijöille. Hilpeyttä työskentelijöiden kesken herätti työpajatyöskentelijöiden valikoituminen, sekä tutkijan vilpityn kiitollisuus työpajatyöskentelijöitä kohtaan.

Tunnelma työpajassa 1 oli heti alusta alkaen hyvin vapaamuotoinen, ja naurua mahtui työskentelyyn mukaan. Työpajatyöskentelijöitä kannustettiin työpajassa vapaamuotoiseen keskusteluun. Ennen työskentelyprosessin alkua toistettiin kulloinkin käsiteltävä kehittämisaihe sanomalla käsiteltävä aihe ääneen. Jokainen käsiteltävä aihe oli myös kirjoitettu työhuoneessa olevalle kirjoituslustalle. Nauhoitus käynnistettiin työpajatyöskentelyn alkaessa. Nauhuri asetettiin työpajatyöskentelijöiden keskelle. Työskentelijöille sanottiin, kun nauhuri käynnistettiin, sekä kun nauhoitus lopetettiin. Työskentelytila mahdollisti yhden nauhurin käytön, koska kaikki työskentelijät olivat hyvin lähemmäs toisiaan sekä nauhuria. Työpaja 1 työskentelyvaiheet veivät hyödynnettävissä olevan työskentelyajan kokonaisuudessaan. Työpajassa 1 työskentelijöitä muistutettiin kertaalleen käsiteltävässä aiheessa pysymisestä. Keskustelua työpajassa syntyi jonkin verran, pääasiassa keskustelu kohdentui samaa mieltä kommentoinnista tai eriävän mielipiteen -sekä pohdinnan ääneen sanomisista.

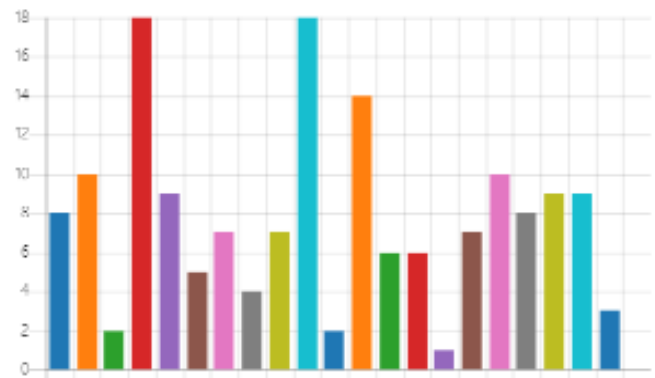
4.2 Suunnitteluvaiheen tulokset

Tämän syklin tulokset muodostuivat alkukartoitus kyselystä sekä työpajasta 1. Alkukartoitus kyselyn vastausten mukaisesti vastaajista kukaan ei tunnistanut eikä yhdistänyt psykologista sopimusta työntekijää koskevaksi seikaksi. Alkukartoituksen kysymyksen 1 vastausten perusteella työntekijän oikeuksista sekä velvollisuuksista parhaiten tunnettiin ne lain kohdat, jotka liittyivät lakiin terveydenhuollon ammattihenkilöille, vuosilomalakiin sekä työaikalakiin. Pylväsdiagrammi (KAAVIO 1) kuvastaa alkukartoituksen kysymyksen numero 1 vastausten jakaumaa.

KAAVIO 1.

Alkukartoituksen kysymys numero 1. vastausten jakauma

työsopimuslaki	8
työehtosopimuslaki	10
työsuojelun valvontalaki	2
laki terveydenhuollon ammatt...	18
työturvallisuuslaki	9
laki täydennyskoulutusvelvollis...	5
laki ammattieettisistä velvollis...	7
työntekijän eläkelaki	4
laki naisten ja miesten välisest...	7
vuosilomalaki	18
ammattitaitolaki	2
työaikalaki	14
tapaturmavakuutuslaki	6
laki yksityisyyden suojasta työ...	6
palkkaturvaki	1
työterveyshuoltolaki	7
perustuslaki	10
vuorotteluvapaalaki	8
opintovapaalaki	9
henkilötietolaki	9
laki työsuojelun valvonnasta ja...	3
psykologinen sopimus	0



4.2.1 Työniloa lisäävät työelämätaidot

Työpaja 1 työniloa lisäävät työelämätaidot käsiteltiin ensin. Työniloa lisääviksi työelämätaidoiksi valikoitui kysymysten yhdistelyn kautta 15 työelämätaitoa. Työpajatyöskentelijät saivat vapaan keskustelun sekä ryhmittelyn ja uudelleen ryhmittelyn avulla jaettua nämä työniloa lisäävät työelämätaidot. Työelämätaitojen ryhmittely toteutui työpajatyöskentelijöiden yhteisten pohdintojen sekä avoimen vuorovaikutuksen kautta. Yhteinen ymmärrys löydettiin keskustelun sekä tarvittaessa kunkin työelämätaidon sisällön selventämisellä ja tarkemmalla avaamisella muille ryhmäläisille. Työelämätaitojen perusolemus sekä merkitys selkiytyi työpajatyöskentelyssä.

Työpajatyöskentelijöiden pohdintojen mukaisesti muodostui kolme nimettyä ryhmää kuvaamaan työniloa lisääviä tekijöitä; hyvät käytöstavat, yhteiset pelisäännöt ja niiden noudattaminen sekä positiivinen työilmapiiri. (TAULUKKO 3)

TAULUKKO 3.

Työniloa lisäävien työelämätaitojen loppuryhmittely

Hyvät käytöstavat	Yhteiset pelisäännöt ja niiden noudattaminen	Positiivinen työilmapiiri
Ryhmittely 1	Ryhmittely 2	Ryhmittely 3
Työntekijän sosiaaliset taidot Vuorovaikutustaidot Kannustaminen Taito antaa palautetta Taito vastaanottaa palautetta Kohteliaisuus kollegoja kohtaan Kollegoja arvostava ja kunnioittava käytös	Työympäristöstä huolehtiminen Työntekijän asenne työntekemiseen Vastuullinen työnteke Yhteistyö esimiesten kanssa	Yhteistyö työkavereiden kanssa Tiimin jäsenten auttaminen Me – hengen luominen Oman työn arvostus

Hyvät käytöstavat - teema rakentui alkukartoitus kyselystä nousseista seitsemästä työelämätaidosta. Työpajan keskusteluista nousivat ensimmäiseen ryhmittelyyn työntekijän sosiaaliset taidot, vuorovaikutustaidot, kannustaminen, taito antaa palautetta, taito vastaanottaa palautetta, kohteliaisuus kollegoja kohtaan sekä kollegoja arvostava ja kunnioittava käytös. Teemoittelussa työpajatyöskentelijät huomioivat työniloa lisäävien työelämätaitojen ja samaa kuvaavien aihealueiden ilmentävän paljolti erityisesti työntekijän sosiaalisia taitoja sekä vuorovaikutustaitoja. Työpajatyöskentelyssä nousi keskustelua myös työyhteisön jäsenten käytöstavoista, tai lähinnä niiden puutteesta. Huomionarvoiseksi nousi myös työpajatyöskentelyssä noussut kommentti kohdentuen elämän mukanaan tuomiin ja jopa kasvatukseen muokkaamiin henkilökohtaisiin perusarvoihin.

” Siis näähän on varmaan käytöstapoja, ihan ylipäättänsä peruskäytöstapoja ”

” Koska sekään ei oo mikään itsestäänselvyys”

” Ei todellakaan ”

” No ne on kuitenkin semmosii, et mitä sä oot saanu elämältä tai...”

Yhteiset pelisäännöt ja niiden noudattaminen - teema muodostui neljän työelämätaidon kautta. Tämän ryhmän muodostivat työympäristöstä huolehtiminen, työntekijän asenne työntekemiseen, vastuullinen työnteko sekä yhteistyö esimiesten kanssa. Yhteistyö esimiesten kanssa muodostui työskentelijöiden keskusteluiden mukaan vaikeaksi työelämätaidoksi liittää johonkin jo muodostuneeseen ryhmään, mutta yhteisten pohdintojen kautta löysi tiensä tähän ryhmään. Esimiestaidoista sekä johtamistaidoista keskustelun ytimen muodostivat vuorovaikutustaidot sekä esimiesten ja henkilöstön välinen vuorovaikutussuhde. Lisäksi nostettiin esille tasapuolisuus ja johdonmukainen toiminta. Työpaja-työskentelijöiden pohdinnoissa esitettiin yhteistyötä esimiesten kanssa taidon liittämistä hyvien käytötapojen teeman alle. Yhteisesti kuitenkin päädyttiin liittämään yhteistyö esimiesten kanssa yhteisiin pelisääntöihin sekä niiden noudattamiseen, johon se päättyi henkilöstön sekä esimiesten yhteistyön merkityksen kautta. Pohdinnoissa ilmeni myös toive esimiesten laadukkaiden työelämätaitojen paremmalle näyttäytymiselle henkilöstöön päin.

"...sit on vähän itse ainakin kokenut jotain, et ihan siis työasiasta, vaikka sanon vaan, niin sit tulee semmonen nauru päin naamaa, et oot sä tosissas"?

"No mä toivoisin kyllä, et se jotenki niinku tulis myös nää samat taidot tonne niinku tuolta meil-lepäin"

Tämän ryhmän yhteisen nimittäjän pohdinnat rakentuivat tiimityön sekä ryhmätyön merkityksen ympärille. Ryhmätyö nähtiin keskusteluissa eri asiaksi kuin tiimityö. Ryhmätyöskentelyssä oleelliseksi seikaksi nostettiin ryhmähenki. Erilaisten ihmisten kanssa yhteistoimiminen nähtiin vaikuttavaksi seikaksi työpäivän kululle. Tiimityöskentelystä keskustellessa nostettiin esille työpäivästä selviytyminen, ja mitkä seikat vaikuttavat yhteistyöhön kollegoiden kanssa. Kommentteja nousi ajoittain hyvinkin spontaanisti ja vapautuneesti. Päällimmäiseksi seikaksi kaikesta keskustelusta nousi ryhmädynamiikan ylläpitäminen tarkoituksenmukaisen ryhmäkurin ja opittujen toimintamallien kautta.

"...mut siis voiks tuo olla nyt vaan sellainen päivästä selviytyminen "

" paikalla olevien kanssa yhteentoiminen "

" siedettyä kaveria "

Yhteiset pelisäännöt ja niiden noudattaminen liitettiin vahvasti myös työympäristön laatuun. Työympäristö-näkökulma nostettiin esille keskusteltaessa yhteisistä pelisäännöistä ja niiden noudattamisesta. Tämä tuli esiin erityisesti keskusteltaessa työympäristön siisteydestä sekä työskentelytarvikkeista huolehtimisesta. Vastuullisen työskentelyn nähtiin ilmentyvän työympäristön siistinä pitämisenä. Keskustelua nousi työnolon olemassa olemisesta sekä lisääntymisestä, kun ei tarvitse siistiä toisten jättämiä jälkiä. Työtyytyväisyydellä sekä hyvällä mielellä oleminen yhdistettiin työympäristön siisteyteen. Mitä vähemmän koettiin pettymyksiä työpäivän aikana, sitä enemmän tunnettiin työniloa.

" Kyll mä ainakin oon ihan tyytyväinen, jos mulla on työympäristö siisti ja hyvässä kunnossa "

" No eiks se oo ihan työniloa, jos ei oo huono mieli koko päivän "

" Niin sehän tuo työniloa, jos ei tarvii närkästyä siitä, et joku on jättänyt kaikki shitit pitkin "

Positiivinen työilmapiiri –teema muodostui neljän työelämätaidon kautta; yhteistyö työkavereiden kanssa, tiimin jäsenten auttaminen, me-hengen luominen ja oman työn arvostus. Työpajatyöskentelyssä työpajatyöskentelijöitä muistutettiin, että tämä opinnäytetyö kohdentui vain työyhteisön röntgenhoitajille. Me-henki liitettiin työpaja työskentelyssä hyvin vahvasti sidoksissa olevaksi myös muihin ammattiryhmiin. Työilmapiiri nousi keskusteluissa päällimmäiseksi kuvaamaan näitä neljää työelämätaitoa, joita kuvattiin sanoilla ”hyvä fiilis”. Huomion arvoiseksi nousi erityisesti positiivinen työilmapiiri, jonka nähtiin vaikuttavan koko tiimin työskentelyyn. Negatiivisella energialla varustautunut kollega vaikutti työpajatyöskentelijöiden mukaan koko tiimiin työniloa vähentävästi.

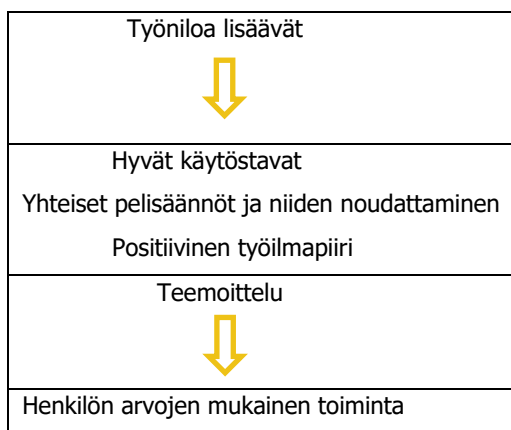
“...hyvä fiilis, joku semmonen?”

“Kyl se työilmapiiri mun mielestä on aika kuvaava”

“Mites se positiivinen?”

“Niin ja kun työilmapiiri voi olla myös niinku huono, eikä aina pelkästään hyvä”

Työnilon lisäämiseksi työpajoista nousi kolme teemaa; hyvät käytöstavat, yhteiset pelisäännöt ja niiden noudattaminen sekä positiivinen työilmapiiri. Nämä työpajatyöskentelyssä nimetyt teemat yhdistettiin litteroituun aineistoon. Työniloa lisääväksi yhteiseksi nimittäjäksi muodostui opinnäytetyön tekijän teemoittelun ja aineiston yhdistämisen kautta henkilön arvojen mukainen toiminta.



4.2.2 Onnistumisen kokemuksia lisäävät työelämätaidot

Onnistumisen kokemuksia lisäävät työelämätaidot työstettiin työpajassa toisena. Tutkijan kysymysten yhdistelyn kautta onnistumisen kokemista lisääviksi työelämätaidoiksi jäi 18 kohtaa. Työpajatyöskentelijät saivat jaettua aluksi nämä onnistumisen kokemista lisäävät työelämätaidot viiteen (5) eri ryhmään. Työskentelijöiden vapaan sekä avoimen keskustelun kautta nämä viisi ryhmää saatiin yhdistettyä ja ryhmiteltyä lopulta kolmeksi eri ryhmäksi; sujuvan työpäivän raamit, mielekäs kanssakäyminen sekä onnistunut esimiestyö (TAULUKKO 4).

TAULUKKO 4.

Onnistumisen kokemista lisäävien työelämätaitojen loppuryhmittely

Sujuvan työpäivän raamit	Mielekäs kanssakäyminen	Onnistunut esimiestyö
Ryhmittely 1	Ryhmittely 2	Ryhmittely 3
Työntekijän asenne työntekemiseen	Työntekijän sosiaaliset taidot	Yhteistyö esimiesten kanssa
Vastuullinen työnteko	Tiimin jäsenten auttaminen	Muutoksista tiedottaminen
Työympäristöstä huolehtiminen	Kannustaminen	Muutosvalmius
Työvälineistä huolehtiminen	Me – hengen luominen	Järkevä ja tehokas työajan käyttäminen
	Yhteistyö työkavereiden kanssa	Työskentelyn kehittäminen
	Oman työn arvostus	
	Kollegoja arvostava ja kunnioittava käytös	
	Vuorovaikutustaidot	

Sujuvan työpäivän raamit – teema muodostui työntekijän asenteesta työntekemiseen, vastuullisesta työnteasta, työympäristöstä huolehtimisesta sekä työvälineistä huolehtimisesta. Työntekijän asenne sekä oman työn arvostus nähtiin olevan yhteydessä vastuulliseen työntekoon. Oleellista on työntekijän huomioida oma asioihin tarttuminen sekä asioista välittäminen. Tärkeäksi sujuvalle työpäivälle nähtiin työntekijän hyvä asenne.

” Et tuut niinku hyvällä asenteella töihin ”

Mielekäs kanssakäyminen muodostui työntekijän sosiaalisista taidoista, tiimin jäsenten auttamisesta, kannustamisesta, me – hengen luomisesta, yhteistyöstä työkavereiden kanssa, oman työn arvostuksesta, kollegoja arvostavasta ja kunnioittavasta käytöksestä sekä vuorovaikutustaidoista. Oman työn arvostukseen yhdistettiin vahvasti myös palautteen antaminen sekä palautteen saaminen, sillä työskentelijät näkivät, että oman työn arvostaminen lisääntyy hyvän palautteen saamisesta. Rakentavan palautteen saaminen koettiin kuitenkin olevan yleisempää. Työskentelijöiden mukaan oleellista on, miten palautteen antaa. Vuorovaikutustaidot liitettiin hyvin läheisesti mielekkääseen kanssakäymiseen sekä sitä kautta palautteen antamiseen sekä saamiseen. Vuorovaikutustaidot nähtiin kattoterminä kuvaamaan arvostavaa sekä kunnioittavaa käytöstä. Mielekäs kanssakäyminen yhdistettiin päivittäiseen kanssakäymiseen sekä ihmissuhdetaitoihin. Mielekäs kanssakäyminen rakentui lämpimän sekä inhimillisen kanssakäymisen kautta, jolla nähtiin olevan yhteys onnistumisen kokemuksiin. Mielekäs kanssakäyminen yhdistettiin myös potilaiden hoitotilanteisiin.

" No sitä oman työn arvostus, se liittyy niin vahvasti palautteen antamiseen, ja palautteen saamiseen. Harvemmin kukaan tulee sanomaan sulle, kuinka hyvä thorax kuva. Mut sitä, jos sulla se leikkaa, ni joku tulee räyhäämään tonne, et kuka tän on ottanut, oot sä kattonu ollenkaan mistä sä otat sitä. Niin kyllähän se vaikuttaa väkisinkin tuohon oman työn arvostukseen "

" Niin se tapa, millä antaa siis palautetta "

" Asiallinen "

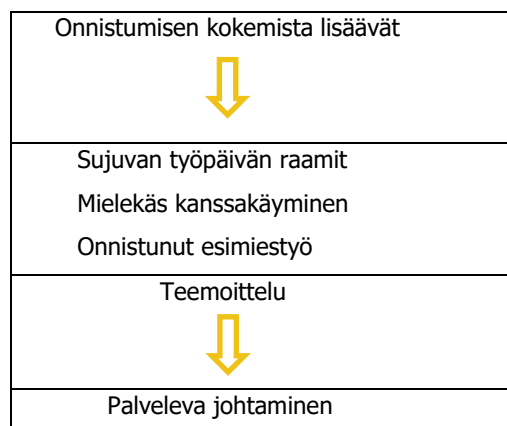
Onnistunut esimiestyö muodostui yhteistyöstä esimiesten kanssa, muutoksista tiedottamisesta, muutosvalmiudesta, järkevästä ja tehokkaasta työajan käyttämisestä sekä työskentelyn kehittämisestä. Muutosvalmiuden merkitystä pohdittiin työpajatyöskentelijöiden keskuudessa. Oleelliseksi nousi muutosten järjestyksen tarkastelu sekä muutoksista ajoissa tiedottaminen. Esimiestyö yhdistettiin onnistuneeseen sekä sujuvan hallinnollisen yhteistyön kautta onnistuneeksi esimiestyöksi. Onnistunut esimiestyö muodostui käytöstopojen, kanssakäymisen sekä vuorovaikutustaitojen kautta.

" Nää sitä liittyy selkeästi semmoiseen hallinnolliseen juttuun "

" Käytöstavat "

" Laadukas esimiestyö "

Onnistumisen kokemista lisääviksi tekijöiksi muodostui työpaja työskentelyssä myös kolme teemaa; sujuvan työpäivän raamit, mielekäs kanssakäyminen sekä onnistunut esimiestyö. Nämä työpajatyöskentelyssä nimetyt teemat yhdistettiin litteroituun aineistoon. Onnistumisen kokemista lisääväksi yhteiseksi nimittäjäksi muodostui opinnäytetyön tekijän aineiston yhdistelyn ja teemoittelun kautta palveleva johtaminen.



4.2.3 Työympäristön laatuun vaikuttavat työelämätaidot

Työympäristön laatuun vaikuttavat työelämätaidot ryhmiteltiin työpajassa viimeisenä. Työpajatyöskentelijöiden keskuudessa työympäristö -käsitettä selkiytettiin. Tämä työympäristö käsitteen aukaiseminen saattoi muokata työpajatyöskentelijöiden työympäristön laatuun vaikuttavien työelämätaidojen ryhmittelyä. Työpajatyöskentelyssä ilmeni, että kaikki työpajatyöskentelijät eivät hahmottaneet työympäristön muodostumista kolmen vaikuttavan tekijän kautta. Työympäristöön laatuun vaikuttaneista

vastauksista valittiin 10 tai enemmän vastausta saaneet kohdat. Tutkijan alkukartoituksen kysymysten yhdistelyn kautta valikoitui 16 työympäristön laatuun vaikuttavaa tekijää.

