Henkilöstön kokemuksia hyvästä työkäyttäytymisestä työyhteisössä psykiatrisella osastolla

Matti Hyvärinen

2022 Laurea

Laurea-ammattikorkeakoulu

Matti Hyvärinen
Sairaanhoitaja AMK
Opinnäytetyö
Marraskuu 2022

Laurea-ammattikorkeakoulu **Tiivistelmä**

Opinnäytetyö

Sairaanhoitaja (AMK)

Matti Hyvärinen

Henkilöstön kokemuksia hyvästä työkäyttäytymisestä työyhteisössä psykiatrisella osastolla

Vuosi 2022 Sivumäärä 65

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa henkilöstön kokemuksia hyvästä työkäyttäytymisestä sairaalan psykiatrisella osastolla ja sitä edistävistä johtamisen keinoista, kuten esimerkiksi ryhmäpäätöksien tekemisestä. Tavoitteena on lisätä osaston henkilöstön tietämystä hyvästä työkäyttäytymisestä sekä saada esille hoitohenkilöstön vahvuuksia ja mahdollisia kehittämiskohteita työyhteisössä. Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena on kehittää osaston johtamisen laatua. Hyvän työkäyttäytymisen lähtökohtana ovat hyvät käytöstavat, rakentava vuorovaikutus ja tunneälykäs kommunikointi sekä kaikkien työtovereiden erilaisuuden hyväksyminen ja vilpitön pyrkimys yhteistyöhön. Esihenkilö pystyy vaikuttamaan merkittävästi hyvän työkäyttäytymisen toteutumiseen, ja esihenkilön johtamistavalla on suuri vaikutus hyvään työkäyttäytymiseen ja työhyvinvointiin.

Opinnäytetyö toteutettiin kyselytutkimuksena hoitohenkilökunnalle eräällä Uudellamaalla sijaitsevalla psykiatrisella osastolla. Opinnäytetyön teoriaosuuden sisällöstä johtamalla rakennettiin kysymyspatteristo strukturoiduista väittämistä, joiden avulla selvitettiin, millainen on kokemus hyvästä työkäyttäytymisestä, millaisia ovat hyvää työkäyttäytymistä edistävät tekijät, ja millaisia ovat hyvää työkäyttäytymistä edistävät johtamisen keinot osaston työyhteisössä. Kyselyyn vastanneista valtaosa koki osaston työkäyttäytymisen hyväksi, mutta vastauksissa esiintyi myös hajontaa. Kyselyn tuloksia hyödynnetään työyhteisön ja sen johtamisen kehittämisessä. Jatkossa kyselyä voidaan hyödyntää myös muilla sairaalan osastoilla.

Asiasanat: Hyvä työkäyttäytyminen, työhyvinvointi, alaistaidot, esimiestaidot, vuorovaikutustaidot, työsuojelu, työterveys.

Laurea University of Applied Sciences **Abstract**

Thesis

Degree title: Sairaanhoitaja (AMK), Bachelor of Health Care

Matti Hyvärinen

Experiences of good work behaviour in the work community reported by the staff of a psychiatric ward

Year: 2022 No. of pages 65

The aim of the thesis was to survey the experiences of good work behaviour reported by the staff of a psychiatric ward in a hospital and of management strategies that promote it, such as collaborative decision-making. The goal is to ramp up the staff's knowledge of good work behaviour and to bring forth strengths of the health personnel and possible development areas in the work community. An additional goal was to advance the quality of management in the ward. The premise of good work behaviour lies in good manners, constructive interaction, emotionally intelligent communication, acceptance of the diversity amongst fellow employees, and an honest endeavour to cooperate. Superiors are able to have a significant influence on the actualisation of good work behaviour, and their management style is of great significance for good work behaviour and well-being at work.

