

Jennina Kero ja Marjut Yrjänä

YHTEISPÄIVYSTYKSEN HOITAJIEN KÄSITYKSIÄ TYÖYHTEISÖTAITOJEN TOTEUTUMISESTA JA NIIDEN MERKITYKSESTÄ TYÖILMAPIIRIIN

Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sairaanhoitaja AMK
Marraskuu 2021



TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Marraskuu 2021	Tekijä/tekijät Jennina Kero & Marjut Yrjänä
Koulutus Sairaanhoidaja AMK		<input checked="" type="checkbox"/> AMK <input type="checkbox"/> YAMK
Työn nimi Yhteispäivystyksen hoitajien käsityksiä työyhteisötaitojen toteutumisesta ja niiden merkityksestä työilmapiiriin		
Työn ohjaaja Annukka Kukkola, yliopettaja, TtT		Sivumäärä 30+4
Työelämäohjaaja Sari Koivula, apulaisosastonhoitaja		
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata hoitohenkilökunnan käsityksiä työyhteisötaitojen toteutumisesta ja niiden vaikutuksesta on työilmapiiriin. Tavoitteena oli tuottaa tietoa yhteispäivystyksen esimiehille sekä hoitohenkilökunnalle siitä, minkälainen merkitys työyhteisötaitoilla on yhteispäivystyksen henkilökunnalle, kuinka niitä voitaisiin kehittää ja minkälaisia työyhteisötaitoja tarvitaan hyvän työilmapiiriin ylläpitämiseksi.</p> <p>Opinnäytetyössä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Aineistonkeruu toteutettiin avoimella kyselylomakkeella. Kyselylomake lähetettiin kolmellekymmenelle hoitajalle, vastauksia kyselylomakkeeseen saimme kaksitoista. Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.</p> <p>Työyhteisötaitoilla voidaan vaikuttaa merkittävästi työilmapiiriin. Hyvä työilmapiiri näkyy niin työyhteisössä kuin potilaillekin. Positiivinen ja avoin työyhteisö parantaa työilmapiiriä. Asiallinen kommunikointi työyhteisössä ja osastojen välillä helpottaa työntekoa. Mukavat työkaverit lisäävät työn mielekkyyttä. Hoitajat toivoivat lisää koulutuksia muuttuvassa työympäristössä ja jatkuvasti kehittyvällä alalla. Positiivisen palautteen antaminen ja saaminen lisäisi hoitajien mukaan hyvää työilmapiiriä. Avun pyytämisen ja antamisen pitäisi tapahtua matalammalla kynnyksellä.</p> <p>Pääosin yhteispäivystyksen hoitohenkilökunnan työyhteisötaidot ovat hyviä. Työkaverit tekevät työskentelystä mielekkäämpää, ja näitä myönteisiä kokemuksia tulee edelleen ylläpitää. Työyhteisötaitoja kehittäessä tulee tehdä yhteistyötä työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä. Työyhteisötaitoilla on merkittävä vaikutus työyhteisön ilmapiiriin, ja niihin tulee kiinnittää jatkuvaa huomiota kehittämällä ja arvioimalla niitä säännöllisesti.</p>		

Asiasanat

Työhyvinvointi, Työilmapiiri, Työyhteisötaidot, Yhteispäivystys

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date November 2021	Author Jennina Kero & Marjut Yrjänä
Degree programme Bachelor of Health Care, Registered Nurse		
Name of thesis Emergency unit nurses' perceptions of work community skills and their effect on work atmosphere		
Centria supervisor Annukka Kukkola, Principal lecturer, PhD (health sciences)	Pages 30+4	
Instructor representing commissioning institution or company Sari Koivula, AWN		
<p>The purpose of this thesis was to describe emergency unit nurses' perceptions of work community skills and their effect on work atmosphere. The aim was to provide information to supervisors and nursing staff about the impact of work community skills on emergency unit staff, how they could be developed and what kind of work community skills are needed to maintain a good work atmosphere.</p> <p>In this thesis the authors used qualitative research method. Data collection was carried out with an open questionnaire. The questionnaire was sent to thirty nurses, and twelve responses were received. Data was analyzed by inductive content analysis</p> <p>Work community skills can have a significant impact on the work atmosphere. A good work atmosphere shows in working community and to patients. A positive and open work community improves the work atmosphere. Effective communication in work community and between departments facilitates work. Pleasant co-workers increase work sensibleness. Nurses wanted more trainings in a changing work environment and ever-evolving field. Giving and receiving positive feedback would improve a good work atmosphere, according to nurses. Requesting and providing assistance should take place at a lower threshold.</p> <p>Mainly, the work community skills of nurses are good. Co-workers make work more meaningful and these positive experiences need to be maintained. When developing work community skills, co-operation must be established between employees and supervisors. Work community skills have a significant impact on the atmosphere in the work community and should be given constant attention through regular development and assessment.</p>		
Key words Emergency unit, Well-being at work, Work atmosphere, Work community skills		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 OPINNÄYTETYÖN TIETOPERUSTA	3
2.1 Työyhteisötaidot	3
2.2 Työyhteisötaitojen kehittäminen	4
2.3 Työilmapiiri	6
2.4 Työilmapiirin kehittäminen	7
2.5 Työhyvinvointi.....	8
2.6 Työhyvinvoinnin kehittäminen	9
2.7 Päivystystyö	10
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	13
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	14
4.1 Toimintaympäristön ja kohderyhmän kuvaus.....	14
4.2 Lähestymistapa, menetelmä ja aineiston keruu	15
4.3 Aineiston analyysi.....	16
5 TULOKSET	18
5.1 Hoitajien käsityksiä yhteispäivystyksen työyhteisötaidoista ja niiden merkityksestä työilmapiiriin.....	18
5.2 Työyhteisötaitojen kehittäminen yhteispäivystyksessä	19
6 POHDINTA	21
6.1 Tulosten pohdinta.....	21
6.2 Opinnäytetyön luotettavuus	22
6.3 Opinnäytetyön etiikka	23
6.4 Ammatillinen kasvu	24
6.5 Tulosten hyödynnettävyys ja jatkotutkimusaiheita	25
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	26
LÄHTEET	27
LIITTEET	
KUVIOT	
KUVIO 1. Esihenkilön työyhteisötaitojen edistäminen	5
KUVIO 2. Työntekijän työyhteisötaitojen edistäminen	6

1 JOHDANTO

Nykypäivän jatkuvasti muuttuvassa työelämässä koemme, että työyhteisötaidoilla ja työhyvinvoinnilla on iso rooli työelämässä. Työskentelemme molemmat päivystystyössä ja sen myötä halusimme tehdä opinnäytetyön päivystyksikköön. Olimme yhteydessä Keski-Pohjanmaan keskussairaala Soiten yhteispäivystyksen esihenkilöihin, ja he toivoivat työtä, joka käsittelisi työilmapiiriä tai työyhteisötaitoja työyhteisössä. Opinnäytetyössämme halusimme selvittää yhteispäivystyksen hoitajien näkemyksiä työyhteisötaidoista ja niiden merkityksestä työilmapiiriin. Nykyisen pandemiatilanteen vuoksi hoitoalalla hoitajat ovat venyneet äärimmilleen pitkien ja kuormittavien työvuorojen vuoksi, jolloin työilmapiirin merkitys korostuu. Yhteispäivystykseen on aiemmin tehty opinnäytetyö liittyen hoitajien henkiseen hyvinvointiin. Opinnäytetyömme tuo uutta näkökulmaa työyhteisöstä työyhteisötaitojen ja työilmapiirin osalta.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata hoitajien käsityksiä työyhteisötaidoista ja niiden merkityksestä työilmapiiriin. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa yhteispäivystyksen esimiehille sekä hoitajille tietoa siitä, millaisia käsityksiä hoitajilla on työyhteisötaidoista ja miten se vaikuttaa työyhteisön työilmapiiriin. Yhteispäivystyksen esimiehet sekä henkilökunta voivat käyttää opinnäytetyön tuloksia parantaakseen ja kehittääkseen työyhteisötaitojaan sekä löytääkseen keinoja hyvään työilmapiiriin.

Työilmapiirin saavuttamiseen sekä hyvän työilmapiirin luomiseen tarvitaan jokaista työyhteisön jäsentä. On katsottu, että hyvällä työilmapiirillä voidaan parantaa työelämän laatua sekä lisätä organisaation tuotettavuutta. Hyvä työilmapiiri lähtee perusasioista, mihin tarvitaan jokaisen työyhteisössä olevan panosta. Jokainen päivä vaatii uuden ilmapiirin, joten se vaatii työyhteisössä ponnisteluja. (Aro 2018, 23–27.) Työhyvinvointi tapahtuu työpaikalla johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä. (Työterveyslaitos 2021). Omaa työhyvinvointiaan voi kohottaa opettelemalla tuntemaan itsensä. Itsetuntemuksen lisääminen ei tarkoita omien ongelmien etsimistä vaan se lisää ymmärrystä omasta itsestään. (Superlehti 2021, 49.)

Päivystystyö on nopeasti muuttuvaa, ja potilaiden määrä sekä hoidon tarve vaihtelevat jatkuvasti. Työtä tehdään moniammatillisessa tiimissä, usean eri ammattiryhmän voimin. Päivystystyötä tekevällä tulee olla riittävä hoitotyön osaaminen sekä hänen tulee hallita nopeasti muuttuvat tilanteet. (STM 2017, 9–10.) Työssään hyvinvoiva sekä ammattitaitoinen henkilökunta on nostettu esille myös yhteispäivystyksen toiminta- ja laadunhallintasuunnitelmassa (Soite 2021). Koemme, että päivystystyön

luonteen vuoksi hyvät työyhteisötaidot sekä hyvä työilmapiiri tukevat kaikkien päivystystyötä tekevien hyvinvointia ja ovat tärkeässä asemassa työpaikalla. Kiireen ja joustavuuden keskellä työntekoa helpottaa, kun työpaikan ilmapiiri on kunnossa.

2 OPINNÄYTETYÖN TIETOPERUSTA

Tässä luvussa kuvataan opinnäytetyön keskeisimpiä käsitteitä eli työyhteisötaitoja, työilmapiiriä, työhyvinvointia ja työskentelyä päivystyspoliklinikalla.

2.1 Työyhteisötaidot

Hyvillä työyhteisötaidoilla pystytään parantamaan työhyvinvointia. Hyviin työyhteisötaitoihin lukeutuvat vuorovaikutustaidot, ristiriitojen ratkaisutaidot, käytöstavat, tunnetaidot, ammatillisuus, empaattisuus sekä omasta hyvinvoinnista huolehtiminen. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 114.) Vuorovaikutukseen katsotaan kuuluvan sanallinen sekä sanaton viestintä. Vuorovaikutus tapahtuu päivittäin lukemattomilla tiedostamattomilla ja tiedostetuilla tavoilla. Vuorovaikutus on nimensä mukaisesti vaikuttamista, ja toimiva vuorovaikutus perustuu luottamukseen. (Kankaanpää, Laakso & Vilkkula 2021, 183–184.) Sosiaalisesti taitava ihminen kykenee tulkitsemaan ihmisten lähettämät viestit kokonaisvaltaisesti, näin toinen kokee tulleen ymmärretyksi ja hänen viestinsä on kuultu. Tämä kertoo toiselle ihmiselle, että hänen tarpeellaan, tunteellaan tai mielipiteellään on merkitystä ja se on kuultu. Tämän ei tarvitse kuitenkaan tarkoittaa sitä, että asiasta ollaan samaa mieltä. (Salonen 2017, 42.)