Työpajatyöskentelyssä ryhmittelyn tulokseksi muodostui suoraan kolme ryhmää, joiden sisältö muovautui työpaja työskentelyn edetessä sekä aiheen lähemmässä tarkastelussa (taulukko 8). Työpajatyöskentelijöiden työelämätaitojen jakaminen pohjautui työympäristön alakäsitteiden mukaan fyysiseen, psykososiaaliseen sekä sosiaaliseen ympäristöön. Työympäristön laatuun vaikuttavista työelämätaidoista työpajatyöskentelijät saivat ryhmittelyn kautta nimettyä kolme ryhmää: avoimen kanssakäymisen kulttuuri, sujuvan tiimityöskentelyn viitekehys sekä turvallisuuden tunne (TAULUKKO 5).

TAULUKKO 5.

Työympäristön laatuun vaikuttavien työelämätaitojen loppuryhmittely

Avoimen kanssakäymisen kulttuuri	Sujuvan tiimityöskentelyn viitekehys	Turvallisuuden tunne
Ryhmittely 1	Ryhmittely 2	Ryhmittely 3
Muutoksista tiedottaminen Työskentelyn kehittäminen Työntekijän asenne työntekemiseen Taito vastaanottaa palautetta Muutosvalmius Yhteistyö esimiesten kanssa	Me – hengen luominen Kannustaminen Kollegoja arvostava ja kunnioittava käytös Yhteistyö työkaverien kanssa Taito antaa palautetta	Järkevä ja tehokas työajan käyttäminen Työvälineistä huolehtiminen Työympäristön kehittäminen Työympäristöstä huolehtiminen Vastuullinen työnteko

Avoimen kanssakäymisen kulttuuri - teema muodostui muutoksista tiedottamisesta, työskentelyn kehittamisestä, työntekijän asenteesta työntekemiseen, taidosta vastaanottaa palautetta, muutosvalmiudesta sekä yhteistyöstä esimiesten kanssa. Avoimen kanssakäymisen kulttuuri rakentui psykiseksi työympäristöksi. Työpajakeskusteluissa tarkasteltiin ihmisten persoonallisuuden vaikutusta psykiseen työympäristöön, ja koettiin sillä olevan merkitystä, miten yhteistyö toimii henkilöiden välillä. Avoimuuden kulttuuri yhdistettiin keskusteluissa myös sujuvaan tiimityöskentelyyn. Avoimuus ilmentyi keskusteluissa myös sen mahdollisena vastakohtana, eli tosiasioiden pitämisenä piilossa. Avoimuutta toivottiin muutoksista tiedottamiseen.

” No onhan nää kaikki vähän silleen niinku korvien välissä tavallaan sekä niinku kumpaankin suuntaan ”

” No se avoimuushan sopis tohon muutosasiaan... ”

Sujuvan tiimityöskentelyn viitekehys-teema muodostui me–hengen luomisesta, kannustamisesta, kollegoja arvostavasta ja kunnioittavasta käytöksestä, yhteistyöstä työkavereiden kanssa sekä taidosta antaa palautetta. Sujuvan tiimityöskentelyn viitekehys muodostui sosiaaliseksi työympäristöksi. Työympäristön laatutekijöitä tarkasteltiin tämän teeman muodostamisessa henkilöiden käyttäytymisen kautta. Pohdinnoissa myös nousi esille, vaikuttaako se minkä sukupuolen edustaja olet siihen, miten

tulet kohdelluksi. Keskusteluissa koettiin, että miehille ollaan ystävällisempiä kuin naisille. Arvostavasti sekä kunnioittavasti kollegoista puhuminen lisäsi keskusteluiden mukaan työniloa.

" Ei todellakaan niinku naureta päin naamaa "

" ...kun on mies, niin tähän liittyy myös sukupuoli ainakin ja aika moni voi tähän yhtyä "

" Se, että puhutaan toisista kauniisti tuo sitä työniloa "

Turvallisuuden tunne -teema sisältää järkevän ja tehokkaan työajan käyttämisen, työvälineistä huolehtimisen, työympäristön kehittämisen, työympäristöstä huolehtimisen sekä vastuullisen työn teon. Turvallisuuden tunne kohdentui tarkastelemaan fyysistä työympäristöä. Keskustelua herätti työympäristön fyysiset rakenteet kuten fyysisesti työpöydät ja työtilojen kunto. Vastuullisuus nousi esille aiheesta, jossa paneuduttiin työympäristön kehittämiseen sekä huolehtimiseen. Toimintakulttuuri sekä henkiset turvallisuustekijät herättivät myös keskustelua. Esille nousi myös työkaveriin sekä hänen toimintaansa luottaminen. Kollegan vahtiminen ja tarkkailu koettiin erikoisena toimintamallina sekä henkistä turvallisuuden tunnetta vähentävänä. Keskusteluissa tarkasteltiin henkisen turvallisuuden tunnetta myös fyysisen koskemattomuuden kuten väkivaltatilanteiden mahdollisuuden kantilta.

" Sä huolehdit niistä välineistä ja ympäristöstä ja se on sitä fyysistä "

" Koska kyllähän toi turvallisuus mun mielestä vaikuttaa työympäristön laatuun huomattavasti "

" Sä voit luottaa siihen, et sun kollega tekee niin kuin kuuluu "

" Ja semmonen kontrollointi, joillakin on tarve kontrolloida kollegoita, se on vähän huono "

" Siis ihan fyysinen ympäristö plus sit, vaikka kaikki ihan tämmöiseen niinku fyysiseen koskemattomuuteen liittyvät väkivaltatilanteet "

Työympäristön laatuun yhteydessä oleviksi työelämätaidoiksi työpajassa nimettiin myös kolme teemaa: avoimen kanssakäymisen kulttuuri, sujuvan tiimityöskentelyn viitekehys sekä turvallisuuden tunne. Nämä työpajatyöskentelyssä nimetyt teemat yhdistettiin myös litteroituun aineistoon sekä ongelmakarttojen kautta syntyneisiin sanallisiin selityksiin. Työympäristön laatua lisääväksi yhteiseksi nimittäjäksi muodostui opinnäytetyön teemoittelun kautta dialogi.



4.3 Tutkimusongelman nimeäminen

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset on muodostettu tutkimuksessa esiin nousseen aineiston analysoinnin sekä tulkintojen kautta. Näistä olen koonnut laadukkaiden työelämätaitojen lisäämiseen oleellisesti yhteydessä olevat tekijät ja kehitettävät osa-alueet. Kehittämiskohteiden kartoitus sekä varsinaisen kehitettävän ongelman määrittely toteutettiin tutkijan monen pohdinnan sekä tarkan, jo kerätyn aineiston sekä työpajatyöskentelyiden avulla. Näin mahdollistui väärään ongelmaan tarttuminen sekä mahdollisesti väärän ongelman ratkaisu. Opinnäytetyöntekijälle tämä näyttäytyi esimerkiksi työpajatyöskentelyiden toteuttamisena mahdollisimman selkeinä ja yksinkertaisina. Omakohtainen aiheen reflektointi mahdollisti oikean ongelman löytymisen, myös etäisyyden ottaminen aiheen pohdinnalle lisäsi aiheen syvällisemmän sisällön ymmärtämistä. Alkukartoituskysymysten yhdistely itsenäisesti tuki työskentelyäni, ja varsinaisten ongelmien löytämistä sekä ymmärtämistä.

Tutkimuskysymysten määrittely sekä muotoilu muodostuivat tässä opinnäytetyössä yhdeksi syklin vaiheeksi opinnäytetyöntekijälle. Koska kyseessä on opinnäytetyö, jossa opinnäytetyöntekijän kehittyminen tutkijana on oleellisessa roolissa, niin tutkimuskysymykset muodostettiin itsenäisesti. Tutkimuskysymysten löytymisen keinoin onnistuttiin selvittämään se oleellinen tieto, jolla mahdollistettiin ongelman ratkaisu sekä saavutetaan tavoiteltu muutos. Tavoiteltu muutos tässä opinnäytetyössä oli työn ilon ja onnistumiskokemusten lisääntyminen työelämätaitoja kehittämällä, työympäristön laatu- näkökulma huomioiden.

Teemoittelun sekä yhteisten nimittäjien löytymisen kautta ilmentyneet teemat ovat jo itsessään hyvin läheisessä yhteydessä varsinaisen tutkimuksen tavoitteen kanssa, joka kohdentui laadukkaiden työelämätaitojen lisäämiseen henkilötasolla tutkittavassa työyhteisössä. Teemoittelusta nousseet kolme teemaa; henkilön arvot, palveleva johtaminen sekä dialogi yhdistettiin tutkimusongelmiksi, sekä jätettiin nämä kolme varsinaista teemaa näiden löytyneiden tutkimusongelmien eli tutkimuskysymysten alaongelmiksi. Kuten Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (1997) asian muotoilevat, niin tutkimuksen pääongelman tarkentaminen mahdollistaa tutkimuksen alaongelmien tarkastelun (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 1997, 120). Vilkan (2015) mukaisesti tutkimusongelma löytyy asiaongelmien määrittelystä. Tutkimusongelman kautta löytyy varsinaiset tutkimuskysymykset, joihin tutkimuksessa etsitään vastausta. (Vilka 2015, 60.)

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset rakentuivat työn iloa ja onnistumisen kokemuksia lisäävien työelämätaitojen löytämisestä. Varsinainen tutkimuskysymys kohdentui näiden löydettyjen työelämätaitojen henkilökohtaisesta kehittämisestä ja muuttamisesta. Tutkimuskysymykset tukevat vastauksen löytymistä, syvempää ymmärtämistä, sekä ratkaisun löytämistä tämän opinnäytetyön tavoitteen mukaisesti. Esille nousseet tutkimuskysymykset kohdentuivat tarkastelemaan tutkittavan työyhteisön henkilöiden henkilökohtaisia voimavaroja ja voimaantumista sekä hallinnan tunnetta ja työyhteisön mahdollisuuksia tukea työntekijöiden voimaantumista. Tutkimuskysymykset eli tutkimusongelmat kohdentuivat tarkastelemaan voimaantumiseen liittyviä seikkoja, joiden ilmenemistä selvennettiin kolmen alaongelman kautta; palveleva johtaminen, dialogi sekä henkilön arvojen mukainen toiminta.

Tämän opinnäytetyön löytyneet tutkimuskysymykset eli tutkimusongelmat sekä näiden alaongelmat ovat:

- Miten työntekijät kehittävät omia voimavarojaan ja hallinnan tunnetta? (psykologinen pääoma; it-seluottamus, toiveisuus, optimismi ja sitkeys)
- Miten työyhteisö voi tukea työntekijöiden voimaantumista?
 - Henkilön arvojen mukaisella toiminnalla
 - Palvelevalla johtajuudella
 - Dialogisuudella

5 TOIMINTAVAIHE

5.1 Toimintavaiheen toteutus

Opinnäytetyön aiheen mukaisesti tutkimuskysymykset kohdennettiin vastaamaan kysymyksiin; mitkä ovat ne keinot, ja miten kehitämme työyhteisön henkilöstön työelämätaitoja, jotta muutos kohti työn ilon ja onnistumisten kokemista lisääntyisi sekä työympäristön laatu näkökulma huomioitaisiin?

Tutkimuskysymysten muotoilu ongelman määrittelyn kautta näyttäytyy hyvin merkittävänä toimintatutkimuksessa. Tutkimuksen onnistuminen on täysin riippuvainen tutkimuskysymyksestä. Hyvät tutkimuskysymykset Kananen (2014) jakaa Schwalbackin (2003) mukaisesti yhdeksäksi erilliseksi pohdinnaksi, joiden mukaisesti tutkimuskysymysten tarkastelu tulee kohdentaa kysymysten selkeänä pitämiseen sekä avoimuuteen (LIITE 7). Ongelman, sekä tutkimuskysymysten työstämisellä ja täsmentämisellä haluttiin tässä opinnäytetyössä selvittää ne seikat, joita haluttiin yhdessä työyhteisön röntgenhoitajien kanssa kehittää sekä edistää. Tutkimuskysymysten varsinainen ratkaisu toteutui tutkimusongelmien tarkastelun kautta, ja tutkimusongelmat kohdentuivatkin hyvin paljolti Kananen (2014) esittämien Schwalbackin (2003) yhdeksän pohdinnan kaltaisiksi. Oleellista on muistaa, että toimintatutkimuksella tavoitellaan muutosta. Tärkeää oli saada työyhteisö mukaan aiheen tarkasteluun ja sekä reflektioon. Oletuksena on, että tavoiteltu muutos vaikuttaisi koko toimintaympäristöön sekä sen ihmisiin. (Kananen 2014, 36–41, 44–47, 52.)

Työpaja 2 kohdentui työpajassa 1 ryhmiteltyjen teemojen ja opinnäytetyön tekijän uudelleen teemoittelun kautta nousseiden tutkimuskysymysten työstämiseen. Työpajassa 2 oli muuten samat työskentelijät kuin työpajassa 1, lukuun ottamatta yhden työskentelijän poisjääntiä yövuorojen takia, joten työpaja 2 toteutettiin viiden työpajatyöskentelijän kesken. Työpajaan 2 oli varattu työskentelytila luentosalista. Luentosalissa oli mahdollista hyödyntää kahta eri tilaa, joka osoittautui hyväksi We (2) -vaiheiden ryhmätyöskentelyssä, sillä tutkimuskysymysten tarkastelu We (2) -vaiheessa vaati ryhmien sisäistä keskustelua.

Työpaja 2 alussa toivotettiin vapaaehtoiset työskentelijät tervetulleiksi, sekä muistutettiin työpajan luottamuksellisesta sekä vapaan keskustelun ilmapiiristä. Luentosalin työskentelypöydät oli jaettu ympyrän muotoon, ja nauhuri asetettiin ympyrän keskelle. Tutkimusongelmien tarkastelua ennen käytiin suullisesti ongelmanratkaisumethodin kulku lävitse. Työpajatyöskentelijöille kerrottiin, että tarkoitus on käydä kaksi ongelmaa lävitse, ja että molemmissa hyödynnetään samaa ongelmanratkaisumenetelmää. Työskentelyä ennen kerrottiin ääneen käsiteltävä tutkimusongelma, sekä heijastettiin se tekstimuotoisena myös luentosalin näytölle. Näytölle heijastettiin myös ensimmäiseen tutkimusongelmaan yhteydessä olevat, työskentelyä tukevat tekijät. Tarkentaviksi seikoiksi tutkimuskysymyksen pohdinnalle sekä tavoitellulle näkökulmalle oli muotoiltu kaksi apukysymystä; Mitkä ovat sinulle työsi tärkeimmät voimavarat? Miten voin kehittää voimavarojani? Työpaja 2:ssa ei missään vaiheessa ollut tarvetta tarkentaa tutkimusongelmia suullisesti. Työskentelijöille kerrottiin jokaiseen työvaiheeseen käytettävissä oleva aika, ja jäljellä olevista työskentelyajoista muistutettiin suullisesti. Työpajassa 2 nauhoitettiin yhteiset Us (3) -vaiheen keskustelut. Työskentelijöille kerrottiin, milloin nauhuri laitettiin

päälle, sekä milloin nauhoitus loppui. Työpaja 2 muodosti toimintavaiheen yhden syklin. Toimintatutkimuksessa tärkeäksi seikaksi muodostuu aineiston kerääminen syklin jokaisessa vaiheessa (Suojanen 1992, 51).

5.2 Toimintavaiheen tulokset

Molempia tutkimuskysymyksiä tarkasteltiin työpajassa 2 ohjaamalla työpajatyöskentelijöiden tarkastelunäkökulmat vahvasti työpajassa 1 sekä tutkijan teemoittelun kautta muodostamien varsinaisten tutkimuskysymysten sekä näiden alakysymysten mukaisesti. Aineiston analysointi kohdennettiin niihin seikkoihin, jotka olivat yhteydessä tutkimuksen tarkoitukseen sekä tutkimusongelmiin. Työpaja 2 aineiston analysointi toteutettiin molempien tutkimuskysymysten kohdalla induktiivisella sisällönanalyysillä teemoittelemalla pelkistetyt aineistot. Sisällönanalyysin keinoin saatiin aineistosta nostettua merkityssuhteita sekä merkityskokonaisuuksia.

Työpajatyöskentelijöiden työskentelyä havainnoitiin koko työpaja työskentelyn ajan. Toimintavaiheen aineiston muodosti molempien tutkimuskysymysten tarkastelun tuotokset. Me (1) -vaiheiden aineiston muodosti jokaisen viiden työskentelijän itsenäisesti kirjaamat muistiinpanot. We (2) -vaiheiden aineiston muodostivat kahden ryhmän muistiinpanot. Erityisesti We (2) -vaiheen ryhmäkeskusteluiden havainnointi oli oleellista, jotta tutkija sai varmistuksen työpajatyöskentelijöiden tutkimuskysymysten oikean asiasisällön sekä aihepiirin tarkastelusta. Aineiston analysointiin otettiin mukaan kokonaisuudessaan kaikista työskentelyvaiheista Me (1) – We (2) – Us (3) kerätyt aineistot sekä työskentelijöiden muistiinpanot. Aineisto luettiin lävitse useita kertoja. Näin mahdollistui aineistoon tutustuminen sekä tarkan kuvan rakentaminen jäsentelyn kautta. Jäsentämisen jälkeen aineistoa pelkistettiin värikynien avulla. Aineistosta merkattiin eriväreillä niiden sisällön mukaisesti ne seikat, jotka muodostivat yhteyden tässä opinnäytetyössä muodostuneisiin tutkimusongelmiin ja alaongelmiin. Samaa kuvaavat tekijät jaoteltiin pelkistämällä aineisto merkkäämisen jälkeen erilliselle paperille. Pelkistetyt ilmaisut jaoteltiin erilliselle paperille taulukon avulla, siten, että alkuperäisistä ilmauksista ei hävinnyt mitään. Tämä aineiston merkkääminen värikynien avulla mahdollisti myös tutkittavan ilmiön ulkopuolelle jäävien ilmausten poisjättämisen.

Pelkistetty aineisto ryhmiteltiin samaa kuvaavien tekijöiden mukaisesti. Ryhmittelyssä samaa kuvaavat ilmiöt yhdistettiin omiin luokkiin muodostaen alaluokat. Alaluokat nimettiin sisällön mukaisesti. Alaluokkien yhdistelyn kautta löydettiin tutkimuksen yläluokat. Yläluokkien yhdistelyn avulla mahdollistui pääluokkien nimeäminen. Pääluokat nimettiin aineistoa kuvaavien ilmiöiden mukaisesti ja näiden kautta löytyi varsinaiseen tutkimustehtävään yhteydessä olevat tekijät. Ryhmittelyn jälkeen aineisto jaettiin tutkittavien teemojen mukaisesti siten, että aineistosta etsittiin jokaista tutkittavaa teemaa kuvaavat asiat ja näkemykset.

Työskentelijöiden muistiinpanojen avulla sekä nauhoitteiden puhtaaksi kirjoittamisella mahdollistui järjestelmällinen tutkimusaineiston läpikäyminen. Tulkinnan ja johtopäätösten lisäksi tuloksia tarkasteltiin synteesin avulla, jonka keinoin mahdollistui tutkimuksen pääosien esille nostaminen sekä varsinaisiin ongelmiin vastausten löytyminen.

Työpajassa 2 tarkasteltiin ensimmäisenä kysymystä koskien työntekijän omien voimavarojen, sekä hallinnantunteen kehittämistä (LIITE 8). Omia voimavaroja sekä hallinnantunnetta ylläpitäviksi sekä edistäviksi seikoiksi me (1) -vaiheen aineiston pelkistetyiksi ilmaisuiksi muodostuivat *käyttäytyminen, kannustaminen* sekä *oma hyvinvointi*. Nämä yhdistettiin teemaan **henkilön arvojen mukainen toiminta**. **Palveleva johtaminen teemaan** yhdistettiin Me (1) -vaiheen aineiston pelkistetyt ilmaisut *osaamisen ylläpito ja kehittäminen, laadukkaan työnteon mahdollistaminen* sekä *uralla eteneminen ja kehittyminen*. Me (1) -vaiheen aineistosta pelkistetty ilmaisu *puhuminen* yhdistettiin teemaan **dialogi**.

We (2) -vaiheen aineisto muodostui ryhmävaiheessa tehdyistä muistiinpanoista. Ryhmiä muodostui kaksi ja molempien ryhmien tehtävä oli kerätä 3–5 yhteistä ajatusta me (1) -vaiheen muistiinpanoista. Omia voimavarojaan sekä hallinnantunnetta ylläpitäviksi ja edistäviksi seikoiksi ryhmät valikoivat molemmissa ryhmissä 5 tekijää. We (2) -vaiheen aineisto muodostui näistä 10 tekijän pelkistetyistä kohdista. **Palveleva johtaminen** teemaan yhdistettiin pelkistetyt ilmaisut *ammattitaidon kehittäminen* ja *hyödyntäminen*. **Dialogi** teemaan yhdistettiin pelkistetty ilmaisu *kannustaminen*. **Henkilön arvojen mukainen toiminta** teemaan yhdistettiin pelkistetty ilmaisu *oma hyvinvointi*.