The thesis was implemented by conducting a questionnaire survey among the health personnel of a psychiatric ward situated in the region of Uusimaa. From the theoretical framework, a questionnaire of structured statements was derived to ascertain what the experiences of good work behaviour were like and to identify the factors and management strategies that promote good work behaviour in the work community of the ward. Most of the respondents regarded the work behaviour in the ward as good, but the responses also evinced dispersion. The results of the questionnaire survey will be utilized in the work of developing the work community and its management. In the future, the questionnaire survey may be utilized in other wards of the hospital as well.

Key words: good work behaviour, well-being at work, organisational citizenship, managerial skills, interaction skills, health and safety at work, occupational health.

Sisällys

1 Johdanto 6
2 Hyvä työkäyttäytyminen 6
2.1 Hyvät käytöstavat 6
2.2 Työssä jaksaminen 6
2.3 Työyhteisön ristiriidat 8
3 Hyvän työkäyttäytymisen merkitys hyvinvoinnille 9
4 Työelämätaidot 12
4.1 Esihenkilötaidot 12
4.2 Alaistaidot 14
5 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite 16
6 Opinnäytetyön toteutus 17
6.1 Kyselytutkimus 17
6.2 Aineiston keruu ja analysointi 18
7 Tulokset 19
7.1 Kokemus hyvästä työkäyttäytymisestä 19
7.2 Millaisia ovat hyvää työkäyttäytymistä edistävät tekijät osaston työyhteisössä? 30
7.3 Millaisia ovat hyvää työkäyttäytymistä edistävät johtamisen keinot työyhteisössämme? 33
7.4 Hyvän työkäyttäytymisen edistäminen osastolla vapaamuotoiset vastaukset ... 37
8 Pohdinta 38
8.1 Tulosten tarkastelu 38
8.2 Eettisyys 43
8.3 Luotettavuus 44
8.4 Johtopäätökset, kehittämisehdotukset ja jatkotutkimusaiheet 45
9 Aikataulu 47
Lähteet 48
Kuviot 53
Liitteet 54

1 Johdanto

Asiaton työkäyttäytyminen ja häirintä on Suomessa kuudenneksi yleisintä Euroopassa. Ranskassa, Belgiassa, Alankomaissa, Itävallassa ja Luxemburgissa osuus oli suurempi kuin Suomessa (Eurofound 2010). Sosiaali- ja terveysministeriö on arvioinut, että huonon työkäyttäytymisen vuoksi menetetyn työtehon aiheuttamat kustannukset työnantajille ja yhteiskunnalle ovat 24 miljardia euroa vuodessa (Murto 2016, 8).

Suomessa keskikokoa suuremmassa sairaalassa viidennes työntekijöistä koki joko toisen työntekijän tai oman esimiehensä käytöksen häiritsevän työntekoa kahdeksan tuntia viikossa. Aula Research Oy:n vuonna 2016 STTK:lle tekemän kyselytutkimuksen mukaan toimintaa työyhteisöissä ei koeta tasa-arvoiseksi, joustavaksi, palkitsevaksi eikä inhimilliseksi. Suomalaisten mielestä päällimmäisiä tunteita työelämässä ovat kiire, epävarmuus, vaativuus ja tehokkuuden maksimointi (STTK 2016).

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Uudellamaalla sijaitsevan sairaalan psykiatrisen osaston hoitohenkilöstön kokemuksia hyvästä työkäyttäytymisestä työyhteisössä, lisätä tietämystä hyvästä työkäyttäytymisestä osaston työyhteisössä, tuoda esille vahvuuksia, mahdollisia kehittämisen kohteita, työntekijöiden- ja esihenkilöiden vastuualueilla.

2 Hyvä työkäyttäytyminen

2.1 Hyvät käytöstavat

Hyvän työkäyttäytyminen lähtökohtana ovat hyvät käytöstavat kuten tervehtiminen, kiittäminen ja anteeksi pyytäminen tarvittaessa. Hyvin käyttäytyvä työtoveri on reilu, huomaavainen ja rehellinen sekä rakentavassa vuorovaikutuksessa työtovereihin. Hyvää työkäyttäytymistä ovat tunneälykäs kommunikointi ja kaikkien työtovereiden erilaisuuden hyväksyminen ja vilpitön pyrkimys yhteistyöhön (Työkäyttäytyminen 2021.)