Työntekijän on työssään huolehdittava mahdollisuuksien mukaan käytössä olevilla keinoilla niin omasta, kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työntekijän tulee noudattaa työnantajan antamia ohjeita ja sääntöjä. (Työturvallisuuslaki, § 18.) Vastuullisuus sekä rakentava suhtautuminen esimieheen, työkavereihin, itseensä sekä omaan työhön puhuvat hyvien työyhteisötaitojen puolesta. Hyvät työyhteisötaidot omaava työntekijä on itse aktiivinen itsensä kehittäjä sekä halukas kehittämään myös työtään. Hänen on osattava ottaa myös muut huomioon ja osata peilata omaa kehittymistään työnsä tavoitteisiin. Työntekijällä on oltava halu puuttua asioihin, hänen on kyettävä tekemään se rakentavasti sekä positiivisuuden kautta. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 116-117.) Työntekijän on sitouduttava tehtävänsä sekä työyhteisöönsä ja oltava halukas kehittämään työtään. Aktiivinen työyhteisötaitojen harjoittaminen näkyy myös työhyvinvoinnissa. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 114.)

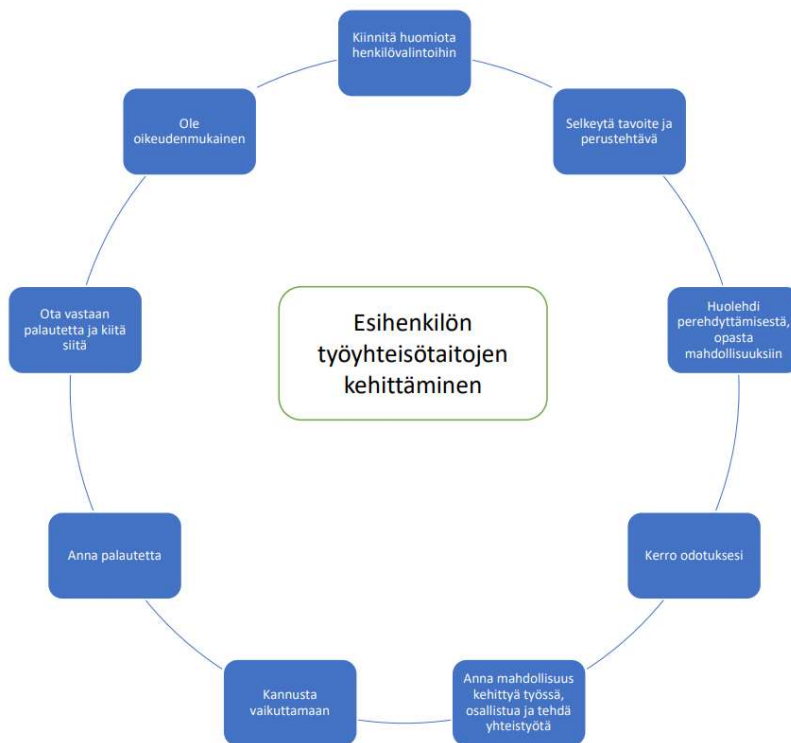
Työntekijälle on suuri merkitys työpaikan maineella, kulttuurilla sekä työyhteisön arvoilla. Mikäli nämä ovat ristiriidassa työntekijöiden arvojen kanssa, voi vaihtuvuus työpaikalla olla yleisempää. Työntekijällä ja esimiehellä on aina toiveita toisiaan kohtaan, mutta usein näistä ei kuitenkaan puhuta ääneen. Näiden toteutuminen jää kuitenkin vajaaksi, mikäli niitä ei tuoda esille. Työnantajan

järjestämä hyvä perehdytys sekä työnohjaus lisäävät sopeutumista työyhteisöön. Työntekijän tulee olla myös aktiivinen omalta puoleltaan ja näin saadaan hyvä psykologinen sopimus työntekijän ja työnantajan välille. Psykologinen sopimus sitouttaa työntekijää ja työnantajaa, ja sen on katsottu ylläpitävän työtyytyväisyyttä sekä työmotivaatiota. (Työturvallisuuskeskus 2009, 8–9.)

Organisaatioissa pyritään tietoisesti rakentamaan tehokkaampia ja toimivampia tapoja toimia. Asiakkaan saamia palveluita pyritään tekemään paremmiksi ja sujuvimmiksi. Organisaatiomuutokset vaikuttavat aina jollakin tavalla työyhteisöön. On katsottu, että työyhteisötaidoilla on iso merkitys muutostavoitteiden toteutumisessa. Muutosten yhteydessä tulee arvioitavaksi, miten toimimme suhteessa toisiin, miten yhteistyö toimii, miten on ajankäyttömme laita, saadaanko aikaan päätöksiä ja tuleeko uusia ideoita, sekä avoin kommunikaatio muiden kanssa. Nämä kaikki lukeutuvat työyhteisötaitoihin, ja työntekijällä on tässä oma osuutensa. Muutoksista on tullut pysyvä ilmiö työelämässä. Jatkuvat muutokset työyhteisössä kuitenkin kuormittavat työntekijöitä, ja osa työntekijöistä on kokenut niin useita muutoksia, että turhautuu. Näin käydessä he voivat alkaa turhautua niin työnsä tekoon kuin kehittämisen- ja muutosideoihin ja tämä näkyy jatkuvana vastarintana. (Työyhteisötaidot 2010, 260–261.)

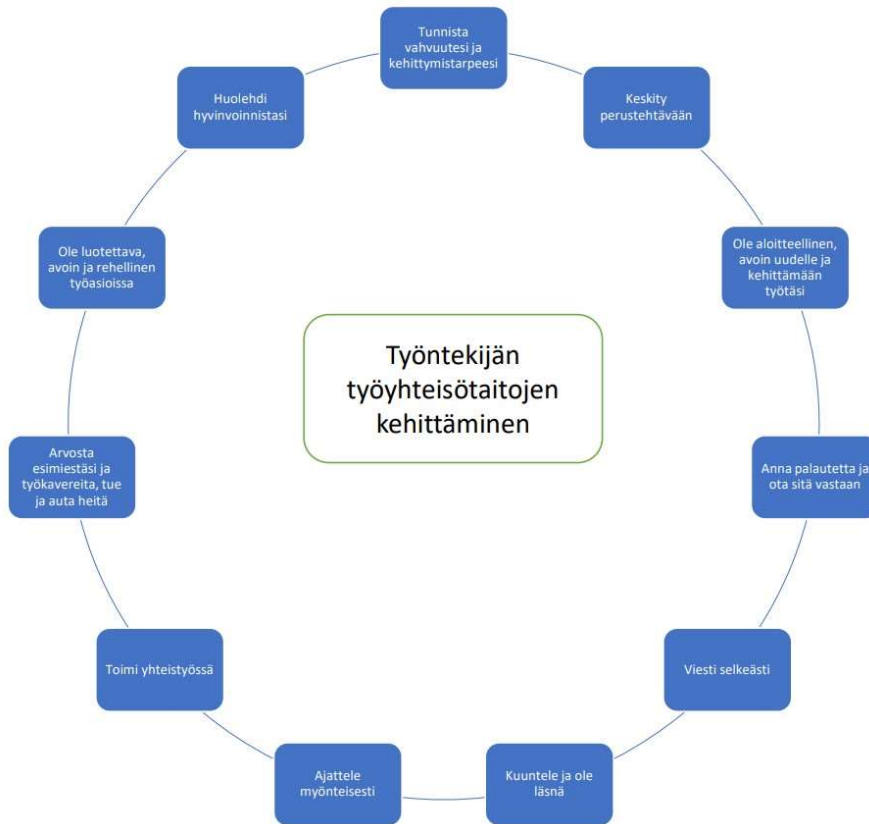
2.2 Työyhteisötaitojen kehittäminen

Työyhteisötaitojen kehittämiseen tarvitaan monenlaista osaamista. Työturvallisuuskeskuksen artikkelin mukaan jokaisella työyhteisön jäsenellä on oma roolinsa työyhteisötaitojen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Yleisesti hyviin työyhteisötaitoihin tarvittavia taitoja ovat muun muassa organisaation perustehtävän ymmärtäminen, organisaation pelisääntöjen tunteminen ja noudattaminen, itsensä kehittäminen, ammatillisuus ja empaattisuus, hyvä työkäyttäytyminen ja vuorovaikutustaidot sekä ristiriitilanteiden ratkaisutaidot. Näiden kehittämiseksi Työturvallisuuskeskus on nostanut pääkohdat erikseen esihenkilöille sekä työntekijöille, joista alle koottuna erilliset taulukot (Työturvallisuuskeskus 2021; KUVIO 1, KUVIO 2).



KUVIO 1. Esihenkilön työyhteisötaitojen edistäminen. Kuviossa kerrotaan yksinkertaistetusti, kuinka esihenkilöiden työyhteisötaitoja voidaan kehittää. (mukaillen Työturvallisuuskeskus 2021)

Esihenkilöiden työyhteisötaitojen kehittäminen käsittää erilaisia vuorovaikutustaitoja yhdistettynä tasavertaisena työntekijöiden kohtelua sekä empatiakykyä. Käsittekartta työyhteisötaitojen kehittämisestä voi vaikuttaa ensin sekavalta ja laajalta, mutta kuitenkin kyse on pienistä teoista ja sanoista, jotka yhdessä muodostavat hyvät työyhteisötaidot. (Työturvallisuuskeskus 2021.)



KUVIO 2. Työntekijän työyhteisötaitojen edistäminen (mukaiillen Työturvallisuuskeskus 2021)

Työntekijän työyhteisötaitojen kehittämiseen liittyy samalla tapaa laaja kehä käsitteitä kuin esihenkilönkin työyhteisötaitojen kehittämiseen. Työntekijän ja esihenkilön yhteinen näkemys työyhteisötaidoista, halu parantaa ja kehittää on kantava voima koko työyhteisössä. (Työturvallisuuskeskus 2021)

2.3 Työilmapiiri

Työilmapiiri määritellään yksilön kokemukseksi omasta työympäristöstään (Aro 2018, 39). Työilmapiirin kohentamisyrietykset, joista puuttuu yhteys työarkeen, on todettu tehottomiksi hengennostatusyrietyksiksi. Tällaisella kohentamisyrietyksellä työntekijät pahimmassa tapauksessa vain ärsyyntyvät ja kyynistyvät. Työilmapiiri toimii myös hyvänä mittarina sille, millainen on työelämän laatu. Työilmapiiriä parannettaessa on siirrettävä katse itse työhön ja organisaatioon sekä varmistuttava siitä, että kaikki organisaation jäsenet ovat valmiita tekemään töitä paremman työilmapiirin puolesta. Organisaatiokulttuurilla on vaikutusta muun muassa työn laatuun. (Aro 2018, 41.) Työpaikan ilmapiirin on myös todettu vaikuttavan työmotivaatioon, työtyytyväisyyteen ja työtuloksiin (Viitala 2015, 18). Työilmapiiri liittyy suurissa määrin työpaikalla kohtaavien työntekijöiden tunteisiin. Hyvässä työilmapiirissä näkyvät myönteiset tunteet ja huonossa taas kielteiset tunteet. Terveeseen työilmapiiriin kuuluu

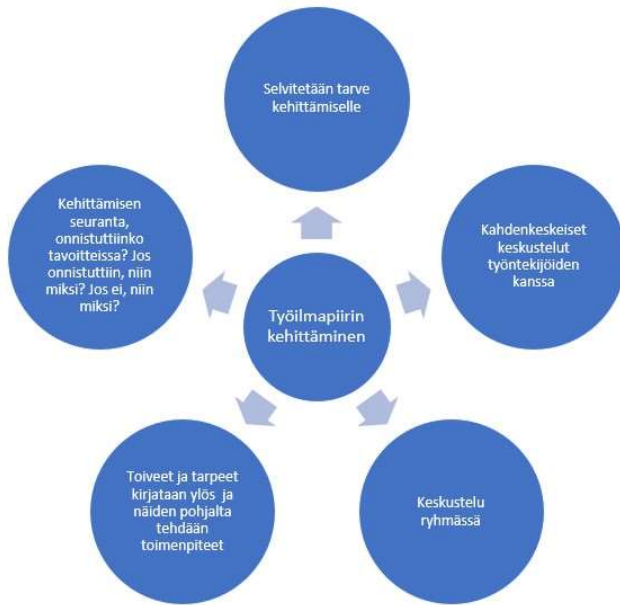
luonnollisesti molempia tunteita. Ihmisten tulee kyetä välillä pysähtymään näiden tunteiden äärelle ja ymmärtää niiden sanomaa. Toisen ihmisen tunteet on otettava vastaan, vaikka niitä ei osaisi käsitellä. Hyvät ja huonot tunnetilat tarttuvat helposti toisiin ihmisiin ja, tällä on suora vaikutus työilmapiiriin. (Aro 2018, 29–31.)

Jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä työntekijöiltä vaaditaan oppimiskykyä, luovuutta ja innovatiivisuutta pystyäkseen nopeasti muuttamaan toimintatapojaan sekä uusiutumaan. Jotta työntekijästä löytyy oppimiskykyä, luovuutta ja innovatiivisuutta, tarvitaan sitä tukeva organisaatiokulttuuri ja hyvä ilmapiiri. Organisaatiokulttuurilla tarkoitetaan organisaatioon vakiintuneita toimintamalleja, normeja ja arvoja sekä ajattelutapoja. Ilmapiiri on sekä organisaatiokulttuurin ilmentymä että myös sen seuraus. Siihen vaikuttavat erityisesti työpaikan sosiaaliset suhteet ja johtaminen. Ilmapiiri voidaan kokea hyvänä tai huonona, vapauttavana ja innostavana tai ahdistavana. Parhaimmillaan se on avoin ja luottamuksellinen. Ilmapiiriin on vaikea saada nopeita parannuksia säännöillä ja päätöksillä, koska se on vahvasti tunteiden pelikenttää. (Viitala 2015, 18.)

2.4 Työilmapiirin kehittäminen

Työilmapiirin kehittäminen tapahtuu yleensä eri yrityksissä teettämällä kyselyitä työntekijöille. Tämänlainen työilmapiirin kehittäminen jää usein toimimattomaksi, mikäli se on ainoa kehittämisen väline. Kasvottomiin kysymyslomakkeisiin vastaaminen voi tuntua työntekijästä turhauttavalta, jos ongelmiin, jotka kyselyn perusteella nousevat, ei puututa. Tästä työntekijälle voi syntyä tunne, että hän ei tule kuulluksi. Innotimon 2021 mukaan kyselylomakkeita tehokkaampia työilmapiirin kehittämisen välineitä ovat puhuminen ja kuunteleminen, jolloin tapahtuu kasvokkain kohtaaminen eri tahojen välillä ja voidaan saavuttaa muutos. Ongelmiin reagoidaan paremmin ja yhdessä etsitään niihin ratkaisua. Aito kohtaaminen jo itsessään mahdollistaa työilmapiirin paranemisen, kun jokainen saa omat, yksilölliset tarpeensa kuulluksi.

Työilmapiiriä kehittävien toimien tulee nousta henkilöstä itsestään ja ne tuotetaan puhumalla. Millä keinoin ongelmakohtia käsitellään, tulee pohtia yhdessä, jotta ne johtaisivat toivottuihin toimenpiteisiin. Yksilökeskustelussa jokainen saa kertoa tarpeensa ja toiveensa avoimesti ja luottamuksellisesti. Tämän jälkeen työntekijöitä osallistetaan keskustelemaan ryhmissä työilmapiiristä. (Innotimo 2021; KUVIO 3).



KUVIO 3. Työilmapiirin kehittäminen (mukaillen Innotimo Oy 2021)

Työilmapiiriä kehittävät toimenpiteet tuotetaan puhumalla, ja ne nousevat henkilöstöstä itsestään. Yhdessä pohtimalla selvitetään, millä keinoin ongelmakohtia voisi käsitellä, jotta ne johtaisivat toivottuihin toimenpiteisiin. Yksilökeskustelu takaa sen, että jokainen saa puhua tarpeensa ja toiveensa avoimesti ja luottamuksellisesti. Tämän jälkeen osallistetaan ihmiset keskustelemaan ilmapiiristä ryhmässä. On myös hyvä muistaa, että ei kohtalaistakin työilmapiiriä kannattaa ja voi kehittää johdonmukaisesti, eikä kehittämistä kannata siirtää niin pitkään, että tilanne työpaikalla on tulehtunut. (Innotimo 2021.)

2.5 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin on katsottu liittyvän ihmisen erilaisten roolien tasapainoon. Miten yhdistää työ, perhe sekä muu elämä? Kiire, riittämättömyyden tunne, jatkuva epävarmuus sekä elämän monimutkaisuuden tunne kuormittavat elämää sekä ovat haitallisia työhyvinvoinnille. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 109–110.) Hyvinvoiva ihminen suhtautuu myös työhönsä myönteisesti. Mikäli työntekijät asennoituvat myönteisesti työtehtäväänsä ja ovat aktiivisia, katsotaan tämän helpottavan esimiehen johtamistehtävää ja vaikuttavan myös työn laatuun. (Työturvallisuuskeskus 2009, 6.)

Työhyvinvoinnin tarpeet, keinot ylläpitää ja kehittää työhyvinvointia muuttuvat työelämässä nopeaan tahtiin. Yrityksen menestys riippuu yrityksen kyvystä uudistua ja kehittää omaa toimintaansa

markkinoiden ja toimintaympäristön vaatimalla tavalla. Hyvin suunnitellut ja toteutetut työhyvinvointia lisäävät toimet voivat olla taloudellisesti hyvin kannattavia. Hyvinvoiva työyhteisö ja työntekijä ovat innovatiivisia. Tuottavuutta ja työhyvinvointia on pyrittävä parantamaan samassa määrin, koska ne tukevat toisiaan. (Hasu, Pahkin & Puttonen 2017, 4.)

Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on sujuvaa sekä mielekästä turvallisessa, työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä, joka myös edistää terveyttä. Työhyvinvointiin vaikuttavat useat asiat niin henkilön omassa elämässä kuin työhön liittyvissä tekijöissä – kaikki on kiinni näiden keskeisten osa-alueiden onnistuneesta yhteensovittamisesta. Työhyvinvointi ilmenee henkilöstä hänen työhön paneutumisenaan, toimivana yhteistyönä, ja vaikutus on nähtävissä työn laadukkuudessa sekä tuloksellisuudessa. Työhyvinvointia ei pidetä henkilön pysyvänä tilana, vaan se mukautuu sen mukaan, mikä on työhön liittyvien kuormitusten ja voimavareteijöiden keskinäinen tasapaino. Tuohon tasapainoon vaikuttaa työpaikan, työyhteisön ja työhön liittyvän sisällön muutokset. (Hasu, Pahkin & Puttonen 2016, 6.)

2.6 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työajan on katsottu vaikuttavan hyvinvoinnin eri osa-alueisiin, kuten työturvallisuuteen, terveyteen sekä työn ja muun elämän tasapainoon. Erityisesti pitkät työajat, varhaiset aamuvuorot ja yövuorot voivat merkittävästi heikentää työstä palautumista ja hyvinvointia. Ihmiset tekevät enemmän virheitä väsyneinä ja heikosti palautuneina kuin vireänä, näin ollen innovatiivisuus sekä tuottavuus heikkenee. Terveyttä tukevilla työajoilla saadaan ylläpidettyä työkykyä ja työssä jatkamista työuran eri vaiheissa. Erityisesti pienten lasten vanhemmat tarvitsevat usein työhön osallistuakseen joustavia malleja, jotta työn ja muun elämän yhteen sovittaminen helpottuu. Keski-ikästä töistä palautumisajan pidentäminen ehkäisee ylimääräistä kuormitusta ja ylläpitää aivojen toimintakykyä. Osatyökykyisillä ja ikääntyvillä henkilöillä täytyisi pyrkiä tekemään yksilöllisiä työaikatratkaisuja. (Hasu 2016, 25.)

Työaikakulttuuriin, joka tukee hyvinvointia ja tuottavuutta, liittyy molemminpuolinen jousto. Työaikatratkaisut ja -joustot, jotka on sovittu yhdessä työntekijän ja työnantajan kanssa, hyödyttävät molempia osapuolia myös silloin, kun tarkoituksena on sopeutua kysynnän vaihteluun tai tehostaa toimintaa. Paras lopputulos saavutetaan, kun työntekijöiden tarpeita huomioidaan. Omien työaikojen vaikutusmahdollisuuksien ollessa hyvät, ne parantavat työntekijän elämän hallintaa, lisäävät sitoutumista organisaatioon ja lisäävät halukkuutta vastavuoroiseen joustamiseen. Kun työntekijä saa vaikuttaa omiin työaikoihinsa, on sen katsottu ennustavan sairauspoissaolojen vähenemistä ja jatkamista työelämässä

alemman eläkeiän jälkeen. Työaikajoustot, etätyöt, saldovapaat ja työaikapankki on hyvä merkitä myös organisaation hyvinvointisuunnitelmaan. (Hasu 2016, 25.)

Perinteiset työelämän ja elinkeinoelämän rakenteet ovat murroksessa. Luovan, tietoon ja taitoon liittyvän asiantuntijatyön merkitys on korostunut. Yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot ovat arvostettua osaamista. Markkinat kasvavat vaativien hoivapalveluiden osalta ja hoivatyön tarve lisääntyy, älykäs kustannusten hallinta nousee tärkeäksi osaamisvaatimukseksi. Työuria halutaan pidentää, mutta osaajista on pulaa. Nykyisten ja tulevien työntekijöiden, sekä yksittäisten että työntekijäryhmien osaaminen on voimavara, jonka kehittämisellä tuetaan organisaation tuotteiden ja palveluiden uudistamista. Osaaminen on yksilöllistä ja yhteisöllistä kyvykkyyttä. Jotta osaaminen saadaan käyttöön, edellyttää se aktiivista johtamista, eikä osaamista kehitetä pelkästään nykytilan säilyttämiseksi, vaan yrityksen uudistamiseksi. (Hasu 2016, 26.)

Psykosiaalisilla tekijöillä ja työoloilla on suuri vaikutus työssä jatkamiseen ja työhyvinvointiin. Organisaation sisäisillä työoloilla oli yhteys myös henkiseen hyvinvointiin, työn imuun ja työhyvinvointiin ylipäätään. (Heikkilä-Tammi, Manka & Vauhkonen 2012, 16.)

2.7 Päivystystyö

Suomessa kiireellisen hoidon yleisestä suunnittelusta, ohjauksesta ja valvonnasta vastaa sosiaali- ja terveysministeriö. Kiireellisestä hoidosta ja päivystyksestä säädetään terveydenhuoltolaissa sekä päivystysasetuksessa. (STM 2017.) Terveydenhuoltolakiin sisältyvät terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen, perusterveydenhuolto ja erikoissairaanhoito. Terveydenhuoltolain tarkoituksena on edistää ja ylläpitää hyvinvointia, terveyttä, työ- ja toimintakykyä sekä sosiaalista turvallisuutta. Lain tarkoituksena on myös kaventaa väestön terveyseroja. Lain mukaan toteutetaan väestön yhdenvertaista palvelujen saatavuutta, laatua ja potilasturvallisuutta. Laki vahvistaa terveydenhuollon palvelujen asiakaskeskeisyyttä se vahvistaa perusterveydenhuollon toimintaedellytyksiä ja toimii edistävänä tekijänä kuntien, perusterveydenhuollon ja eritoimijoiden välillä hyvinvoinnin edistämiseksi sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisessä. (Terveydenhuoltolaki § 1 § 2.)

Päivystyksen toiminnasta vastaa kunta tai alueen sairaanhoitopiiri. Päivystyspisteiden sijoittelusta ja niiden toiminnasta sairaanhoitopiiri ja kunnat sopivat yhteisessä järjestämissopimuksessa. Erikoissairaanhoidon osalta tämä tapahtuu yliopistollisen sairaalan erityisvastuualueen järjestämissopimuksessa.