Työpajassa 2 työskentelijät löysivät Us (3) -vaiheen yhteisten pohdintojen kautta neljä osa-alueetta, jotka ovat yhteydessä työntekijän voimavaroihin sekä hallinnan tunteen kehittämiseen. Ensimmäisen osan muodostivat teemat *urakehityksen ja ammattitaidon tukeminen vahvaksi osaajaksi*. Tämä osa – alue sisälsi pelkistetyt ilmaisut *ammattitaito, ammattitaidon kehittäminen* sekä *ammattitaidon ylläpitäminen*. Toinen osa-alue muodostui teemasta *kohtuullinen työmäärä*, joka sisälsi pelkistetyn ilmaisun *työnkuormittavuus*. Nämä kaksi kohtaa yhdistettiin koko työpajan 2 ensimmäisen kysymyksen aineisto huomioiden sisältyväksi alaongelmaan **palveleva johtaminen**.

Kolmas osa-alue rakentui kohdasta *tasapaino työn ja vapaa-ajan välille*. Pelkistetyt ilmaisut olivat *oma vastuullisuus työn ja vapaa-ajan hallinnasta, oikeudenmukaisuus, kuormittumisen ehkäiseminen* ja *vastuu omasta hyvinvoinnista*. Tämä osa-alue yhdistettiin koko työpajan 2 ensimmäisen kysymyksen aineisto huomioiden sisältyväksi alaongelmaan **henkilön arvojen mukainen toiminta**. Neljäs osa-alue muodostui hyvän työilmapiirin ylläpitämisestä, joka sisälsi pelkistetyn ilmaisun *työilmapiiri*. Tämä yhdistettiin koko työpaja 2 ensimmäisen kysymyksen aineisto huomioiden sisältyväksi alaongelmaan **dialogi**.

Toisena työpajassa 2 tarkasteltiin kysymystä, miten työyhteisö voi tukea työntekijöiden voimaantumista (LIITE 9). Tähän kysymykseen ei nähty tarpeelliseksi mahdollisten lisäkysymysten muodostamista. Me (1) -vaiheen aineiston muodostivat henkilöiden omat muistiinpanot. Teemaan **palveleva johtaminen** yhdistettiin Me (1) -vaiheesta pelkistetyt ilmaisut *osaaminen, osaamisen ylläpito, osaamisen kehittäminen* sekä *kannustaminen*. **Dialogi** teemaan yhdistettiin Me (1) -vaiheesta pelkistetyt ilmaisut *hyvä työilmapiiri* sekä *avoin ilmapiiri*. **Henkilön arvojen mukainen toiminta** teemaan yhdistettiin Me (1) -vaiheen pelkistetty ilmaisu *oma hyvinvointi*.

We (2) -vaiheen aineisto muodostui ryhmävaiheen muistiinpanoista. Molempien ryhmien tehtävä oli kerätä 3–5 yhteistä ajatusta Me (1) -vaiheen muistiinpanoista. Työyhteisön mahdollisuuksista ja keinoista tukea työntekijöiden voimaantumista Me (1) -vaiheen työskentelystä ryhmä 1 löysi kolme tekijää ja ryhmä 2 löysi viisi tekijää. Nämä ryhmien tuotokset yhdistettiin. Pelkistetyt ilmaisut jaettiin ilmentyneiden teemojen sekä alaongelmien mukaisesti. We (2) -vaiheen aineistosta **palveleva johtaminen** teemaan yhdistettiin pelkistetty ilmaisu *hyvä johtaminen*. **Dialogi** teemaan yhdistettiin pelkistetty ilmaisu *käyttäytyminen*. **Henkilön arvojen mukainen toiminta** teemaan yhdistettiin pelkistetty ilmaisu *oma hyvinvointi*.

Työpajassa us (3) -vaiheessa keskustelujen kautta nousi neljä aihealuetta, jotka koettiin työyhteisön keinoiksi tukea työntekijöiden voimaantumista. Ensimmäisen osan muodosti *kannustava työilmapiiri ja hyvät käytöstavat*. Tämän osa-alueen pelkistetty ilmaisu oli *käytöstavat*. Tämä kohta yhdistettiin koko työpaja 2 toisen kysymyksen aineisto huomioiden sisältyväksi alaongelmaan **henkilön arvojen mukainen toiminta**. Toisen osa-alueen muodosti *hyvä lähiesimiestyö*, jonka pelkistetty ilmaisu oli *hyvä lähiesimiestyö*. Toiseen osa-alueeseen sisältyi myös *palkitseminen*, jonka pelkistetyt ilmaisut olivat *kannustus, palkitseminen ja motivaatio*. Nämä toisen osa-alueen kohdat yhdistettiin koko työpaja 2 toisen kysymyksen aineisto huomioiden sisältyväksi alaongelmaan **palveleva johtaminen**. Kolmannen osa-alueen muodosti *yllin johto näkyväksi päivittäin*, jonka pelkistetty ilmaisu oli *vuorovaikutteinen viestintä*. Tämä osa-alue yhdistettiin koko työpaja 2 toisen kysymyksen aineisto huomioiden sisältyväksi alaongelmaan **dialogi**. Työpajatyöskentelyn vuorovaikutustilanteessa käytiin kehitysideoita näiden tekijöiden toteuttamiselle. Välillä keskustelut harhautuivat väärään suuntaan ja aikataulussa pysymisestä jouduttiin muistuttamaan työskentelijöitä.

6 ARVIOINTIVAIHE

6.1 Arviointivaiheen toteutus

Tämän opinnäytetyön ja toimintatutkimuksen arviointivaihe aloitettiin heti opinnäytetyön teon alussa. Opinnäytetyön tekijänä toteutin myös jatkuvaa reflektointia tehdystä tutkimuksen tekemiseen vaikuttavista ratkaisuistani. Kanasen (2009) mukaan arviointivaihe on muutoksen tarkastelua, jonka tulisi kohdentua vähintäänkin tutkimuksen välittömien vaikutusten mittaamiseen (Kananen 2009, 48).

Vaikutusten arviointivaiheen kysely eli loppukysely, toteutettiin joulukuun 2019 lopulla (LIITE 4). Vastaamiseen annettiin aikaa 10 vuorokautta. Kyselyn lähettämisen jälkeen lähetettiin yksi muistutusviesti. Vaikutusten arviointiin sisältyvä seurantakysely toteutettiin toimintatutkimuksen salliman tutkimusotteiden yhdistämisen keinoin. Kyselyyn vastasi 22 röntgenhoitajaa. Vastausten lukumäärään saattoi vaikuttaa kyselyn ajankohdan osuminen paljon pyhiä sisältävälle ajanjaksolle, jolloin suuri osa henkilöstöstä on vuosilomilla tai pyhäpäivistä ansaituilla vapaapäivillä. Kyselytutkimuksen yhdeksi huonoksi puoleksi usein voi nousta kyselyyn vastaamattomuus (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 191–192).

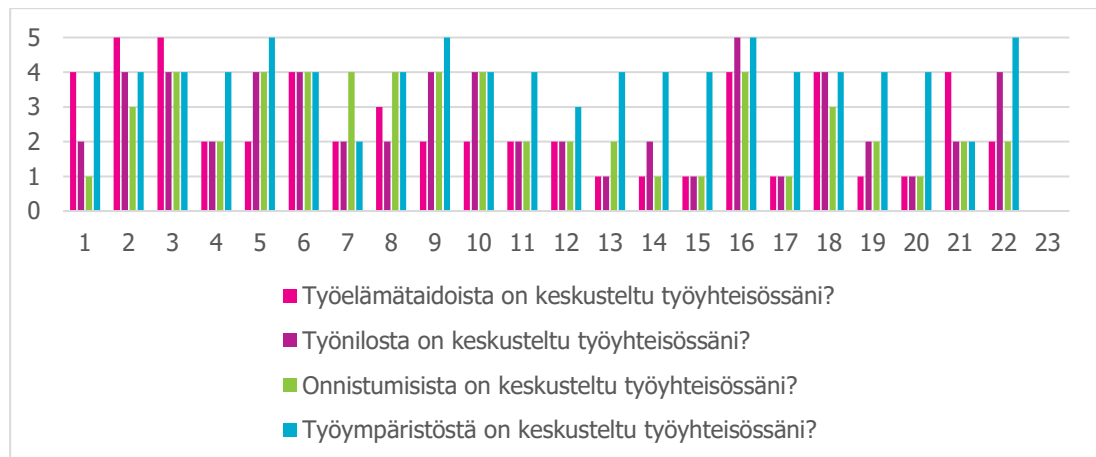
6.2 Arviointivaiheen tulokset

Kyselyn heikkous vaikutusten arvioinnissa muodostui yllättävästä aikataulullisesta tekijästä opinnäytetyön tekemisessä, ja siten vaikutusten arviointikysely saattoi jäädä vajavaiseksi sen suhteen, kuten kerättiin oikeaa tietoa. Vaikutuksia arvioidessa tarkasteltiin pääsääntöisesti niitä vastauksia, joista ilmeni, lisääntyikö työnilo, onnistumisen kokemukset sekä työympäristön laatutekijät toimintatutkimuksen aikana. Vastausten jakauma rakentui muodostuen keskiarvoksi vastausääripäiden mukaisesti. Oleelliseksi arvioinnissa nousi kysymys, onnistuiko tutkimus ja erityisesti tavoiteltiin toimintatutkimuksen mahdollisten epäonnistumisten syiden selvittämistä. Vaikutusten arviointi toteutettiin vastaajien välisten keskiarvojen tarkastelusta sekä kahden vapaamuotoisen kysymyksen vastausten tarkastelusta.

Vastausten keskiarvojen mukaisesti vähän yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että työelämätaidoista (2.43), työnilosta (2.65) sekä onnistumisista (2.61) on keskusteltu työyhteisössä. Reilusti yli puolet vastaajista koki, että työympäristöstä on keskusteltu työyhteisössä (3.83) (KAAVIO 2).

KAAVIO 2.

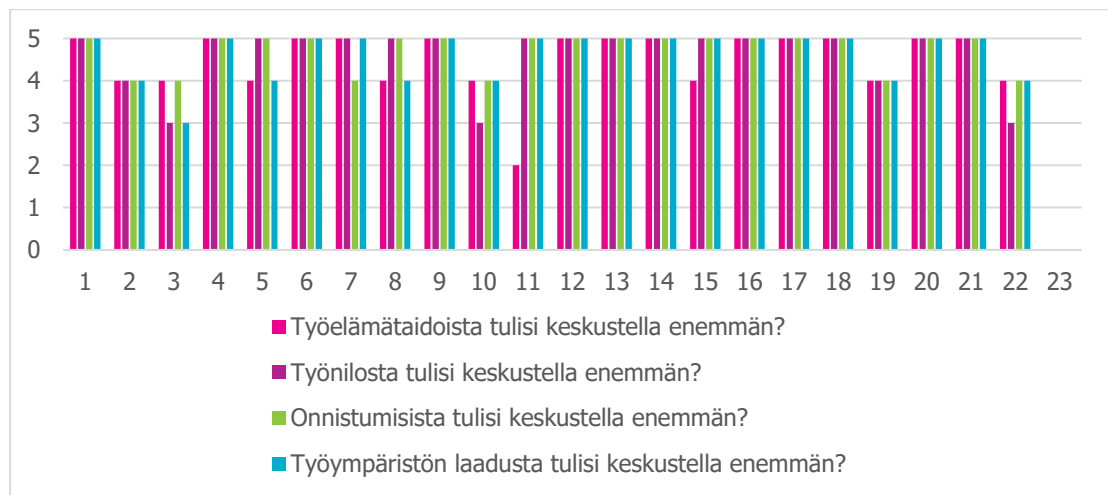
Tutkimuksen aiheista on keskusteltu työyhteisössä



Vastausten keskiarvojen mukaisesti kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että työelämätaidoista (4.43), työnilosta (4.65), onnistumisista (4.65) sekä työympäristön laadusta (4.61) tulisi keskustella työyhteisössä enemmän (KAAVIO 3).

KAAVIO 3.

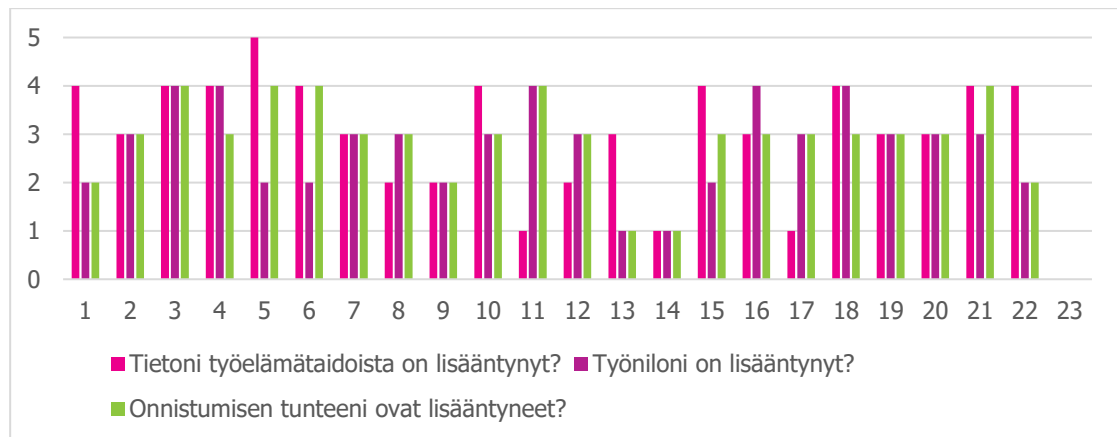
Tutkimuksen aiheista tulisi keskustella enemmän työyhteisössä



Vastausten keskiarvojen mukaisesti yli puolet vastaajista koki tietämyksensä työelämätaidoista lisääntyneen tutkimuksen myötä (3.13). Työnilon (2.7) ja onnistumisten kokemusten (2.83) lisääntymistä koki yli puolet vastaajista (KAAVIO 4).

KAAVIO 4.

Tutkittavien aiheinen näkyminen työyhteisössä



Avointen kysymysten kohdalla huomioitiin vastauksista ne, jotka vastasivat kysytyyn aihealueeseen. Työympäristön laatua toivottiin vastaajien mukaan kehitettävän esimerkiksi työkaverien kannustamisen lisäämisellä, viihtyisyyden lisäämisellä ja nykyaikaistamisella, työympäristön siistimisellä ja turhien tavaroiden pois siirtämisellä. Kannustavan työilmapiirin ylläpitämisestä toivottiin keskustelua enemmän. Myös esimiesten ja henkilöstön välille toivottiin enemmän vapaata keskustelua ja ”face to face”-kohtaamisia. Esimiehiltä toivottiin enemmän työntekijöiden henkilökohtaisten vahvuuksien sekä kiinnostusten kohteiden ja tulevaisuuden toiveiden kartoittamista. Vastauksista nousi esille myös erään vastaajan tunne, että henkilöstön esittämiä kehitysideoita ei koeta positiivisina ilmiöinä, vaan henkilöstö kokee, että kehitysideat nähdään kritiikkinä tai kiusantekona. Työhyvinvointia vastaajien pohdintojen mukaan voisi lisätä palkkauksen sekä etuseleiden lisäksi työympäristön viihtyvyyden parantamisella.

”työympäristön siisteyttä lisäämällä”

”lisäisin vapaata keskustelua kokouksissa, ja mielipiteet saataisiin enemmän julki”

”työpisteiden vanhanaikaisuus työviihtyvyyttä haittaavana tekijänä”

”kannustusta ja kiitosta lähiesimiehiltä ei tule tai se on väkinäistä”

Työelämätaitoihin liittyvistä koulutuksista vastaajat toivoivat koulutuksia siitä, miten voisi parantaa esimiehen – työntekijän välistä kommunikointia. Lisäksi esille nousi aihe, jossa tarkasteltiin esimiehen vaikutusta työntekijöihin, motivaation, työn sujuvuuteen ja kehittämiseen. Koulutuskohtaan yksi vastaus muodostui toivomuksesta, että työyhteisössä puhallettaisiin yhteen hiileen sekä olisi enemmän osastopalavereja, joissa voisi yhdessä miettiä kehitysehdotuksia. Lisäksi työyhteisöön toivottiin moniammatillisia koulutuksia radiologeille ja röntgenhoitajille. Radiologeilta kaivataan myös enemmän palautetta kuvauksista sekä luentoja siitä, mitä kuvauksissa tulee tarkalleen ottaen näkyä. Myös työyhteisön yhteisiä koulutuksia kaivattiin lisää.

”miten tuoda työntekijän osaamiskykyjä paremmin esille”

”esimiesten vaikutusta työntekijöihin, motivaation ja työn sujuvuuteen ja kehittämiseen”

”radiologien ja röntgenhoitajien yhteinen koulutus”

7 POHDINTA

7.1 Tulosten tarkastelua ja johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tavoite oli työnilon ja onnistumisten kokemusten lisääminen laadukkaita työelämätaitoja kehittämällä henkilökuntaa osallistavan toimintatutkimuksen avulla. Lisäksi tavoite oli tarkastella laadukkaiden työelämätaitojen merkitystä työympäristön näkökulmasta.

Tämän opinnäytetyön tulosten mukaisesti yhteiseksi työniloa lisääväksi teemaksi muodostui henkilön arvojen mukainen toiminta. *Henkilön arvojen mukaisen toiminnan* tulisi ilmentyä henkilötasolla, jotta henkilö voi kehittää ja edistää omia voimavarojaan sekä hallinnantunnettaan. Omia voimavarojaan sekä hallinnantunnettaan tutkittavan työyhteisön työntekijä voi kehittää henkilön arvojen mukaisen toiminnan näkökulmasta tarkasteltuna huomioimalla tasapainon ylläpitämisen työn ja vapaa-ajan välillä. Tutkittavan työyhteisön mahdollisuudet ja keinot tukea työntekijän voimaantumista henkilön arvojen mukaisen toiminnan mukaisesti muodostuvat kannustavan työilmapiirin ylläpitämisestä sekä hyvistä käytöstavoista. Tämän opinnäytetyön tutkittavan työyhteisön **työniloa lisäävät työelämätaidot** ovat ne taidot, jotka ovat tiiviissä yhteydessä hyviin *käytöstapoihin, yhteisiin pelisääntöihin ja niiden noudattamiseen sekä positiiviseen työilmapiiriin.*

Tämän opinnäytetyön tulosten mukaisesti yhteiseksi onnistumisen kokemuksia lisääväksi teemaksi muodostui palveleva johtaminen. *Palvelevan johtamisen* tulisi ilmentyä työyhteisössä, jotta henkilö voi kehittää ja edistää omia voimavarojaan sekä hallinnantunnettaan. Omia voimavarojaan sekä hallinnantunnettaan työntekijä voi kehittää palvelevan johtamisen näkökulmasta tarkasteltuna panostamalla *urakehityksen ja ammattitaidon tukemiseen matkalla vahvaksi osajaksi* sekä *kohtuullisella työ määrällä.* Tutkittavan työyhteisön mahdollisuudet ja keinot tukea työntekijän voimaantumista palvelevan johtamisen mukaisesti muodostuvat *hyvästä lähiesimiestyöstä* sekä *palkitsemisesta.* Tämän opinnäytetyön tutkittavan työyhteisön **onnistumisen kokemista lisäävät työelämätaidot** ovat ne taidot, jotka ovat tiiviissä yhteydessä *sujuvan työpäivän raameihin, mielekkääseen kanssakäymiseen sekä onnistuneeseen esimiestyöhön.*

Tämän opinnäytetyön tulosten mukaisesti yhteiseksi työympäristön laatua lisääväksi teemaksi muodostui dialogi. *Dialogin* tulisi ilmentyä työyhteisössä, jotta henkilö voi kehittää ja edistää omia voimavarojaan sekä hallinnantunnettaan. Omia voimavarojaan sekä hallinnantunnettaan työntekijä voi kehittää dialogin näkökulmasta tarkasteltuna panostamalla *hyvän työilmapiirin ylläpitämiseen.* Tutkittavan työyhteisön mahdollisuudet ja keinot tukea työntekijän voimaantumista dialogin mukaisesti muodostuu siitä, että *yllin johto tulisi näkyväksi päivittäin.* Tämän opinnäytetyön tutkittavan työyhteisön **työympäristön laatua lisäävät työelämätaidot** ovat ne taidot, jotka ovat tiiviissä yhteydessä *avoimen kanssakäymisen kulttuuriin, sujuvaan tiimityöskentelyn viitekehykseen sekä turvallisuuden tunteeseen.*

Työelämätaidoista keskustelu työyhteisössä on tärkeää, sillä työyhteisön toimivuus tai toimimattomuus on lähtöisin kaikista työyhteisön jäsenistä. Työyhteisön ilmapiiri sekä toimintakulttuuri muodostuvat työyhteisön työntekijöistä, joten työyhteisön jäsenet ovat vastuussa siitä minkälaista työilmapiiriä sekä kulttuuria halutaan ylläpitää. Surakan ja Rantamäen (2013) ja Paasivaaran (2009) mukaan organisaation toimintakulttuuri on yksilöiden, yhteisesti toisten kanssa rakentamaa, johon jokainen työntekijä voi vaikuttaa (Surakka ja Rantamäki 2013, 24; Paasivaara 2009, 98).

