



**TYÖHYVINVOINNIN YLLÄPITÄMINEN
PIENRYHMÄMALLIN AVULLA
LUHATUULI OY: SSÄ**

Niina Mäkinen
Päivi Pylsy

Opinnäytetyö
Lokakuu 2013
Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön
suuntautumisvaihtoehto

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

MÄKINEN, NIINA & PYLSY, PÄIVI:

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen pienryhmämallin avulla Luhatuuli Oy:ssä

Opinnäytetyö 41 s., josta liitteitä 7 s.

Lokakuu 2013

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisella menetelmällä hoivakoti Luhatuuli Oy:n Luhalahden yksikköön. Opinnäytetyössä käsiteltiin työhyvinvointia ja sen ylläpitämistä Method Skillmotorin lanseeraaman pienryhmämallityöskentelyn avulla, joka otettiin hoivakodissa käyttöön Helsingin yliopiston Tuottavuus talkoot -hankkeen aikana. Opinnäytetyön avulla selvitettiin, miten pienryhmämallia käytettiin työhyvinvointia ylläpitävänä ja kehittäväenä työskentelymallina Luhatuuli Oy:ssä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata työntekijöiden kokemuksia pienryhmämallityöskentelystä sen käyttöönoton jälkeen. Opinnäytetyön tehtävänä oli selvittää, mitkä asiat henkilökunta koki kehittämiskohteiksi ja miten pienryhmätyöskentelyn vaikutukset näkyivät työhyvinvoinnissa.

Aineistonkeruu toteutettiin videoituna ryhmähaastatteluna ja saatu aineisto analysoitiin sisällön analyysillä. Teoreettisena lähtökohtana käytettiin pienryhmämallia ja sitä, miten se oli sidoksissa työhyvinvointiin sekä työhyvinvoinnin kehittämiskohteisiin ja ylläpitämiseen.

Opinnäytetyön tulosten perusteella pienryhmämallia pidettiin mielekkäänä ja tarpeellisenä apuvälineenä työhyvinvoinnin ylläpidossa ja kehittämisessä. Sen koettiin parantavan ajoittain ja hetkellisesti työhyvinvointia. Kehittämiskohteiksi nousivat tiedonkulun parantaminen, työn kuormittavuuden kohtuullistaminen sekä pienryhmämallin osallistava ja säännöllisempi käyttö.

Pienryhmämalli koettiin Luhatuuli Oy:ssä mielekkääksi ja tarpeelliseksi, mutta aikaavieväksi työskentelymalliksi. Pienryhmämallia tulisi toteuttaa jatkossa niin, että ryhmiin osallistuminen olisi osallistujiltaan vaihtelevampaa ja ryhmiin mukaan pääseminen olisi useammin mahdollista.

Asiasanat: Työhyvinvointi, pienryhmämalli, kehittäminen.

ABSTRACT

Tampere university of Applied Sciences
Degree Programme in Nursing and Health Care
Public Health Nursing

MÄKINEN, NIINA & PYLSY, PÄIVI:
Maintaining of well-being at Work with Help of Small-group Model in Luhatuuli Oy

Bachelor's thesis 41 pages, appendices 7 pages
October 2013

This study was carried out by qualitative method in hospice Luhatuuli Oy in Luhalahti ward. The study handled well-being at work and maintaining well-being at work with help of small-group model, launched by Method Skillmotor. Small-group model had been introduced in Luhatuuli Oy hospice after Helsinki University's Tuottavuus talkoot-project. The purpose of this study was to describe the workers' experiences of small-group method after its introduction. The research problems were to find out which aspects, according to the personnel, required further development and how the effects of small-group model working were seen in work well-being.

The data were collected through videotaped group interview and the obtained material was analysed by contents analysis. The theoretical background covered the small-group model and its connection to work well-being, the aspects requiring development, as well as the issue of maintaining the work well-being.

According to the results small-group model was regarded meaningful and necessary in maintaining and developing work well-being. The workers felt that it improved well-being at work occasionally and temporarily. The following areas need special attention: flow of information, work-related stress, and participating in the small group model.

Small-group model was experienced in Luhatuuli Oy as a meaningful and useful, but also time-consuming working model. Small-group model should be organised so that it could be attended more often and by more workers.

Keywords: work well-being, small-group model, development.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITTEET	7
3 TEOREETTINEN LÄHTÖKOHTA	8
3.1 Keskeiset käsitteet	8
3.2 Pienryhmämalli	8
3.3 Työhyvinvointi	9
4 MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT	12
4.1 Kvalitatiivinen tutkimus	12
4.2 Aineistonkeruu	13
4.3 Aineiston analyysi	14
5 TULOKSET	17
5.1 Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät	17
5.2 Työn kuormittavuus	17
5.2.1 Fyysinen kuormittavuus	17
5.2.2 Tiedonkulku	18
5.2.3 Työhön sitoutuminen	18
5.2.4 Henkilöstön vaihtuvuus	19
5.2.5 Kehittämisehdotukset	19
5.3 Osallistuminen pienryhmiin	19
5.4 Pienryhmän vaikutukset työhyvinvointiin	22
5.5 Toiveet pienryhmämallin käyttöön	23
6 POHDINTA	25
6.1 Tulosten tarkastelu	25
6.2 Eettisyys	26
6.3 Luotettavuus	27
6.4 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset	29
LÄHTEET	33
LIITE 1 Saatekirje	35
LIITE 2 Haastattelurunko	36
LIITE 3 Sisällönanalyysi	37
LIITE 4 Tutkimukset ja tutkimusartikkelit	39

1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveysalalla työhyvinvoinnin merkitys on tärkeä, sillä työ on useilla eri osa-alueilla sekä henkisesti että fyysisesti raskasta. Työhyvinvoinnin kehityskohteet näkyvät muun muassa negatiivisena työilmapiirinä sekä mahdollisena työpaikkakiusaamisena, mitkä puolestaan voivat johtaa sairauspoissaoloihin ja työuupumukseen. (Kaivola & Launila, 2007.) Aaltonen ja Lindroos (2012) kertovat työhyvinvoinnin professori Marja-Liisa Mankan arvioineen sairauspoissaolojen ja ennen aikaisten eläkkeiden maksavan noin 30 miljardia vuodessa. Varhainen puuttuminen työhyvinvoinnin edistämistä estäviin tekijöihin onkin siis aiheellista, sillä työelämän laadulla on todistettu olevan positiivisia vaikutuksia työssä jaksamiseen eläkeikään saakka. (Saarikoski, 2011.)

Pienryhmämallityöskentelyä on alettu viime vuosina käyttää apuna työhyvinvoinnin parantamisessa ja ylläpitämisessä. Pienryhmämallin avulla organisaation henkilöstö voi osallistua systemaattisesti työpaikkansa hyvinvoinnin kehittämiseen. Pienryhmämallityöskentelyn taustalla on ajatus siitä, että henkilöstön sairauspoissaolot ja työtapaturmat vähenisivät, kun työyhteisö kykenisi avoimesti keskustelemaan vaikeistakin asioista. (Saarikoski, 2011.)

Opinnäytetyö käsittelee pienryhmämallia ja sen avulla työhyvinvoinnin ylläpitämistä Luhatuuli Oy:ssä. Luhatuuli Oy on yksityinen hoitokoti, jolla on kaksi toimipistettä Ikaalisissa ja Sastamalassa. Opinnäytetyömme keskittyy Ikaalisten 55-paikkaisen yksikön toimintaan, jonka yksiköt tuottavat asumis- ja hoivapalveluja vanhuksille, kehitys- ja aivovammaisille sekä mielenterveys- ja päihdekuntoutujille. Luhatuuli Oy oli mukana Helsingin yliopiston sosiaali- ja terveysalan Tuottavuus talkoot -hankkeessa, jossa pienryhmämallityöskentelyllä pyrittiin parantamaan työyhteisön hyvinvointia. Opinnäytetyömme keskittyy kyseisen hankkeen jälkeiseen aikaan ja sen aikaansaamien muutosten ja vaikutusten tarkasteluun.

Opinnäytetyömme aineisto on kerätty syksyllä 2012 ryhmähaastattelun avulla. Haastatteluumme osallistui Luhatuuli Oy: n Luhalahden yksikön hoitohenkilökunnan edustajia, jotka olivat toimineet Sosiaali- ja terveysalan Tuottavuus talkoot -hankkeen

aikana pienryhmämallityöskentelyssä ja näin ollen heillä oli kokemusta pienryhmämallin käytöstä työhyvinvoinnin ylläpitämisen tukena. Opinnäytetyömme menetelmä oli kvalitatiivinen, minkä tarkoitus on kuvata tarkasteltavaa ilmiötä haastateltavien henkilöiden kokemana. Halusimme kuvata työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnin toteutumisesta pienryhmämallin käyttöönoton jälkeen Luhatuuli Oy:n Luhalahden yksikössä.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnin toteutumisesta pienryhmämallin käyttöönoton jälkeen Luhatuuli Oy:ssä.

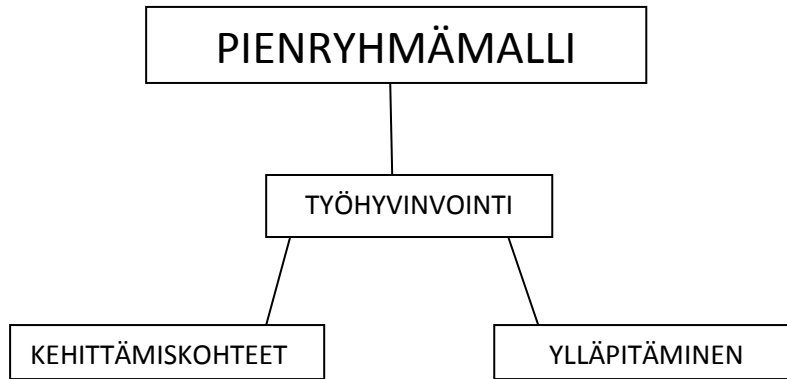
Opinnäytetyön tehtävinä olivat:

- 1) Mitkä asiat henkilökunta kokee kehittämiskohteiksi työhyvinvoinnissa?
- 2) Millaisia vaikutuksia pienryhmätyöskentelyllä on ollut työhyvinvointiin?

Opinnäytetyön tavoitteena on edistää ja ylläpitää työhyvinvointia pienryhmämallin avulla. Opinnäytetyön myötä tavoitteenamme on lisätä tietämystä pienryhmämallin käytöstä työhyvinvoinnin kehittämisessä ja perehtyä työhyvinvointia tukeviin asioihin.