Päivystyspisteiden maantieteellisessä sijoituksessa tulee ottaa huomioon väestön palvelun tarve, ensihoitopalvelun saatavuus sekä päivystyspisteiden väliset etäisyydet. Ensihoitopalvelu ja päivystysyksiköt tekevät yhteistyötä niin, että muodostavat alueellisesti toimivan kokonaisuuden. (STM 2017.)

Suomessa on sairaanhoitopiirejä, joiden on tullut perustaa laajoja päivystysyksiköitä keskussairaaloidensa yhteyteen. Laajan päivystyksen yksiköt ovat yhteispäivystyksiä, joissa on ympäri vuorokauden vähintään kymmenen eri erikoisalalan osaamista. Henkilökunnalla tulee olla riittävä osaaminen ja voimavarat eri erikoisalojen kiireellisten terveysasioiden hoitamiseen, niin että potilasturvallisuus ja hoidon laatu säilyvät. Näiden yksiköiden tulee kyetä vastaamaan terveydenhuollon ylläpidosta sekä erityistilanteiden hoitamisesta. Sairaanhoitopiirit, joissa on yliopistollinen sairaala voivat perustaa useamman kuin yhden yhteispäivystyksen alueelleen näin halutessaan. (Kuntaliitto, 2020.) Päivystyksen ja ensihoidon kehittyminen tapahtuu tällä hetkellä nopeasti. On katsottu, että toiminta vaikuttaa kehittyneen selkeästi aiempaa laadukkaammaksi, toimintaa tulee kuitenkin kehittää jatkuvasti erikoisalalan muutoksien myötä. (Duodecim 2016.)

Päivystyksen katsotaan olevan sairaalan sisääntuloporttina, ja päivystyksen sujuva ja turvallinen toiminta on kansallinen tavoite. Ruuhkien välttämisen ja tehokkaan toiminnan takaamiseksi edellytys on, että sisäänotto, läpimeno ja jatkohoitoon pääseminen on tehokasta ja niitä kehitetään. Tavoitteena on turvallinen, nopea, oikea aikainen ja resurssreja tuhlaamaton käynti potilaan tulostyöstä riippumatta. (Duodecim 2016.) Kiireellinen hoito tarkoittaa potilaan äkillistä sairastumista, vammautumista, pitkäaikaissairaudesta pahenemista tai potilaan toimintakyvyn alenemista, jota ei voida siirtää ilman sairauden tai vamman pahenemista. (Soite 2021.)

Potilaan hoitoketju alkaa triage-hoitajan luota eli hoidon kiireellisyyden arvioinnin tekijältä. Tämä hoitaja on aina päivystävä sairaanhoitaja tai laillistettu sairaanhoitaja. Potilaat voivat saapua myös läheteellä esimerkiksi työterveydestä tai terveyskeskuksesta tai toisen sairaanhoitopiirin alueelta. (Soite 2021.) Hoidon tarvetta tehdessä tulee tunnistaa kriittisesti sairastuneet potilaat (Duodecim 2016). Sosiaali- ja terveydenhuollon päivystyskeskukseen on rakennettu uusi sairaanhoitopiirien järjestämä päivystysapunumero 116117. Numerosta voi kysyä neuvoa äkillisiin sosiaalisiin ja terveydellisiin ongelmiin. Numerosta vastaa terveydenhuollon ammattilainen, joka tekee arvion hoidon tarpeesta paikallisia ohjeita noudattaen. Numerosta saa myös neuvoja, apua ja tukea itsehoitoon. (116117, 2021.)

Nykyisin päivystyksissä henkilöstöä järjestetään sinne, missä tarve on. Vastuuhoitaja ja vanhempi lääkäri voivat tarkastella potilaskuormitusta eri linjoilla. Sujuvan toiminnan edellytys on henkilökunnan

kohdennus ja lisäävun hälyttäminen tarvittaessa. Päivystyksessä ei tule tyytyä siihen, että omat tehtävät on hoidettu, vaan hyvä kollega auttaa myös muita. Potilasturvallisuus, hoidon laatu ja potilastyytyväisyys on uhattuina ruuhkatilanteissa päivystyksessä. Toimivaa päivystystä tukevat tukipalvelut, kuten laboratorio- ja röntgenpalvelut. Myös ensihoitajien tekemät sisään kirjaukset ja hoitopolkujen tiedostaminen tukevat päivystykseen tulevan potilaan hoidon sujuvuutta. (Duodecim 2016.)

Soiten yhteispäivystyksessä työskentelee jokaisessa vuorossa sairaanhoitajia, lähihoitajia, perushoitajia ja lääkintävahtimestareita. Hoitajat tilaavat potilaista valmiiksi laboratoriokokeita, mittaavat vitaelintoimintojen mittauksia, kuten verenpaineen, pulssin, happikyllästeisyyden, hengitystaaajuuden, tajunnantason, verensokerin ja lämmön, ja he ottavat myös sydänfilmin tarvittaessa. (Soite 2021b.) Yhteispäivystyksessä toimii päivystävän sairaanhoitajan tutkinnon suorittaneita sairaanhoitajia, jotka hoitavat esimerkiksi pieniä ommeltavia haavoja, erilaisia infektiopotilaita (flunssa, poskiontelotulehdukset, virtsatieinfektio) sekä selkävun ensiarvioita. Päivystävät sairaanhoitajat toimivat lääkärin työparina, ja he tarvittaessa konsultoivat lääkäriä. Päivystävä sairaanhoitajalla voi olla myös erityiskoulutukseen perustuva rajattu lääkkeenmääräämisoikeus. (Soite 2021c.)

Keski-Pohjanmaan keskussairaalan pienestä koosta huolimatta siellä on valmius hoitaa paljon erilaisia potilasryhmiä. Kokkolassa sijaitsee iso suurteollisuusalue, jossa käsitellään erilaisia kemikaaleja ja kaasuja. Alueella käytetään myös useita erilaisia moottoriajoneuvoja niin kemikaalien kuljetukseen kuin henkilöstön siirtymisiin. Ajoittain erilaiset tapaturmat satama-alueella kuormittavat yhteispäivystystä, jolloin yhteispäivystyksessä on oltava valmius niitä hoitaa. (Soite 2021b.) Keski-Pohjanmaan keskussairaala on myös erityisen tunnettu hyvästä sydänhoidostaan. THL:n tekemän tutkimuksen mukaan Keski-Pohjanmaan keskussairaalan sydänhoito on tehokasta, kun verrataan sitä, kuinka moni potilas on elossa vuoden jälkeen hoidon saannista. Keski-Pohjanmaan keskussairaalassa on valmius tehdä sydämen varjo-ainekuvauksia- ja pallolaajennuksia kaikkina vuorokauden aikoina. (Kivioja 2015.)

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata yhteispäivystyksessä toimivien hoitajien käsityksiä työyhteisötaidoista ja niiden merkityksestä yhteispäivystyksen työilmapiiriin. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa yhteispäivystyksen hoitajille, sekä esimiehille tietoa millaisia käsityksiä hoitajilla on työyhteisötaidoista ja miten näillä voidaan vaikuttaa työilmapiiriin. Henkilökunta voi käyttää tuloksia kehittämään ja parantamaan työyhteisötaitojaan ja tämän myötä parantaa työilmapiiriään. Yksikön esimiehet saavat myös käsityksen yksikön työyhteisötaidoista, ja näin he voivat yhdessä hoitajien kanssa parantaa ja kehittää hoitajien työyhteisötaitoja sekä työilmapiiriä.

Tutkimuskysymyksemme ovat:

1. Millaisia käsityksiä hoitajilla on päivystyksen henkilöstön työyhteisötaidoista ja niiden merkityksestä työilmapiiriin?
2. Miten hoitajien mielestä päivystyksen työyhteisötaitoja voidaan kehittää?

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

Seuraavissa luvuissa kuvaamme opinnäytetyön toimintaympäristöä, kohderyhmää ja toteuttamistapaa.

4.1 Toimintaympäristön ja kohderyhmän kuvaus

Keski-Pohjanmaan sosiaali- ja terveystalvelukuntayhtymä Soite aloitti toimintansa 1.12.2017. Soite on maakunnallinen perus – ja erikoissairaanhoidon sekä sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut yhteen liittävä kuntayhtymä. Soitessa työskentelee n. 3800 ammattilaista, lääkärit sekä hoitohenkilöstö muodostava suurimmat ammattiryhmät. Soiten tavoitteena on tuottaa asiakas- ja potilaslähtöinen palvelujärjestelmä, minkä sisällä sosiaali- ja terveydenhuollon sekä perus- ja erikoispalveluiden rajoja voidaan mataltaa ja tuottaa saumattomia palveluketjuja ihmisille. Soite-kuntayhtymän tunnuslause on ”Ihminen keskiössä”. Keski-Pohjanmaan keskussairaala on lähin päivystävä sairaala noin 200 000 asukkaalle. (Soite 2021b.)

Opinnäytetyö kohdistuu Keski-Pohjanmaan keskussairaalan yhteispäivystyksen hoitohenkilökunnalle. Hoitohenkilökunta suorittaa myös työnkiertoa päivystys- ja diagnostiikkaosastolla. Yhteispäivystyksessä työskentelee osastonhoitaja, kaksi apulaisosastonhoitajaa, 32 sairaanhoitajaa, 8 päivystävää sairaanhoitajaa, 11 lähi- ja perushoitajaa tai lääkintävahtimestaria sekä kolme rekrytointiyksikön sairaanhoitajaa ja kolme rekrytointiyksikön lähihoitajaa. Nämä rekrytointiyksikön toimet ovat kiinnitettyinä päivystykseen. (Soite 2021b.)

Yhteispäivystyksen tavoitteena on toteuttaa laadukasta ja kustannustehokasta päivystyksellistä sosiaali- ja terveystalvelua ihmisläheisesti, moniammatillisesti ja kotona pärjäämistä tukien. Poikkeusolojen tai suuronnettomuuksien sattuessa yhteispäivystys turvaa alueen päivystyksellisen hoidon saannin. Yksikössä toimii yhdestä kahteen yleislääketieteen lääkäriä sekä kaksi erikoissairaanhoidonlääkäriä. Yksikössä on henkilöstön lisäksi ylilääkäri, osaston ylilääkäri sekä yhdestä kolmeen erikoistuvaa lääkäriä. Yhteispäivystys tekee moniammatillista yhteistyötä muun muassa ensihoidon, kotisairaalan, perusterveydenhuollon vastaanottojen sekä erikoissairaanhoidon erikoisalojen kanssa. (Soite 2021b.)

Työ on pääsääntöisesti kolmivuorotyötä, pois lukien osastonhoitajan, apulaisosastonhoitajat ja osaston ylilääkäriin, jotka työskentelevät virka-aikana. Mikäli viikonloppuisin tulee sairaslomina tai lisätyöntekijöiden tarvetta, yhteispäivystyksestä ollaan yhteydessä rekrytointiyksikköön (sairaalan sisäinen sijaisjärjestelmä), josta järjestetään tarvittavat luvat omaava hoitaja vuoroon. Yhteispäivystyksessä on myös

käytössä Secapp-hälytysjärjestelmä, jonka avulla hälytetään lisätyöntekijöitä niin lääkäreistä mahdollisille siirtokuljetuksille eri sairaaloihin, kun lisätyöntekijöitä suuronnettomuuksiin tai monipotilastilanteisiin. Aamuvuorossa yhteispäivystyksessä työskentelee 6 hoitajaa, iltavuorossa 10 hoitajaa sekä yövuorossa 4 hoitajaa. Näiden lisäksi päivällä sekä illalla työskentelee yksi hoitaja niin sanotussa väli- vuorossa. (Soite 2021b.)