2.2 Työssä jaksaminen

Psykiatrisessa hoitotyössä ilmenee erilaisia uupumuksen oireita. Hoitajat kokevat työssä jaksamisen heikentyneen ja ilon ja luovuuden tunteiden vähentyneen. Vapaa-ajalla ilmenee poikkeavaa väsymystä eikä vapaa-aikana ole voimavaroja, että käytettävissä olevasta ajasta pystyisi nauttimaan. Mielialan synkkyyttä ja unihäiriöitä esiintyy. Osa työntekijöistä koki kaoottisuuden tunteita, minkä johdosta esiintyi työyhteisöstä vetäytymistä ja töiden

rajaamista. Vaikeimmillaan esiintyi ammatillisen itsetunnon heikkenemistä ja tunteita, että ei osaa tehdä työtään mitä on tehnyt vuosikaudet (Kortesalmi 2013, 47.)

Psykiatrisessa hoitotyössä työskentelevät hoitajat kokevat myös eettistä kuormittuneisuutta, mikä tulee erityisesti esille toimiessa potilaan kanssa, joka on vapaaehtoisessa hoidossa. Hoitajat kokevat ajoittain pakottavansa potilaan toimimaan vasten hänen omaa tahtoaan. Hoitajat kokivat työskentelyn vasten tahtoa hoidossa olevan potilaan kanssa vähemmän eettisesti kuormittavaksi ja selkeämmäksi. Eettisessä kuormituksessa hoitajien tunteissa nousi esille ahdistusta, turhautuneisuutta ja pelon sekä säälin tunteita (Väänänen 2019, 57-58.)

Oikeuspsykiatrisessa hoitotyössä Vanhan Vaasan sairaalassa pidettiin oleellisina työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä toimivaa johtamista, työyhteisötaitoja, oman osaamisen riittävyyttä ja sopivaa kuormitusta (Kaikkonen & Kurki 2017, 73). Esimiehen suora tai välillinen läsnäolo ja tavoitettavuus on tärkein työhyvinvointia tukeva johtamisen keino psykiatrisessa hoitotyössä (Lara & Mikkola 2020, 44-45.)

Työympäristön olosuhteiden organisoinnissa, pitäisi pyrkiä mahdollisimman kiireettömän ja stressittömän työympäristön järjestämiseen työntekijöille. Ilmapiirin avoimuus ja virheiden salliminen parantavat työviihtyvyyttä. Työpaikalla oleva palkitsemisjärjestelmä onnistuneita yksilö- ja ryhmäsuorituksia varten osoittaa työnantajan arvostamista työntekijöiden osaamista kohtaan. Työkierron ja kehittymisen mahdollisuuden antaminen työntekijälle, lisää motivaatiota ja työhyvinvointia (Työyhteisö 2021.)

Luottamus ja yhteisöllisyys ovat sosiaalista pääomaa. Hyödyllisintä sosiaalista pääomaa ei ole pelkästään se, että kykenee työskentelemään annettujen ohjeiden mukaisesti. Uusien sosiaalisten suhteiden luominen ja yhteenliittymien tekeminen sekä yhteistyö ovat vahvaa sosiaalista pääomaa. Luotujen sosiaalisten yhteyksien perustana toimivat yksilöiden yhteiset arvot. Kun työyhteisö pystyy jakamaan eettiset arvot, syntyy luottamusta. Eettisten arvojen jakaminen luo vahvempia siteitä työyhteisössä kuin pelkästään perinteinen rehellinen käytös ja töiden hoitaminen. (Koivumäki 2008, 103.)