3 TEOREETTINEN LÄHTÖKOHTA

3.1 Keskeiset käsitteet



Kuvio 1. Opinnäytetyön keskeiset käsitteet

Vilkan (2005) mukaan tutkimuksessa uutta tietoa voidaan tuottaa teorian avulla, jolloin puhutaan myös teoreettisesta viitekehystä. Teoreettisen viitekehksen avulla voidaan tarkastella tutkittavaa kokonaisuutta. Tässä opinnäytetyön tutkimuksessa tutkittavaa asiaa lähestyttiin teoreettisen viitekehksen kautta (kuvio 1). Opinnäytetyön avulla pyritään selvittämään pienryhmämallityöskentelyä työhyvinvoinnin edistävänä ja ylläpitävänä tekijänä. Tällöin voidaan olettaa, että pienryhmämalli on sidoksissa työhyvinvointiin, mikä taas puolestaan sisältää opinnäytetyömme kannalta työhyvinvoinnin ylläpitämisen kehittämiskohteet.

3.2 Pienryhmämalli

Pienryhmämalli (Method Skillmotor™) perustuu esimiesten ja työntekijöiden pienryhmätoimintaan. Pienryhmämallia käytetään työhyvinvoinnin, osaamisen, tuottavuuden ja työyhteisön toimivuuden kehittämisen apuvälineenä. Pienryhmämallin mukaisella toiminnalla tarkoitetaan vähintään neljän, mutta enintään kymmenen henkilön ryhmissä tapahtuvaa säännöllistä ja osallistavaa toimintaa, joka toimii organisaation kehittämisfoorumina. Pienryhmämallin avulla pyritään edistämään

työpaikan ilmapiiriä, henkilöstön osaamista, työhyvinvointia, laatua sekä tuottavuutta. Toiminta pienryhmämallin mukaisessa työskentelyssä on tasaveroiseen vuoropuheluun perustuvaa ja antaa jokaiselle osallistujalle mahdollisuuden päästä kertomaan oma mielipiteensä kuuluviin. Pienryhmämallissa pyritään hyödyntämään erilaisia näkökulmia ja erilaisuutta työyhteisön toiminnan kehittämisessä. (Skillmotor Oy, 2012.)

Pienryhmämallin avulla organisaation henkilöstö voi osallistua systemaattisesti työpaikkansa hyvinvoinnin kehittämiseen, jotta sairauspoissaolot ja työtapaturmat vähenisivät. Työelämän laadulla on todistettu olevan positiivisia vaikutuksia työssä jaksamiseen eläkeikään saakka. (Saarikoski, 2011.)

3.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin kannalta tärkeä tekijä on toimiva vuorovaikutussuhde työntekijöiden välillä. Toimivalla työyhteisöllä voidaan tukea yksilön hyvinvointia ja jaksamista sekä edistää kokonaisvaltaisesti henkilöstön hyvinvointia. (Kaivola & Launila, 2007.) Tärkeä osa työhyvinvointia on muiden työntekijöiden huomiointi ja hyväksyminen yksilöinä, sillä yksilöiden erilaisuus antaa energiaa rakentaa toimivaa työyhteisöä. Yhteisöllisyyden on havaittu tukevan yksilön terveyttä ja työssä jaksamista sekä työn tuloksellisuutta. Toimiva työyhteisö luo jäsenilleen yhteenkuuluvuudentunnetta ja tarjoaa työntekijöille turvaa toisistaan. (Manka, 2011.)

Työyhteisön voimavaroihin luetaan niin yksilön kuin koko yhteisönkin voimavarat. Mikäli työyhteisö voi hyvin, pystyy se kohtaamaan erilaisia muutoksia ja mukautumaan ryhmänä muutosten mukana. Työyhteisö on hyvinvoiva, kun työntekijöiden ja esimiehen välinen vuorovaikutussuhde on toimiva. Työtyytyväisyyttä lisää myös se, että työntekijä voi itse vaikuttaa oman työnsä suunnitteluun. Esimiesten rooli työyhteisössä on tärkeä työntekijöiden jaksamisen kannalta, sillä hyvällä ja toimivalla johtamisella työntekijöiden toimenkuvat pidetään selkeinä. (Lehestö, Koivunen & Jaakkola, 2004.)

Työnohjauksen avulla voidaan käsitellä niin yksilön kuin työyhteisönkin jaksamista ja työn kuormittavuutta. Työnohjauksella tuetaan työssä jaksamista ja samalla se edistää

yksilön ammatti-identiteettiä ja antaa mahdollisuuden tarkastella menneitä työtehtäviä. Työnohjauksen avulla työntekijä voi myös tarkastella ja kehittää omia reagointi- ja toimintatapojaan. (Lehestö ym., 2004.)

Turvallisuutta voidaan myös pitää työyhteisön voimavarana. Erilaisten ongelmatilanteiden ennakointi ja välttäminen niin työ- kuin potilasturvallisuudessakin vähentää työn kuormittavuutta. Kun työyhteisössä on otettu huomioon työturvallisuuteen vaikuttavat asiat, kuten väkivallan uhat ja työpaikan paloturvallisuus, turvallisuus toimii työyhteisön voimavarana. Turvallisessa työympäristössä työntekijän on helppo toimia. Turvallisuudentunnetta lisää se, että työpaikalla on selkeät suunnitelmat, miten erilaisten vaaratilanteiden aikana toimitaan. Se, että jokainen työyhteisön jäsen toimii vaaratilanteessa yhteisten sääntöjen ja toimintamallien mukaan, edesauttaa työturvallisuuden toteutumista. (Lehestö ym., 2004.)

Toimivassa työyhteisössä yleinen ilmapiiri on positiivinen ja siihen kuuluvat työntekijät kokevat keskinäistä yhteenkuuluvuudentunnetta. Työntekijöiden keskinäiset suhteet ovat luottamuksellisia ja työyhteisön jäsenillä on aito yhteys toisiinsa. (Kaivola & Launila, 2007.) Jos työilmapiiri on negatiivinen, voi siitä koitua työnantajalle työntekijöiden lisääntyneitä poissaoloja, suurta vaihtuvuutta henkilöstössä ja työn tehokkuuden heikentymistä. (Saloheimo, 2006.)

Terveystieteiden tutkimusten mukaan työhyvinvointia tutkittaessa tulee ilmi, että työstä saatu arvostus koetaan vähäiseksi, vaikka Suomessa terveydenhoitohenkilöstön ammatillinen itsetunto on koettukin vahvaksi. (Kanste, Lipponen, Kyngäs & Ukkola, 2008.) Heikkoon työssä jaksamiseen liittyy vahvasti se, että suomalainen työntekijä tuntee epävarmuutta työelämässään. Työn tahtia kiristetään ja työntekijöitä vähennetään, näillä menetelmillä pyritään saamaan parempaa tulosta toimintayksiköissä. Kun tehostamistoimenpiteet jatkuvat pitkään, työntekijä väsy ja ahdistuu. (Aulanko, Huovinen, Kiikka & Lehtinen, 2010.)

Kiire ja ajankäytön ongelmat ovat työyhteisöä rasittavia epäkohtia. Toisaalta kiire saattaa olla myös eräänlainen positiivinen ongelma. Positiiviset ongelmat palvelevat tiettyä tarkoitusta. Se tarkoittaa sitä, että työyhteisö tarvitsee kuitenkin omat ongelmansa. Kiireen takana voi olla myös kohtuuttomat vaatimukset omaa itseään

kohtaan. Vaatimukset voivat olla työntekijän itsensä tai esimiehen luomia odotuksia. Jos vaatimukset eivät ole realistisessa suhteessa todellisuuteen, niin työntekijän jatkuvat epäonnistumiset odotusten täyttämässä käyvät henkisesti raskaaksi. (Heiske, 2001.)

Henkinen työhyvinvointi ja luottamus kulkevat käsi kädessä. Kun luottamus pohja ja sosiaaliset suhteet toimivat, on töihin mukava mennä ja syntyy tuottamuksellista tulosta. Työn onnistunut organisointi lisää luottamusta esimiehiin ja johtoportaaseen. Sujuvat viestintätaidot antavat työntekijälle luottamusta tulevaisuuteen. Luottamus antaa ihmisille mahdollisuuden avoimeen kommunikointiin. Epäluottamustilanteessa yksittäinen työntekijä ei uskalla tuoda julki omia toiveitaan ja ajatuksiaan. Hyvän työilmapiirin kokeminen onkin suhteessa työpaikan luottamusmäärään. Luottamuksella, tunteena, on taipumus levitä työyhteisössä. Luottamus ja luotettavuus ovat toimivan ja hyvinvoivan työyhteisön kulmakiviä. Työntekijällä tulee olla luottamusta työorganisaatiota ja esimiestä kohtaan. Myös työntekijän tulee olla luotettava. Luottamuksen puute korostaa tilannetta, jossa halutaan tuoda esille vain hyviä puolia. Jos luottamus on vahvalla pohjalla, on heikkoudet ja epäkohdat helpompi ottaa puheeksi, jolloin niiden korjaamiseksi on tehtävissä jotain. Epäluottamus työyhteisössä voi aloittaa kierteen, missä epäillään eri osapuolien rehellisyyttä ja tarkoituspieriä. Kun epäluottamus vahvistuu, viestintä työyhteisössä vähenee ja lopulta vaikutukset näkyvät kielteisesti työilmapiirissä. Jos epäluottamus jatkuu, luottamus organisaatioon, esimieheen ja työntekijään horjuu. Epäluottamus työyhteisössä ja tukala ilmapiiri aiheuttaa usein työntekijöiden vaihtuvuutta. Aiheettomasta tai aiheettomasti syntyneestä epäluottamuksesta aiheutuu tahraantunut maine, jonka puhdistaminen vähentää työhyvinvointia ja maineen puhdistaminen saattaa viedä vuosia. (Laine, 2009.)

4 MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT

4.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Tuomen (2007) mukaan laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. Kvalitatiivisen tutkimuksen tyypillisiä piirteitä ovat muun muassa se, että tutkimusprosessi on kokonaisvaltaisesti tiedon hankintaa. Tutkimusta varten kerättävä tieto on aina kytköksissä ihmisten luomiin merkityksiin ja siinä suositaan aineistolähtöistä analyysiä. (Tuomi, 2007.)

Tämän opinnäytetyön menetelmä oli kvalitatiivinen eli laadullinen. Aineisto käsiteltiin sisällön analyysin avulla.

Paunonen & Vehviläinen-Julkunen (1997) kertovat, että tutkimusprosessit alkavat tutkittavan asian määrittelyllä. Tässä opinnäytetyössä tarkasteltiin työhyvinvoinnin ylläpitämistä pienryhmämallin avulla Luhatuuli Oy:ssä. Opinnäytetyön kohteen määrittelyn jälkeen määritettiin opinnäytetyön tarkoitus. Tässä opinnäytetyössä tarkoituksena oli kuvata Luhatuuli Oy:n henkilökunnan kokemuksia työhyvinvoinnin toteutumisesta pienryhmämallin käyttöönoton jälkeen.