Tämän opinnäytetyön tavoitteeksi muodostui työn ilon, onnistumisten sekä työympäristön laatutekijöiden lisääntyminen. Tulosten mukaan työn ilon ja onnistumisen kokemusten lisääntyminen sekä työympäristön laatuun liitettävät työelämätaidot todentuvat työyhteisössä henkilön voimaantumisen sekä hallinnantunteen kautta. Henkilön voimaantumista sekä hallinnan tunnetta tutkittavassa työyhteisössä voi jokainen työntekijä lisätä tarkastelemalla omia, henkilön arvojen mukaista toimintaansa. Henkilön voimaantuminen ja hallinnantunne vahvistuvat tulosten mukaan palvelevalla johtamisella sekä dialogin keinoin, jotka voidaan nähdä henkilöstä lähtöisinä -sekä työyhteisöstä lähtöisiksi tekijöiksi. Henkilö, joka hallitsee omien voimavarojen ylläpitämisen sekä kokee hallinnan tunnetta työssään, yhdistää tuloksien mukaan laadukkaiden työelämätaitojen käyttämisen luonnolliseksi osaksi arkea. Näiden laadukkaiden työelämätaitojen hallinta lisää henkilön henkilökohtaista sekä työyhteisön jäsenten työn iloa ja onnistumisen kokemista samalla muokaten työympäristöön yhteydessä olevia laatutekijöitä. Laadukkaiden työelämätaitojen ilmentyminen henkilön arjessa, lisää työn ilon ja onnistumisen kokemuksia henkilöllä itsellään sekä hänen ympärillään. Hakanen ja Perhoniemi (2012) liittävätkin työn imun siirtymisen mahdolliseksi työntekijöiden välillä ystävällisen käyttäytymisen sekä myönteisen vuorovaikutuksen avulla (Hakanen & Perhoniemi 2012, 30).

Tulosten mukaisesti työilmapiirin ylläpitäminen liitettiin työn iloon sekä työympäristön laatuun, joka muodostui yhdeksi henkilön keinoksi sekä työyhteisön keinoksi lisätä henkilön voimavaroja sekä hallinnantunnetta. Tulosten mukaan työyhteisöön kaivataan keskustelua työn ilosta, onnistumisista sekä työympäristön laadusta enemmän. Jotta keskustelua työyhteisössä syntyy, tulee ilmapiiriin olla avoimuutta sekä luottamusta tukeva. Avoimen ja luottamusta herättävän ilmapiirin luominen muodostuu myös jokaisen työyhteisön jäsenen kautta. Työyhteisön rakentaminen työn iloon, onnistumisiin sekä työympäristön laatuun panostavaksi työyhteisöksi, mahdollistuu avoimen keskustelukulttuurin sekä vastavuoroisen dialogin avulla. Juutin (2013) mukaan hyvä dialogi perustuu kuuntelemiseen ja kuuluksi tulemisen tunteeseen, jossa arvostetaan erilaisia näkemyksiä ja kokemuksia. Hyvän dialogin pohja muodostuu kohteliaasta, kunnioittavasta sekä toisen mielipiteitä arvostavasta asenteesta, jossa nousee esille aito kiinnostus toisen näkemyksiä ja ajatuksia kohtaan. Dialogin käyminen työyhteisössä vaatii jokaiselta työntekijältä dialogisen keskustelun taitoja (Juuti 2013, 137–139). Juutin (2013) näkemyksen mukaan ajateltuna, dialogin käymisen taitoja tulisi tutkittavan työyhteisön jokaisen työyhteisön jäsenen kehittää avoimen ja luottamusta tukevan työilmapiirin ylläpitämiseksi.

Hakasen (2011) mukaan työn tulee tuottaa iloa. Hakanen (2011) näkee, että työn ilo, onnistuminen sekä työympäristö ovat yhteydessä toisiinsa. Hakasen (2011) mukaan työ, jossa mahdollistetaan oma-

toiminen toimintatapojen kehittäminen, ollaan empaattisia työkavereita kohtaan sekä tunnetaan onnistumisia ja työniloa, koetaan työnimua, mikä näkyy työlle omistautumisena sekä tarmokkuutena työntekemiseen. (Hakanen 2011, 42, 71–72.)

Tämän opinnäytetyön tehtävä oli saada tutkittavan työyhteisön työntekijät tarkastelemaan omaa toimintaa, asennettaan sekä omia työelämätaitojaan. Paasivaara (2009) näkeekin, että saavuttaakseen ymmärryksen työn merkityksestä sekä työnteon tavoitteista, työntekijän tulee luottaa omiin taitoihin, esimieheen sekä työyhteisöön (Paasivaara 2009, 95). Paasivaaran (2009) näkemys omiin taitoihin luottamisesta sekä kollegoihin ja esimieheen luottamisen merkityksestä nousi esille myös tässä opinnäytetyössä henkilökohtaisten arvojen mukaisen toiminnan, palvelevan johtamisen sekä dialogin muodostamien viitekehysten mukaisesti.

Opinnäytetyön tulosten mukaisesti laadukkaiden työelämätaitojen hallinta nähtiin ensiarvoisen tärkeäksi vastavuoroisen esimies–työntekijäsuhteen ylläpitämiselle. Ymmärryksen lisääminen työelämätaitojen merkityksestä työyhteisössä työn tekemisen sekä ihmisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta, lisää itsessään tutkimuksen positiivisia vaikutuksia. Työntekijältä vaadittavia ominaisuuksia sekä työelämätaitoja on verrattain paljon, jos vertaa näiden tekijöiden todellista ilmentymistä päivittäisessä työskentelyssä. Päivittäisessä työssä korostuvat enemmänkin ihmisten sosiaaliset käytänteet ja asenteet työntekemiseen sekä vastuullisuus tehdyn työn tuloksista, jotka voidaan yhdistää henkilön arvojen mukaiseen toimintaan. Katajaisen, Lipposen ja Litovaaran (2005) mukaan henkilön arvojen mukainen toiminta rakentuu ihmisen henkilökohtaisten arvojen kautta, jotka kuvastavat niitä tekijöitä, mitä ihminen pitää elämässä tärkeänä. Arvojen kautta ihminen muokkaa ajatteluaan sekä käyttäytymistään, samalla ohjaten ihmisten elämää sekä valintojen tekemistä. Arvojen mukainen toiminta muodostuu tiedostamattomasta käyttäytymisestä ja ajatusmaailmasta yhdistyen tiiviiseen yhteyteen tunne-elämän kanssa. (Katajainen, Lipponen & Litovaara 2005, 127–128.)

Tietoisuuden lisääminen työelämätaitojen merkityksestä niin yksittäisen työntekijän kuin työyhteisönkin menestymiselle sekä hyvinvoinnille ovatkin hyvin merkityksellisiä. Psykiatrian professori Jyrki Korkeilan (2020) mukaan ihmisten välille syntyvä sosiaalinen yhteys sekä sosiaalisista suhteista saatava tuki ovat oleellisia ihmisen kokonaisvaltaisen terveyden sekä hyvinvoinnin kannalta. Tärkeimmiksi tekijöiksi Korkeila (2020) nostaa hyvät sosiaaliset suhteet sekä vuorovaikutuksen. (Duodecim 3/2020.)

Alkukartoitus kyselyssä ei tarkemmin eritelty työympäristön sisältöalueita jaotellen niitä fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen ympäristöön, joka voi osaltaan vaikuttaa vastausten jakautumiseen. Tarkkaa tietoa siitä, miten tutkittavan työyhteisön röntgenhoitajat ovat vastatessaan nähneet työympäristön sisältöalueet ei ole, joten työympäristön kattavampi avaaminen olisi saattanut vaikuttaa työympäristöä koskeviin vastauksiin.

Alkukartoituksessa yhdeksi vastausvaihtoehdoksi valikoitui psykologinen sopimus. Huomion arvoiseksi seikaksi muodostui työelämätaitojen tarkastelun kannalta, että tutkittavan työyhteisön vastaajista kukaan ei tunnistanut psykologisen sopimuksen sisältöä hyvin tai edes osittain. Työelämätaidot ovat kuitenkin hyvin kiinteässä yhteydessä psykologisen sopimuksen kanssa.

Ring, Laulaisen ja Rissanen (2019) mukaan esimerkiksi Guest (1998) muotoilee psykologiseen sopimukseen rinnastettaviksi käsitteiksi odotukset, käsitykset, uskomukset, lupaukset sekä velvollisuudet, joiden toteutumisessa on oleellista, että organisaatiossa tunnustetaan ne tekijät, mistä työntekijän ja työnantajan välinen psykologinen sopimus muodostuu (Ring, Laulainen & Rissanen 2019, 91). Psykologisen sopimuksen olemassaoloa, sisältöä tai merkitystä ei Keskinen (2005) mukaan kuitenkaan tiedosteta työyhteisöissä riittävästi (Keskinen 2005, 75–76).

Tämän opinnäytetyön tulosten mukaisesti pohdittavaksi seikaksi psykologisesta sopimuksesta voisoin nähdä oleelliseksi tekijäksi psykologisen sopimuksen sisältöalueiden avaamisen työntekijöille konkreettisemmin esimerkiksi jo rekrytointitilanteissa. Toisaalta Keskinen (2005) näkee psykologisen sopimuksen perehdytykseen liitettäväksi, ja yhdistää psykologisen sopimuksen noudattamisen hyvän perehdytyksen tuotokseksi (Keskinen 2005, 75–76). Tämän opinnäytetyön tulosten mukaisesti yhdeksi kehittämiskohteeksi muodostui perehdytysten kattavampi seuranta, jotta voidaan varmistua uuden työntekijän osaamisesta. Keskinen (2005) ajatuksen pohjalta tulisikin pohtia, ilmenisikö laadukkaita työelämätaitoja työyhteisössä enemmän, jos psykologisen sopimuksen sisältöä avattaisiin perehdytyksen yhteydessä. Pohdittavaksi näkökulmasi tämän opinnäytetyön alkukartoituskyselyn vastauksia peilaten muodostuu, kuinka suuri osa tutkittavan työyhteisön, tai verraten minkä tahansa työyhteisön jäsenistä tiedostaa työsopimukseen liitettäväksi sopimukseksi psykologisen sopimuksen. Ring, Laulainen ja Rissanen (2019) näkevätkin, että psykologisen sopimuksen tunteminen ilmiönä sekä sen sisällön tunnistaminen ovat sopimusrikkomusten, työntekijän odotusten täyttymisen, sitoutumisen sekä onnistuneen muutoksen toteutumisen kannalta tärkeitä tunnistettavia tekijöitä organisaatioissa. (Ring, Laulainen & Rissanen 2019, 88–90.) Keskinen (2005) mukaan psykologisen sopimuksen olemassaolo nousee usein esille erityisesti muutostilanteissa (Keskinen 2005, 75–76).

Psykologinen sopimus sekä laadukkaiden työelämätaitojen hallinta yhdessä henkilön voimavarojen sekä hallinnantunteen kokemisen kanssa ovat yhteydessä myös organisaatioissa toteutuviin muutoksiin. Toimintaympäristön mukanaan tuomat haasteet muutoksineen haastavat työntekijöiden voimavaroja sekä laadukkaiden työelämätaitojen hallintaa ja ilmenemistä nyt, sekä tulevaisuudessa yhä enenevässä määrin. Myös tutkittavassa työyhteisössä on toimintatavoissa, toimintaympäristössä sekä henkilöstön sijoittelussa tapahtuvia muutoksia merkittävän paljon jopa päivittäin. Tämä johtuu osittain erikoissairaanhoidon toimintayksikön ominaispiirteistä, kuten vaihtuvista työ- ja asiantuntijatiimeistä, vaihtuvista hoito- ja potilaskontakteista sekä päivystyksellisen työnkuvan tuomista haasteista muuttuvine hoitotilanteineen. Tutkittavassa työyhteisössä valmistaudutaan myös organisaation suurimman sairaalahankkeen toteuttamiseen valmistellen muutosprosessia vastaamaan tulevaisuuden vaatimuksia, jossa tulee huomioida niin toimintaympäristön muutokset kuin henkilöstön jakautumisen ja osaamisen kehittämisen tarpeen muutoksetkin. Laadukkaiden työelämätaitojen lisääminen henkilön voimavaroja ja hallinnantunnetta tukemalla mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, luo muutokseen motivoitumisen, sekä muutokseen sitoutumisen henkilöstölle joustavammaksi sekä helpommaksi. Muuttuvassa toimintaympäristössä, jossa osaamisvaatimukset lisääntyvät, onkin oleellista työn ilon ja onnistumisten kokemusten ylläpitäminen ja lisääminen, sillä henkilöiden tulee olla motivoituneita uuden oppimiseen

sekä taitojen kehittämiseen. Muutoksen onnistuneelle toteutumiselle organisaatiossa oikeudenmukaisuuden kokemisen lisäksi vaikuttaa myös henkilöiden työelämätaitojen hallinta, sekä psykologisen sopimuksen molemmin puolinen noudattaminen. Henkilöstön laadukkaiden työelämätaitojen hallinta, kuten vuorovaikutustilanteiden hallinta, muodostuu muutoksen toteutumisen kannalta keskeiseksi seikaksi. Onnistuneeseen muutokseen vaaditaan hyvän muutosjohtajuuden lisäksi työntekijöiden panosta, kuten osallistumista muutoksen toteuttamiseen omia ajattelu- ja toimintatapoja muuttamalla sekä uutta oppimalla. Muutoksen onnistunut toteutuminen vaatii laadukkaiden työelämätaitojen hallintaa johtajilta sekä työntekijöiltä. Rissanen ja Lammintakasen (2011) mukaan onnistuneeseen muutokseen liitetään johtamisvaatimuksista tiedottaminen ja tietojen saanti, sekä työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttamismahdollisuudet (Rissanen & Lammintakanen 2011, 160–163).

Laadukkaita työelämätaitoja kehittämällä tuetaan työn ilon ja onnistumisten kokemusten lisääntymistä sekä työympäristön laatua merkittävästi. Jokaisen työntekijän antama panos tukee työntekijän voimaantumista luoden innostavan ja kannustavan ilmapiirin, eli toimintakulttuurin, jonka avulla edetään yhteisesti kehittämällä onnistuneesti muutoksista sekä haasteista, mutta myös onnistumisista toisiin. Laadukkaiden työelämätaitojen hallinta työntekijällä tukee koko organisaatiota muutosten etenemisessäkin. Työn ilon sekä onnistumisten kokemusten tavoittelu sekä lisääminen, yhdessä työympäristön laadun ylläpitämisen kanssa, tulee mielestäni ilmentyä organisaation arvoissa. Aktiivinen organisaation arvoista sekä tavoitteista keskustelu työyhteisössä tukee henkilöiden yhteisen ymmärryksen lisääntymistä siitä, minkälaista kulttuuria organisaatio ja työyhteisö haluaa ylläpitää, sekä mikä on työntekemisen yhteinen tavoite. Laadukkaiden työelämätaitojen hallinta on hyvin tiiviissä kosketuksessa tämän opinnäytetyön tutkittavan organisaation arvojenkin kanssa, jotka opinnäytetyön kirjoittamisen tässä vaiheessa vuonna 2020 ovat; kohtaaminen, yhdenvertaisuus ja edelläkävijyys.

Opinnäytetyön tulosten mukaisesti ihmisten sosiaalisten taitojen hallinta korostuu tässä opinnäytetyössä. Sosiaaliset taidot radiologiassa erikoissairaanhoidon toimintaympäristössä nousivat esille kehittämiskohteina myös Vihavaisen (2019) sekä Parkkisen (2018) YAMK-opinnäytetyöissä. Vihavainen (2019) tarkasteli psykososiaalisia riskejä ja kuormitustekijöitä Kuopion yliopistollisen sairaalan kliinisen radiologian röntgenhoitajilla. Parkkinen (2018) puolestaan tarkasteli Oulun yliopistollisen sairaalan diagnostiikan vastualueen henkilöstön työelämätaito-osaamista.

Vihavaisen (2019) ja Parkkisen (2018) sekä tämän opinnäytetyön tulokset ovat tiiviissä yhteydessä työympäristön kanssa. Kinnunen ja Feldt (2005) näkevätkin, että työympäristö liittyy vahvasti henkilön kokemukseen työhyvinvoinnista, sillä työympäristön tulee olla psyykkistä ja fyysistä terveyttä tukeva, jossa mahdollistuu vuorovaikutuksessa oleminen kollegojen kanssa. Työympäristön tulee olla viihtyisä sekä inspiroiva. (Kinnunen & Feldt 2005, 13.) Kuloveden (2009) mukaan työympäristöllä on suuri merkitys ihmisten luovalle sekä inspiroivalle työskentelylle sekä työnkuormittavuudelle. Liika ärsyketulva lisää työnkuormittavuutta, jolloin henkilö voi kokea itsensä stressaantuneeksi. (Kulovesi 2009, 115.) Surakan ja Rantamäen (2013) mukaan työskentelyolosuhteiden sekä työympäristön tulee olla toimintaa sekä työhyvinvointia tukevaa (Surakka & Rantamäki 2013, 68).

Tämän opinnäytetyön tuloksissa nousi esille työturvallisuus, ja erityisesti työturvallisuuskulttuurin ylläpitäminen. Tulosten mukaan työympäristön laatu muodostuu henkisestä ja fyysisestä turvallisuudesta, sekä työympäristöstä huolehtimisesta. Fyysiseen työympäristöön liitettiin fyysisten rakenteiden kunnossa olemisen lisäksi turvallisuuden tunne fyysiseen koskemattomuuteen sekä väkivaltilanteisiin. Turvallisuusnäkökulma tulosten mukaan muodostui työympäristön fyysisen tarkastelun lisäksi myös henkisenä turvallisuutena, jossa henkinen turvallisuus yhdistettiin henkiseen väkivaltaan, kuten luottamuksen osoittamiseen kollegan tekemää työtä kohtaan. Henkinen turvallisuus yhdistettiin tulosten mukaan myös esimies - työntekijä suhteen ylläpitämiseen luottamuksellisen suhteen rakentumisen kautta. Ojala (2011) muotoilee henkisen työympäristön rakentuvan kulttuurista, arvoista sekä ilmapiiristä, jotka tulee ilmentyä työyhteisössä henkilön osaamisen, oppimisen ja hyvinvoinnin tukemisena sekä turvallisuuden tunteena, kannustamisena sekä ihmisten kokeiluhaluja lisäävinä tekijöinä. Ojalan (2011) mukaan sosiaalinen ympäristö muodostuu vuorovaikutuksesta, joka rakentuu esimerkiksi työntekijöiden, esimiesten sekä esimies - työntekijä välille. Hyvässä työpaikassa jokainen työntekijä haluaa onnistua sekä tehdä parhaansa. Tässä työympäristöllä on merkittävä vaikutus ihmisten osaamisen kehittymiselle ja onnistumisille. (Ojala 2011, 195–196.)

Vihavaisen (2019) sekä Parkkisen (2018) tutkimat työyhteisöt toimivat myös erikoissairaanhoidon toimintaympäristössä. Erikoissairaanhoidon radiologian toimintaympäristössä röntgenhoitajilta vaaditaan hyvin laaja-alaista osaamista ja kykyä itsenäiseen päätöksentekoon sekä kattavaa digitaalista osaamista, unohtamatta hoitotyön osaamiskenttää. Röntgenhoitajien työnhallinnan osa-alueet rakentuvat ammattitaitovaatimusten lisäksi erilaisten sosiaalisten taitojen ympärille. Röntgenhoitajien toimenkuva erikoissairaanhoidon yksikössä mahdollistaa moniammatillisesta tiimityöskentelystä huolimatta myös hyvin itsenäisen työskentelyn, jossa vaaditaan itsenäistä päätösten tekemisen taitoa. Mahdollisuus hyvinkin itsenäiseen työskentelyyn joillain osa-alueilla ei mielestäni kuitenkaan tue laadukkaiden työelämätaidon ylläpitämistä tai kehittämistä, kuten palautteen antamisen tai -saamisen kulttuuria eikä dialogin syntymistä. Tutkittavassa työyhteisössä radiologiassa erikoissairaanhoidon toimintaympäristössä työpisteiden hajautuneisuus samankin rakennuksen sisällä vähentävät kasvokkain tapahtuvan keskustelukulttuurin ylläpitämistä työyhteisössä. Työpisteiden hajautuneisuuden lisäksi kolmivuoro työskentely, ja jopa päivittäin vaihtuvat työskentelytiimit vaativat työntekijöiltä jatkuvaa omakohtaisten tiimityötaitojen kehittämistä.