4.2 Lähestymistapa, menetelmä ja aineiston keruu

Kvalitatiivinen lähestymistapa on valittu, koska tutkimme ihmisten ajatuksia ja kokemuksia sekä elämismailmaa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa korostuu ihmisten kokemukset, tulkinnat, käsitykset, motivaatio sekä omien näkemysten kirjo. Näin saadaan selville ihmisten uskomuksia, asenteita ja käyttäytymisen muutoksia. Kvalitatiivisissa tutkimuksissa pyritään löytämään aineistoista samankaltaisuuksia, yhtäläisiä toimintatapoja tai poikkeavuuksia. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 65–67.) Tärkeyttä ei määrää tutkija. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, ei sattumanvaraisesti. Tutkimus on joustava ja sitä voidaan tarpeen vaatiessa muuttaa tutkimuksen edetessä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.) Valitsimme kvalitatiivisen lähestymistavan, koska se sopi työn tarkoitukseen. Tutkimme ihmisten omakohtaisia kokemuksia tutkittavasta aiheesta ja saimme syvällisempiä vastauksia. Määrällisestä tutkimuksesta emme olisi saaneet näin ainutlaatuisia kokemuksia vastaajilta. Lähestymistapaa tuki myöskin se, että perusjoukko olisi jäänyt liian suppeaksi määrälliseen tutkimukseen.

Avoin kyselylomake on lomake, johon on asetettu kysymys ja tämän jälkeen jätetty tyhjää tilaa vastausta varten. Avoimella kyselylomakkeella voidaan saada selville tietoja ja näkökulmia, joita tutkija ei itse ole ajatellut. Vastaajat saavat ilmaista itseään omin sanoin eivätkä monivalintakysymykset kahlitse vastaajaa tiettyihin vastauksiin. Kyselylomakkeen valmistelussa käytetään esitestausta ja sen avulla voidaan korjata lomaketta tarpeen mukaan. (Hirsjärvi ym, 2009, 198–204.) Valitsimme aineistonkeruumenetelmäksi avoimen kyselylomakkeen (LIITE 1), koska näin saimme ainutlaatuisia vastauksia, koska vastaajat saivat ilmaista itseään omin sanoin. Kyselylomakkeen kysymykset perustuivat opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Esitetasimme kyselylomakkeen kolmella yhteispäivystyksen hoitajalla. Kyselylomake oli toimiva, joten emme muuttaneet sitä. Päivystyksessä työskentelyn ollessa kiireistä oli työntekijöiden helpoin vastata lomakkeeseen silloin, kun heillä oli siihen aikaa. Mikäli kiireellisiä työtehtäviä tuli, pystyi lomakkeen täyttämistä jatkamaan myöhemmin. Tiedonantajamme pystyivät vastaamaan anonyymisti lomakkeeseen, jolloin tulokset ovat todennäköisesti todenmukaisempia. Toteutimme lomakekyselyn 21.5.21-4.6.21, aikaa vastaamiseen oli kaksi viikkoa. Vastausaikaa

pidennettiin hieman, ja apulaisosastonhoitaja lähetti vastaajille muistutusviestin vastaamisesta, jotta saimme enemmän vastauksia ja saturaation täyttymään. Vastausaika päättyi 15.6.21. Käytimme apuna kyselylomakkeen luomisessa Webropol-työkalua.

Tarkoituksenmukaisella otannalla tarkoitetaan sitä, että tutkija tietoisesti valitsee otantaan sellaisia henkilöitä, joilta saadaan mahdollisimman paljon tietoa ja kokemusta tutkittavasta aiheesta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa panostetaan tieteellisyyteen, laadukkuuteen ja edustavuuteen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015, 110.) Kohderyhmänämme oli yhteispäivystyksen hoitohenkilökunta, jolla oli työkokemusta päivystystyöstä ja toiminnasta vähintään kolmen kuukauden ajalta. Kohderyhmäämme kuuluivat sairaanhoitajat, perus- ja lähihoitajat sekä lääkintävahtimestarit. Arvoimme, että lyhyempiaikaisilla sijaisilla ei ollut kertynyt vielä kokemusta aiheesta siinä määrin kuin pitempiaikaisilla. Tarkoitus oli saada mahdollisimman rikasta aineistoa. Apulaisosastonhoitaja valitsi työyhteisöstä 30 tiedonantajaa, joille lähetti sähköpostitse linkin lomakehaastatteluun. Lomakkeiden vastaukset lähetettiin sähköisesti Webropol-työkalun avulla. Kyselylomakkeen mukaan laitoimme myös tiedotteen (LIITE 2).

4.3 Aineiston analyysi

Kvalitatiivisen tutkimuksen analyysi voi olla joko induktiivista eli aineistolähtöistä tai deduktiivista eli teorialähtöistä. Induktiivisessa sisällönanalyysissä eteneminen tapahtuu yksittäisistä havainnoista yleisimpiin väitteisiin. Induktiivisessa lähestymistavassa tutkija ei määrää sitä, mikä on tärkeää. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Induktiivisessa analyysissä kokonaisuus luodaan siten, ettei aikaisemmat havainnot, tiedot tai teoriat ohjaa analyysia. Analyysi etenee vaiheittain alkaen pelkistämisestä ja ryhmittelystä. Induktiivinen analyysi sopii analyysimenetelmäksi, mikäli asiasta ei ole aikaisempaa tietoa tai tieto on hajanaista. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2015, 167.)

Deduktiivisessa sisällönanalyysissä lähtökohtana ovat teoria ja teoreettisia käsitteet, ja näitä tarkastellaan käytännössä. Tässä aineisto jaetaan analyysiyksiköihin ja tätä tarkastellaan suhteessa tutkittavaan ilmiöön. Teorialähtöisessä analyysissä teoria voi olla apuna ja ohjata analyysia. Raportoinnissa tulee myös ilmi aikaisemman teorian tuoma ohjaava vaikutus. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015, 168.)

Induktiiviseen sekä deduktiiviseen sisällönanalyysiin kuuluu molempiin valmisteluvaihe, tämä tarkoittaa, että tutkijan tulee selkeyttää itselleen tutkittavan asian pääkohdat ja niiden merkitys. Myös yksittäiset sanat, tekstien ristiriitaisuudet ja tulkinta käydään läpi. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 115.) Lauseista ja sanoista etsitään samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia. Samaa tarkoittavat asiat yhdistetään mahdollisimman hyvin sisältä kuvaavalla otsikolla. Tämän jälkeen voidaan jaotella ala- ja yläkategorioita ja lopuksi saadaan muodostettua pääkategoriat. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2015, 169.)

Luimme aineiston läpi useaan kertaan, jotta saimme kokonaiskuvan aineiston sisällöstä. Huomasimme saturaation täyttyneen pääsääntöisesti hyvin. Tämän jälkeen aloimme etsimään vastauksia tutkimuskysymyksiimme. Etsimme vastauksia yksi tutkimuskysymys kerrallaan. Poimimme aineistosta vastaukset ja siirsimme nämä erilliselle alustalle tutkimuskysymyksittäin. Pelkistimme alkuperäiset ilmaisut ja yhdistimme samaa asiaa tarkoittavat asiat yhteen. Saimme alaluokat, jotka nimesimme luokkien sisältöjen mukaan. Lopuksi yhdistimme samaa asiaa kuvaavat alaluokat ja nimesimme yhdistävät luokat niiden sisältöä kuvaavilla nimillä. Yhteenveto analyyseistä on työmme liitteinä (LIITE 5, 6).

5 TULOKSET

Seuraavassa luvussa henkilöstölle suunnatun kyselyn tulokset esitellään tutkimuskysymyksittäin. Tulokset perustuvat kyselylomakkeella saatuihin kysymyksiin. Tiedonantajina toimi yhteispäivystyksen hoitohenkilökunta. Vastauksia saimme kyselyyn kaksitoista kappaletta.

5.1 Hoitajien käsityksiä yhteispäivystyksen työyhteisötaidoista ja niiden merkityksestä työilmapiiriin

Vastauksista kävi ilmi, millainen merkitys työyhteisötaidoilla on työilmapiiriin. Esiin nousi, että työn sujuvuus, työnantajamielikuva ja työviihtyvyys ovat avainasemassa.

Työn sujuvuuteen vaikutti työilmapiiri ja yhteistyö. Hyvän työilmapiirin katsottiin näkyvän niin työyhteisön sisällä kuin potilaillekin. Positiivisessa ja avoimessa työyhteisössä työt sujuvat jouhevammin.

Useasti myös työt sujuvat jouhevasti, kun työilmapiiri on positiivinen ja avoin

Kun työilmapiiri on avoin ja positiivinen, jokainen viihtyy työpaikalla paremmin

Hyvän työyhteisön ilmapiiri näkyy myös potilaille

Työnantajamielikuvasta muodostui perehdytys ja kommunikointi. Painoa hoitajat laittoivat sille, miten asioita ja mielipiteitä kollegoille esitetään ja kuunnellaan. Asiallinen kommunikointi osastojen ja kollegoiden välillä katsottiin helpottavan työntekoa. Työnantajamielikuvaan vaikuttaa hoitajien mukaan myös uusien perehdytys ja rekrytointi – tekijöistä on tällä hetkellä pulaa jokaisella osastolla.

Taidon kuunnella ja esittää mielipiteitä ystävällisellä ja rakentavalla tavalla on tärkeää

Työntekoa helpottaa osastojen välinen asiallinen kommunikointi ja toiminta

Suuri merkitys, etenkin uusia työntekijöitä rekrytoidessa ja perehdyttäessä

Työviihtyvyydellä katsottiin olevan vaikutusta koko työyhteisöön ja työssä jaksamiseen. Työyhteisötaitojen tärkeys oli vahvasti tuotu esiin työssä jaksamisena. Mukavat työkaverit lisäsivät työn tekemisen mielekkyyttä.

Työyhteisötaidot vaikuttaa merkittävästi työssäjaksamiseen, potilasturvallisuuteen sekä omassa työssä jaksamiseen

Työntekoa helpottaa hyvät työkaverit

Hyvä työyhteisö auttaa jaksamaan töissä paremmin

5.2 Työyhteisötaitojen kehittäminen yhteispäivystyksessä

Henkilöstöjohtamisesta muodostui suorituksen johtaminen ja osaamisen kehittäminen. Hoitajat toivoivat kehityskeskusteluja myös sijaisille, hyvää tukea ja perehdytystä sekä työyhteisötaitoihin liittyviä koulutuksia. Hoitajat toivoisivat myös jonkinlaista koulutusta, jossa keskusteltaisiin asioista, jotka voivat jollain tapaa vaikuttaa työyhteisöön.

Kehityskeskustelut myös sijaisille

Hyvä perehdytys ja tukeva asenne uusille hoitajille

Jonkinlainen ”koulutus” jossa keskustellaan asian vaikutuksista työyhteisöön jne.

Vuorovaikutustaidot, jotka käsittivät avoimen kommunikoinnin, kuulluksi tulemisen ja oman käyttäytymisen. Kaikki nämä ovat tärkeitä työyhteisötaitojen komponentteja. Vastauksista nousi esiin hoitajien tarve tulla kuulluksi ja nähdyksi, kollegiaalisuuden huomioiminen sekä asioiden näkeminen myös positiivisuuden kautta. Hoitajat toivoisivat myös esimiehiltä enemmän palautetta toiminnastaan, ja esihenkilöiltä toivottaisiin enemmän aikaa kuunnella hoitajia. Vastauksista on myös nähtävissä se, että hoitajat haluavat muutosta nykyisiin työyhteisötaitoihin, kiireestä ja työn kuormittavuudesta huolimatta. Positiivisen palautteen antaminen ja saaminen lisäisi hoitajien mukaan hyvää työilmapiiriä.