Opinnäytetyön tarkoituksen jälkeen tarkasteltiin teoriatietoa käsiteltävään aiheeseen liittyen. Tarkasteltava kohdejoukko tuli myös ennalta miettiä. Opinnäytetyö käsitteli pienryhmätoimintaa ja pienryhmätoiminnan vaikutuksia työhyvinvointiin Luhatuuli Oy:ssä. Haastateltavien omakohtainen kokemus pienryhmätyöskentelystä oli luotettavuuden kannalta tärkeää, jotta pienryhmätyöskentelystä saataisiin haastattelun avulla mahdollisimman paljon käytännön kokemusta. Opinnäytetyön luotettavuuden säilymiseksi Luhatuuli Oy:n yksikönpäällikkö valitsi opinnäytetyötä varten haastatteluun osallistuvat henkilöt.

Kvalitatiivisen menetelmän haastateltavat henkilöt valitaan tarkoituksella eli heidän valintansa ja osallistumisensa on perusteltua. Kun halutaan tietoa jostakin ilmiöstä tai asiasta, valitaan haastateltaviksi sellaisia ihmisiä, joilla on kokemuksia käsiteltävästä aiheesta. Satunnaisotantaa haastattelijoiden keskuudessa ei voida käyttää, sillä

haastateltaviksi ei välttämättä valikoituisi yhtään sellaista henkilöä, jolla olisi tietoa tutkittavasta aihealueesta. (Tuomi, 2007.) Tämän vuoksi oli perusteltua, että opinnäytetyötä varten haastateltujen henkilöiden tuli olla sellaisia, jotka ovat olleet pienryhmätoiminnassa mukana.

4.2 Aineistonkeruu

Opinnäytetyön haastatteluosuus toteutettiin ryhmähaastatteluna. Tarkoituksena oli saada haastateltaviksi sellaisia Luhatuuli Oy:n työntekijöitä, jotka olivat osallistuneet Tuottavuus Talkoot -hankkeeseen sekä myös myöhemmin Luhatuuleen työskentelemään tulleita henkilöitä. Haastateltavien määräksi suunniteltiin neljästä kuuteen henkilöä, mutta lopulta haastateltavia oli kolme. Haastatteluvaiheessa pyrittiin siihen, että haastateltaviksi saataisiin eri koulutustaustaisia henkilöitä, kuten sairaanhoitajia ja lähihoitajia. Luhatuuli Oy:n yksikönpäällikkö valitsi haastatteluun osallistuneet työntekijät. Haastateltavat henkilöt saivat ennen haastattelutilaisuutta saatekirjeen (liite 1.), jossa kerrottiin opinnäytetyön taustoista.

Opinnäytetyön haastatteluteemat (liite 2.) suunniteltiin niin, että ne tukevat ryhmähaastattelutilannetta ja varmistavat, että opinnäytetyön tekijät saavat haastateltavilta vastauksia kysymyksiin, jotka tutkittavaa asiaa selvittäessä ovat tärkeitä. Tässä opinnäytetyössä käsiteltäviksi aiheiksi valikoituivat työhyvinvointi, pienryhmämalli sekä kehittämiskohteet.

Haastattelu toteutettiin Luhatuuli Oy:n Luhalahden yksikössä syyskuussa 2012, haastateltavien henkilöiden työpaikalla. Haastatteluun osallistuneet hoitajat saivat osallistua työaikansa puitteissa haastatteluun. Haastattelun kesto oli 90 minuuttia. Haastattelijoina toimivat molemmat opinnäytetyön tekijät. Ryhmähaastattelu onnistui sujuvana keskusteluna ilman varsinaisia kysymyksiä. Haastattelijoilla oli ryhmähaastattelun tukena teemoja, joiden avulla keskustelu pystyttiin pitämään oikeilla raiteilla ja saatiin siten riittävästi tietoa opinnäytetyötä varten. Videoidun ryhmähaastattelun tavoitteena oli myös avoin keskustelu työhyvinvoinnista, työilmapiiristä, pienryhmämallista, työyhteisön kehittämiskohteista sekä työhyvinvoinnin ylläpitämisestä pienryhmämallin avulla. Ryhmähaastattelu videoitiin,

jotta litteroinnissa voitiin helpommin tarkastella yksittäisiä vastauksia, keskustelun sujuvuutta ja haastateltavien henkilöiden osallistuvuutta. Videoinnin avulla aineiston pelkistäminen onnistui luotettavimmin.

Ryhmähaastattelun etu normaaliin teemahaastatteluun verrattuna on se, että ryhmäläisten vastaukset ja kommentit kuljettavat keskustelua kyseessä olevasta aiheesta eteenpäin. Osallistujien on tämän vuoksi tarkennettava ja kommentoitava omia puheenvuorojaan. Ryhmähaastattelun tavoitteena on saada aikaan yhteinen tilanne haastatteluun osallistuvien henkilöiden kesken. Ryhmähaastattelun perusajatuksena on, että haastateltavat keskustelevat siitä, miten he ymmärtävät haastattelussa käsiteltävät asiat, millaisia kokemuksia heillä on aiheesta ja miten he suhtautuvat erilaisiin asioihin. (Tilastokeskus, 2012.) Ryhmähaastattelu sujui luontevasti eikä haastattelijoiden tarvinnut juurikaan tarkentavia kysymyksiä esittää.

Ryhmähaastattelutilanteessa tutkija voi nähdä, aistia ja eritellä sellaista, mikä yksilöhaastattelussa ei olisi mahdollista: erilaisia termejä, käsitteitä sekä hahmottamistapoja, joiden avulla ryhmä toimii ja ajattelee. Jos kyseessä on niin sanottu luonnollinen ryhmä, kuten työpaikalla yhdessä työskentelevä ryhmä, voivat osallistujat soveltaa haastattelutilanteeseen arkielämästäkin tuttua ryhmän vuorovaikutustilanteen kehystä. Tällaisessa vuorovaikutustilanteessa keskustelu rakentuu yksilöiden ryhmän jäsenenä kokemistaan yhtäläisyyksistä, kun taas yksilölliset eroavaisuudet ja henkilökohtaiset tuntemukset jäävät haastattelutilanteesta pois. (Alasuutari, 2007.)

4.3 Aineiston analyysi

Yksinkertaisesti sisällönanalyysi tarkoittaa kerätyn tiedon tiivistämistä niin, että tutkittavaa ilmiötä voidaan kuvailla lyhyesti. Analysoitava tieto voi olla kvalitatiivista tai kvantitatiivista. Tässä opinnäytetyössä analysoitava tieto oli kvalitatiivista eli laadullista. Kvalitatiivinen tarkasteltava sisältö voi olla niin sanallista kuin kuvallistakin, esimerkiksi raportteja, artikkeleita, filmejä tai valokuvia. Sisällönanalyysi-menetelmällä voidaan tehdä havaintoja erilaisista dokumenteista ja niitä voi analysoida. Kerätyn tiedon analysoimisen jälkeen tarkasteltavasta aiheesta voidaan tehdä päätelmiä. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen, 2001.)

Sisällönanalyysin vaiheet ovat analyysiyksikön valinta, aineistoon tutustuminen, aineiston pelkistäminen, aineiston luokittelu ja tulkinta sekä aineistolle tehdyn sisällönanalyysin luotettavuuden arviointi. Analyysiprosessi voi olla monivaiheisempi ja prosessin eri vaiheet voivat esiintyä samaan aikaan. Sisällönanalyysin prosessin muodostuminen riippuu siitä, perustuuko analysointi deduktiiviseen vai induktiiviseen lähestymistapaan. Induktiivisessa lähestymisessä siirrytään konkreettisesta aineistosta käsitteelliseen kuvaukseen. Deduktiivisessa lähestymistavassa noudatetaan loogisia sääntöjä. Deduktiivisen tavan lähtökohtana on teoreettinen tieto tai teoreettiset käsitteet, joiden ilmenemistä tutkimusaineistossa tarkastellaan. (Tuomi & Sarajärvi, 2009.) Opinnäytetyössä aineistoa lähestyttiin induktiivisesti eli teoreettiset käsitteet koottiin yhteen haastatteluaineistossa esiintyneistä sanoista ja ilmauksista, joita sitten myöhemmin tarkasteltiin teoreettisen tiedon perusteella.

Tässä työssä kerätty aineisto videoitiin. Aineiston analyysi aloitettiin katsomalla videoitu materiaali läpi, minkä jälkeen aineistoa alettiin litteroida eli kirjoittaa puhtaaksi sana tarkasti. Haastateltavien henkilöiden puheenvuorot merkittiin eri symbolein, jolloin litteroidusta aineistostakin kävi ilmi, mikä puheenvuoro kuului kenellekin. Haastatteluaineisto kirjoitettiin sana sanalta puhtaaksi, litteroitua materiaalia tuli kokonaisuudessaan 17 konekirjoitettua A4-kokoista sivua tekstiä.

Kaikille laadullisen tutkimuksen lähestymistavoille on yhteistä se, että tutkimusaineistosta pyritään löytämään erilaisia toimintatapoja, samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen, 2001.) Opinnäytetyön litteroitu aineisto luettiin useaan kertaan läpi, minkä jälkeen aineistosta yliviivattiin erivärisiä huomiokyniä käyttäen sanoja ja aihealueita, jotka esiintyivät aineistossa toistuvasti. Yliviivatut alkuperäiset ilmaukset pelkistettiin sanoiksi ja kirjoitettiin listaksi.

Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan käsiteltävän aineiston sanat tai muut yksiköt luokitellaan samaan luokkaan niiden merkityksen perusteella. Käsitteiden samankaltaisuus riippuu tutkimuksen tarkoituksesta niin, että voidaan yhdistää myös synonyymeja tai samaa tarkoittavia sisältöjä. Sisällönanalyysissa on kyse aineistossa ilmenevistä merkityksistä, tarkoituksista, seurauksista ja yhteyksistä. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysin ensimmäinen vaihe on pelkistäminen, missä

tutkimusaineistosta etsitään tutkimustehtävän mukaisia kysymyksiä. Lähtökohtana pelkistämässä ovat haastatteluvastaukset, jotka jaotellaan alkuperäisiin ilmauksiin. Pelkistämisen jälkeen toteutetaan aineiston ryhmittely, jolloin etsitään alkuperäisten ilmaisujen yhtäläisyyksiä ja erilaisuuksia. Ryhmittelyssä samaa tarkoittavat asiat yhdistetään omaksi luokakseen ja nimetään se aineiston sisällön mukaisesti. Aineiston ryhmittelyn jälkeen on vuorossa abstrahointi eli samansisältöiset luokat yhdistetään yläluokiksi. (Tuomi & Sarajarvi, 2009.) Sanalistauksen jälkeen pelkistetyistä ilmauksista etsittiin samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Lopulta samaan aiheeseen liittyvät sanat yhdistettiin numeroiden avulla, jolloin alaluokista muodostettiin aihealueittain suurempia kokonaisuuksia, yläluokkia. Samankaltaisista yläluokista vastaavasti yhdistettiin pääluokkia, joiden mukaan haastattelun tulokset lopulta esitettiin valmiissa opinnäytetyössä. Luokitteluprosessista tehtiin taulukko, mikä on opinnäytetyön liitteenä (liite 3.).