Laadullisen toimintatutkimuksen keinoin mahdollistui tässä opinnäytetyössä sosiaalisten voimavaroitekkijöiden yhteinen kehittäminen, kuten työympäristöstä saatu palaute ja tuki, jotka voidaan nähdä sosiaalisena voimavarana. Palautteen sekä tuen kautta kyetään hyödyntämään, sekä kehittämään osaamista. Työympäristön sosiaalisena voimavaroitekkijänä tuki, sekä palaute voidaan yhdistää myös työn ilon sekä onnistumisten kokemuksiin. Työn ilo näyttäytyy henkilöstössä työhyvinvointina, sekä asiakastyössä vaikuttavana ja asiakaslähtöisenä toimintana. Mäkikankaan, Maunon ja Feldtin (2017) mukaan työn voimavarat henkilöstöllä voidaan nähdä olevan lähtöisin fyysisistä, sosiaalisista ja organisatorisista tekijöistä (Mäkikangas, Mauno & Feldt 2017, 29). Sosiaaliset taidot koostuvat henkilön taidoista olla toisten kanssa, sekä taidoista hallita erilaiset vuorovaikutustilanteet (Rytikangas 2011, 56).

työntekijän hallinnantunteen sekä kehittymisen kannalta tärkeäksi seikaksi nousi suunnitelmallisen perehdytyksen onnistunut toteutuminen. Tulosten mukaan perehdytyksen tulee muuttua osaamiseksi, jonka varmistaminen nähtiin tärkeäksi tekijäksi perehdytyksen jälkeen. Yhdeksi keinoksi varmistua työntekijän osaamisesta, nähtiin näyttökoemallin hyödyntäminen, jota verrattiin röntgenhoitajan I.V-lääkkeiden osaamisen varmistamiseen. Opinnäytetyön tuloksissa korostui, että työntekijän tulee itse tunnistaa oma osaamisensa ja kehittämistä vaativat osa-alueet työssään. Hänellä on myös velvollisuus kertoa esimiehille työnhallintaan ja osaamiseen liittyvistä osaamispuutteistaan. Viitalan (2015) mukaan henkilön tulee olla tietoinen omasta osaamisestaan, vahvuuksistaan sekä heikkouksistaan, minkä kautta mahdollistuu taitojen kehittäminen (Viitala 2015, 181–182). Opinnäytetyön tuloksissa painotettiin vastuullisuutta kertaamisen tarpeesta myös kokeneiden työntekijöiden kohdalla. Korhosen, Jylhän, Korhosen ja Holopaisen mukaan (2018) jokaisella sosiaali- ja terveysalalla työskentelevällä onkin oikeus ja velvollisuus myös ylläpitää sekä kehittää ammattitaitoaan. Ammattitaidon sekä osaamisen tulee olla ajan tasalla ja potilaan tulee saada luottaa tähän. Henkilön oman osaamisen tunnistaminen sekä omien puutteiden tiedostaminen ovat perehtymisessä kohti osaamista, kaikista oleellisinta (Korhonen, Jylhä, Korhonen, Holopainen 2018, 28; 85).

Ketola (2002) näkee, että perehtyjän tulee toimia aktiivisena tiedonhankkijana sekä hänen tulee kyetä refleктоimaan uutta tietoa (Ketola 2010, 171–172). Myös Martimo, Antti – Poika ja Uitti (2010) sekä Viitala (2015) näkevät oman ammattitaidon ylläpitämisen sekä kehittämisen kuuluvan jokaisen työntekijän vastuulle. Nämä tekijät voidaan liittää myös ihmisen työkyvyn osa-alueisiin yhdessä terveyden, toimintakyvyn, ihmisen arvojen, asenteiden, motivaation, johtamisen, työyhteisön sekä työolojen kanssa. (Martimo, Antti–Poika & Uitti, 2010, 134; 147, 167–168; Viitala 2015, 214.)

Opinnäytetyön tuloksissa tarkasteltiin myös sitä, miten perehdyttämistä voisi kehittää sujuvammaksi. Oleellista tulosten mukaan on, että kaikilla perehtyjillä tulisi olla mahdollisuus samanlaisen perehdytyksen saamiseen sekä toteutumiseen. Tosin tulosten mukaan työyhteisössä myös tiedostetaan ne tekijät, mitkä estävät perehdytyksen suunnitelmallisen toteutumisen, mutta koettiin kuitenkin oleelliseksi tekijäksi työntekijän osaamisen varmistamiseksi yhtenäisen perehdytyksen. Viitalan (2015) mukaan perehdyttämisessä tärkeimmän osa-alueen muodostavat työtehtäviin perehdyttäminen. Lain mukaan työntekijän valmiuksista työntekemiseen tulee huolehtia esimerkiksi alku-, keski- ja loppuvaiheiden palautekeskusteluiden avulla. (Viitala 2015, 107, 194.)

Opinnäytetyön tulosten mukaan ammattitaidon tukemisessa vahvaksi osaajaksi liitettiin röntgenhoitajan uran edistäminen sekä röntgenhoitajan mahdollisuudet edetä urallaan. Viitalan (2015) mukaan urakehitys voidaan kuvata ihmisen työelämässä muodostuneena kehityspolkuna, joka muokkaa henkilön ammatillista kehittymistä. Opinnäytetyön tulosten mukaan onkin tärkeää henkilön voimavarojen ja hallinnantunteen lisäämiseksi, että henkilöllä on mahdollisuus oman uramallin ja urapolun kehittämiseen sekä uralla etenemiseen. Viitalan (2015) mukaan ammatillisen kehittymisen, sekä työn mielekkyyden kannalta olisi tärkeää mahdollistaa henkilöille erilaisia urapolkumahdollisuuksia riippuen henkilön valmiuksista, motivaatiosta sekä tarjolla olevista mahdollisuuksista. Viitalan (2015) mukaan henkilön järjestelmällinen urasuunnittelu osaamisen- sekä suoritusten arvioinnin kautta tukee myös henkilön organisaatioon sitoutumista. (Viitala 2015, 107.) Opinnäytetyön tulosten mukaan henkilöiden

omat kasvupotentiaalit ja vahvuudet uralla etenemiseen sekä kehittymiseen tulisi tunnistaa, ja nostaa esille esimerkiksi kehityskeskusteluissa. Tulosten mukaan kehityskeskusteluissa sovittuja työntekijän kehityssuunnitelmia tulisi myös seurata vuoden aikana, jotta työntekijöille tulisi tunne, että sovitut asiat etenevät.

Opinnäytetyön tulosten mukaisesti yhdeksi henkilön voimaantumista ja hallinnantunnetta lisääväksi tekijäksi muodostui *kohtuullinen työmäärä*, joka painottui työnkuormittavuuden tarkastelusta. Työnkuormittavuuden tunteeseen liitettiin, osajien riittävä määrä työvuoroissa, kuvantamislaitteiden ja tietokonejärjestelmien toimimattomuus sekä kuvantamislaitteiden aikataululliset tekijät. Kohtuulliseen työmäärään tulosten mukaan yhdistettiin myös viikonloppuvuorojen sekä yövuorojen tasainen jakautuminen henkilöstön kesken, jotta nämä vuorot eivät kuormita vain osaa henkilöstöstä. Työn tuomat haasteelliset tehtävät nähtiin voimaannuttaviksi työmäärän pysyessä kohtuullisena. Martimon, Antti-Pojan ja Uitin (2010) mukaan psykologinen kuormittuminen muodostuu, kun henkilö mieltää omat kyvyt heikommiksi mitä ympäristö vaatisi. Psykologista stressiä muodostuu kiireestä sekä meluisasta työympäristöstä. (Martimo, Antti-Poika & Uitti 2010, 171.) Opinnäytetyön tulosten mukaan psykologinen kuormitus nousee osaamisen- sekä työvuorojen epätasaisesta jakautumisesta. Opinnäytetyön tulosten mukaan työpisteiden työergonomia sekä työskentelyolot yhdistettiin työmäärän kohtuulliseksi tuntemiseen. Tulosten mukaisesti kehittämisideaksi nousi kuvantamislaitteiden huoltopalveluiden mahdollisimman nopeaa saatavilla olo. Martimon, Antti-Pojan ja Uitin (2010) mukaan työnkuormitustekijät jaotellaan usein psyykkisiin ja fyysisiin kuormitustekijöihin sekä työhön ja työympäristöön liittyviin kuormitustekijöihin. Yhdessä nämä muodostavat joko myönteisen vaikutuksen tai kielteisen tunteen (Martimo, Antti-Poika & Uitti 2010, 171).

Opinnäytetyön tulosten mukaisesti yhdeksi henkilön voimaantumista ja hallinnantunnetta lisääväksi tekijäksi muodostui *tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä*, joka tulosten mukaan mahdollistuu parhaiten työaika-autonomialla sekä työntekijän vastuullisuudesta oman hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Opinnäytetyön tuloksissa suuren painoarvon sai jokaisen työntekijän oma vastuullisuus huolehtia kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista sekä työssä jaksamisesta. Martimon, Antti-Pojan ja Uitin (2010) mukaan jokainen työntekijä on vastuussa oman työkykynsä ylläpitämisestä, kuten terveyden ja toimintakyvyn edistämisestä (Martimo, Antti-Poika & Uitti 2010, 134, 142, 167–168). Mäkikangas, Mauno ja Feldt (2017) näkevät, että työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino toteutuu työstä palautumisen prosessin avulla. Työn aiheuttamasta henkisestä ja fyysisestä kuormittumisesta tulee palautua, jotta ei synny kuormituksen kasaantumista (Mäkikangas, Mauno, Feldt 2017, 132–134, 143).

Opinnäytetyön tuloksista yhdeksi henkilön voimaantumista ja hallinnantunnetta lisääväksi tekijäksi liitettiin *hyvä työilmapiiri*, kuten oma asenne sekä *hyvät käytöstavat*. Perttula ja Syväjärvi (2012) näkevät, että työyhteisön ilmapiirin rakentaminen on jokaisen työyhteisön jäsenen tehtävä (Perttula ja Syväjärvi 2012, 77–78). Opinnäytetyön tulosten mukaisesti hyvän työilmapiirin ylläpitäminen muodostui keskeisimmäksi henkilön voimavaroja lisääväksi tekijäksi. Hyvä ja positiivinen työilmapiiri nähtiin työpajassa muodostuvan jokaisen omasta asenteesta. Positiivisuuden sekä iloisuuden nähtiin olevan hyvinkin merkityksellisiä työilmapiirin ylläpitämisessä. Positiivisen ilmapiirin ylläpitäminen nähtiin voi-

mavaraksi tiimin työskentelyssä, sekä epämukavien asioiden käsittelyssä. Jokaisen vastuullisuus hyvien käytöstapojen suhteen korostui positiivisen ilmapiirin ylläpitämisessä. Hyvät käytöstavat yhdistettiin huonosti alkaneen päivän kohentamisessa oleelliseksi. Hyvän työilmapiirin merkitys myös korostui, jos joku työyhteisössä sekä työskentely tiimissä oli huonolla tuulella.

Perttulan ja Syväjärven (2012) mukaan työyhteisön ilmapiiri on vahvasti yhteydessä ihmisten tunteiden kanssa, sillä tunteet ovat tarttuvia, joten ilo ruokkii iloa ja vihamielisyys lisää vihamielisyyttä. Ihmisten tunteiden käsittelytaito heijastuu myös työilmapiiriin (Perttula & Syväjärvi 2012, 80). Paasivaaran (2009) mukaan tunteet, kuten ilo ja ärtymys, vaikuttavat ihmisten käyttäytymiseen ja ne kuuluvat ihmiselle. Työyhteisön positiivisen ilmapiirin kannalta tärkeiksi taidoiksi muodostuu mielen hallinta, tunneälykyys sekä ihmisen arvomaailma. Ymmärtääkseen toisia tulee ymmärtää itseään ja tämä tapahtuu omien tunnetaitojen kehittämällä kuten itsetuntemuksen ja persoonallisuuden kehittämällä. (Paasivaara 2009, 31–33, 39.)

7.1.2 Työyhteisön merkitys työntekijän voimaantumiselle

Tässä opinnäytetyössä tarkasteltiin tutkittavan työyhteisön työniloa ja onnistumisten kokemusta lisääviä, sekä työympäristön laatuun yhteydessä olevia laadukkaita työelämätaitoja. Jotta organisaation toimintakulttuuri muodostuu työniloa ja onnistumisten kokemuksia tukevaksi, jossa huomioidaan työympäristön laatu- ja laadunäkökulma, on tämän opinnäytetyön tulosten mukaan työyhteisön tuki oleellista työntekijän voimaantumiseen sekä hallinnantunteen kokemiselle. Näitä tekijöitä tarkasteltiin tässä opinnäytetyössä selvittämällä, miten ja millä tavalla tutkittavassa työyhteisössä voidaan tukea henkilön voimavarojen sekä hallinnantunteen lisääntymistä. Tämän opinnäytetyön tulosten mukaisesti työyhteisöltä saatu tuki on tärkeää. Opinnäytetyön tulosten mukaisesti tutkittavan työyhteisön keinot tukea työntekijän voimaantumista sekä hallinnantunnetta ovat *kannustava työilmapiiri ja hyvät käytöstavat, hyvä lähiesimiestyö, palkitseminen sekä ylin johto näkyväksi päivittäin*.

Hakasen (2011) mukaan työn voimavarat ovat työyhteisöstä sekä organisaatiosta lähtöisin olevia työhön liittyviä fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia tekijöitä, joiden kautta työn vaatimukset eivät muodostu liian raskaiksi. Työstä saadut voimavarat lisäävät henkilön itsetuntemusta, oppimista ja työssä kehittymistä sekä lisäävät henkilön työnimua, joka ilmenee työnilona. (Hakanen 2011, 49–50.) Ruutu ja Salmimies (2015) näkevät, että työyhteisön merkitys työntekijän voimaantumisen on merkittävä, sillä positiivisella asenteella, avoimuudella sekä myönteisellä palautteella on suuri vaikutus ihmisten kokemukseen työhyvinvoinnista (Ruutu & Salmimies 2015, 117). Tämän opinnäytetyön tulosten mukaisesti tutkittavan työyhteisön työntekijän voimaantumista tukevat voimavaratekijät kohdentuivat Hakasen (2011) esittämiin työnvoimavaran alueisiin; työtehtävät, työn järjestely, vuorovaikutus sekä organisatorinen taso (Hakanen 2011, 49–50).

Tämän opinnäytetyön tulosten mukaisesti tutkittavassa työyhteisössä työntekijöiden antama panostus kollegan voimaantumisen tunteelle sekä voimaantumisen edistämiseksi koettiin tärkeäksi. Tulosten mukaisesti työyhteisön keinoista tukea työyhteisön jäsenten voimaantumista erityisen tärkeiksi tekijöiksi muodostui *kannustava työilmapiiri ja hyvät käytöstavat*, joihin liitettiin asiallinen kohtelu sekä

huumori. Furman, Ahola ja Hirvihuhta (2004) näkevätkin, että työviihtyvyyden lisäämiseksi työssä tulee olla hauskaa, jossa hauskuus lähtee siitä, että nauretaan yhteisesti joillekin asioille, ei ihmisille sekä tehdään yhdessä hauskoja asioita (Furman, Ahola & Hirvihuhta 2004, 28). Opinnäytetyön tulosten mukaan kannustavaan työilmapiiriin sekä hyviin käytöstapoihin liitettiin vahvasti palautteen antamisen kulttuuri. Oleelliseksi seikaksi tuloksista nousi säännöllisen hyvän palautteen antaminen sekä saaminen. Tulosten mukaan myös rakentavaa sekä kehittävää palautetta tulisi saada säännömukaisesti ja enemmän, tulosten mukaan myös palautteen vastaanottamisen taidot tulee hallita. Ruutu ja Salmimiehen (2015) mukaan kannustavassa työyhteisössä annetaan palautetta, joka on tärkeää oppimisen, kehittymisen ja motivaation kannalta. Palautteen tulee olla joko vahvistavaa tai kehittävää. Palaute kannustaa työntekijää sekä luo energisyyttä ja saa ihmisen kokemaan työnimua. (Ruutu & Salmimies 2015, 218.) Paasivaaran (2009) ja Aarnikoivun (2016) mukaan palautteen saaminen sekä antaminen on yhteydessä ihmisen hyvinvointiin, ja ilman palautetta ihminen kokee itsensä mitättömäksi. Kiitoskin on palaute, kuten myös onnistumisten huomaaminen. (Paasivaara 2009, 89–91; Aarnikoivu 2016, 167–170). Surakan ja Rantamäen (2013) mukaan palautetta tarvitaan niin kollegoilta kuin esimiehiltäkin, sillä palautteen saaminen vaikuttaa henkilön osaamiseen, arvostuksen tunteeseen sekä itsetunnon kohottamiseen (Surakka ja Rantamäki 2013, 125).

Tämän opinnäytetyön mukaan huumori nähtiin hyvin oleelliseksi ja työntekijää voimaannuttavaksi tekijäksi. Työntekijän voimaantumista tukevan huumorin tulee tulosten mukaisesti olla asiallista, eikä se saa näkyä sille kuulumattomissa tilanteissa. Vesan (2009) mukaan hoitohenkilökunnan huumorinkäyttöä hyödynnetään vuorovaikutussuhteissa sekä hiljaisen tiedon siirtämisessä. Hyväntahtoinen huumori lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä eettisesti sopiva huumori tukee henkilöiden työssäjaksamista. Sopimaton huumori voi puolestaan johtaa työkaverin kiusaamiseen. Huumorin avulla jatketaan työyhteisön kulttuuriperinnettä kuten arvoja, normeja sekä periaatteita, joita halutaan ylläpitää tulevaisuudessa. (Vesa 2009, 3, 72, 76–78, 84.)

Opinnäytetyön tulosten mukaisesti kannustavaan työilmapiiriin sekä hyviin käytöstapoihin liitettiin myös empatian kokeminen työkaveria kohtaan, joka muodostuu työkaverin asiallisena huomioimisena sekä työympäristön huomioimisena kautta. Empatian tunteminen työkaveria kohtaan yhdistettiin oman työpanoksen antamiseen. Tiimityöskentelytaidot nousevat esille toisen huomioimisena sekä toisen antamaan työpanokseen luottamisena. Paasivaaran (2009) mukaan kannustavassa työyhteisössä hyväksytään erilaisuus, koetaan yhteenkuuluvuutta ja luotetaan työkavereihin. Kannustavassa työyhteisössä erilaisuus nähdään voimavarana, sillä työyhteisön kehittymisen kannalta on tärkeää erilaisten työtapojen mahdollisuuden ylläpitäminen. (Paasivaara 2009, 51–54, 60.)

Tämän opinnäytetyön tulosten mukaan yhdeksi työntekijän voimaantumista tukevaksi keinoksi muodostui *hyvä lähiesimiestyö*, jonka tulee tutkittavan työyhteisön tulosten mukaan ilmetä asiallisen keskustelun ylläpitämisenä sekä luottamuksen tunteena. Työntekijän tulee saada kokea, että esimieheltä saa tukea sekä ymmärrystä kokonaisvaltaisen näkemyksen kautta. Esimies - työntekijä -suhteen tulee rakentua tulosten mukaisesti luottamukselle sekä kokonaisvaltaisen sosiaalisen tuen saamiselle, jossa huomioidaan myös työntekijän yksilöllisiä voimavaroja vähentävät tekijät, eli työntelemiseen vaikut-

tavat ulkopuoliset tekijät. Sydänmaanlakka (2012) on muotoillut tämän päivän johtamisen vaatimukseksi älykkään johtamisen mallin, jossa johtaminen muodostuu kokonaisvaltaisen ihmiskäsityksen mukaan. Johtamisen tulee tapahtua yhteistoimintana ja osallistavana toimintana, jossa vastuu ja valta jakautuvat sopivassa määrin. (Sydänmaanlakka 2012, 109.) Opinnäytetyön tulosten mukaisesti hyvään lähiesimiestyöhön yhdistettiin henkilöstön henkisen -sekä fyysisen hyvinvoinnin huomioiminen. Jokaisen muuttuvat elämätilanteet henkilön henkisten -sekä fyysisten voimavarojen suhteen tulisi huomioida esimiestasolla työvuorosuunnittelussa sekä työpistesijoittelussa. Myös työkaverien keskuuteen toivottiin toisen huomioon ottamista työkaverin muuttuvissa elämätilanteissa. Tulosten mukaisesti tutkittavassa työyhteisössä hyvään ja aktiiviseen lähiesimiestyöhön liitettiin myös työntekijöiden tunne tasapuolisesta kohtelusta henkilöstön kesken, joka nähtiin erityisen tärkeäksi työvuorosuunnittelussa.

Mankan (Sotergo/2015) mukaan esimiehen tärkeimmät piirteet ovat reiluus, tasapuolisuus sekä oikeudenmukaisuus. Hyvä esimies ottaa mahdolliset ristiriitatilanteet ja ongelmat sekä aratkin asiat reilusti esille. Hyvä esimies innostaa ihmisiä oman innostuneisuuden kautta ja toimii esimerkkinä muille. Tärkeimmäksi esimiehen ominaisuudeksi Manka (2015) määrittelee optimismin johtamisen. (Sotergo/Manka 2015, 12.)