Yhteisöllisyyttä voidaan tarkastella tuloksena työyhteisön työkäyttäytymisen kehityksestä. Työntekijöillä tulee olla mahdollisuuksia tutustua toisiin, jotta yhteisöllisyys mahdollistuisi. Pelkästään työn tekeminen ei välttämättä luo edellytyksiä yhteisöllisyyden synnylle. Esihenkilöiden tulisi huolehtia siitä, että mahdollisimman monet työntekijät työskentelevät toistensa kanssa ja jakavat tietoa sekä kokemuksia. Yhdessä tehty työ luo yhteistä sosiaalista todellisuutta ja parantaa yhteistyötä ja työilmapiiriä. (Himanen 2013, 30.)

Ryhmähenki ja luottamus työtovereihin tekevät ryhmän ja luovat hyvää työkäyttäytymistä. Yhteenkuuluvuutta ilmaistaan työyhteisön jäsenistä huolehtimisena. Luottamus on

voimavara, joka liittää ryhmän jäsenet yhteen. Luottamus työryhmässä lisää avoimuutta ja yhteistyötä muiden ryhmien kanssa. Liiallinen ryhmän luottamus omaan "erinomaisuuteensa" tekee työryhmästä pahimmillaan sisäänpäin kääntyneen ja kykenemättömän yhteistyöhön muiden kanssa. (Laine & Salonen 2014, 37.)

Työyhteisössä dialogin käyminen on tärkeässä asemassa työhyvinvoinnin kannalta. Dialogi pitää sisällään tasavertaisia, reiluja ja oikeudenmukaisia vuorovaikutuskäytäntöjä. Jokaisella yksilöllä tulisi olla oma sanansa sanottavana työyhteisön asioissa. Keskustelun tulisi olla rakentavaa, avointa ja vastaanottavaista kohtaamista. Onnistuneessa dialogissa ja vuorovaikutuksessa ymmärretään sekä oma että muiden yhteistyökumppaneiden erilaisuus ja toiseus. Vuorovaikutuksen onnistuminen edellyttää avointa suhtautumista uuteen ja ennakoimattomaan sekä vilpitöntä uteliaisuutta toisen ihmisen persoonasta ja työhön liittyvistä asioista. (Kaivola & Launila 2007, 91.) Työmarkkinoilla työssäjaksamisen heikentymiseen syynä ovat yleisesti ottaen esimiehen ja työkavereiden tuen puute, perinteisten asiattoman käyttäytymisen ja epävarmuuden lisäksi. (Manka 2016, 8).

2.3 Työyhteisön ristiriidat

Usein työyhteisöissä ristiriitojen taustalla on erilainen tapa tehdä työtä. Vaikka työn lopputulos olisi sama kahdella tai useammalla ihmisellä. Ristiriidan tai väärinymmärryksen syyksi voi riittää toisen ihmisen suunnitelmallisuus, vauhdikkuus, asiakkaan kohtaamisen tyyli tai jokin muu työn lopputuloksen kannalta merkityksetön seikka. Erilaisuuden karsiminen näivettää uusiutumista ja pysäyttää kehityksen. Jokaisen työntekijän tulisi tiedostaa, etteivät kaikki voi pitää toisistaan, mutta hyvää yhteistyötä on silti tehtävä kaikkien kanssa. (Aarnikoivu 2010, 117-118.)

Työyhteisön tulisi käydä aika ajoin läpi konfliktitilanteiden käsittelemisen malleja ja nähdä konfliktit kehittymisen paikkoina, ei työyhteisöä repivinä riitoina. Usein riitaan liittyvä ”selkäytimestä” tuleva reaktio ei ole rakentava, jos henkilökunta ei ole saanut koulutusta ristiriitojen käsittelyyn. (Laine & Salonen 2014, 104.)

Hyvä työkäyttäytyminen pitää sisällään itsensä ja toisten erilaisuuden ymmärtämisen ja sen hyväksymisen voimavarana. Työyksikön yhteinen tavoite on saavutettavissa monin eri tavoin. Hyvä työtoveri kunnioittaa ja kohtelee tasapuolisesti jokaista toimijaa. (Osallisuus ja vastuullisuus 2021.)