TAULUKKO 1. Esimerkki aineiston pelkistämisestä

Pelkistetyt ilmaukset ja ryhmittely	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
- liian vähän työväkeä - toimimattomat sijaisjärjestelyt - henkilöstön vaihtuvuus	Työn organisointi ja vastuun jakaminen tasaisemmin	Kehittämiskohteet työhyvinvoinnissa	Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät
-yhteistyön puute -ilmapiirin paraneminen -ikävä ilmapiiri	Työilmapiirin haasteet		

5 TULOKSET

5.1 Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät

Haastattelun aluksi haastateltavat määrittivät työhyvinvointia omista näkökulmistaan. Avainsanoiksi nousivat henkinen hyvä olo, kokonaisuus, tyytyväisyys ja palvelun taso. Haastattelussa tuli ilmi, että henkilöt kokivat työhyvinvoinnin lähtevän omasta voinnista ja mielialasta. Työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi koettiin se, ettei työ ole fyysisesti liian kuormittavaa.

Parhaimmillaan on hyvä olla töissä kun ite voi hyvin ja asukkaat voi hyvin ja kun työ ei rasita fyysisesti niin paljon

Haastateltavat määrittivät työhyvinvoinnin toteutuvan silloin, kun työyhteisössä vallitsee rauha ja työntekijöiden välillä on vapautunut ilmapiiri. Hyvän ilmapiirin ja toimivan työyhteisön tunnusmerkeiksi nostettiin luottamus, avoimuus, rehellisyys, hyvä vuorovaikutus ja tiedonkulku, toisen auttaminen, ystävällisyys ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja sen suunnitteluun.

5.2 Työn kuormittavuus

5.2.1 Fyysinen kuormittavuus

Työtehtävien koettiin kuormittavan niin fyysisesti kuin henkisestikin. Työn fyysinen kuormittavuus nousi useaan kertaan esiin haastattelun aikana. Työn fyysisyyteen vaikutti se, että suurin osa hoitokodin työntekijöistä on naisia. Erityisesti nostotilanteet koettiin raskaina. Fyysisen työn runsauden koetaan aiheuttavan hoitajien keskuudessa väsymystä ja ärtyneisyyttä.

Kun täällä melkein kaikki on naisia ja oikeesti joutuu paljon nostaan ja juokseen.

5.2.2 Tiedonkulku

Keskustelun edetessä fyysisen rasituksen lisäksi työhyvinvointia kuormittavaksi tekijäksi nousi esiin tiedonkulun tärkeys työn ja jaksamisen kannalta. Kehittämiskohteista juuri tiedonkulku nousikin suurimmaksi yksittäiseksi asiaksi. Tiedonkulun koettiin olevan haasteellista ja toteutumaton. Haastattelussa esiin nousseiden asioiden perusteella voidaan todeta, että tiedonkulun puutteellisuus johtaa ylimääräisen työn lisääntymiseen ja kuormittaa työntekijää niin henkisesti kuin fyysisestikin. Puutteellisen tiedonkulun vuoksi työntekijät eivät aina ole ajan tasalla jo tehdyistä töistä ja siitä, mitä vielä pitäisi tehdä. Tiedonkulkua tulisi parantaa, jotta työskentelystä tulisi organisoitua ja sujuvaa.

5.2.3 Työhön sitoutuminen

Haastateltavien keskustelusta nousi esiin myös työhön sitoutuminen työaikana. Työhön sitoutumattomuuden koettiin kuormittavan työtovereita ja aiheuttavan epätasaista vastuun jakautumista työvurojen aikana. Haastateltavat toivoivat selkeyttä työtehtäviin, jotta perustyölle jäisi enemmän aikaa.

Sen sitoutumisen tulisi olla suurempaa, joskus joiltakin unohtuu koko töissä olo ja sit menee homma överiksi.

Kun on ne kaikkea muistettavaa, ne tiskit ja soittamiset ja niin edelleen ja kaikki omahoitajuusjutut, niin sitten tuntuu ettei ehdi kunnolla tekeen sitä perustyötä asiakkaan kanssa.

5.2.4 Henkilöstön vaihtuvuus

Kuormittaviksi asioiksi työhyvinvoinnin suhteen koettiin henkilöstön vaihtuvuus, kouluttamaton henkilökunta, työkokemuksen ja työmotivaation puute, elämäkokemuksen puute, henkilökemiaongelmat sekä työpaikkakiusaaminen. Haastateltavat kertoivat, että varsinainen työpaikkakiusaaminen ei ole haastatteluhetkellä varsinainen ongelma, mutta aiemmin sitä on esiintynyt.

5.2.5 Kehittämisehdotukset

Työn kuormittavuustekijöiksi mainittiin kaiken kaikkiaan ajanpuute, työnkuvien epäselvyys, henkilökunnan vaihtuvuus ja vähäinen työntekijämäärä. Haastateltavat nostivat keskusteluaiheeksi toimivan kokonaisuuden, johon tulisi työyhteisössä pyrkiä. Haastateltavien mielestä tavoiteltava kokonaisuus olisi sellainen, missä tiedonkulku toimisi, työnteko sujuisi organisoidusti ja tarvittaessa voitaisiin delegoidakin. Työn määrän tulisi olla suhteutettuna käytettävissä olevaan aikaan sekä työntekijöiden määrään. Myös perustyön parantaminen olisi tavoittelemisen arvoinen kehittämiskohde. Jokaisen työntekijän toivotaan miettivän työhyvinvointia ja sen toteutumista omassa työympäristössä. Myös omaa työskentelyä tulisi tarkkailla kriittisesti ja olla valmis aloittamaan muutoksia itsestäänkin

Ne on ne äänensävyt ja ilmapiiri, mikä sitten usein aiheuttaa skismaa.

5.3 Osallistuminen pienryhmiin

Haastateltavilta Luhatuuli Oy:n työntekijöiltä kysyttiin, mikä on pienryhmämalli, miten se toteutuu ja mitkä ovat sen vaikutukset työhyvinvoinnille. Haastateltavat pitivät pienryhmämallin määrittelyä haasteellisena. Pienryhmämalli koettiin ryhmänä, jossa keskustellaan pienessä ryhmässä työhön liittyvistä asioista ja ongelmista. Pienryhmissä jokainen haastateltava kertoo olleensa, mutta omasta mielestään liian harvoin. Haastateltavat kokivat tiedonsaamisen ryhmän toiminnasta olevan vaikeaa, mikäli eivät itse ole ryhmässä paikalla olleet. Pienryhmäistuntoja toteutettiin haastateltavien

työpaikalla säännöllisesti ja haastatteluhetken tilannetta useammin silloin, kun Luhatuuli Oy osallistui sosiaali- ja terveystalouden Tuottavuustalkoot – hankkeeseen. Haastatteluhetkellä haastateltavat kokivat, että pienryhmämallin mukaista toimintaa on harvoin.

Niistä on taas jo kauan aikaa.

Haastateltavat kokivat, että työhyvinvointi saattaa ajoittain ja hetkellisesti parantua pienryhmäistuntojen vaikutuksesta. Tärkeänä koettiin se, mitä pienryhmissä käsitellään ja ryhmän vetäjä olisi hyvä.

Jokainen saisi sitten tuoda mielipiteensä esiin. Pitäisi olla hyvä ja rauhallinen vetäjä, joka antaisi puhua.

Pienryhmät koettiin viikkopalavereja ja kalenterikatsauksia tehokkaampina tiedonkulun ja työhyvinvoinnin kannalta.

Viikkopalavereissa saa jotain tietoa, mutta ei siellä keskustella, siellä lähinnä käskytetään.

Pienryhmät koettiin siis vaikuttamisen mahdollisuuksina omaan työympäristöön ja sitä kautta myös työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Haastateltavat muistivat heikosti, mitä aiemmin olleissa pienryhmissä on käsitelty.

Emmä muista, että mitään kovin isoa ois puhuttu, mutta esimerkiksi voitais työpaikkakiusaamisesta puhua ja ratkoa sitä.

Haastateltavat löysivätkin useita aiheita, joita tulevissa pienryhmissä tulisi käsitellä. Yksittäisinä aiheina esille nousivat henkilökunnan asiat, kuten henkilöstön suuri ja jatkuva vaihtuvuus sekä sen vaikutukset työympäristöön ja työntekijöiden työssä jaksamiseen. Myös nykyiset sijaisjärjestelyt koettiin toimimattomiksi, kehittämiskohteiksi asetettiin myös työympäristön parantaminen siten, ettei kouluttamatonta henkilökuntaa olisi ja työntekijöillä olisi parempi työmotivaatio. Kyseiset asiat koettiin haastateltavien keskuudessa kuormittavina ja työhyvinvointia

laskevina tekijöinä. Haastateltavat kuitenkin uskoivat, että asioiden avoin käsittely ja ongelmien ratkaisu yhdessä työnjohdon kanssa parantaisivat työhyvinvointia. Pienryhmämallin haastateltavat kokivat hyväksi kanavaksi juuri tällaisten pulmien ratkaisemiseen.

Se avoimuus ja keskustelu henkilöstön ja johdon välillä olis tosi upeeta, se auttais kaikkia ymmärtämään toisiaan ja sitten ne asiat ei olisi kompastuskiviä ja meistäkin tuntuis että niille asioille tehtäis jotain.

Pienryhmämallin säännöllistä käyttöä kaivattiin, jotta isojakin ongelmia saataisiin sen avulla ratkaistua. Haastateltavat kokivat, että pienryhmämallin hyöty on se, että asiat todella tulevat käsitellyiksi ja kaikki osapuolet kuulluiksi. Yksi haastateltavista nosti esille pienryhmiin liittyvän tekijän, minkä voi suoraan tulkita työhyvinvointia edistäväksi asiaksi

Vuosi puolitoista sitten asiat oli kyllä huonommin ja ilmapiiri kireempää. Henkilökohtaset kemit tietty vaikuttaa täälläkin kaikkeen ja sitten se henkilökohtasuuksiin meneminen. Mutta kyllä täällä nyt näitten myötä se avoimuus ja keskustelu on lisääntyny, kun on oikeesti aika ja paikka, jossa saa nostaa sen kissan pöydälle.

Haastateltavat toivoivat pienryhmiltä apua myös konkreettiseen työhön.