Tämän opinnäytetyön tuloksien mukaan hyvään lähiesimiestyöhön liitettiin myös osaamisen huomioiminen, jonka tulee näkyä osaamisen tasaisessa jakautumisessa vastatulleen henkilöstön sekä kokenemman henkilöstön työvuorosuunniteluissa, jossa merkittäväksi tekijäksi työntekijän työnhallinnan sekä osaamisen siirtämisen kannalta muodostui eri osaamisvaiheessa olevien työntekijöiden tasaisen jakautumisen merkitys päivittäin työpisteille. Osaamisen tasainen jakautuminen nähtiin tulosten mukaan vaikuttavan myös hiljaisen tiedon siirtymiseen sekä kuormittavuuden tunteeseen. Österbergin (2007) mukaan osaamisen johtamisessa oleelliseksi seikaksi muodostuu sen määrittely, mitä osaaminen tarkoittaa juuri siinä yrityksessä, kuten mitä taitoja ja minkälaista osaamista työyhteisön tulee oppia ja kehittää, jotta organisaation kilpailukykyä voidaan kehittää. Osaamistarpeiden määrittelyyn tuleekin osallistua esimiesten lisäksi myös työntekijät. (Österberg 2007, 123.)

Opinnäytetyön tulosten mukaan yhdeksi työntekijää voimaannuttavaksi tekijäksi nähtiin *palkitseminen*. Tulosten mukaan työn vaativuuden arviointijärjestelmää sekä palkitsemisjärjestelmää tulisi muokata rohkaisevammaksi sekä kannustavammaksi. Opinnäytetyön tulosten mukaan vastuutehtävien hoitaminen tulisi näkyä palkkauksessa, koska se motivoi vastuutehtävien ottamista sekä hoitamista. Tuloksissa nousi esille myös tarve röntgenhoitajan taitavalle uramallille, joka mahdollistaisi palkkaluokassa nousemisen vastuutehtävien hoitamisen sekä erityisosaamisen ja kokemuksen mukaisesti. Viitalan (2015) mukaan palkitseminen muodostaa yhden osan henkilön motivaatiosta tekemäänsä työtä kohtaan ja työntekijän tulee tuntea, että tehty työ sekä saatu palkkio ovat oikeudenmukaiset sekä tasapainossa toisiinsa nähden. Viitalan (2015) mukaan palkitsemisessa tulee huomioida työn vaativuus, osaaminen sekä tehdyn työn merkitys organisaation kehittymisen kannalta. (Viitala 2015, 159–160.) Opinnäytetyön tulosten mukaan työyhteisössä käytettävä nopean palkitsemisen järjestelmästä, nopsa nähtiin hyvänä kannustimena, mutta ei kuitenkaan riittävänä keinona esimerkiksi vastuullisten tehtävien tekemiselle.

Yhdeksi työntekijää voimaannuttavaksi keinoksi muodostui tämän opinnäytetyön tulosten mukaan *ylimmän johdon näkyminen päivittäisessä työssä*. Heiskasen ja Lehikoisen (1999) mukaan organisaation toiminta on sidoksissa yhteisöllisyyteen, joka muodostuu vuorovaikutteisesti. Yhteisöllisyyden lisäämiseksi oleellista on johdon mukana olo henkilöstön keskuudessa. (Heiskanen & Lehikoinen 2010, 80–82.) Opinnäytetyön tulosten mukaan nähtiin erittäin tärkeäksi, että ylin johto ja hallinto näkyisivät fyysisesti työyksiköiden palavereissa. Tulosten mukaisesti tutkittavan työyhteisön jäsenet näkivät oleelliseksi seikaksi ylimmän johdon kanssa kasvokkain toteutuvat keskustelutilaisuudet, jotta ajatus-ten vaihto, muutoksista tiedottaminen sekä tavoitteista keskustelu toteutuisi vuorovaikutteisesti ylimmän johdon kanssa. Ylimmältä johdolta toivottiin tiiviimpää läsnäoloa työntekijöiden joukossa. Heiskasen ja Lehikoisen (2010) mukaan kasvokkain toteutuva vuorovaikutus luo mahdollisuuden ymmärryksen syntymiselle, joka lisääntyy, kun on mahdollisuus esittää kysymyksiä. (Heiskanen & Lehikoinen 2010, 80–82.) Opinnäytetyön tulosten mukaan ylimmän johdon näkymiseen päivittäisessä työskentelyssä liitettiin viestintä, johon kaivattiin suurempia sekä avoimempia viestintälinjoja ylimmän johdon sekä henkilöstön välille. Ikävalkon (1999) mukaan vuorovaikutteinen viestintä tukee myös henkilöstön motivaatiota (Ikävalko 1999, 116–117).

Laadukkaiden työelämätaitojen hallinnan lisäksi tulee moneen eri työpisteeseen jakautuneen erikoissairaanhoidon henkilöstön johtajilla olla myös hyvät johtamisen sisältöalueiden- sekä työntekijöiltä vaadittavien osaamisvaatimuksien hallinta. Hakasen (2011) mukaan palvelevassa johtamisessa esimies haluaa varmistaa työntekijöidensä menestymisen voimaannuttavan johtamisen tavoin, kuuntelemalla sekä kunnioittamalla jokaista työntekijää osoittamalla olevansa aidosti kiinnostunut työntekijöistään (Hakanen 2011, 76–81). Otalan (2011) mukaan hyvän työyhteisön merkki on, että kaikki haluavat olla osallisia ja yhden henkilön onnistuminen koetaan koko työyhteisön onnistumisena (Ojala 2011, 195–196).

7.2 Tutkimuksen merkittävyys ja jatkotutkimusaiheet

Tutkittava aihe on yhteiskunnallisesti merkittävä ja koskettaa muitakin työyhteisöjä sekä osaltaan koko yhteiskuntaa. STM:n linjauksilla tavoitellaan terveellistä ja turvallista työtä kaikille työpaikoilla, sekä työhyvinvointia vuoteen 2030. Työnilon, onnistumisten kokemusten sekä työympäristön merkitys on oleellisessa asemassa, kun pohditaan työurien pidentymistä, työssä jaksamista sekä ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Työn ajatellaan tukevan ihmisen hyvinvointia luomalla turvallisuuden tunnetta, sekä edistämällä ihmisen itsetuntoa. Työyhteisö voi parhaimmillaan tukea ihmisen sosiaalista yhteenkuuluvuuden tunnetta. Poissaolojen lisääntyminen esimerkiksi psyykkisen kuormittavuuden, stressin ja uupumuksen takia on nousussa. Mielenterveyden häiriöt ovat yhä useammalla työikäisellä sairauspoissaolojen sekä sairauspäivärahan syynä. Työpaikoilla tuleekin huomioida työntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin sekä psykososiaaliseen ilmapiiriin vaikuttavia tekijöitä enemmän. Näitä tekijöitä ovat työympäristö, yrityskulttuuri, johtamistapa, työyhteisön toimivuus sekä viestintätavat. (TTL.) Tässä opinnäytetyössä tartuttiin juuri näihin tekijöihin, ja erityisesti siihen miten jokainen voi omalla toiminnallaan sekä omalla asenteellaan vaikuttaa omaan- sekä työyhteisön hyvinvointiin ja toimintaan laadukkaiden työelämätaitojen kautta.

Työnilon sekä onnistumisen kokemiseen liittyy hyvin läheisesti positiivinen psykologia. FM, KM Wenström (2019) on tutkinut väitöskirjassaan positiivisen organisaation PRIDE-teoriaa. Wenströmin (2019) mukaan esimiestyön näkökulmasta tarkasteltuna on oleellista yksilöllisten vahvuuksien kautta johtaminen. Wenströmin (2019) mukaan töiden organisoimisessa tulisikin hyödyntää ihmisten erilaisia vahvuuksia enemmän. Positiivisen organisaation ja johtamisen soveltamisessa kiinnitetään enemmän huomioita myönteiseen toimintaan, vuorovaikutukseen, vahvuuksiin sekä voimavaroihin. (Wenström 2019, 6)

Kun peilaan Vihavaisen (2019) sekä Parkkisen (2018) opinnäytetöitä koskien yliopistollisen sairaalan kliinistä radiologiaa, ovat Vihavaisen (2019) sekä Parkkisen (2018) opinnäytetöiden aiheet sekä tulokset läheisessä yhteydessä tämän opinnäytetyön aiheen ja tulosten kanssa. Wenströmin (2019) väitöskirjan mukaisen positiivisen organisaation sekä johtamisen hyödyntämismahdollisuuksia yliopistosairaalan kliinisen radiologian toimialalla tulisikin mielestäni tarkastella lähemmin. Oleellista olisi selvittää minkälaiset mahdollisuudet, erikoissairaanhoidon yksiköissä radiologiassa, työntekijällä olisi hyödyntää päivittäisessä työssään omia vahvuuksiaan, sekä miten nämä työntekijöiden vahvuudet voisi valjastaa henkilöstön hyvinvointiin sekä koko organisaation hyötykäyttöön ja tuloksellisuuteen. Wenströmin (2019) mukaan positiivisen organisaation ja johtamisen soveltaminen painottuu myönteisten toimintojen, vuorovaikutuksen sekä vahvuuksien ja voimavarojen tarkasteluun, jossa voimavaroihin panostamalla tuetaan henkilöiden työnimun ja innostuksen ilmapiiriä. (Wenström 2019, 6.)

Hakasen (2011) mukaan voimaannuttavan johtamisen keinoin esimies kannustaa palvelevassa johtamisessa henkilöstöä itsensä johtamiseen (Hakanen 2011, 76–81). Tämän opinnäytetyön tulosten mukaan tärkeäksi tekijäksi muodostui työntekijän itsensä johtamisen taidot, jotka nousevat esille omien voimavarojen sekä hallinnantunteen lisääntymisenä. Sydänmaanlakan (2012) mukaan johtajalta vaaditaan itsensä johtamisen taitoja, eli kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ylläpitämistä sekä syvällistä itsetuntemusta sisältäen kehon, mielen, tunteiden, arvojen sekä työn osa-alueet (Sydänmaanlakka 2012, 29–31). Näen, että itsensä johtamisen taitoja tulisi johtajien lisäksi olla myös työntekijöillä. Oman kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin lisääminen näkyy ihmisen kaikissa valinnoissa, ajattelussa sekä tunteissa. Organisaatioiden menestymisen sekä työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta olisikin tärkeää, että jokainen sen työntekijä hallitsee itsensä johtamisen. Itsensä johtamisen taito on hyvin paljon sidoksissa ihmisen persoonallisuuteen sekä luonteenpiirteisiin. Sydänmaanlakka (2012) näkee itsensä johtamisen jatkuvaksi oppimisprosessiksi (Sydänmaanlakka 2012, 24). Itsensä johtamista voi opetella, sillä se voidaan liittää myös omien vahvuuksien tunnistamiseen ja omien tunteiden tunnistamiseen. Yhdeksi jatkotutkimusaiheeksi näenkin hyvin tarpeellisena työntekijöiden itsensä johtamisen taitojen kehittämisen ja sen, miten organisaatiot voisivat tukea työntekijöitään itsensä johtamisessa. Itsensä johtaminen vaatii henkilöltä jatkuvaa itsensä reflektointia. Kasken ja Miettisen (2015) mukaan itsensä reflektointi on tärkeää onnistumisten kokemiselle. Positiivisen psykologian mukaan ihmisen mahdollisuudet ja kyvyt ovatkin usein suuremmat, kuin hän itse tiedostaa. Vahvuuksien sekä kehittämistä vaativien ominaisuuksien tiedostaminen ja hyväksyminen ovat oleellisia osa-alueita hyvän itsetuntemuksen hallinnassa. (Kaski ja Miettinen 2018, 15–26.)

7.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

7.3.1 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimusetiikkaa muodostuu oleelliseksi seikaksi koko tutkimuksen tekemisen ajan ja tämän opinnäytetyön teossa on pyritty noudattamaan hyviä tieteellisiä käytäntöjä tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeiden mukaisesti. Huomioon otettaviksi seikoiksi muodostuu tutkimuksen kannalta tiedostettujen ja eettisesti oikeiden ratkaisujen valinta. Myös tämän opinnäytetyön tekemistä ovat ohjanneet tiedon hankinnassa sekä julkistamisessa tiedeyhteisön hyväksymät tutkimuseettiset periaatteet. Käytetyt tiedonhankintamenetelmät noudattavat tieteellisen tutkimuksen teon kriteerejä. Kyselyihin vastaaminen perustui vapaaehtoisuuteen sekä myös työpajatyöskentelyihin osallistuminen oli vapaaehtoista. Aineiston kerääminen tehtiin anonyymisti luottamuksellisuus huomioiden. Aineiston säilyttäminen ja tallentaminen toteutettiin hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaisesti.

Tässä opinnäytetyössä on pyritty hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti johdonmukaiseen tutkimusmenetelmien, tiedonhankinnan sekä tutkimustulosten hallintaan sekä raportointiin. Opinnäytetyön tekijänä olen pyrkinyt rehelliseen, avoimeen sekä huolelliseen ja tarkkaan tutkimustyöhön sekä tulosten esittämiseen. Lähdeviitteet olen pyrkinyt osoittamaan tarkoin, jotta kunnioitus toisia tutkijoita kohtaan säilyy. Näin mahdollistuu myös tämän opinnäytetyön tulosten esittäminen ja tulkitseminen oikein. Opinnäytetyön tekijänä olen paneutunut tutkittavaan aiheeseen hyvin, ja pyrkinyt esittämään tutkimustulokset mahdollisimman luotettavasti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 27–30; Vilka 2015, 41–46.) Opinnäytetyössäni olen pyrkinyt arvioimaan omaa työskentelyäni ja toimintatapoja kriittisesti tarkastellen. Opinnäytetyö on tehty ihmisarvoa kunnioittavasti sekä arvostavasti (Kankkunen, Vehviläinen-Julkunen 2017, 212).

Tutkimuslupa hakemukseen liitettiin tutkimussuunnitelma, joka pyrittiin kirjoittamaan hyvin tarkasti, täsmällisesti sekä rehellisesti. Koska tämä opinnäytetyö muodostui emansipatoriseksi, jota ohjaa käytännön hyöty, kiinnitettiin raportoinnissa erityishuomio tutkimustekstin ilmaisemiseen siten, ettei siitä koidu haittaa tutkittaville (Vilka 2015, 46).

7.3.2 Tutkimuksen luotettavuus

Toimintatutkimusta on arvosteltu samoista seikoista kuin muitakin laadullisia menetelmiä. Yleisimmäksi arvostelun kohteeksi muodostuu, että tuloksia ei voida yleistää. Toimintatutkimusta metodina on arvioitu epäselvien tutkimustavoitteiden takia. (Metsämuuronen 2006, 105–106, 225.) Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen toteuttaminen on yhteydessä tutkimuksen luotettavuuteen, sillä luotettavuuden arviointi muodostuu tutkijasta itsestään sekä hänen rehellisyydestään. Erityisesti tutkijan oma pohdinta tutkimuksen luotettavuudesta tulee nousta esille jokaisen tehdyn valinnan kohdalla. (Vilka 2009, 158–159.)

Tutkijana toimin muiden tutkimukseen osallistuneiden ihmisten kanssa yhteistyössä. Tavoitteeksi muodostui työelämätaitojen merkityksen selvittäminen sekä niiden laadullisen merkityksen korostaminen, jotta työn ilo ja onnistumisten kokemukset lisääntyisivät tutkittavassa työyhteisössä. Toimintatutkimus muodostui tutkittavien sekä tutkijan välisestä yhteistyöstä. Tutkimuksen onnistuminen ja positiivisen muutoksen tavoittelu selvitettiin vaikutusten arvioinnin keinoin. Laadukkaiden työelämätaitojen sisältöalueet ovat nousseet keskustelun aiheeksi työyhteisössä.

Itse toimin tietoisena roolistani toimintatutkimuksen tekijänä, ja pyrin henkilöstön aktiivisella tiedottamisella lisäämään keskustelua työelämätaidoista työyhteisössä. Tutkittavan työyhteisön kattavalla tiedottamisella, sekä ajan tasalla pitämisellä tavoittelin työyhteisön luottamuksen saamista. Avoimen sekä vapaamuotoisen viestinnän ja keskustelun keinoin pyrin aiheen tutuksi tekemiseen työyhteisölle. Kananen (2009) näkee avoimen tiedottamisen tukevan tavoitteeseen pääsyä (Kananen 2009, 52). Toistuvan muistutteluviestinnän sekä väliaikatiedottamisen koin ajoittain luovan työyhteisölle paineita tutkimuksen onnistumisesta, vaikka tutkimuksen onnistumisen vastuu olikin minulla.

Toimin työyhteisössä tutkimuksen teon aikana tasavertaisena työntekijänä, joten aineiston keruussa mahdollistui myös havainnointi työyhteisön toiminnasta. Kananen (2014) mukaan toimintatutkimuksessa nähdäänkin oleellisena tekijänä, että tutkijalla on henkilökohtainen tuntuma sekä käsitys tutkittavan yhteisön toiminnasta (Kananen 2014, 28). Toimintatutkimuksen tekijänä toimin työyhteisössäni muutosagentin roolissa. Muutosagentin roolissa oleminen kaikilla kolmella tutkittavalla osastolla muodostui kuitenkin haasteelliseksi, joten myös työpajatyöskentelijöiltä toivottiin muutosagentteina toimimista.

Luotettavuuden arvioinnin tulee kohdentua tutkijan roolin luotettavuus tekijöiden lisäksi myös tutkimukseen osallistujien ilmenneiden ongelmien tarkasteluun (Eskola ja Suoranta 2000, 223). Opinnäytetyön teossa ei missään vaiheessa noussut esille tutkimukseen osallistujien kokemia haasteita tutkimukseen osallistumiselle, tai työpajatyöskentelijöiden muutosagenttina toimimiselle. Toisaalta on mahdollista, että tutkimukseen osallistuvien haasteet tai ongelmat eivät tulleet tietooni ja lisäksi opinnäytetyön tekijänä en tiedä, miten vapaaehtoiset työpajatyöskentelijät kokivat työpajoihin osallistumisen.

Työpajoissa toimin kuuntelijan sekä havainnoijan roolissa. Ohjasin molempia työpajoja mielestäni työntekijöitä kannustavasti, ja tuin työskentelijöiden edistymistä niillä keinoin, mitkä eettisesti ovat sallittuja. Taustatyötä toimintatutkimuksesta metodina olin tehnyt melko kattavasti, mutta kuitenkin välillä koin vaiheiden syklisen toistumisen sekoittuvan tutkimuksen kannalta epäedullisesti toisiinsa. Vilkan (2009) mukaan tutkijan rooli näyttäytyy tutkimuksen teossa tutkijan arvojen välityksellä (Vilka 2009, 160). Tietoisesti pyrin rakentamaan tutkimuksen tekemisen arvovapaaksi paljastamalla omat, tutkimuksen teon valintoihin vaikuttavat asiat. Työpajatyöskentelyissä en ohjannut työskentelijöitä omilla tulkinnoillani. Tutkimustyön aineiston keruu toteutettiin toimintatutkimuksen salliman tutkimusotteiden yhdistämisen keinoin. Toimintatutkimus osoittautui hyväksi vaihtoehdoksi, kun tutkittiin ryhmää sekä sen toimintaa (Vilka 2015, 57–58).

LÄHTEET

Aarnikoivu Henrietta. 2016. Aidosti hyödyllinen kehityskeskustelu. Helsinki. Kauppakamari. Vantaa: Hansaprint. 3. uudistettu painos. 2016. S: 167–170.

Furman Ben, Ahola Tapani & Hirvihuhta Harri. 2004. Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Helsinki: Tammi. 2004. S: 13–30.

Furman Ben. 2018. Seitsemän elämäntaitoa: miten tulla paremmin toimeen itsensä ja muiden kanssa. Lyhytterapiainstituutti. Helsinki. Grano Diesel Oy. 2018. S: 17–20.

Copanitsanou Panagiota, Fotos V Nikolaos, Brokalaki Hero 2017: Effects of work environment on patient and nurse outcomes. British Journal of Nursing, Vol. 26, No.3. Saatavilla: https://www.researchgate.net/publication/313583716_Effects_of_work_environment_on_patient_and_nurse_outcomes [viitattu 2019-04-21]

Duodecim. 3/2020. Suomen Akatemia. Korkeila Jyrki. Konsensus 2020. Aivot ja Mieli. Saatavilla: <<https://www.duodecim.fi/2020/03/03/sosiaalinen-vuorovaikutus-edistaa-aivojen-ja-mielen-terveytta-koko-elaman-ajan/>> sekä <<https://www.duodecim.fi/wp-content/uploads/sites/9/2020/03/Konsensuslausuma-versio-1.6-3.pdf>> [viitattu 2020-03-04]

Finlex. Työsopimuslaki. 2001. Lainsäädäntö. Saatavilla: <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>> [viitattu 2020-04-11]

Finlex. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä. 2019: Finlex. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>. [viitattu 2019-06-27]

Finlex. Lainsäädäntö. 5 luku. Työtä ja työolosuhteita koskevat tarkemmat säännökset. 2002. Finlex. Saatavilla: <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L5>> [viitattu 2019-04-21]

Finto. Suomalainen asiasanasto- ja ontologiapalvelu: työympäristö. Saatavilla: <<https://finto.fi/tsr/fi/page/p12920>> [viitattu 2019-11-06]

Eriksson Katie, Isola Arja, Kyngäs Helvi, Leino–Kilpi Helena, Unni Å. Lindström, Paavilainen Eija, Pietilä Anna–Maija, Salanterä Sanna, Vehviläinen–Julkunen Katri, Åstedt–Kurki Päivi. 2018. Tutkimus hoitotieteessä: hoitotiede. SanomaPro Oy. 4.–7. painos. Helsinki 2018. S: 37.