Vaikka asioille ei voisi tehdä mitään, on tärkeää tulla kuulluksi

Jokainen työntekijä voi aina omalla kohdallaan mieltä omaa käyttäytymistä, ystävällisyyttä sekä kollegiaalisuutta

Muistettaisiin puhua kauniisti toisille – kaikkien pitäisi muistaa katsoa peiliin, ja kohdella toisia kuten toivoisi toisten kohtelevan itseään

Myös positiivista palautetta voisi työntekijät toisilleen useammin antaa, tämä lisäisi hyvää työilmapiiriä

Yhteisöllisyys kattaa yhteistyön ja työyhteisön. Hoitajat toivoivat enemmän ryhmäytymistä myös vapaa-ajalla sekä erilaista yhteistä toimintaa, jotta uudetkin hoitajat pääsisivät paremmin työyhteisöön sisälle. Työyhteisön jakaantuminen pienempiin porukoihin voi olla voimavara, mutta toisaalta se taas jakaa hoitajia eri ”kuppikuntiin”, minkä vuoksi esimerkiksi vuorovaikutus joidenkin hoitajien välillä voi jäädä pintapuoliseksi. Kun työkaveriin ja tämän tekemiseen luotetaan, on helpompi tehdä töitä yhdessä. Kiireellisessä ja kuormittavassa työssä on tärkeää saada työlle myös vastapainoa. Yhteispäivätyksessä on myös rauhallisia hetkiä, jolloin vastaajat toivoivat työkavereiden huomioivan toisiaan esimerkiksi niin, että tarkistetaan, että kaikki ovat ehtineet pitämään tarvittavat tauot työvuoron aikana. Avun pyytäminen ja antaminen pitäisi olla matalamman kynnyksen toimintaa.

Ehkä jotain yhteistä toimintaa. Työyhteisö jakaantuu aina porukoihin ja ainakin uusille voisi olla hyötyä tästä, että pääsisi mukaan työyhteisöön paremmin.

Yhteiset tapahtumat (työajan ulkopuolella tapahtuvat)

Jos itsellä on rauhallinen tilanne, tarkistettaisiin ovatko toiset ehtineet käydä syömässä. Apua annettaisiin ja pyydetäisiin herkemmin.

6 POHDINTA

Tässä luvussa pohdimme opinnäytetyön tuloksia sekä luotettavuutta ja etiikkaa. Lopussa pohdimme omaa ammatillista kasvuamme opinnäytetyön aikana.

6.1 Tulosten pohdinta

Opinnäytetyössämme kuvasimme yhteispäivystyksen hoitajien käsityksiä työyhteisötaidoista ja niiden merkityksestä yhteispäivystyksen työilmapiiriin. Selvitimme, minkälaisia työntekijöiden tämänhetkiset käsitykset ovat työyhteisötaidoista, miten niitä voitaisiin kehittää ja mikä vaikutus työyhteisötaidoilla on työilmapiiriin. Kyselylomakkeemme lähetimme kolmellekymmenelle yhteispäivystyksen hoitajalle, joista kaksitoista vastasi kyselyyn.

Aron (2018, 41) mukaan työilmapiiri toimii myös hyvänä mittarina sille, millainen on työelämän laatu. Työilmapiiriä parannettaessa on siirrettävä katse itse työhön ja organisaatioon sekä varmistuttava siitä, että kaikki organisaation jäsenet ovat valmiita tekemään töitä paremman työilmapiirin puolesta. Organisaatiokulttuurilla on vaikutusta muun muassa työn laatuun. (Aro 2018, 41.) Toisen ihmisen tunteet on otettava vastaan, vaikka niitä ei osaisi käsitellä. Hyvät ja huonot tunnetilat tarttuvat helposti toisiin ihmisiin, ja tällä on suora vaikutus työilmapiiriin. (Aro 2018, 29–31.) Työntekijä voi aiheuttaa omalla toiminnallaan kitkaa ja ulkoistaa oman osuutensa asiasta puhumalla johdon ongelmista tai riittämättömistä resursseista. (Mönkkönen & Roos 2010, 145). Tulokset puolsivat edellä mainittuja asioita. Hoitajat olivat yhtä mieltä siitä, että kaikkien työntekijöiden on oltava valmiita tekemään töitä hyvän työilmapiirin eteen, mukaan lukien esimiehet. Hoitajat olivat yhtä mieltä siitä, että työkaverit tekevät työntöistä mielekkäämpää. Työyhteisötaitojen koettiin olevan pääsääntöisesti hyviä ja vaikuttavat positiivisesti työilmapiiriin.

Vuorovaikutus tapahtuu päivittäin lukemattomilla tiedostamattomilla ja tiedostetuilla tavoilla. Vuorovaikutus on nimensä mukaisesti vaikuttamista, ja toimiva vuorovaikutus perustuu luottamukseen. (Kankaanpää, Laakso & Vilkkula 2021, 183–184.) Sosiaalisesti taitava ihminen kykenee tulkitsemaan ihmisten lähettämät viestit kokonaisvaltaisesti. Näin toinen kokee tulleen ymmärretyksi ja hänen viestinsä on kuultu. Tämä kertoo toiselle ihmiselle, että hänen tarpeellaan, tunteellaan tai mielipiteellään on merkitystä ja se on kuultu. Tämän ei tarvitse kuitenkaan tarkoittaa sitä, että asiasta ollaan samaa mieltä. (Salonen 2017, 42.) Hoitajien mielestä kiireessä ja paineen alla työskennellessä toiselle

kauniisti puhuminen ja muiden huomioon ottaminen jäi vähemmälle. Tähän hoitajat toivoivat muutosta. Hoitajat eivät myöskään saaneet työkavereiltaan riittävästi positiivista palautetta, joka parantaisi työilmapiiriä. Tuloksista kävi ilmi, että asiallinen ja ystävällinen kommunikointi helpottaa työntekoa.

Työnantajan järjestämä hyvä perehdytys sekä työnohjaus lisäävät sopeutumista työyhteisöön. Työntekijän tulee olla myös aktiivinen omalta puoleltaan ja näin saadaan hyvä psykologinen sopimus työntekijän ja työnantajan välille. Psykologinen sopimus sitouttaa työntekijää ja työnantajaa, ja sen on katsottu ylläpitävän työtyytyväisyyttä sekä työmotivaatiota. (Työturvallisuuskeskus 2009, 8–9.) Perehdytyksessä luodaan uusia ammattilaisia yksikköön, joten perehdytyksen tulisi olla laadukasta ja riittävää. Yhteispäivystyksessä uudelle työntekijälle on kolme perehdytyspäivää ja lisäksi nimetään mentori, jolta voi matalalla kynnyksellä kysyä kaikkea töihin liittyen. (Soite 2021a.) Hoitajat haluavat lisää koulutuksia. Erilaisten koulutusten, perehdytyksen ja rekrytoinnin koettiin kulkevan käsi kädessä. Erilaisia koulutuksia haluttiin myös siitä näkökulmasta, miten jokin asia vaikuttaa työyhteisöön.

Tie työelämään (2021) -sivuston mukaan kehityskeskusteluja olisi hyvä olla vuosittain ja työn tai olosuhteiden muuttuessa useammin. Työntekijän kehittymistä ja ammatillista kasvamista tukee säännölliset kehityskeskustelut. Kehityskeskusteluissa voidaan asettaa erilaisia ammatillisia tavoitteita ja puuttua mahdollisiin epäkohtiin matalalla kynnyksellä, luottamuksellisesti esimiehen ja työntekijän välillä (Tie työelämään 2021). Tuloksissa eräs vastaaja toi ilmi, että sijaisilla ei yhteispäivystyksessä ole kehityskeskusteluita, vaikka työyhteisössä työskentelee pitkäaikaissijaisia.

6.2 Opinnäytetyön luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden kriteerinä voidaan käyttää uskottavuutta sekä siirrettävyyttä. Tämä tarkoittaa sitä, että aineisto ja tulokset on kuvattu niin selkeästi, että lukija ymmärtää miten analyysi on tehty. Analyysissa on hyvä käyttää taulukointeja ja luokitteluja, jotta analyysin etenemistä voidaan kuvata selkeästi. Tulokset on esitetty niin kuin tutkittavat ovat ne esittäneet. Siirrettävyydellä tarkoitetaan sitä missä määrin tulokset olisivat siirrettävissä toiseen tutkimusympäristöön. Tämä edellyttää tutkittavien huolellista valintaa ja taustojen selvittämistä, tutkimuspaikan kuvausta sekä aineiston keruun ja analyysin tarkkaa kuvausta. Näiden seikkojen myötä voi toinen tutkija seurata prosessia. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 198.) Omassa työssämme emme keksineet omia johtopäätöksiä vaan toimme tulokset esille niin kuin tutkittavat olivat ne esittäneet. Analysoimme aineiston huolellisesti, analyysitaulukot löytyvät työn liitteinä (LIITE 3, 4). Emme muuttaneet vastauksia vaan kuvasimme ne

niin kuin tutkittavat olivat ne esittäneet. Siirrettävyyden kannalta tutkimusympäristö, tutkimustapa ja tutkimukseen osallistuneiden valinta on kuvattu aiemmin työssä. Haastattelulla olisimme voineet esittää vastaajille tarkempia kysymyksiä, mutta haastattelu olisi ollut vaikea toteuttaa objektiivisesti, koska haastateltava olisi ollut oma työkaveri.

Yksi luotettavuuden kriteereitä on myös kyllästeisyys. Tämä tarkoittaa saturaation täyttymistä eli sitä, että tietty asia alkaa toistumaan vastauksissa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 110.) Saturaation ajatuksena on, että tietty määrä aineistoa tuottaa teoreettisen peruskuvion mikä tutkittavasta aiheesta on tarkoitus saada. Bertaux'n (1982) ja Eskolan ja Suorannan (2014) mukaan noin 15 vastausta riittää aineiston kylläntymiseen, kokemukset tästä ovat kuitenkin vaihtelevia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 99.) Tutkimukseemme vastasi 12 henkilöä. Tämä on määrällisesti vähemmän kuin ajattelimme, mutta kvalitatiivisessa tutkimuksessa kuitenkin saturaation täytyminen on tärkeintä. Vastauksissa alkoi toistumaan samat asiat, näin saimme saturaation täyttymään. Kyselyyn vastaaminen tapahtui työajalla ja loma- aika oli käynnissä.

Usein kvalitatiivisissa tutkimuksissa analyysivaiheessa käytetään vastaajien suoria lainauksia ja näissä voi myös ilmetä vastaajien murre-sanastoa. Suositeltavaa on, että alkuperäislainaukset esitetään yleiskielellä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 198.) Työssämme käytimme suoria lainauksia mutta huomioimme, että muutimme murre-sanoja yleiskielelle.

6.3 Opinnäytetyön etiikka

Tutkimuksen eettisyys on tutkimuksen yksi toiminnan ydin. Eettisyys ja sen kehittäminen ovat keskeisessä asemassa hoitotieteiden tutkimuksissa. Eettisyys voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen tutkimusetiikkaan. Sisäisellä tutkimusetiikalla tarkastellaan suhdetta tutkimusprosessiin, tällöin tutkimusaineistoa ei luoda tyhjästä tai vääristetä. Ulkopuolisella tutkimusetiikalla ajatellaan miten ulkopuoliset asiat vaikuttavat tutkimusaiheen valintaan tai siihen, miten tutkitaan esimerkiksi ulkopuolinen rahoitus. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015, 211–212.) Tutkimustulokset toimme esille niin kuin ne meille oli esitetty. Emme keksineet aineistoa tyhjästä tai lisänneet siihen mitään. Teimme opinnäytetyön kahdestaan ja sen tekemiseen tai kirjoittamiseen ei ole osallistunut ulkopuolista tahoa. Opinnäytetyössä ei käytetty tai saatu rahallista avustusta.

Tutkimusta tehdessä on ennen tutkimuksen aloittamista annettava tutkimuslupa, joka yleensä haetaan organisaation ylihoitajalta tai johtavalta lääkäriltä. Tutkijan on perehdyttävä tutkimuskohteensa käytäntöihin ja toimittava sen mukaisesti. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015, 222). Ennen

tutkimuksen alkua haimme tutkimuslupaa organisaation johtaja ylihoitajalta. Perehdyimme hakumennettelyihin ja toimimme niiden mukaan. Tutkimuslupaamme liitimme mukaan kyselylomakkeen (LIITE 1), tiedotteen (LIITE 2) sekä yhteistyösopimuksen.