Se sooloilu ja yksilösuorittaminen sais loppua, toiset haluaa aina vaan kunniaa.

Pienryhmämallista toivottaisiin myös tiimityöskentelyä parantavaa tekijää. Haastateltavat kokivat haasteellisena sen, että yksilösuorituksista huolimatta kukaan ei halua kantaa vastuuta työyhteisössä. Haastattelussa nousi esille myös se, että työjärjestykseen ja työkuvien selkeyteen voitaisiin puuttua pienryhmien avulla.

Mikä on kenenkään tehtävä ja miksi, kenellä on vastuu ja miksi.

Vaikka aiemmin haastattelussa nousi esiin osastostrategiat ja organisointi, haastateltavat kokivat, että tiimityöskentelyä osastojen välille tarvittaisiin enemmän.

Osastojen yhteiset asiat ei toimi, toi vanha puoli on niin omansa.

Tarpeet osastoille ovat tietysti erilaiset, vaikka perusasiat onkin samoja. Mutta kun työntekijät on koko talon yhteisiä, niin hankalaa on.

Se pomppiminen ärsyttää, kun olis jotku sykliä edes.

5.4 Pienryhmän vaikutukset työhyvinvointiin

Pienryhmät ei ole konkreettisia parannuksia tehnyt työhyvinvointiin.

Haastateltavat kokivat, että pienryhmien avulla on saatu suotuisia vaikutuksia ja pieniä parannuksia aikaan. Haastateltavat kokivat myös niin, että jos jotain suotuisaa ja tärkeää on päätetty toteuttaa tai muuttaa, toisten työntekijöiden saattaa olla vaikeuksia mukautua muiden tekemiin päätöksiin ja ne joko jätetään huomioimatta tai noudetaan niin kirjaimellisesti, että tilanne hankaloituu uudelleen. Uudet asiat aiheuttavat vastustusta, kieltäytymistä eikä haluta olla tietoisia asioista. Muutos aiheuttaa vastarintaa. Pienryhmäkin pidetään tavallaan vielä niin uutena asiana, että sen hyviä konkreettisia vaikutuksia on haastava nähdä ja eritellä. On kuitenkin mahdollista, että pienryhmät ovat vaikuttaneet myönteisesti myös työhyvinvointiin.

Nyt on täällä tavallaan niin seesteistä, että voi olla että nää pienetkin jutut ja ryhmät on parantaneet työhyvinvointia ja ilmapiiriä, niin ettei me olla ees huomattu tarkemmin.

Työhyvinvoinnin ylläpitämiseen vaikuttavana seikkana ja pienryhmien kannattavaan toimimiseen tärkeänä asiana pidetään yhteisvastuuta.

Kaikki me ollaan täällä töissä, joten täytyy tulla toimeen ja hoitaa homma yhdessä niin että homma pelaa.

Eräs haastateltavista painottaa myös hoitotyön eettisyyttä. Työhyvinvoinnin ylläpitämiseen vaikuttavana koetaan myös työpsykologia, sekä johtamis- että alaistaidot ja niiden parantaminen.

Kaikkien tarvis paikkansa tietää.

Pienryhmät koetaan kuitenkin edesauttavina tekijöinä ja keinoina vaikuttaa.

Kehittämistä tarvitaan aina ja juuri pienryhmätoiminnalla on mahdollista saada kaikkien työntekijöiden ääni tasaisesti kuuluville, sekä vaikuttaa käsiteltävien haasteiden valintaan.

Se on niin päivästä ja porukasta kiinni, kuinka meillä sujuu.

Pienryhmien parhaana puolena korostettiin sitä, että sen myötä avoimuus lisääntyy ja niin sanottu selän takana puhuminen vähenee. Pienryhmä antaa mahdollisuuden myös erilaisille persoonille ja temperamentille. Hyviksi asioiksi haastateltavat nostivat mukavat työkaverit ja huumorin. Yhteishenkeä kaivattaisiin paljon lisää.

Ettei tarttis miettiä, apua kenen kans mä tänään oon töis. Eli no joo, lähteehän tää siis eniten ittestä.

5.5 Toiveet pienryhmämallin käyttöön

Pienryhmämallin suurimmaksi haasteeksi koetaan ajanpuute, koska haastateltavat kokevat työilmapiirin kiireiseksi eikä aikaa juurikaan ole perustyön lisäksi. Varsinaiseksi ongelmaksi pienryhmien järjestämistä ei kuitenkaan koeta haastattelun perusteella, vaan ryhmäkeskustelua ja kommunikointia kaivataan enemmän. Haastateltavat toivovat vain, että pienryhmiä järjestettäisiin säännöllisesti ja kaikki pääsisivät vuorollaan niihin osallistumaan. Pienryhmämallia pidetään hyvänä työkaluna ja ratkaisumallina, mutta haasteeksi koetaan se pelko, että asiat jäävät vain puhutuiksi ja kirjoitetuiksi eivätkä koskaan toteudu. Puuttumisen ja aiheiden pienryhmissä tulisi olla

rakentavia ja aiheellisia sekä ennakoivia. Jotkin työntekijät saattaisivat ottaa joidenkin asioiden käsittelyn henkilökohtaisesti, mikä saattaisi aiheuttaa uusia ristiriitoja.

Ei siellä nyt sitten saisi sormella osoitella eikä puhua semmoisia juttuja että kaikki tietää kenestä taas on kyse. Semmoset henkilökohtaiset ja herkät asiat täytyis keskustella ihan niiden osapuolten kesken. Viikkokokouksissakin ihan liikaa sormella osoitellaan.

Haastateltavat mainitsevat myös sen, että puuttumisen tulisi olla asiantuntevaa ja ennaltaehkäisevää eikä pelkkää syyttelyä. Positiivisiakin asioita ja palautetta olisi mukava käydä läpi yhdessä. Positiivinen palaute koetaankin jaksamisen ja työtsetunnon kannalta tärkeäksi tekijäksi. Haastateltavat ehdottivatkin osastoittain järjestettäviä pienryhmiä tai tiimipalavereita ja välillä koko talon yhteisiä. Jatkuvasti esille nousi se, että pienryhmämallin ajatus saattaa olla vaikeaselkoinen, mutta haastateltavat kuitenkin korostivat avoimen ryhmäkesustelun tärkeyttä ja tarpeellisuutta.

6 POHDINTA

6.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön tulosten perusteella voidaan todeta, että haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, mitä tarkoittaa työhyvinvointi. Työhyvinvointi koettiin kokonaisvaltaisena asiana, mihin vaikuttaa niin yksilön oma kuin koko työyhteisönkin hyvinvointi. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että hyvinvoiva työilmapiiri on avoin ja suvaitsevainen. Toimivan työyhteisön merkeiksi nostettiin luottamus, hyvä vuorovaikutus työntekijöiden välillä sekä tiedonkulku. Laineen (2009) mukaan yksilön henkinen hyvinvointi kulkee käsi kädessä työyhteisön luottamuksen kanssa.

Tulosten tarkastelun perusteella työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus koettiin suureksi. Fyysisen kuormittavuuden syiksi mainittiin naisvaltainen työyhteisö sekä väsymys. Henkistä kuormittavuutta haastattelun perusteella aiheutti eniten puutteet tiedonkulussa. Tiedonkulun ongelmien tunnettiin aiheuttavan ylimääräistä työtä. Nykyaajan työnkuva on lähinnä tiedon käsittelyä, mikä vaatii työntekijältä keskittymistä ja valppautta. Jatkuva kiire tietotyön lisänä ja muutospaineeet kuormittavat työntekijän mieltä ja asettavat työskentelemään omien voimavarojensa ääri rajoilla. (Aulanko ym., 2010.)

Haastattelun perusteella pienryhmämalli koettiin hyvänä väylänä käsitellä työyhteisön asioita avoimesti, vaikka sen konkreettisia vaikutuksia työyhteisön hyvinvointiin on haastava huomata ja eritellä. Haastateltavat kuitenkin totesivat, että pienryhmätyöskentely on työyhteisölle vielä melko uusi asia eikä sitä ole päästy vielä paljoa käyttämään. Pienryhmämallia ei haastateltavien mielestä ollut riittävän usein tarjolla, joten säännöllisempiä pienryhmiä toivottiin. Heiskan (2001) mukaan hyvin toimivassa työryhmässä tavoitellaan yhteisiä päämääriä, konkreettisia toimintamalleja ja ratkaisuja työyhteisön ongelmiin. Tärkeintä ryhmätyöskentelyssä on jokaisen työyhteisön jäsenen sitoutuminen toimintaan. Haastateltavat hoitajat toivoivat, että pienryhmämalli auttaisi tiimityöskentelyn parantamisessa. Haastateltavat nostivat esiin myös sen, että tällä hetkellä kuormittavia tekijöitä, työjärjestystä ja epäselkeitä työnkuvia, voitaisiin kehittää pienryhmämallin avulla työpaikalla. Sitoutuneessa

työyhteisössä kehittäminen tarkoittaa työnjaon selkeyttämistä ja työntekijän vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä. Myös yhteisten pelisääntöjen ja toimintakäytäntöjen sopiminen koko työyhteisön toiveet huomioon ottaen kuuluvat kehittämiseen. Parhaimmillaan työntekijät osallistuvat työyhteisön organisointiin. (Aulanko ym., 2010).

6.2 Eettisyys

Lupa opinnäytetyön tekemiseen haettiin Tampereen ammattikorkeakoulun yleisellä lupalomakkeella opinnäytetyötä ohjanneen opettajan ja työnantajatahon hyväksytyä opinnäytetyösuunnitelman. Luhatuuli Oy antoi luvan käyttää nimeään opinnäytetyön työvaiheissa sekä lopullisessa työssä.

Opinnäytetyön tekijät pohtivat työn eettisyyttä myös omista näkökulmistaan, sillä opinnäytetyöprosessin aikana molemmat työskentelivät Luhatuuli Oy:ssä. Opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta tukee se, että toinen opinnäytetyön tekijöistä ei tuntenut ennalta työhön haastateltuja työntekijöitä. Haastatteluvastausten luotettavuuden turvaamiseksi Luhatuuli Oy:n yksikönpäällikkö valitsi haastatteluun osallistuneet henkilöt. Opinnäytetyöntekijät osallistuivat opinnäytetyön teon aikana Luhatuuli Oy:n pienryhmäistuntoihin, mutta vain opinnäytetyön tekijöiden roolissa saadakseen käsityksen siitä, millaisia pienryhmäistunnot konkreettisesti ovat.