Työpaikoilla, joissa työntekijät kokivat epätietoisuutta tulevista muutoksista ja ennakoimattomien muutosten uhkaa, esiintyi enemmän asiatonta työkäyttäytymistä kuin muilla työpaikoilla. Muutoksien myöhäinen tiedottaminen koettiin heikkona organisointina

ja työpaikan sulkeutuneena ilmapiirinä. Esimiehen heikoksi koettu johtamistapa ja ristiriidat liittyivät työntekijöiden mukaan enimmäkseen viivästyneeseen tiedottamiseen muutoksista. (Eskola & Huhtanen 2009, 91.)

Työhyvinvointiin liittyy fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja henkinen hyvinvointi, joiden tulisi olla tasapainossa. Työntekijä on keskiössä, ja hänet tulisi nähdä kokonaisuutena. Työn tekemisessä tulisi olla hallinnan tunnetta, siihen liittyvästä stressistä huolimatta. Työhyvinvointiin liittyvät oleellisena osana myös perhe, elämäntilanne ja muut mahdolliset työn ulkopuoliset tekijät. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 108.)

3 Hyvän työkäyttäytymisen merkitys hyvinvoinnille

Näytelmäkirjailija Maksim Gorki on sanonut: Kun työ on nautinto, on elämä iloa. Kun työ on pakko, on elämä orjuutta. Suomalaiskirjailija Matti Kurki on kirjoittanut, että onnellisuuden perimmäinen mitta on ihmisen suhde omaan työhönsä (Suutarinen & Vesterinen 2010, 100).

Tunteilla, joita tunnemme työssä, voi olla sekä liikkeelle paneva että pysäyttävä voima. Oman työn tekemiseen ja sisältöön vaikuttaminen lisäävät työiloa, hyviä suorituksia ja tuottavuutta. Suomessa on opastettu aivan viime aikoihin asti kätkemään ilo, etteivät toiset tulisi kateellisiksi. Työn ilon ja työstä nauttimisen kokemuksia on pidetty jokseenkin outona käyttäytymisenä ja nolona asiana. Ilon jakaminen työpaikalla voisi lisätä sosiaalista iloa, joka edesauttaa työssä jaksamista. Työpaikan ei tarvitsisi olla tunteiden hautausmaa. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 101.)

Arvostuksen saaminen erityisesti esimiesten ja myös kollegoiden taholta lisää hyvää työkäyttäytymistä ja työniloa. Kiitoksen saaminen onnistumistilanteissa motivoi työntekijää ja lisää työtyytyväisyyttä. Työtovereiden oleellista arvostuksen osoitusta kollegoita kohtaan on se, ettei kenenkään tarvitse epäonnistumistilanteessa pelätä syntipukiksi joutumista ja että epäonnistumisiin suhtaudutaan ymmärtäväisesti ja rakentavasti. Hyvä työkäyttäytyminen ja työn ilo rakentuvat tunteista, että kaikista välitetään ja pidetään huolta. Välittäminen ja huolenpito voivat näkyä esimerkiksi hymynä tai terveenä kiinnostuksena ja avun tarjoamisena toiselle. (Silvendoin & Viitamäki 2016, 17-18.) Työntekijä saa iloa työstä, kun hänellä on mahdollisuus keskittyä siihen tavoitteellisesti. Palautteiden avulla on mahdollisuus hallita työtä ja ohjata toimintaansa. (Venho 2019, 8).