Eskola Jari & Suoranta Juha. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere. Vastapaino. 4.painos 2000. S:16, 19, 223.

Grönfors Martti. 1982. Kvalitatiiviset kenttätöyömenetelmät. Porvoo. Helsinki. Juva. WSOY. 2.painos 1985. S: 122, 123.

Hakanen Jari. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Tammerprint Oy. Tampere. 2011. S: 16, 42, 49–50, 71–72, 76–81.

Hakanen Jari & Perhoniemi Riku. 2012. Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen. Työterveyslaitos. 2012. Saatavilla: <<https://www.julkari.fi/handle/10024/134953>> S: 30.

Helin Kari. 2006. Yhdessä menestymisen taito. Talentum Media. 5.painos. Gummerus. Kirjapaino Oy. Jyväskylä. 2006. S: 207,

Heikkilä Asta, Jokinen Pirkko & Nurmela Tiina. 2008. Tutkiva kehittäminen: avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. WSOY Oppimateriaalit. Helsinki. 2008. S: 56.

Heikkinen Hannu L.T., Huttunen Rauno & Moilanen Pentti 1999. Siinä tutkija missä tekijä: Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. PS-viestintä Oy. ATENA KUSTANNUS. WSOY-kirjapainoyksikkö. Juva 1999. S: 16, 25–26, 29–36. 52.

Heikkinen Hannu L. T. 2001. Toimintatutkimus, tarinat ja opettajaksi tulemisen taito: Narratiivisen identiteettityön kehittäminen opettajankoulutuksessa toimintatutkimuksen avulla. Jyväskylä University Printing House. Jyväskylä. ER – Paino Ky. Lievestuore 2001. S: 139, 143.

Heikkinen Hannu L. T., Rovio Esa & Syrjälä Leena toim. 2010. Toiminnasta tietoon: toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki. Kansanvalistusseura. 2. tarkistettu painos. Vantaa: Dark. 2007. S: 9, 15, 29, 115.

Heiskanen Mia & Lehikoinen Sari. 2010. Muutosviestinnän voimapaperi. Helsinki. Talentum. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino. 2010. S: 80–82.

Henttonen Elina & Lapointe Kirsi. 2015. Työelämän toisinajattelijat: vallataan tilaa mielekkäälle työlle. Helsinki: Gaudeamus. Tallinna: Tallinna Raamatutrukikoda. 2015. S: 18.

Hirsjärvi Sirkka, Remes Pirkko & Sajavaara Paula. 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kirjayhtymä. 3. painos 1997. S: 15, 27–30, 120, 191–192, 220–222, 253.

Hirsjärvi Sirkka, Remes Pirkko & Sajavaara Paula. 2002. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kirjayhtymä 2000. 8. painos. 2002. S: 155.

Ideapakka. Saatavilla: <<https://ideapakka.fi/blogi/jokaisella-on-aani/>> [viitattu 2019-12-10]

Ikävalko Elisa. 1999. Käytännön tiedottaminen: yhteisöviestinnän käsikirja. Helsinki. Infoviestintä. 1999. 4.painos. S: 116–117.

Juuti Pauli & Vuorela, Antti. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä. PS – Kustannus. 2002. S:27.

Juuti Pauli & Virtanen, Petri. 2009. Organisaatiomuutos. Helsinki. Otava. 2009. S: 36.

Juuti Pauli. 2013. Jaetun johtajuuden taito. Jyväskylä: PS-kustannus. 2013. Juva: Bookwell. 2.painos 2017. S: 137–139.

Juuti Pauli & Vuorela Antti. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä. PS – Kustannus. Juva. Bookwell. 2015. S: 85, 86–89.

Kananen Jorma. 2009. Toimintatutkimus yritysten kehittämisessä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu: Tampereen yliopistopaino. Tampere. 2009. S: 9, 12, 13, 28, 47, 48, 52.

Kananen Jorma. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä: Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Tampereen yliopistopaino – Juvenes Print. Tampere. 2012. S: 38, 39, 41.

Kananen Jorma. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. 2014. S: 11, 13, 18, 28, 34–35, 36–41, 44–49, 52, 53, 61, 102–103, 104–105, 106, 111, 112, 143.

Kananen Jorma. 2017. Kehittämistutkimus interventiotutkimuksen muotona: opas opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittajalle. Jyväskylä. Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. 2017. S: 11, 30.

Kankkunen Päivi & Vehviläinen-Julkunen Katri. 2017. Tutkimus hoitotieteessä. SanomaPro Oy. 3.–5. painos. Helsinki. 2017. S: 66, 212.

Kantojärvi Piritta. 2012. Fasilitointi luo uutta: menesty ryhmän vetäjänä. Helsinki. Talentum. 2012. Liettua. Balto print. S: 42–48, 51–52, 54–55.

Kaski Satu & Miettinen Marianne. 2018. Onnistumisen taidot: löydä tie tavoitteisiin. Helsinki. Kirjapaja. Viro. Tallinna Raamatutrükikoda. S: 15–26.

Katajainen Antero, Lipponen Krisse & Litovaara Anneli. 2005. Voimavarat käyttöön: hyvää oloa ja onnellisuutta. Helsinki. Duodecim. 2003. Jyväskylä: Gummerus. 4. painos. 2005. S: 127–128.

Kauhanen Juhani. 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOYpro. 2010. S:16.

Keskinen Soili. 2005. Alaistaito: Luottamus, sitoutuminen ja sopimus. Kunnallisan kehittämissäätö. Kaks. Polemia – sarjan julkaisu nro 59. Pole – Kuntatieto Oy. Saatavilla <<https://docplayer.fi/3559430-Soili-keskinen-alaistaito-luottamus-sitoutuminen-ja-sopimus.html>> [viitattu 2019-12-29] S: 75–76.

Ketola Hannu U. 2010: Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi: Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä. University of Jyväskylä. Väitöskirja. 2010. Saatavilla: <<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/24954/9789513940157.pdf>> Viitattu [2019-12-23] S: 171–172.

Kinnunen Ulla, Feldt Taru & Mauno Saija toim. 2005. Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä. PS-Kustannus. Keuruu. Otava. 2005. S:13.

Kiviniemi Kari & Valli Raine toim. 2018: Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Jyväskylä. PS – kustannus. 5. uudistettu ja täydennetty painos. Otavan Kirjapaino. Keuruu. S: 73–75.

Korhonen Anne, Jylhä Virpi, Korhonen Teija & Holopainen Arja 2018. Näyttöön perustuva toiminta. Tarpeesta tuloksiin. Hotus. Hoitotyön tutkimussäätiö. Skhole Oy. 2018. BoD-Books on Demand. Nordstedt. Saksa. S: 27, 28, 85.

Kulovesi Anja. 2009. Miten työskentelen fiksummin, en kovemmin. Yrityskirjat. Helsinki. Saarijärven Offset. 2009. S: 115.

Kuula Arja. 2001. Toimintatutkimus: kenttätyötä ja muutospyrkimyksiä. Tampere. Väitöskirja – Tampereen Yliopisto. 2. painos. Vastapaino. 1999. S: 9, 10.

Laine Pertti 2017. Osaaminen, hyvinvointi ja sosiaalinen vastuu työorganisaatioissa. Turun yliopisto. Turku. Painosalama 2017. S: 16, 81.

Lauri Sirkka. 2007. Hoitotyön ydinosaaminen ja oppiminen. WSOY Oppimateriaalit Oy. Helsinki. 2007. S: 115.

Lecklin Olli. 2006. Laatu yrityksen menestystekijänä. Helsinki. Talentum. Hämeenlinna. Karisto. 5. uudistettu painos. S:62.

Liukkonen Jarmo, Jaakkola Timo & Kataja Jukka. 2006. Taitolajina työ: johtaminen ja sisäinen motivaatio. Helsinki. Edita 2006. Edita Prima. S: 22.

Manka Marja-Liisa. 2010. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum, 2010. Vantaa: Hansaprint. S: 12, 13, 17, 24–33, 75–77, 167, 197.

Manka Marja-Liisa, Hakala Liisa, Nuutinen Sanna, Harju Riitta. 2010. Työn iloa ja imua: työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. Tammerprint Oy. Tampere 2010. S: 8, 10.

Manka Marja-Liisa 2011. Työnilo. WSOYpro. Helsinki. 2011. S:73, 76, 143.

Marsh Minna. 2017. Intohimo, sytytkö? Gummerus Kustannus Oy. Helsinki 2017. Painopaikka ScandBook. Ruotsi 2017. S: 18.

Martimo Kari-Pekka, Uitti Jukka & Antti-Poika Mari toimittaneet. 2018. Kirjoittaneet mm. Ala-Marsula Leena. Työstä terveyttä. Duodecim. Helsinki. Tallinna: Printon. 4. uudistettu painos. S: 134, 142, 147, 167–168, 171.

Matikka Leena. 2013. Flow–Anna mennä ja onnistu. Saarijärven Offset Oy. 2013. S: 15.

Metropolia. 2019. Masterminds – Maisteriainesta. Ylemmän ammattikorkeakoulutuksen ytimessä/blogit: Saatavilla: <<https://blogit.metropolia.fi/masterminds/2019/09/30/toimintatutkimus-menetelmana/>> [viitattu 2019-12-22]

Metsämuuronen Jari toim. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino. 2006. S: 88, 103, 104, 105–106, 225.

Mäkikangas Anne, Mauno Saija & Feldt Taru (toim.) 2017: Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. Juva. Bookwell Digital. S: 29, 30, 132–134, 143.

Mäkisalo Merja. 2003. Yhdessä onnistumme: opas työyhteisöjen kehittämiseen ja hyvinvointiin. Helsinki. Tammi. Tampere: Tammer – paino. 2003. S: 49, 52.

Mönkkönen Kaarina & Roos Satu. 2010. Työyhteisötaidot. Jyväskylä: Unipress, copy 2010. Kuopio. S:140, 160.

Ojasalo Katri, Moilanen Teemu & Ritalahti Jarmo. 2009. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki WSOYpro 2009. 2. painos 2010. S: 59, 61.

Otala Leenamajja. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Helsinki. WSOYpro. 2008. S: 47.

Otala Leenamajja. 2011. Älyllinen kunto, tuottavuutta työhön. Helsinki: WSOYpro. 2011. S: 54–55, 87, 195–196.

Paasivaara Leena. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki. Tammi. 2009. S: 31–33, 39, 51-54, 60, 89–91, 95.

Paasivaara Leena & Nikkilä Juhani. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja. Kirjävälitys. Helsinki: Nord Print. 2010. S: 98, 145, 147.

Parkkinen Mari. 2018. Hyvä työilmapiiri tarvitsee juuri sinua: Diagnostiikan vastuualueen henkilökunnan työelämätaito-osaaminen ja sen kehittäminen. Saatavilla: <<https://www.theseus.fi/handle/10024/149432>>.

Paunonen Marita & Vehviläinen-Julkunen Katri. 1997. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Porvoo. WSOY. 1997. S: 125, 114–118.

Perttula Juha & Syväjärvi Antti toim. 2012. Johtamisen psykologia: ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä. Jyväskylä: PS-kustannus. Juva: Bookwell. 2012. S: 77–78, 80.

Pietikäinen Petteri 2011. Työstä, jouta ja jaksa – työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Gaudeamus Helsinki University Press. Oy Yliopistokustannus. HYY Yhtymä. Tallinna Raamatutrukikoda. 2011. S: 76–77.

Ring Marjo, Laulainen Sanna & Rissanen Sari 2019. Työelämän tutkimus. Vol Nro 2. / Artikkelit Saatavilla <<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87114/46042>> [viitattu 2020-02-04] S: 88–90, 91.

Rissanen Sari & Lammintakanen Johanna toim. 2011. Sosiaali- ja terveysjohtaminen. Kustantaja WSOYpro Oy. 1.painos. 2011. S: 160–163.

Ruutu Sirkku & Salmimies Raija. 2015. Työnohjaajan opas. Talentum. Helsinki. Vantaa: Hansaprint. 2015. S: 117, 218.

Rytikangas Iina. 2011. Kehity ja jaksa tiimissä. Helsinki. Kauppakamari. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino. S: 56.

Räty Tarja. 2009. Työyhteisötaidoilla tulosta. Helsinki. Työturvallisuuskeskus TTK. Kerava: Painojussit. 2009. S: 18, 19.

Salminen Jari. 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. Helsinki: J – Impact. Helsinki: Multiprint. 2015. S: 46, 47, 193.

SiiTONEN Juha. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Väitöskirja-Oulun yliopisto. Oulu. 1999. S: 2, 91.

Silvennoinen Markku & Kauppinen Risto. 2007. Kehity alaisena: onnistuneet alaistaidot käytännössä. Helsinki: Tammi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino. 2007. S: 7, 8.

Sinokki Marjo. 2016. Työmotivaatio: innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki. Tietosanoma. Tallinna: Printon. 2016. S: 84, 174–175, 238.

Sotergo 2015. Manka Marja-Liisa. 2015. Työ(n)ilo – päänasia. Saatavilla: <https://www.sotergo.fi/files/480/Sotergo_062015_Manka.pdf> [viitattu 2019-12-30] S: 12.

STM. 2015. Larjovuori Riitta-Liisa, Manka Marja-Liisa & Nuutinen Sanna. 2015. Inhimillinen pääoma: Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria? Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavilla: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70342/URN_ISBN_978-952-00-3543-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y> http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70342/URN_ISBN_978-952-00-3543-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 2019-12-19] S:12.

STM. 2019. Työelämä muuttuu – Uudet työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset julki. Saatavilla: <https://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/tyoelama-muuttuu-uudet-tyoympariston-ja-tyohyvinvoinnin-linjaukset-julki> [viitattu 2019-04-21]

STM. 2019. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. Saatavilla: <<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161450>>. [viitattu 2020-01-17]

Suojanen Ulla 1992. Toimintatutkimus koulutuksen ja ammatillisen kehittymisen välineenä. Loimaan Kirjapaino Oy. 1992. S: 17, 36, 51, 61.

Surakka Tarja & Rantamäki Tomi. 2013. Työelämätaidot: sinä oman työelämäsi johtajana. Decanet. Suomen Palkitsemiskeskus. Bookwell. Porvoo. 2013. 1. painos. S: 24, 68, 125.

Sydänmaanlakka Pentti. 2009. Jatkuva uudistuminen: luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Helsinki: Talentum. 2009. S: 42, 64.

Sydänmaanlakka Pentti. 2012. Älykäs johtaminen 7.0: miten kasvaa viisaaksi johtajaksi. Helsinki. Talentum. 2012. Liettua: Balto print. S: 24, 29–31, 109.

THL. 2019. Työhyvinvointilaitos. Mielenterveyden edistäminen. Työikäisten mielenterveys. Saatavilla: <<https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/tyoikaisten-mielenterveys>> [viitattu 2020-02-18]

TTL. Työterveyslaitos. Toimiva työyhteisö. Työhyvinvointi. Saatavilla:<<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>> [viitattu 2019-04-21]

Tuomi Jouni & Sarajärvi Anneli. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki. Painettu EU:ssa. S:118–119.

Työelämä2020. Tietoa hankkeesta. Työelämän kehittäminen uudella vuosikymmenellä. [viitattu 2019-06-27] Saatavilla: <http://www.tyoelama2020.fi/tietoa_hankkeesta/tyoelaman_kehittaminen_2020->

Työelämän tutkimus. 1–2013. Ruotsalainen Maarit & Kinnunen Ulla. Psykologinen sopimus ja hyvinvointi pysyvillä ja määräaikailla yliopistotyöntekijöillä. [viitattu 2019-10-24] Saatavilla: <http://www.tyoelamantutkimus.fi/wp-content/uploads/2015/04/Tyoelaman_tutkimus_2013-1.pdf#page=3>

Vesa Pirjo. 2009. Aineistolähtöinen teoria hyvää oloa ja työhyvinvointia edistävästä huumorista hoitajien keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Saatavilla: <<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66537/978-951-44-7895-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. S: 3, 72, 76–78, 84.

Vihavainen Hanna. 2019. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallintamalli. Saatavilla: <<https://www.theseus.fi/handle/10024/226782>>.

Viitala Riitta. 2007. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita. Edita Prima. 2007. S: 212.

Viitala Riitta. 2015. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita. Porvoo: Bookwell. 2013. 4. uudistettu painos. 4.–5. painos. 2015. S: 85–86, 107, 159–160, 179, 181–182, 194, 214, 219.

Vilkkä Hanna. 2009. Tutki ja kehitä. Jyväskylä. Kustannusosakeyhtiö Tammi 2005. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä. 1.–3. painos. S: 152–153, 158–159, 160.

Vilkkä Hanna. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS – kustannus. Juva: Bookwell. 4. uudistettu painos. 2015. S: 41–46, 57–58, 60, 118, 120, 125, 163–164.

Wenström Sanna. 2019. Enthusiasm as a driving force in vocational education and training (VET) teachers' work -Defining positive organizational and positive leadership in VET. Väitöskirja. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. 2019. Saatavilla: <<https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/64034>> <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/64034/Wenström.Sanna.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. S: 6.

Österberg Maritta. 2007. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki. Edita. 2005. Edita Prima. 2. painos 2007. S: 123.

LIITE 1. TYÖPAJOJEN ORIENTOIVAT KIRJEET

TYÖPAJAAN 1 TYÖSKENTELYYN ORIENTOIVA KIRJE

Työpaja 1.

Tarkoitus työpajassa on ryhmitellä alkusyksyllä tekemäni alkukartoituskyselyn käsitteitä. Ryhmittelyyn on valikoitunut eniten ääniä saaneet työelämätaito käsitteet. Käsitteiden ryhmittely toteutetaan keskustellen. Ryhmittelemme työniloa ja onnistumisen kokemusta lisäävät käsitteet, sekä jos aika riittää, niin myös työympäristön laatuun yhteydessä olevat käsitteet.

Työpajatyöskentelyt toteutetaan avoimen ja luottamuksellisen vuorovaikutustilanteen kautta. Työpajatyöskentelyt tulevat olemaan täysin luottamuksellisia. Kerätty aineisto dokumentoidaan anonyymisti, sekä vuorovaikutustilanteet nauhoitetaan. Aineiston käsittelyn ja analysoinnin jälkeen aineisto hävitetään. Työpajatyöskentelijöiden henkilöllisyys ei tule esille tulosten esittelyssä.

Toimintatutkimuksen luonteen vuoksi, sekä oppinäytetyön tekijänä, yhtenä toiveena työpajatyöskentelijöille olisi laadukkaiden työelämätaitojen esille nostaminen työpisteillä. Toimisit laadukkaiden työelämätaitojen keskustelun herättelijänä.

Ajatus ja toive olisi, että toimisit laadukkaiden työelämätaitojen lähettiläänä mm. oman toiminnan välityksellä.

Huomioi, että kaikki perustuu täysin jokaisen työpajatyöskentelijän vapaaehtoisuuteen, ja esimerkiksi siihen, oletko kertonut kollegoille osallistuvasi työpajaan, toivotko keskustelua aiheesta työpisteillä tms.

TYÖPAJAAN 2 TYÖSKENTELYYN ORIENTOIVA KIRJE

Työpaja 2.

Tarkoitus työpajassa 2. on tarkastella työpajasta 1 aiheista nousseita teemoja kysymysten kautta.

Työpajassa 2 hyödynnetään ongelmanratkaisu menetelmää.

Työpajatyöskentelyt toteutetaan avoimen ja luottamuksellisen vuorovaikutustilanteen kautta. Työpajatyöskentelyt tulevat olemaan täysin luottamuksellisia. Kerätty aineisto dokumentoidaan anonyymisti, sekä vuorovaikutustilanteet nauhoitetaan. Aineiston käsittelyn ja analysoinnin jälkeen aineisto hävitetään. Työpajatyöskentelijöiden henkilöllisyys ei tule esille tulosten esittelyssä.

Yhteisesti löydetystä aiheesta olen luonut tutkimusmetodin mukaisesti kehitettävät ongelmat, joita tulemme miettimään.

Ohessa vielä muistutukseksi yhteisesti työpajassa 1 nimetyt teemat.