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyössä kunnioitettiin haastateltavan suojaa, mihin Tuomen (2007) mukaan kuuluu se, että osallistujat tietävät tutkimuksen tavoitteet, menetelmät ja mahdolliset riskit. Myös tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, haastateltavalla on oikeus kieltäytyä tutkimuksesta milloin tahansa ja kieltää itseään koskevan aineiston käyttö tutkimusaineistona. Tutkijan vastuulla on varmistaa, että haastateltava tietää suostumusta antaessaan, mistä tutkimuksessa on kyse. Tutkimustilanteessa haastateltavien hyvinvointi ja turvallisuus ovat etusijalla ja mahdolliset ongelmat pitää ottaa jo etukäteen huomioon. Haastattelun avulla kerättyjen tietojen tulee olla luottamuksellisia eli niitä ei tule luovuttaa ulkopuolisille. Haastattelussa saadut tiedot käytetään vain siihen käyttötarkoitukseen, mihin haastattelijat ovat luvan haastateltavilta pyytäneet. Tutkimuksessa jokaisen haastateltavan henkilön on jätävä nimettömäksi,

ellei erillistä lupaa asian suhteen ole pyydetty. Haastateltavilla on oikeus odottaa, että tutkijat noudattavat sopimuksia ja tutkimus toteutetaan luvatussa tavalla. (Tuomi, 2007.) Haastatteluun osallistuvilla henkilöillä annettiin etukäteen saatekirje (liite 1), jossa heille kerrottiin opinnäytetyöstä ja aineistonkeruumenetelmästä. Saatekirjeestä kävi ilmi, että haastateltavat esiintyvät opinnäytetyöprosessissa nimettömästi eikä yksittäisiä vastaajia voi lopullisesta työstä tunnistaa. Haastateltaville myös kerrottiin, että he voivat keskeyttää osallistumisensa missä kohtaa tutkimusta tahansa ilman erillistä syytä, mikäli näin haluavat.

6.3 Luotettavuus

Latvala ja Vanhanen-Nuutinen (2001) kuvaavat, että laadullisen menetelmän luotettavuuskysymykset ovat kytköksissä haastattelun tekijään, käsiteltävän aineiston laatuun sekä analyysiin ja lopullisten tulosten esittämiseen. Tuomen ja Sarajärven mukaan (2009) opinnäytetyön luotettavuutta tarkastellaan käsitteillä validiteetti ja reliabiliteetti. Työ on validi eli luotettava, mikäli siinä on käsitelty sitä aihetta, mitä alussa on luvattu. Validiteetilla tarkastellaan onko tehty työ pätevä, onko aineiston keruun ja käsittelyn avulla saadut johtopäätökset luotettavia ja ovatko työn tekijöiden näkemykset käsiteltyjen asioiden välisistä suhteista oikeita. Opinnäytetyössä käsiteltiin työhyvinvointia sekä sen kehittämistä ja ylläpitämistä pienryhmämallin avulla. Haastattelun runko ja haastattelijoiden apukysymykset luotiin opinnäytetyön tehtäviä tukeviksi. Opinnäytetyössä saatiin vastaukset siihen, mitkä asiat Luhatuuli Oy:n henkilökunta koki työhyvinvoinnin kehittämiskohteiksi ja millaisia vaikutuksia pienryhmätyöskentelyllä on ollut työhyvinvointiin.

Reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, että saadut tulokset ovat toistettavissa. Reliabiliteetilla voidaan tarkastella käytetyn menetelmän luotettavuutta. Haastattelun videointi oli luotettavuuden kannalta perusteltua, sillä Saaranen-Kauppisen ja Puusniekan (2009) mukaan tallennettua tietoa voidaan tarkemmin analysoida ja vertailla. Videointi oli hyvä valinta, koska sen avulla opinnäytetyön tekijät pystyivät käymään haastattelutilanteen uudelleen läpi ja kiinnittämään huomiota sellaisiin asioihin, mitä itse haastattelutilanteessa ei huomannut, kuten esimerkiksi haastateltavien puheenvuorojen käyttämiseen. Reliabiliteetti voidaan katsoa tavoitetuksi myös silloin, kun useampi

ihminen on päätenyt käsiteltävässä asiassa samaan lopputulokseen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2009.) Molemmat opinnäytetyön tekijät tulksivat haastattelun avulla saadut vastaukset samalla tavalla. Haastattelussa esiin nousseet työhyvinvointia ylläpitävät asiat ja myös työhyvinvoinnin kehittämiskohteet ovat hyvin pitkälti samanlaisia, kuin aiheeseen liittyvässä kirjallisuudessa sekä aiemmin tehdyissä opinnäytteissä.

Sisällönanalyysin luotettavuutta tulee myös opinnäytetyössä arvioida. Luotettavuuskysymykset ovat yhteydessä tutkijaan, aineiston laatuun, aineiston analyysiin ja siihen, miten saadut tulokset opinnäytteessä esitetään. Luotettavuuden haasteena on se, miten tutkija kykenee pelkistämään aineistonsa mahdollisimman luotettavasti käsiteltävää aihetta kuvaamaan. Aineiston käsittelijän tulisi luotettavuutta tarkastellessaan osoittaa luotettavasti yhteys aineiston ja saamiensa tulosten välillä. Useimmiten on suotavaa, että luokittelun suorittaisi usea eri henkilö, jolloin voidaan arvioida paremmin saatujen tulosten samankaltaisuutta. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen, 2001.) Sisällönanalyysia tehdessä molemmat opinnäytetyön tekijät luokittelivat yhdessä listaamiaan sanoja itsenäisesti alaluokista yläluokkiin. Jaottelu oli molemmilla opinnäytetyön tekijöillä hyvin samankaltaista, joten sisällönanalyysin oli yksinkertaista suorittaa loppuun ja yhdistellä yläluokat pääluokiksi. Parityöskentelyä opinnäytetyön prosessin aikana voidaan myös pitää luotettavuutta tukevana. Prosessin eri vaiheissa on voitu vertailla aikaansaannoksia ja etsiä käsiteltäviin asioihin eri näkökulmia.

Useimmiten laadullista menetelmää käsittelevässä kirjallisuudessa painotetaan raportoinnin luotettavuuden tarkastelua kokonaisvaltaisesti, kun vastaavasti määrällisten menetelmien kirjallisuudessa pääosassa ovat mittauksen luotettavuuden käsittely. (Tuomi, 2007.) Opinnäytetyössä pyritään raportoimaan ja tarkastelemaan saatuja tuloksia suhteessa jo olemassa olevaan tietoon sekä aiempiin opinnäytteisiin ja tutkimuksiin aiheeseen liittyen.

Opinnäytetyön tekijät tarkastelivat työn luotettavuutta omista näkökulmistaan. Molemmat opinnäytetyön tekijät työskentelivät ajoittaisesti Luhatuuli Oy:n kahdessa eri toimipisteessä opinnäytetyöprosessin aikana. Luotettavuutta kuitenkin tukee se, että opinnäytetyöntekijät eivät itse valinneet tutkimushaastatteluun osallistuneita Luhatuuli

Oy:n työntekjiöitä. Toinen opinnäytetyön tekijöistä ei tuntenut ennalta haastateltavia henkilöitä.

Tutkimuksen luotettavuuteen saattoi vaikuttaa se, että tutkimuskohteena oleva Luhatuuli Oy oli haastattelutilanteen aikaan siirtymässä valtakunnallisen hoiva- ja terveystalvelualan yrityksen omistukseen, mikä omalta osaltaan saattoi vaikuttaa haastateltaviin henkilöihin. Luotettavuuteen saattoi vaikuttaa myös se, miten ja missä haastattelu toteutettiin. Haastattelutilanne järjestettiin Luhatuuli Oy:n Luhalahden yksikössä eli haastateltavien henkilöiden työpaikalla. Haastateltavat saivat osallistua haastatteluun kesken työpäivänsä. Haastattelutilanne saatiin toteutettua yhdellä kertaa ilman keskeytyksiä tai häiriöitä. Haastattelun kulki hyvin pitkälti omalla painollaan, sillä haastateltavat keskustelivat aktiivisesti. Väärinymmärryksiä ei haastattelun aikana tullut, sekä haastattelijat että haastateltavat esittivät asiansa selkeästi eikä tarkennuksia asiasisältöihin tai käsitteiden avaamiseen tarvinnut pyytää.

Alkujaan haastatteluun piti osallistua kuusi hoitohenkilökuntaan kuuluvaa Luhatuuli Oy:n työntekijää, mutta lopulta haastateltavia oli vain kolme. Haastattelijoiden pieni määrä vaikuttaa osaltaan siihen, että saadut tulokset ovat vain pienen henkilökunnan osan mielipiteitä ja kokemuksia työhyvinvoinnista ja pienryhmämallin toteutumisesta. Haastateltavat olivat kuitenkin sellaisia henkilöitä, jotka tiesivät pienryhmämallityöskentelyn toimintaperiaatteet ja sen vaikutusmahdollisuudet työhyvinvointiin ylläpitävänä ja kehittäväenä työskentelyvälineenä.

6.4 Johtopäätökset ja kehittämissuhteet

Hoitotyössä tulee aktiivisesti tarkastella työhyvinvointia ja sen ylläpitämisen edellytyksiä, sekä työntekijän että työnantajan kannalta. Työhyvinvointia on laajalti tutkittu ja käsitelty opinnäytteissäkin. Aiempiin töihin verratessa tulokset työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä vastaavat hyvin pitkälti toisiaan. Väinänen opinnäytteen (2010) mukaan hoitohenkilökunnan mielestä työssä jaksamiseen vaikuttavat hyvä työilmapiiri sekä avoin ja luotettava vuorovaikutus työyhteisön kesken. Utraisen (2009) mukaan keskeisessä osassa on työn mielekkyys sekä

yhteisöllisyys. Tämän opinnäytetyön haastattelun perusteella voidaan todeta, että jokaisen haastateltavan mielestä työhyvinvointi ja sen ylläpitäminen ovat sujuvan työilmapiirin edellytyksiä Luhatuuli Oy:ssä. Haastateltavat toivovat omaan työyhteisöönsä avoimempia keskusteluja ja mahdollisuutta saada vaikuttaa itseä koskeviin asioihin.

Mäkelä ja Turunen (2012) kuvaavat kiireen ja työntekijöiden välisien suhteiden vaikuttavan työn sujuvuuteen. Haastateltavat toivat esiin työtehtäviensä kiireellisyyttä ja työyhteisössä olevien sisäisten ristiriitojen vaikutusta niin ryhmä- kuin yksilötyöskentelyynkin. Henkilökemiat koettiin monelta osin haastaviksi ja erilaisten työpanosten vaikuttavan jokaisen työtaakkaan. Vaikka ajanpuute aiheuttaakin hoitotyössä usein haasteita ja kehittämiskohteita, niin työhyvinvoinnin edistäminen koetaan mielekkääksi panostuskohteeksi.