Tutkimusetiikan periaatteena pidetään sen hyödyllisyyttä. Tutkijan on myös ajateltava, miten se vaikuttaa osallistuviin henkilöihin. Itse osallistuja saattaa myös hyötyä tutkimuksesta. Tutkimusta tehdessä tietoisia riskejä ja haittoja osallistujille tulee välttää. Tutkimusaineisto on pidettävä salassa, ja se on hävitettävä asianmukaisesti. Tutkittaville on annettava mahdollisuus esittää lisäkysymyksiä, kieltäytyä vastaamasta tai keskeyttää tutkimus. Tutkittavien tulee olla tietoisia osallistumisestaan ja osallistumisen tulee perustua vapaaehtoisuuteen. Anonymiteetti tulee säilyä läpi koko tutkimuksen ajan. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015, 218–222.) Lähetimme tutkittaville kyselylomakkeen mukana tiedotteen (LIITE 1), missä kerroimme tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta. Tiedotteessa kerroimme, että osallistuminen on vapaaehtoista ja lisätietoa saa halutessaan tutkimuksen tekijöiltä. Myös aineiston hävittämisestä ja salassapidosta tutkittava sai tiedon tiedotteessa. Säilytimme aineiston salasanan takana tietokoneella ja tuhosimme aineiston työn valmistuttua. Anonymiteetin säilytimme läpi tutkimuksen ja tuloksissa emme käyttäneet murrekieltä, mistä tutkittavan olisi voinut tunnistaa.

Suoraa lainaamista ilman lähdeviitettä tai omien tulosten toistamista kutsutaan plagioinniksi, joka tarkoittaa sitä, että toisen henkilön tekstiä esitetään omana. Tutkijan tuleekin muistaa käyttää sitaatteja ja lähdeviitteitä tutkimuksessaan. Tutkimuksen eri vaiheet on syytä kuvata tarkasti, jotta vältytään tekais-
tuista tuloksista. Tutkimustulokset kuvataan selkeästi ja näitä arvioidaan ja tulkitaan pohdinnassa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015, 225.) Omassa työssämme käytimme lähdeviitteitä emmekä kopioineet tekstiä suoraan. Työn plagiointi on arvioitu myös Urkund-ohjelmalla. Kuvailimme tutkimuksemme tuloksia selkeästi emmekä muuttaneet tuloksia. Analyysitaulukoista on kuva liitteenä (LIITE 3, 4).

6.4 Ammatillinen kasvu

Tiesimme heti opinnäytetyön aihetta valitessa, että teemme opinnäytetyön liittyen yhteispäivystykseen. Aiheen valinta tuntui ensin vaikealta, vaihtoehtoja oli muutamia. Koemme molemmat tärkeäksi työntekijöiden hyvinvoinnin työpaikalla, ja esihenkilöt olivat asiasta samaa mieltä. Aluksi meillä oli eri aihe, mutta muutimme aihetta keskusteltuamme osastonhoitajan kanssa. Ajattelimme jo työtä aloittaessamme, että opinnäytetyömme aihe olisi sellainen, mistä olisi oikeasti hyötyä työpaikalle. Hyvillä

työyhteisötaitoilla ja työilmapiirillä on suuri merkitys työssä jaksamiselle. Tiesimme etukäteen, että yhteispäivystykseen on tehty opinnäytetyö hoitajien henkisestä hyvinvoinnista. Olemme molemmat tehneet päivystystyötä, ja mielestämme aihe on tärkeä hektisen työn luonteen vuoksi.

Opinnäytetyön tekeminen on ollut paljon aikaa ja järjestelyitä vaativa prosessi. Joustavuutta, yhteistyötaitoja ja vuorovaikutustaitoja tulee tarvitsemaan tulevassa sairaanhoitajan ammatissa. Näissä olemme onnistuneet hyvin opinnäytetyön edetessä. Yhteisen ajan löytäminen oli ajoittain haastavaa johtuen siitä, että molemmat tutkijat opiskelivat, kävivät vuorotöissä ja molemmat tutkijat ovat perheellisiä. Kummallakaan tutkijalla ei ollut aiempaa kokemusta tutkimuksen tekemisestä. Aloitimme suunnitelman tekemisen ajoissa, mutta meistä riippumattomista syistä sen valmistuminen venyi odotettua pidempään. Näin ollen myös itse opinnäytetyön tekemisen aloittaminen viivästyi. Opinnäytetyön tekemisen tahti on ollut vaihtelevaa. Ajoittain työ on edennyt hyvin, ajoittain tekemisessä on ollut pidempiäkin taukoja. Avoimella kyselylomakkeella saimme vastauksia vastaajien omilla sanoilla. Aineiston analyysi oli vaikeaa ja aikaa vievää, mutta mielenkiintoista.

Opinnäytetyötä aloittaessamme olimme täysin vieraalla maaperällä. Prosessin eteneminen ja vaiheiden moninaisuus yllätti molemmat tutkijat ajoittain. Kvalitatiivinen tutkimuskin oli outo käsite ennen tutkimus- ja kehittämistyön teoriaopintoja. Opinnäytetyötä tehdessämme olemme kasvaneet sosiaali- ja terveysalan ammattilaisiksi opiskeltuaamme erilaisia tutkimusmenetelmiä, harjaannuimme tiedon keräämisessä sekä suoriuduimme tieteellisestä kirjoittamisesta. Jatkossa osaamme käyttää näitä taitoja hyödyksemme ja kehittämään itseämme lisää työelämässä. Koemme, että nämä taidot ovat erittäin hyödyllisiä myös tulevassa työssämme sairaanhoitajina. Loppujen lopuksi olemme erittäin tyytyväisiä siihen, että valitsimme tämän aiheen ja olemme saaneet tutkimuksen tehtyä.

6.5 Tulosten hyödynnettävyys ja jatkotutkimusaiheita

Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää yhteispäivystyksessä niin esimiesten kuin työntekijöidenkin toimesta kehittämään ja ylläpitämään työyhteisössä hyviä työyhteisötaitoja sekä työilmapiiriä. Tutkimus on nyt ollut työntekijälähtöinen, joten jatkotutkimusaiheeksi luonteva vaihtoehto olisi tutkia esimiesten osallisuutta työyhteisötaitoihin ja työilmapiiriin. Useissa tutkimuksen lähteissä oli maininta esimiehen osallisuudesta työyhteisöön ja työilmapiiriin.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön perusteella voidaan todeta seuraavaa

1. Yhteispäivystyksen hoitohenkilökunnan työyhteisötaidot ovat hoitohenkilökunnan mielestä pääsääntöisesti hyviä. Työkaverit tekevät työskentelystä mielekkäämpää ja näitä myönteisiä kokemuksia tulee edelleen ylläpitää.
2. Hoitohenkilökunnalla on useita ideoita työyhteisötaitojen ja työilmapiirin ylläpitämiseksi. Työyhteisötaitojen kehittämisessä tulee tehdä yhteistyötä hoitajien ja esihenkilöiden välillä.
3. Työyhteisötaidoilla on merkittävä vaikutus työyhteisön työilmapiiriin ja niihin tulee kiinnittää jatkuvaa huomiota. Työyhteisötaitoja tulee arvioida ja kehittää säännöllisesti, jotta työilmapiiri pysyy hyvänä.

LÄHTEET

Aro, A. 2018. *Työilmapiiri kuntoon*. Helsinki: Alma Talent.

Brokalaki, H., Copanitsanou, P. & Fotos, N. (Eds) British journal of nursing. 2017. *Effects of work environment on patient and nurse outcomes*. Saatavissa: <https://www.magonlineibrary.com/doi/abs/10.12968/bjon.2017.26.3.172>. Viitattu 30.10.2021.

Hyppölä H., Tillgren T., Daavittila I., Martikainen M. & Nyrhilä J. 2016. Duodecim. Lääketieteellinen Aikakauskirja. Sujuva hoitopolku ensihoidosta päivystyksen kautta takaisin kotiin. Saatavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/duo13467>. Viitattu 13.11.21.

Frisk, M. 2021. Itsensä tunteminen parantaa työhyvinvointia. Helsinki. Super- lehti 4, 48–51.

Haavisto, J 2020. Huono työilmapiiri. Mitä voin tehdä ja miten työterveys auttaa. Saatavissa: <https://www.aava.fi/artikkeli/huono-tyoilmapiiri-mita-voin-tehda-ja-miten-tyoterveys-auttaa> Viitattu 1.10.2021.

Hasu, M., Pahkin, K. & Puttonen, S. 2017. *Työhyvinvointi paremmaksi – Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla*. Tampere: Juvenes Print.

Heikkilä-Tammi, K., Manka, M-L. & Vauhkonen, A. 2012. *Työhyvinvointi ja tuloksellisuus*. Tampere: Tammerprint Oy.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Saajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Innotimo Oy. 2021. Työilmapiirin kehittäminen – kuulemisesta muutoksiin. Saatavissa: <https://www.innotimo.fi/tyoilmapiirin-kehittaminen.html>. Viitattu 11.11.2021.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. *Tutkimus hoitotieteessä*. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kankaanpää, H., Laakso, H. & Vikkula, S. 2021. *Kasvata vaikutusvaltaasi – Vahvan vaikuttamisen opas*. Helsinki: Hansa Print Oy.

Kivioja, K-M. 2015. Kehutun sydänhoidon taustalla pitkäjänteinen kehitystyö – ”Hoitoketjua on viilattu vuosikymmeniä”. Yle uutiset 16.6.2015. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-8004723>. Viitattu 26.10.2021.

Kuntaliitto 2020. Päivystys. Saatavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/sosiaali-ja-terveysasiat/terveyden-huolto/paivystys>. Viitattu 1.10.2021.

Mönkkönen, K. & Roos, S. 2010. *Työyhteisötaitot*. Helsinki: Unipress.

Päivystysapu 116117. 2021. Saatavissa: <https://116117.fi/>. Viitattu 13.11.21.

Räty, T. 2009. *Työyhteisötaitoilla tulosta*. Kerava: Painojussit Oy.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka A. 2006. Aineisto ja teorialähtöisyys. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Saatavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html. Viitattu 26.10.2021.

Salonen, E. 2017. *Intuitio ja tunteet johtamisen ytimessä*. Helsinki: Alma Talent.

Soite. 2021a. *Mentorointi ja perehdytysopas*. Saatavissa: sisäinen intranet. Viitattu 1.11.2021.

Soite. 2021b. *Toiminta- ja laadunhallintasuunnitelma 2021–2023. Yhteispäivystys ja päivystys- ja diagnostiikkaosasto, toiminta- ja laadunhallintasuunnitelma*. Saatavissa: https://www.soite.fi/media/Toiminta_ja_taloussuunnitelma_2020_2022_valtuusto_091219.pdf/format-pdf. Viitattu 1.10.2021.

Soite. 2021c. *Päivystävä sairaanhoitaja*. Saatavissa: https://www.soite.fi/paivystava_sairaanhoitaja . Viitattu 2.11.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2017. *Valtioneuvoston asetus kiireellisen hoidon perusteista päivystyksen erikoisalakohtaisista edellytyksistä*. Saatavissa: https://stm.fi/documents/1271139/5228951/VNA_p%C3%A4ivystys_PM_22.8_2.pdf/c38ca925-a195-48a4-97d5-34935c16938c/VNA_p%C3%A4ivystys_PM_22.8_2.pdf . Viitattu 3.10.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2017. *Päivystys*. Saatavissa: <https://stm.fi/paivystys>. Viitattu 13.11.21.

Terveystieteiden laaki. 30.12.2010/1326. Saatavissa: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>. Viitattu 13.11.21.