Työniloa lisäävät aiheet ovat:

Hyvät käytöstavat	Yhteiset pelisäännöt ja niiden noudattaminen	Positiivinen työilmapiiri
-------------------	--	---------------------------

Onnistumisen kokemista lisäävät aiheet ovat:

Sujuvan työpäivän raamit	Mielekäs kanssakäyminen	Onnistunut esimiestyö
--------------------------	-------------------------	-----------------------

Työympäristön laatuun vaikuttavat aiheet ovat:

Avoimen kulttuuri	kanssakäymisen	Sujuvan tiimityöskentelyn viitekehys	Turvallisuuden tunne
-------------------	----------------	--------------------------------------	----------------------

LIITE 2. ALKUKARTOITUSKYSELY

1. Valitse ne vaihtoehdot, joiden sisällön tunnet hyvin tai osittain?
2. Valitse ne vaihtoehdot, jotka ovat mielestäsi tärkeimmät työelämätaidot työntekemisen kannalta? voit halutessasi valita useita
3. Valitse ne vaihtoehdot, jotka ovat mielestäsi tärkeimmät työelämätaidot työnsujuvuuden kannalta? voit halutessasi valita useita
4. Valitse ne vaihtoehdot, jotka ovat mielestäsi tärkeimmät työelämätaidot työilon kokemisen kannalta? voit halutessasi valita useita
5. Valitse ne vaihtoehdot, jotka ovat mielestäsi tärkeimmät työelämätaidot työssä onnistumisen kannalta? voit halutessasi valita useita.
6. Valitse ne vaihtoehdot, jotka mielestäsi eniten lisäävät työniloasi? voit halutessasi valita useita
7. Valitse ne vaihtoehdot, jotka mielestäsi eniten lisäävät onnistumisen kokemistasi? voit halutessasi valita useita
8. Valitse ne vaihtoehdot, jotka itse tunnet hallitsevasi? voit halutessasi valita useita
9. Valitse ne vaihtoehdot, jotka työyhteisössäsi hallitaan? voit halutessasi valita useita.
10. Valitse ne vaihtoehdot, joita kaipaisit työyhteisösi lisää? voit halutessasi valita useita
11. Valitse ne vaihtoehdot, jotka vaikuttavat työympäristön laatuun? voit halutessasi valita useita
12. Valitse ne vaihtoehdot, joita haluaisit kehittää työyhteisössäsi? voit halutessasi valita useita
13. Valitse tärkein (vain yksi) työelämätaito, josta muodostuu sinun onnistunut työpäivä?

ALKUKARTOITUSKYSELYN VALITTAVAT VAIHTOEHDOT

- Tiimin jäsenten auttaminen
- Vastuullinen työnteko
- Yhteistyö työkaverien kanssa
- Yhteistyö esimiesten kanssa
- Me – hengen luominen
- Kohteliaisuus kollegoja kohtaan
- Kollegoja arvostava ja kunnioittava käytös
- Työntekijän asenne työntekemiseen
- Työntekijän sosiaaliset taidot
- Työympäristöstä huolehtiminen
- Työympäristön kehittäminen
- Työskentelyn kehittäminen
- Järkevä ja tehokas työajan käyttäminen
- Säästeliäs ja tulosvastuullinen toiminta
- Työvälineistä huolehtiminen
- Taito antaa palautetta
- Taito vastaanottaa palautetta
- Muutoksista tiedottaminen
- Vuorovaikutustaidot
- Muutosvalmius
- Oman työn arvostus
- Kannustaminen

LIITE 3. TYÖSKENTELYÄ OHJAAVA TARKENNUS

Miten työntekijä voi kehittää omia voimavarojaan sekä hallinnan tunnetta.

- Mitkä ovat sinulle työsi tärkeimmät voimavarat?
- Miten voin kehittää voimavarojani
- Itseluottamus, toivo, optimismi, sitkeys

LIITE 4. VAIKUTUSTEN ARVIOINTIKYSELY

1. Työelämätaidoista on keskusteltu työyhteisössäni?
2. Työnilosta on keskusteltu työyhteisössäni?
3. Onnistumisista on keskusteltu työyhteisössäni?
4. Työympäristöstä on keskusteltu työyhteisössäni?
5. Työelämätaidoista tulisi keskustella enemmän?
6. Työnilosta tulisi keskustella enemmän?
7. Onnistumisista tulisi keskustella enemmän?
8. Työympäristön laadusta tulisi keskustella enemmän?
9. Miten kehittäisit työympäristön laatua?
10. Tietoni työelämätaidoista on lisääntynyt?
11. Työniloni on lisääntynyt?
12. Onnistumisen tunteeni ovat lisääntyneet?
13. Minkälaista koulutusta toivoisit työyhteisössäsi liittyen työelämätaitoihin?

LIITE 5. ALKUKARTOITUKSEN YHDISTELY

<p>Työniloa ilmentävät kysymykset: kysymys 4 kysymys 6</p>	<p>-Valitse ne vaihtoehdot, jotka ovat mielestäsi tärkeimmät työelämätaidot työnilona kokemisen kannalta? Voit halutessasi valita useita. (kysymys 4) -Valitse ne vaihtoehdot, jotka mielestäsi eniten lisäävät työniloasi? Voit halutessasi valita useita. (kysymys 6)</p>
<p>Onnistumisen kokemista ilmentävät kysymykset: kysymys 5 kysymys 7 kysymys 13</p>	<p>-Valitse ne vaihtoehdot, jotka ovat mielestäsi tärkeimmät työelämätaidot työssä onnistumisen kannalta? Voit halutessasi valita useita. (kysymys 5) -Valitse ne vaihtoehdot, jotka mielestäsi eniten lisäävät onnistumisen kokemistasi? Voit halutessasi valita useita. (kysymys 7) -Valitse tärkein (vain yksi) työelämätaito, josta muodostuu sinun onnistunut työpäivä? (kysymys 13)</p>
<p>Työympäristön laatua ilmentävät kysymykset: kysymys 10 kysymys 11 kysymys 12</p>	<p>-Valitse ne vaihtoehdot, joita kaipaisit työyhteisöösi lisää? Voit halutessasi valita useita. (kysymys 10) -Valitse ne vaihtoehdot, jotka vaikuttavat työympäristön laatuun? Voit halutessasi valita useita. (kysymys 11) -Valitse ne vaihtoehdot, joita haluaisit kehittää työyhteisössäsi? Voit halutessasi valita useita. (kysymys 12)</p>
<p>Työyhteisöä herättelevät kysymykset: kysymys 2 kysymys 3 kysymys 8 kysymys 9</p>	<p>-Valitse ne vaihtoehdot, jotka ovat mielestäsi tärkeimmät työelämätaidot työntekemisen kannalta? Voit halutessasi valita useita. (kysymys 2) -Valitse ne vaihtoehdot, jotka ovat mielestäsi tärkeimmät työelämätaidot työnsujuvuuden kannalta? Voit halutessasi valita useita. (kysymys 3) -Valitse ne vaihtoehdot, jotka itse tunnet hallitsevasi? Voit halutessasi valita useita. (kysymys 8) -Valitse ne vaihtoehdot, jotka työyhteisössäsi hallitaan? Voit halutessasi valita useita. (kysymys 9)</p>

LIITE 6. SAATEKIRJE

Hyvä Röntgenhoitaja

Teen Savonia AMK:ssa röntgenhoitajan YAMK opinnäytetyötä sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen opintoihin. Opinnäytetyöni aihe on työelämätaitoja kehittämällä kohti työniloa ja onnistumisia. Opinnäytetyöni tavoite on lisätä päivittäiseen työhön työnilon, sekä onnistumisten kokemuksia laadukkaiden työelämäkäytäntöiden ja työelämätaitojen avulla. Opinnäytetyöni on tutkittavan työyhteisön röntgenhoitajia osallistava toimintatutkimus. Toimintatutkimuksen menetelmäksi on valikoitunut **kolme kyselyä sekä kaksi työpajaa**. Opinnäytetyö ajoittuu syksyille 2019. Tutkimuksella on asianmukainen lupa HUS: lta.

Kaikki kolme kyselyä lähetetään tutkittavan työyhteisön kaikille röntgenhoitajille. Kyselyihin vastaaminen on vapaaehtoista. Työpajatyöskentelyihin etsin vapaaehtoisia röntgenhoitajia. Tavoite on löytää yhteensä 6 röntgenhoitajaa kaikista kolmesta osaamisalueesta, kaksi jokaisesta. Samat röntgenhoitajat osallistuvat kumpaankin työpajaan.

1. alkukartoituskysely kohdentuu kaikille työyhteisön röntgenhoitajille. (syyskuussa)

1. työpajatyöskentely tavoitellaan pidettäväksi lokakuussa/marraskuussa 2019.

2. seurantakysely kohdentuu kaikille työyhteisön röntgenhoitajille. (marraskuussa)

2. työpajatyöskentely tavoitellaan pidettäväksi marraskuu/joulukuu 2019.

3. seurantakysely kohdentuu kaikille työyhteisön röntgenhoitajille. (tammikuussa)

Kyselyitä, sekä työpajatyöskentelyn aineistoa käsittelee vain opinnäytetyöntekijä. Vapaaehtoisille työpajatyöskentelijöille lähetän tarkemmat tiedot työpajatyöskentelyistä ennen työpajoja. Työpajatyöskentelyt toteutetaan ongelmanmäärittelymenetelmiä hyödyntäen. **Työpajoihin osallistujien tulee huomioida osallistumisensa työpajoihin työvuorosunnitteluvaiheessa.** Työpajatyöskentelyitä on kaksi (2), ja ne tapahtuvat työajalla noin 1–1.5 h /kerta. Molemmat työpajatyöskentelyt ajoittuvat iltapäivälle noin klo 14.00.

Opinnäytetyön kyselyihin vastaaminen tapahtuu anonymisti. Työpajatyöskentelyt tulevat olemaan täysin luottamuksellisia. Kerätty aineisto dokumentoidaan anonymisti sekä vuorovaikutustilanteet nauhoitetaan nimettöminä. Aineiston käsittelyn ja analysoinnin jälkeen aineisto hävitetään. Työpajatyöskentelijöiden henkilöllisyys ei tule esille tulosten esittelyssä. Työpajatyöskentelyt toteutetaan avoimen ja luottamuksellisen vuorovaikutustilanteen kautta. Opinnäytetyöni ohjaavana opettajana on Savonia-ammattikorkeakoulun opettaja Päivi Tikkanen.

Osallistumalla kehittämistyöni kyselyihin, voit vaikuttaa työnilon sekä onnistumisten lisäämiseen työyhteisössä laadukkaiden työelämätaitojen kautta. Tavoite on oman, sekä kollegojen työnilon sekä onnistumisten kokemusten lisääminen.

Olethan innokas kehittämään työyhteisöämme, ilmoittaudu työpajatyöskentelijäksi pian. **Viimeistään 9.9.2019 mennessä.** Ensimmäisen kyselyn lähetän ensi viikolla, olisi hienoa, jos käyt vastaamassa siihen.

LIITE 7. HYVÄN TUTKIMUSKYSYMYKSEN MUOTOILU

Mukaillen Kananen (2014) Schwalbackin (2003) mukaan (Kananen 2014, 47).

1. Onko tutkimuskysymys avoin?	Ei dikotomisia kysymyksiä. Vastausvaihto ei saa olla kyllä tai ei.
2. Onko tutkimuskysymys harhaton?	Kysymykseen ei tule liittää vastausta
3. Onko sopivan laajuinen?	Kysymys tulee rajata, ei yleisluonteista kysymystä
4. Löytyykö tutkimuskysymykseen kirjallisuutta?	Tutkittava niitä ilmiöitä, joihin on olemassa olevaa kirjallisuutta. Käsitteet pystyttävä määrittelemään.
5. Onko tutkimuskysymystä mahdollista tutkia?	Tutkimuskysymykseen tulee löytää vastaus
6. Onko tutkimuskysymys selkeä ja selitettävissä?	Tutkimuskysymyksen oltava mahdollisimman selkeä, selvä sekä yksiselitteinen.
7. Onko toiminnalla sekä tuloksilla yhteyttä toisiinsa?	Toiminnan sekä tuloksen välinen syy- seuraussuhde. Toiminnalla sekä oletetulla tuloksella oltava riippuvuussuhde.
8. Mikä on tutkimuksen merkitys?	Tutkimuksella oltava positiivinen vaikutus tutkittavaan yhteisöön. Tutkimuksen merkityksellisyys tulee korostua.
9. Voiko tutkimuskysymyksen ratkaista?	Käytettävissä olevat aikaresurssit, rahalliset mahdollisuudet sekä oma osaaminen tulee huomioida.

LIITE 8. TYÖPAJA 2 TEEMOITTELU

Omien voimavarojen ja hallinnan tunnetta lisäävät tekijät

Me (1) – vaiheen alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetyt ilmaisut	Teema
-Hyvät käytöstavat -Kannustava ja positiivinen työilmapiiri -Työkaverin hyvä kohtelu -Hyvä tuki työkaverit (haastavissa tilanteissa) -Yhteisten pelisääntöjen noudattaminen -Yksilölliset tekijät -Työntekijän henkinen ja fyysinen terveys ja kunnan ylläpito -Riittävä lepo	Käyttäytyminen Kannustaminen Oma hyvinvointi	Henkilön arvojen mukainen toiminta

Me (1) – vaiheen alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Teema
-Hyvä perehdytys -Työn organisointi osaamisten ja tasapuolisuuden mukaan -Vahva osaaminen tekemisessä -Selkeät ohjeet ja tavat toimia -Hyvä tuki esimies (haastavissa tilanteissa) -Toimivat laitteet -Hyvä johtaminen ja hallinto -Organisaation tuki -Mahdollisuus henkilökohtaiseen kehitykseen	Osaaminen ylläpito ja kehittäminen Laadukkaan työnteon mahdollistaminen Uralla eteneminen ja kehittyminen	Palveleva johtajuus

Me (1) – vaiheen alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Teema
-Konsultaatiomahdollisuus -Palautteen antaminen -Palautejärjestelmä -Kannustava työilmapiiri	Puhuminen	Dialogi

We (2) -vaiheen ryhmien 1 ja 2 yhdistämisen alkuperäiset ilmaisut	Pelkistetty ilmaisu	Teema
-Urakehityksen tukeminen vahvaksi osaajaksi -Tekniset edellytykset kunnossa	Ammattitaidon kehittäminen ja hyödyntäminen	Palveleva johtajuus

<p>-Oma ja työyhteisön ammattitaito</p> <p>-Koulutus, työyhteisön osaamisesta hyötyminen</p> <p>-Kohtuullinen työkuorma</p> <p>-Hyvän työilmapiirin ylläpitäminen</p> <p>-Tukeva työyhteisö</p> <p>-työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan</p> <p>-Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen</p> <p>-Hyvä tasapaino työ -ja vapaa – aika</p> <p>-Työaikaergonomia</p>	<p>Kannustaminen</p> <p>Oma hyvinvointi</p>	<p>Dialogi</p> <p>Henkilön arvojen mukainen toiminta</p>
--	---	--

Us (3) - vaiheen Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Teema
<p>-Urakehityksen ja ammattitaidon tukeminen vahvaksi osaajaksi</p> <p>-...yhtenäinen perehdytys,</p> <p>-...näyttökoe</p> <p>-...onko perehdytys mennyt perille...</p> <p>-...perehdytys siirtyy osaamiseksi...</p> <p>-...vastuu omasta oppimisesta...</p> <p>-Kohtuullinen työmäärä</p> <p>-...pitää sisällään vehkeiden ja järjestelmien toimivuuden</p> <p>-...niin tai sit ollaan koko ajan vähän myöhässä</p> <p>-...tai mennään vajaalla koko ajan jossain</p> <p>-...tekniset edellytykset, työergonomia</p> <p>-...mut sit ei oookkaan hoitajia, et joudutaan painostamaan porukkaa töihin</p> <p>-Tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä</p> <p>-...työaikaergonomia, toteutuuko</p> <p>-...nythän meillä on tätä työaika-autonomiaa...</p> <p>-...sit kun ite noudat sääntöjä, ni sit työvuo-rosuunnittelija ei noudata</p> <p>-...aiheuttaa vielä semmosta ylimäärästä ärty- mystä oikeastaan työpahoinvointia</p> <p>-...toinen sai tollasen listan ja mä tällasen, mist tää johtuu</p> <p>-...onks tarpeeks tietyn asian osaajia tai onks tarpeeks niitä päivystäjiä tai...</p> <p>-...nii siitähän se kuormitus varmaan tulee</p> <p>-...jokaisen oma vastuu itellä siitä vapaa-ajasta...</p> <p>-...oma vastuu vapaa-ajan käytöstä</p> <p>-...tai ylipäättään omasta hyvinvoinnista tai työssäjaksamisesta</p>	<p>Ammattitaito</p> <p>Ammattitaidon kehittäminen</p> <p>Ammattitaidon ylläpitäminen</p> <p>Työnkuormittavuus</p> <p>Oma vastuullisuus työn ja vapaa-ajan hallinnasta</p> <p>Oikeudenmukaisuus</p> <p>Kuormittumisen ehkäiseminen</p> <p>Vastuu omasta hyvinvoinnista</p>	<p>Palveleva johtajuus</p> <p>Henkilön arvojen mukainen toiminta</p>

-Hyvän työilmapiirin ylläpitäminen -...sitä ei voi sivuuttaa -...täysin keskeinen voimavaroja -...jokainen on vastuussa omasta käytöksestä	Työilmapiiri	Dialogi
--	--------------	---------

LIITE 9. TYÖPAJAN 2 TEEMOITTELU

Työyhteisön keinot tukea työntekijän voimaantumista

Me (1) – vaiheen alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Teema
-Hyvä työilmapiiri -Työyhteisö -Positiivinen ilmapiiri -Palaute: työkaverit ja esimiehet -Työkaverin hyvä kohtelu -Ylimmän johdon säännölliset vierailut -Vuorovaikutus läpi koko henkilökunnan	Hyvä työilmapiiri Avoin ilmapiiri	Dialogi

Me (1) – vaiheen alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Teema
-Osaavat työkaverit -Vahva osaaminen tekemisessä -Kouluttautuminen, oman osaamisen vahvistaminen -Tasapuolinen kohtelu -Säännölliset kehityskeskustelut ja tavoitteiden seuranta -Liikuntaan kannustaminen -Kannustava työntapa päivittäin -Yhteisöllisyyden lisääminen -Toimivat laitteet ja järjestelmät	Osaaminen Osaamisen ylläpito Osaamisen kehittäminen Kannustaminen	Palveleva johtajuus

Me (1) – vaiheen alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Teema
-Henkilökohtainen elämä kunnossa -Työmotivaatio: oma sekä kollegoiden -Yksilölliset tekijät -Riittävä lepo -Oma hyvinvointi, fyysinen ja psyykinen	Oma hyvinvointi	Henkilön arvojen mukainen toiminta

We (2) – vaiheen alkuperäiset ilmaisut	Pelkistetyt ilmaisut	Teema
-Kannustava työilmapiiri ja hyvät käytöstavat -Työkaverin hyvä kohtelu -Hyvä aktiivinen lähiesimiestyö -Hallinto lähemmäs työyhteisöä	Käyttäytyminen Hyvä johtaminen	Dialogi Palveleva johtajuus

<p>-Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu; työvuorot, esimies – alainen</p> <p>-Palkitseminen; työnvaativuuden arviointi, vastuutehtävät, palkkaus</p> <p>-Osaamisen huomioiminen, hiljaisen tiedon siirtyminen, vastuun jakautuminen</p> <p>-Sosiaalinen tuki</p> <p>-Yksilölliset tekijät, henkinen ja fyysinen hyvinvointi esimiestasolla sekä työkavereilla</p>	Oma hyvinvointi	Henkilön arvojen mukainen toiminta
---	-----------------	------------------------------------

Us (3) – vaiheen alkuperäiset ilmaisut	Pelkistetyt ilmaisut	Teema
<p>-Kannustava työilmapiiri ja hyvät käytöstavat</p> <p>-Hyvä lähiesimiestyö</p> <p>-...osaamisen huomioiminen</p> <p>-...vois lähestyä millä ajatuksella vaan, ettei ois mitenkään korkea kynnyks</p> <p>-...et ois tavallaan mielenkiintoo mennä keskustelea, kun sä tietäisit et sut otetaan vakavasti</p> <p>-Palkitseminen</p> <p>-...kannustava palkitsemisjärjestelmä</p> <p>-...rohkasee ottamaan vastuualueita</p> <p>-...joillakin enemmän voimavaroja tehdä jotain toisia juttuja ehkä, keskittys mielummin johonki tietynlaisiin</p> <p>-Ylin johto näkyväksi päivittäin</p> <p>-...bossit lähelle toisiaan</p> <p>-...et ylimmäst johdost tulis jotain terveisiäkin välillä</p> <p>-...ylin johto olisi näkyvä päivittäisessä tai edes viikoittaisessa työssä</p> <p>-...kävisi fyysisesti työyksiköissä välillä</p> <p>-...viestit tulee moneen kertaan pureksittuna</p>	<p>Käytöstavat</p> <p>Hyvä lähiesimiestyö</p> <p>Kannustus</p> <p>Palkitseminen</p> <p>Motivaatio</p> <p>Vuorovaikutteinen viestintä</p>	<p>Henkilön arvojen mukainen toiminta</p> <p>Palveleva johtajuus</p> <p>Dialogi</p>