Onnellisuus ja ilo vievät toimintaa tehokkaasti eteenpäin. Ne ovat motivoineet lähes kaikkea inhimillistä toimintaa. Esim. filosofia, uskonto ja poliittiset järjestelmät ovat käyttäneet iloa ja onnellisuutta perustavan laatuisina itseisarvoina, joihin tulisi pyrkiä. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 106.) Onnelliset työntekijät ovat nopeampia, tehokkaampia

ja luovempia, kestävät stressiä paremmin sekä palautuvat stressistä paremmin. Onnellinen ihminen kestää paremmin arjen pettymyksiä, ja hänellä on vähemmän sairauspoissaoloja työstä. Onnellisuus on siis merkittävä tuloksen luoja ja tekijä työyksiköissä. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 108.)

Inhimillinen kestävyys on oleellinen osa työhyvinvointia ja hyvää työkäyttäytymistä. Työntekijöillä tulisi olla edellytykset selviytyä työtehtävistään ja tulostavoitteista työyhteisössä niin, ettei oma terveys järky. Työn sisällön mielekkyys ja itsensä toteuttaminen olivat palkansaajille tärkeitä, kuten myös riittävä palkka ja vapaa-aika. (Kasvio 2014, 132.)

Teollisessa yhteiskunnassa on osattu kauan huolehtia tuotteiden laadusta ja suorituskyvystä. Mikäli tuotannossa on esiintynyt laatuongelmia, tuotanto on keskeytetty ja on tehty huoltoa varten sekä tuottavuuden korjaamiseksi tarvittavia korjaavia toimenpiteitä. Mikäli tuottavuuden perustavanlaatuisten voimavarojen eli ihmisten työprosesseissa on korjattavaa, olemme vielä nykyäänkin usein kykenemättömiä korjaamaan tilannetta siltä osin tuottavaksi. (Heiskanen 2011, 55.)

Kun työyhteisön hiljaiset otetaan mukaan, heidän äänensä tulee kuuluviin, äänekkäimmät oppivat kuuntelemaan, avautuu mahdollisuuksia tiedon, hiljaisen tiedon sekä oivalluksien syntymiselle. Ihmisten kokemuksesta, ettei heidän tarvitse esittää mitään, olla tietyssä roolissa koko ajan, syntyy luovuutta ja voimavarojen vapautumista. Omana itsenä oleminen vaatii työyhteisöltä turvallisuutta sekä kaikkien erilaisuuden hyväksymistä ja arvostamista. (Kaivola & Launila 2007, 106.)

Kaikkien työyhteisön jäsenten oman perustehtävän ajoittainen selkiyttäminen näyttää tutkimusten mukaan lisäävän hyvää työkäyttäytymistä. Työntekijöille on voinut jäädä epäselväksi se, miksi työpaikalla ollaan ja mikä on oma tehtävä. Esimiehen tahdikas ja selvälinjainen ohjaaminen sekä ajoittainen perustehtävien pohtiminen yhdessä työryhmän kanssa edistää hyvää työkäyttäytymistä. (Reinboth, 2006, 126.)

Työpaikan tuottavuuden ja yhteishengen edellytys on ihmisten avoin viestiminen toisilleen. Ei ole asianmukaista, että ihmiset, jotka eivät pidä toisistaan, välttelevät kohtaamisia tai puhuvat selän takana. Viestinnän määrästä voidaan päätellä, mihin suuntaan työpaikan ihmissuhteet ovat kehittymässä. Jos välttelyä ilmenee, on esimiehen otettava henkilöt keskusteluun ja painotettava yhteistyön tärkeyttä sekä tarvittaessa lisättävä toisiaan välttelevien ihmisten yhteisiä töitä. (Laine & Salonen 2014, 93-94.)