Tie työelämään. 2021. *Esimiestyö ja kehityskeskustelu*. Saatavissa: <https://tietyoelamaan.fi/keinot-tyokyvyn-tueksi/tyoelamassa/tyopaikan-keinot/esimiestyo-ja-kehityskeskustelu/>. Viitattu 31.10.21.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi*. Helsinki: Tammi.

Työturvallisuuslaki. 2002. 23.8.2002/738. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L4P18>. Viitattu 11.2.2021.

Työterveyslaitos. 2021. *Työhyvinvointi*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Viitattu 3.10.2021.

Työturvallisuuskeskus. 2021. *Työyhteisötaidot*. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluusuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot#86a4fd4c Viitattu 11.11.2021.

Vesterinen, P-L. & Suutarinen, M. 2010. *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Keuruu.

Viitala, R. 2015. *Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä*. 4–5. Painos. Keuruu.

Webropol. 2015. Webropol. Saatavissa: <https://webropol.fi/> . Viitattu 11.10.2021.

Kyselylomakkeessamme työyhteisötaidoilla tarkoitetaan työyhteisön jäsenenä toimimista hyvillä teoilla, asiallisella käytöksellä sekä myönteisenä asennoitumisena organisaatiota kohtaan. Hyvät työyhteisötaidot sisältävät taidon kuunnella, taitoa tuoda asioita esille, tahdikkuutta kertoa eriäviä mielipiteitä, pyrkimystä tulla ymmärretyksi sekä vastuullisuutta

1. Millaisia käsityksiä Sinulla on yhteispäivystyksen henkilöstön työyhteisötaidoista?
2. Miten työyhteisötaitoja voidaan mielestäsi kehittää yhteispäivystyksessä?
3. Mikä merkitys mielestäsi työyhteisötaidoilla on yhteispäivystyksen työilmapiiriin?

7.4.2021

TIEDOTE OPINNÄYTETYÖHÖN OSALLISTUVALLE

Opinnäytetyön nimi: Yhteispäivystyksen hoitajien käsityksiä työyhteisötaidoista ja sen merkityksestä työilmapiiriin

Opinnäytetyön tarkoitus: Tarkoituksena on kuvata hoitajien käsityksiä päivystyksessä toimivien työntekijöiden työyhteisötaidoista ja niiden merkityksestä työilmapiiriin

Opiskelemme Centrian ammattikorkeakoulussa kolmatta vuotta sairaanhoitajiksi. Opintoihin sisältyy opinnäytetyön tekeminen. Pyydämme Sinua osallistumaan tutkimukseen, jonka tarkoituksena on selvittää yhteispäivystyksen hoitajien käsityksiä työyhteisötaidoista ja niiden merkityksestä työilmapiiriin. Tavoitteena on tuottaa tietoa yhteispäivystyksen esimiehille sekä hoitajille, millaisia käsityksiä hoitajilla on työyhteisötaidoista ja miten näillä voidaan vaikuttaa työyhteisön työilmapiiriin. |

Tutkimukseen pyydetään mukaan henkilöitä, jotka ovat työskennelleet päivystyksessä vähintään kahden kuukauden ajan ja joilla on hoitoalan koulutus. Tutkimukseen pyydetään osallistumaan kolmeakymmentä henkilöä. Opinnäytetyön ohjaajana toimii Annukka Kukkola, yliopettaja Centrian ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyöhön on saatu tutkimuslupa johtajaylihoitaja Pia Kurikkalalta. Opinnäytetyön työelämäohjaajana toimii apulaisosastonhoitaja Sari Koivula.

Tutkimuksen kulku

Tutkimukseen osallistutaan vastaamalla avoimeen kyselylomakkeeseen, joka on toteutettu verkossa [Webropolin](#) avulla. Vastaamisaikaa kuluu noin 20minuuttia. Toivomme vastauksia viimeistään huhtikuun loppuun mennessä

Luotettavuus, tietojen käsittely ja säilyttäminen

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu nimettömästi. Identiteettiä ei tule missään vaiheessa tietoomme. Opinnäytetyön tekijöitä koskee salassapitovelvollisuus. Käsittelemme aineiston ja tutkimustulokset hyvää tutkimusetiikkaa noudattaen. Aineisto säilytetään tietokoneella salasanan takana, eikä kukaan ulkopuolinen voi niitä nähdä. Aineistoa ei luovuteta ulkopuolisille koko tutkimusprosessin aikana. Kerätty aineisto tuhotaan opinnäytetyön valmistuttua.

Opinnäytetyön tuloksista tiedottaminen

Opinnäytetyö valmistuu vuoden 2021 joulukuun loppuun mennessä ja on luettavissa [Theseus-](#)tietokannasta (www.theseus.fi)

Ystävällisesti

Jennina Kero
jennina.kero@centria.fi
 0400934457

Marjut Yrjänä
marjut.yrjana@centria.fi
 0405262441

Miten hoitajien mielestä päivityksen työyhteisötaitoja voidaan kehittää?

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
"Kehityskeskustelut myös sijaisille."	Kehityskeskustelut myös sijaisille	Suorituksen johtaminen	Osaamisen johtaminen
"Hyvä perehdytys ja tukeva asenne uusille hoitajille."	Hyvä perehdytys ja tuki		
"Erilaisten koulutusten kautta esimerkiksi työnohjaus"	Koulutuksen ja työnohjauksen kautta	Osaamisen kehittäminen	Vuorovaikutustaidot
"Jonkinlainen "koulutus", missä keskustellaan asian vaikutuksista työyhteisöön jne."	Työyhteisötaitoihin liittyvällä koulutuksella		
"Asioista keskusteleminen varmasti tärkeimpänä"	Keskusteleminen tärkeää	Avoin kommunikointi	
"Jokainen voi omalla kohdallaan miettiä kuinka kommunikoi työkavereiden kanssa."	Miettiä, miten kommunikoi työkavereiden kanssa		
"Välillä kuitenkin kommunikaatio on työntekijöiden kesken on suht kärkeästä. Joten kommunikaation ja kollegiaalisuuden huomioiminen on aina tärkeää."	Kommunikoinnin ja kollegiaalisuuden huomioiminen tärkeää		
"Kommunikointi esimiehet - henkilöstö - esimiehet"	henkilöstön välinen kommunikointi		
"Tärkeä jokaiselle tulla kuulluksi ja nähdyksi."	Tärkeä tulla kuulluksi ja nähdyksi	Kuulluksi tuleminen	
"Vaikka asioille ei välttämättä voi mitään tehdä, on tärkeää tulla kuulluksi."	Tärkeä tulla kuulluksi		
"Jokainen voi omalla kohdallaan miettiä kuinka käyttäytyy työpaikalla."	Miettiä, miten käyttäytyy työpaikalla	Oma käyttäytyminen	
"Jokainen työntekijä voi aina omalla kohdallaan miettiä omaa käyttäytymistä, ystävällisyyttä sekä kollegiaalisuutta."	Miettiä omaa käyttäytymistä, ystävällisyyttä ja kollegiaalisuutta		
"Tietysti tämä on myös asia joka lähtee meistä jokaisesta itsestään, joten myös itse tulisi miettiä miten kollegaansa kohtelee ja miten otetaan vastaan ja keskustellaan."	Miettiä, miten kohtelee kollegaansa, miten otetaan vastaan ja keskustellaan		
"Muistettaisiin puhua kauniisti toisille -- Kaikkien pitäisi muistaa katsoa peiliin, ja kohdella toisia kuten toivoisi toisten kohtelevan itseään."	Kohdella toisia kuten toivoisi toisten kohtelevan itseään		
"Yritettäisiin nähdä asiat positiivisen kautta enemmän."	Nähdä asiat positiivisemmin		Myönteisen palautteen anto
"Aina olisi hyvä muistaa tapa ja tyyli, millä asiat tuodaan esiin."	Asioiden esittämistapa ja -tyyli		
"Myös positiivista palautetta voisi työntekijät toisilleen useammin antaa, tämä lisäisi hyvää ilmapiiriä."	Positiivinen palaute lisäisi hyvää ilmapiiriä		Myönteisen palautteen anto
"Positiivista palautetta on tärkeä, myös negatiivista palautetta, tärkein on millä tavalla annetaan toisille palautetta."	Palautteen anto ja miten sitä annetaan on tärkeää		
"Yhteiset tapahtumat (työvuorojen ulkopuolella tapahtuva)"	Työn ulkopuoliset tapahtumat	Työyhteisö	Yhteisöllisyys
"Ehkä jotain yhteistä toimintaa. Työyhteisö jakautuu aina porukoihin ja ainakin uusille voisi olla hyötyä tästä, että pääsisi mukaan työyhteisöön paremmin."	Yhteistä toimintaa työyhteisöön sisään pääsemiseksi		
"Jos itsellä on rauhallinen tilanne, tarkistettaisiin ovat toiset ehtineet käydä syömässä. Apua annettaisiin ja pyydetäisiin herkemmin."	Avun antaminen ja pyytäminen	Yhteistyö	
"Ketään ei jätetä yksin tiukkojen paikkojen tullessa, vaan varmistetaan, että pärjää ja tarvittaessa toinen tulee toisen tueksi."	Avun antaminen tarvittaessa		

Mikä merkitys mielestäsi työyhteisötaitoilla on yhteispäivystyksen työilmapiiriin?

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
"Hyvän työyhteisön ilmapiiri näkyy myös potilaille" "Hyvä työilmapiiri on kaikki kaikessa" "Kun työilmapiiri on avoin ja positiivinen, jokainen viihtyy työpaikalla paremmin" "Useasti myös työt sujuu jouhevasti kun työilmapiiri on positiivinen ja avoin"	Hyvä ilmapiiri näkyy potilaille Hyvä työilmapiiri Avoimessa ja positiivisessa ilmapiirissa työpaikan viihtyvyys kasvaa Positiivisessa ja avoimessa ilmapiirissa työt sujuu jouhevammin	Työilmapiiri	Työn sujuvuus
"Erittäin tärkeä. Täällä tehdään tiiminä töitä" "Päivystyksessä tehdään yhdessä työtä" "Työntekoa helpotta henkilöstön hyvä yhteishenki"	Tärkeä tiimityön vuoksi Tehdään yhdessä työtä Hyvä yhteishenki helpottaa työntekoa	Yhteistyö	
"Suuri merkitys etenkin uusia työntekijöitä rekrytoidessa ja perehdyttäessä"	Iso merkitys rekrytoinnissa ja perehdytyksessä	Perehdytys	Työnantajamielikuva
"Työntekoa helpottaa osastojen välinen asiallinen kommunikointi ja toiminta" "Taidon kuunnella ja esittää mielipiteitä ystävällisellä ja rakentavalla tavalla on tärkeää" "Kireä ilmapiiri usein välittyy potilaille joten on huomioitavaa miten kommunikoidaan keskenään"	Asiallinen kommunikointi ja toiminta Taito kuunnella ja esittää mielipiteitä Huomioitava miten kommunikoidaan keskenään	Kommunikointi	
"Hyvä työyhteisötaito auttaa ihmiset jaksamaan" "Työyhteisötaidot vaikuttaa merkittävästi työssä jaksamiseen, potilasturvallisuuteen sekä omassa työssä jaksamiseen" "Hyvä työyhteisö auttaa jaksamaan töissä paremmin" "Työilmapiiri edistää hyvin työssä jaksamista"	Hyvä työyhteisötaito edistää työssä jaksamista Työyhteisötaitoilla iso merkitys työssä jaksamiseen ja omassa työssä jaksamiseen Työyhteisö edistää työssä jaksamista Työilmapiiri edistää työssä jaksamista	Työssä jaksaminen	Työviihtyvyys
"Töihin on kiva tulla kun on kivat työkaverit" "Työntekoa helpottaa hyvät työkaverit" "Töihin on kiva tulla kun on kiva työyhteisö"	Työkavereilla merkitys työssä viihtymiseen Työkavereilla merkitys työntekemiseen Töihin on kiva tulla	Työyhteisö	