Haastattelussa nousi esiin ajatus siitä, että työhyvinvointi rakentuu työntekijästä itsestään. Cooperin ja Robertsonin (2011) mukaan näin voi todellakin olla. Työntekijä voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa olemalla aktiivisesti rakentamassa hyviä suhteita työtovereihinsa. Sosiaalisuus on yksi tärkeä hyvinvoinnin osa-alue fyysisen hyvinvoinnin lisäksi. Yksilön työhyvinvointiin vaikuttaa suuresti myös oma kokonaisvaltainen hyvinvointi. Marjalan (2009) tutkimuksen mukaan työhyvinvointia ylläpitäviksi tekijöiksi mielletään juuri oma terveys ja tasapainossa oleva hyvinvointi. On loogista ajatella, että hyvinvointi kotona ja vapaa-ajalla kantaa myös työpaikalle. Myös Aaltonen ja Lindroos (2012) ovat tehneet saman havainnon yksilön työhyvinvoinnin lähtökohdista. Kun kotiasiat ja vapaa-ajan ihmissuhteet ovat kunnossa, yksilö kykenee vastaanottamaan työelämän tarjoamat haasteet. Cooper ja Weinberg (2007) ovat sitä mieltä, että hyvinvoinnilla voi olla vaikutusta myös toiseen suuntaan - mikäli henkilö voi hyvin työpaikallaan, vaikuttaa se positiivisesti muihinkin elämän osa-alueisiin.

Pienryhmämallityöskentelyä ei ole juurikaan tutkittu aiemmin, joten teoriatieto ja kokemukset siitä pohjautuvat pitkälti Skillmotor Oy:n materiaaliin. Yleisesti ottaen kuitenkin erilaisia palavereja ja ryhmäistuntoja käytetään hoitohenkilöstön keskuudessa paljonkin. Huuskosen ja Kinnusen (2013) opinnäytteen perusteella hoitajat toivoivat järjestettäväksi enemmän tilaisuuksia yhteisten asioiden käsittelyä varten. Myös

Luhatuuli Oy:ssä kaivataan enemmän yhteisiä tilaisuuksia, missä omia mielipiteitä ja kehitysehdotuksia saataisiin paremmin julki. Tämän opinnäytetyön haastattelussa saatujen tulosten seurauksena voidaan todeta, että pienryhmämalli työhyvinvoinnin ylläpitämisen keinona koetaan tarpeelliseksi, mutta osaltaan aikaa vieväksi. Pienryhmiä tulisi toteuttaa niin, että pienryhmäistuntoihin osallistuminen olisi ryhmästrategisesti vaihtelevampaa eli eri henkilöt pääsisivät useammin osallistumaan. Pienryhmiä toivotaan myös pidettäväksi säännöllisemmin, sillä ryhmässä asioiden käsitteleminen koetaan mielekkääksi, tarpeelliseksi ja yleistä ilmapiiriä puhdistavaksi toiminnaksi. Pienryhmän myös koetaan olevan oikea väylä edistää työyhteisön toimintaa yhteneväisempään suuntaan.

Winbergin (2011) mukaan työhyvinvointia ylläpitäviä ja edistäviä tekijöitä ovat hyvä johtaminen ja toimiva vuorovaikutus työntekijöiden ja esimiesten välillä. Työntekijät myös toivovat, että työllä olisi selkeät tavoitteet ja työntekijällä olisi mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja sen suunnitteluun. Voidaan siis todeta, että työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi tarvitaan sekä työntekijöiden että työnantajien panostusta, sitoutumista sekä avointa ja saumatonta yhteistyötä. Työhyvinvoinnin kehittämistä ei kuitenkaan voi täysin asettaa esimiestahojen harteille, vaan jokaisen työnkuvaan ja asemaan katsomatta tulee ponnistella toimivan työyhteisön vuoksi ja jokaisen työyhteisön jäsenen työhyvinvointia edistääkseen. (Aaltonen & Lindroos, 2012.)

Haasteen työyhteisön toimivuudelle tuo erilaiset persoonat työntekijöiden keskuudessa. Henkilökemiat nousivat haastattelun aikana monessakin paikassa esille. Täytyy kuitenkin muistaa, että jokainen yksilö on omanlaisensa ja motivoituu eri asioihin eri tavalla. Jotta työryhmä saadaan ponnistelemaan yhteisten päämäärien eteen, tulee niin työntekijöiden kuin esimiestenkin osoittaa kunnioitusta erilaisuutta ja erilaisia toimintatapoja kohtaan. Erilainen yksilö voi opettaa työyhteisöä ja yhteisö vastaavasti yksilöä kehittymään kohti yhteisiä tavoitteita (Kulovesi, 2002.)

Kehittämiskohteiksi haastattelun perusteella nousi tiedonkulun kehittäminen, työn kuormittavuuden kohtuullistaminen ja pienryhmämallin säännöllisempi käyttö. Työntekijöiden toiveena oli myös se, että pienryhmäistuntoihin osallistuvia henkilöitä vaihdettaisiin aktiivisemmin, jotta mahdollisimman moni hoitaja pääsisi kertomaan

ajatuksiaan ja täten vaikuttamaan yhteisiin asioihin. Ne haastateltavat, joiden edellisestä pienryhmäistunnosta oli jo aikaa, kokivat, että pienryhmässä käsiteltyjä asioita on vaikea saada tietoonsa, kun ei ryhmässä ole itse paikalla ollut. Kehittämiskohteiden perusteella voidaan ehdottaa jatkuvien ja useammin toteutettavien pienryhmäistuntojen järjestämistä tiedonkulun takaamiseksi sekä työilmapiirin ja työyhteisön tasa-arvoisuuden ylläpitämiseksi.

Jatkotutkimushaasteena olisi selvittää se, millaisia konkreettisia vaikutuksia useammin järjestettävällä ja osallistavalla pienryhmätoiminnalla olisi työilmapiiriin ja työhyvinvointiin. Tärkeää olisi selvittää myös työnantajapuolen käsitys pienryhmätoiminnasta ja sen ylläpitävästä vaikutuksesta työhyvinvointiin. Pienryhmämallin toimivuutta tulisi tarkastella myös erilaisissa työympäristöissä. Haastattelun yhteydessä nousi esiin henkilöstön vaihtuvuus, mikä koettiin työhyvinvointia kuormittavana tekijänä. Jatkotutkimusehdotuksena olisi selvittää, mistä suuri vaihtuvuus kyseisellä työpaikalla johtuu.

LÄHTEET

Aaltonen, K. & Lindroos, R. 2012. Työelämän tarkoitus - oivalla 7 voimaa. Helsinki: Talentum.

Alasuutari, P. 2007. Laadullinen tutkimus. Vaajakoski: Gummerus.

Aulanko, M., Huovinen, M., Kiiikka, K. & Lehtinen, M-L. 2010. Teemana työ. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Cooper, C. & Robertson, I. 2011. Well-being: Productivity and Happiness at Work. Hampshire: Palgrave Macmillan.

Cooper, C. & Weinberg, A. 2007. Surviving the Workplace: A Guide to Emotional Well-being. Bedford: Thomson Learning.

Heiske, P. 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Huuskonen, K. & Kinnunen, E. 2013. Hoitajien näkemys työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä: Kuopion perusturvan ja terveydenhuollon vastaanotto toiminnassa. Kuopio: Savonia-ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201305148485>.

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus.

Kanste, O., Lipponen, K., Kyngäs, H. & Ukkola L. 2008. Terveydenhuollon henkilöstön työhyvinvointi kunnallisessa perusterveydenhuollossaja erikoissairaanhoidossa. Hoitotiede 20 (5), 278–288.

Kulovesi, A. 2002. Unelma älykkäästä työyhteisöstä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Laine, N. 2009. Luja luottamus – Miten työpaikan luottamussuhteet saa toimimaan?. Tallinna: Uniprint AS.

Latvala, E. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2001. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: Sisällönanalyysi. Teoksessa Janhonen, S. & Nikkonen, M. (toim.) 2001. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY, 21-43.

Lehestö, M., Koivunen, O. & Jaakkola, H. 2004. Hoitajan turva. Edita, Helsinki.

Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro Oy.

Marjala, P. 2009. Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina - narratiivinen arviointitutkimus. Oulu: Oulun Yliopisto. Väitöskirja. <http://urn.fi/urn:isbn:9789514290244>.

- Mäkelä, A. & Turunen, L. 2012. Hyvinvointia hoitotyöhön: Hoitajien kokemuksia työn voimavaratekijöistä. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012093014008>.
- Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. 1997. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Juva: WSOY.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto – KvaliMOTV. Tampere: Yhteiskuntatieteellisen tietoarkisto. Luettu ja viitattu 25.7.2013. http://www.fsd.uta.fi/fi/julkaisut/motv_pdf/KvaliMOTV.pdf.
- Saarikoski, V. 2011. Tuottavuus Talkoot - tavoitteena parempi arki. Diaesitys 18.10.2011. Helsingin yliopisto.
- Saloheimo, J. 2006. Työturvallisuus – perusteet, vastuu ja oikeusturva. Helsinki: Talentum.
- Skillmotor Oy. 2012. Pienryhmämalli - Method Skillmotor™. Luettu ja viitattu 18.4.2012. <http://www.skillmotor.com/pienryhmamalli-method-skillmotor/>.
- Tilastokeskus. 2012. Ryhmähaastattelu. Luettu ja viitattu 29.10.2012. <http://www.stat.fi/virsta/>.
- Tuomi, J. 2007. Tutki ja lue – johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Vantaa: Tammi.
- Tuottavuus Talkoot -hanke. 2010-2011. Helsingin yliopisto. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.
- Utriainen, K. 2009. Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä. Oulu: Oulun Yliopisto. Väitöskirja. <http://urn.fi/urn:isbn:9789514291128>.
- Vilkkä, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.
- Väänänen, M. 2010. Hoitohenkilökunnan työssä jaksaminen terveysalalla. Mikkeli: Mikkelin ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2010120116697>.
- Winberg, S. 2011. Hoitajien työhyvinvointi - Hoitonetti. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2011091112971>.

LIITE 1: Saatekirje



TIEDOTE
1.9.2012

Hyvä Luhatuuli Oy:n työntekijä!

Pyydämme Teitä osallistumaan opinnäytetyöhön, jonka tarkoituksena on kuvata työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnin toteutumisesta pienryhmämallin käyttöönoton jälkeen Luhatuuli Oy:ssä.

Osallistumisenne tähän opinnäytetyöhön on täysin vapaaehtoista. Voitte kieltäytyä osallistumasta tai keskeyttää osallistumisenne syytä ilmoittamatta milloin tahansa. Opinnäytetyölle on myönnetty lupa Luhatuuli Oy:stä, joka toimii opinnäytetyön yhteistyötahona.

Opinnäytetyön aineistonkeruu toteutetaan videoidun ryhmähaastattelun avulla. Haastatteluun osallistuu kaikkineen kuusi Luhatuuli Oy:n Luhalahden yksikön hoitohenkilökunnan jäsentä. Osallistujat haastatteluun on valittu yksikönpäällikön toimesta. Haastattelu toteutetaan Luhalahden yksikössä tiistaina 4.9.2012 klo 13-14.30 välisenä aikana.

Haastattelu videoidaan, jotta aineiston purkaminen olisi helpompaa. Opinnäytetyön valmistuttua videoitu aineisto hävitetään asianmukaisesti. Aineisto on ainoastaan opinnäytetyön tekijöiden käytössä. Opinnäytetyön tulokset käsitellään luottamuksellisesti ja nimettöminä, opinnäytetyön raportista ei yksittäistä vastaajaa pysty tunnistamaan. Opinnäytetyö tulee valmistuttuaan olemaan luettavissa elektronisessa Theseus -tietokannassa, ellei Tampereen ammattikorkeakoulun tai Luhatuuli Oy:n kanssa ole muuta sovittu.

Mikäli Teillä on kysyttävää tai haluatte lisätietoja opinnäytetyöstämme, vastaamme mielellämme.

Opinnäytetyön tekijät

Niina Mäkinen
Sairaanhoitajaopiskelija (AMK)
Tampereen ammattikorkeakoulu

Päivi Pylsy
Sairaanhoitajaopiskelija (AMK)
Tampereen ammattikorkeakoulu

LIITE 2: Haastattelurunko

Ryhmähaastattelun teemat

Teema 1:

Työhyvinvointi
Työilmapiiri

Teema 2:

Pienryhmämalli

Teema 3:

Kehittämiskohteet

LIITE 3: Sisällönanalyysi

Mitä on työhyvinvointi?

Alkuperäinen ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
"kun itellä on hyvä olla" "kaikki on kunnossa" "tyytyväisiä tilanteeseen" "kun osataan nauraa" "töissä voi hyvin"	henkinen hyvä olo kokonaisuus tyytyväisyys huumori työhyvinvointi	Voimavarat	Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät
"esimiehistä se lähtee" "miten sä otat sen paikkas" "tiedät missä pitäis olla" "hommat jakaantus"	johtamistaidot alaistaidot oman paikkansa tietäminen työnjako	Roolit työyhteisössä	
"tehtäis yhdessä" "onhan noi työkaverit" "tärkeetä tehdä tiimissä" "se miten tulee toimeen"	yhdessä tekeminen työkaverit tiimityöskentelyn tärkeys henkilökemiat	Tiimityöskentely	

Miten pienryhmämalli on vaikuttanut työhyvinvointiin?

Alkuperäinen ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
"ryhmät on parantaneet työhyvinvointia" "pitäis osata muuttua mukana" "kun ehtis puuttuun aikasemmin" "onhan se työkaluna hyvä"	työhyvinvointi muutokseen mukautuminen varhainen puuttuminen pienryhmämalli työkaluna	Pienryhmämallin käyttö hyvinvoinnin edistäjänä	Pienryhmä- mallin vaikutuksia
"parannusta tiedon kulkemiseen" "semmosta avointa keskustelua" "puhalletaan yhteen hiileen" "kaikkia kuunnellaan" "on mahdollista vaikuttaa"	tiedonkulku keskustelu yhteishenki kommunikaatio vaikutusmahdollisuudet	Pienryhmämallin käytön vaikutuksia	

Mitä korjattavaa työhyvinvoinnissa on?

Alkuperäinen ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
<i>"nostellaan paljon"</i> <i>"välillä on poikki"</i> <i>"on niitä hetkiä ku ärsyttää"</i> <i>"juosten tulee mentyä"</i>	fyysinen rasitus väsymys ärsytys ajanpuute/kiire	Fyysiset vaikutteet/työntekijän ominaisuudet	Korjattavaa työhyvinvoinnissa
<i>"ei oo tekijöitä"</i> <i>"ei oo systeemiä sitä varten"</i> <i>"paljon uusia tekijöitä"</i> <i>"ei paljookaan alan hommia"</i> <i>"aina ei tiedä mitä odotetaan"</i>	vähäinen henkilöstä toimimattomat sijaisjärjestelyt henkilöstön vaihtuvuus kokemuksen puute työkuvien epäselvyys	Työn jakautuminen / organisointi	
<i>"nälvimistä ja noin"</i> <i>"ei oo aina luottoo"</i> <i>"ilmapiiri on huono"</i> <i>"kaikkien kans ei kohtaa"</i>	kiusaaminen luottamusongelmat huono ilmapiiri henkilökemiat	Työyhteisön ongelmat	

Miten työhyvinvointia voidaan kehittää pienryhmämallin avulla?

Alkuperäinen ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
<i>"pystyis ottaan vastaan kritiikkiä"</i> <i>"ei mitään isompaa oo"</i> <i>"kaikki vois sanoo sanottavansa"</i>	rakentava palaute konkreettisuuden puute avoimuus	Avoin työyhteisö	Toiveet pienryhmämallin käyttöön
<i>"välillä mennään yksilöinä"</i> <i>"tarvis muistaa ne muutkin"</i> <i>"ei se koskaan toimi riittävästi"</i> <i>"jäis aikaa sille perustyölle"</i>	tiimityöskentely yhteishenki tiedonkulku perustyö	Yhteiset tavoitteet	
<i>"sais olla säännöllisesti"</i> <i>"kaikki pääsis"</i>	säännöllisyys mahdollisuus	Säännölliset pienryhmät	

LIITE 4: Tutkimukset ja tutkimusartikkelit

Tekijä ja julkaisuvuosi	Tutkimuksen tarkoitus	Menetelmä ja kohde	Tulokset
Huuskonen, Kirsi & Kinnunen, Eila. 2013. Hoitajien näkemys työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä - Kuopion perusturvan ja terveydenhuollon vastaanotto-toiminnassa	Tarkoituksena selvittää, millä tekijöillä on merkitystä jaksamiseen kiireisessä ja jatkuvasti muutosia tuovassa työssä ja miten hoitaja voi itse vaikuttaa työssä jaksamiseen.	Strukturoitu verkkokysely, kysely lähetettiin 68 hoitajalle, vastauksia 30.	<ul style="list-style-type: none"> - avoimen, rehellisen ja oikeudenmukaisen työilmapiirin koetaan edistävän työssä jaksamista - keskustelevaa ja kuuntelevaa työyhteisöä kaivataan - työn priorisointia ja työmäärän tasapuolista jakamista toivotaan - työn organisoinnin koetaan edistävän työhyvinvointia - palavereja kaivataan enemmän - luottamus työntekijöiden ja esimiehen välillä on tärkeää - yhteistyön toimivuus työntekijän ja esimiehen välillä on tärkeää
Marjala, Pauliina. 2009. Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisin prosesseina - narratiivinen arviointitutkimus	Tarkoituksena on kasvattaa tietoa ja ymmärrystä työhyvinvoinnista yksilöllisesti koettuna ja kerrottuna ilmiönä.	Narratiivinen arviointitutkimus-tutkimukseen osallistui 12 yli 55-vuotiasta. Tutkimusaineisto kerättiin päiväkirjojen ja kahden aktiivihaastattelun avulla.	Työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä tekijöitä: <ul style="list-style-type: none"> - säännöllinen ja vakituinen työ - hyvät työkaverit - tunne oman työn tärkeydestä - oman alan työ - hyvä työilmapiiri - huumori työyhteisössä - oma kokonaisvaltainen hyvinvointi - oma terveys - työympäristö

Tekijä ja julkaisu vuosi	Tutkimuksen tarkoitus	Menetelmä ja kohde	Tulokset
Mäkelä, Anni & Turunen, Laura. 2012. Hyvinvointia hoitotyöhön: Hoitajien kokemuksia työn voimavaratekijöistä	Tarkoituksena kuvata hoitohenkilökunnan työhyvinvointia positiivisten työn voimavaratekijöiden näkökulmasta.	Teemahaastattelu, viisi hoitotyönteki-jää	<ul style="list-style-type: none"> - kiire, työmäärä ja työntekijöiden väliset suhteet vaikuttavat yhteistyön sujuvuuteen - hyvä työilmapiiri on avoin ja suvaitsevainen - henkilökunnan osaaminen ja henkilökohtaiset vahvuudet huomioidaan - mahdollisuus vaikuttaa työn organisointiin ja työvuorosuunnitteluun koetaan tärkeänä
Utriainen, Kati. 2009. Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä	Tarkoituksena on syventää ymmärrystä ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnista.	Haastattelut, päiväkirjat ja avoimet tiedonkeruulomakkeet. Haastateltavana 21 yliopistosairaalan sisätautien ja kirurgian klinikan 45-55-vuotiasta, yli 10 vuoden työkokemuksen omaavaa ja kolmivuorotyötä tekevää sairaanhoitajaa.	Työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä: <ul style="list-style-type: none"> - arvostava vastavuoroisuus - potilaan hyvä ja hyvän tuottaminen potilaalle - työn mielekkyys - yhteisöllisyys - auttamisen ilo - yhdessä olo - luottamus - kommunikaatio

Tekijä ja julkaisu vuosi	Tutkimuksen tarkoitus	Menetelmä ja kohde	Tulokset
Väänänen, Maija. 2010. Hoitohenkilökunnan työssä jaksaminen terveysalalla	Tarkoitus selvittää, mitkä asiat vaikuttavat hoitohenkilökunnan työssä jaksamiseen.	Kirjallisuus-katsaus	Työssä jaksamiseen vaikuttavat: - hyvä työilmapiiri - avoin, rehellinen ja luotettava vuorovaikutussuhde - toimiva esimiestyöskentely - työntekijät kokevat saavansa arvostusta - työntekijä on tyytyväinen, kun työ ei kuormita liikaa - työtehtävien jakaminen - ammattitaitoa vastaava työnkuva
Winberg, Suvi. 2011. Hoitajien työhyvinvointi - Hoitonetti	Tarkoitus kartoittaa aiemmin julkaistujen tutkimusten perusteella hoitohenkilökunnan kokemuksia työhyvinvoinnista.	Kirjallisuus-katsaus	Hoitohenkilökunnan kokemusten perusteella työhyvinvointia edistää: - hyvä ilmapiiri ja yhteisöllisyys - ihmissuhteiden toimivuus - hyvä johtaminen ja vuorovaikutus - työntekijä pitää työtään mielekkäänä ja palkitsevana - työn selkeät tavoitteet - työtehtävien määrä suhteutettuna työntekijän kykyihin ja kokemukseen - palautteen saaminen tärkeää - työntekijällä tulisi olla mahdollisuus antaa itsekin palautetta ja vaikuttaa työhönsä ja sen suunnitteluun