Tee eettisesti laadukasta työtä ja ota huomioon työhön liittyvä ammattietiikka. Työskentele työpaikalla omalla persoonallisuudellasi ja ota huomioon työtovereiden odotukset. Kysy ja keskustele kollegoiden odotuksista. Käytä koko ammattitaitoasi työssä ja

jaa tietoa sekä taitoa työyhteisössä. Jaettu tieto ja taito edesauttavat työyhteisön selviytymistä haastavista tilanteista ja antaa työryhmälle lisäarvoa. Kehitä itseäsi osallistumalla koulutuksiin. Muista kuunnella kollegoiden viestejä. Ota kohtaamisissa huomioon myös sanaton viestintä. Kiitä työtoveria tai työryhmää, kun on kiitoksen paikka. Negatiivisetkin asiat on käsiteltävä ja yhteisten sääntöjen sopimisen jälkeen ne on unohdettava. Työpaikalla saa olla huumoria. Huumorin tekeminen itsestään on turvallista ja se voi lujittaa ryhmän yhteenkuuluvuutta. Osoita myötätuntoa ja empatiaa työtovereitasi kohtaan arjen keskellä. Jonain hetkenä voit itse olla se, joka tarvitsee myötätuntoa ja empatiaa. Pidä huolta palautumisestasi, jotta pystyt olemaan vastuullinen työryhmän jäsen. (Laiho, M. Ryömä, A. Satama, S. & Teerikangas, S. 2020, 87-88.) Työpaikan ihmissuhteilla on suuri vaikutus työmotivaatioon ja työhyvinvointiin. Niitä tulee huoltaa ja ylläpitää samoin kuin muitakin ihmissuhteita. (Venho 2019, 9).

Tulisi olla luvallista olla heikko ja voida joskus huonosti. Kun heikkous on luvallista, ei ihmisten tarvitse olla olevinaan vahvoja. Teeskentelystä syntyvä vahvuus perustuu heikkouden kieltämiseen ja on sairasta, näennäistä vahvuutta. Todellinen vahvuus perustuu heikkouden tunnistamiseen ja tunnustamiseen ja lopulta myös sen työstämiseen ja kehitykseen. (Hellsten, 2007, 145.)

Työpaikoilla hyväksytään ja sallitaan liiankin usein suuret persoonat, jotka ottavat usein oman tilansa vähättelemällä muita, aiheuttaen mielipahaa. Käytös hyväksytään sillä perusteella, että hän nyt on sellainen ja hänellä on vaikeaa. Äksyily kohdistuu usein suurimpaan osaan työporukkaa. Ongelma on käsiteltävä esimiehen ja alaisen kesken. Ratkaisevaa on sopia yhdessä, että mikään ei oikeuta huonoa käytöstä. (Mäkinen 2017, E1.)

Liiallisen tiiviit ja lämpimät ystävyyssuhteet työpaikalla voivat häiritä työyhteisön ryhmädynamiikkaa ja luoda työn tekemistä häiritseviä klikkejä. Hyvä työporukka lisää viihtyvyyttä, mutta erityisesti esimiehen on tarkkailtava ryhmädynamiikan sujuvuutta työn tekemisen näkökulmasta. Kohtaamisten tulisi olla eettisesti kestäviä ja hyvään pyrkiviä toisten kampittamisen sijaan. (Laine & Salonen 2014, 94.)

Työpaikoilla esiintyvä henkinen väkivalta, pahimmillaan esimiehen tai työkaverin toteuttamana, kuluttaa voimavaroja. Myös asiakkaiden aiheuttamaa henkistä väkivaltaa esiintyy, etenkin kunta-aloilla. (Manka 2016, 30-32.)

4 Työelämätaidot

4.1 Esihenkilötaidot

Esihenkilö pystyy vaikuttamaan merkittävästi hyvän työkäyttäytymisen toteutumiseen henkilövalinnoilla ja sijoituksilla sekä omalla rakentavalla käyttäytymisellään. Sopiva työpari tai ryhmä oikein sijoitettuna voi olla hyvin toimiva ja tehokas. Työryhmän tavoitteiden ja perustehtävän tähdentämistä ei voi aliarvioida. Töissä työntekijät ovat tekemässä töitä, eivät hoitamassa henkilökohtaisia asioitaan tai suhteitaan. Tarvittaessa henkilökohtainen työnohjaus suunnitellaan tilanteisiin sopivaksi. Kun esimies kertoo suoraan, mitä hän odottaa työryhmältä tai yksilöltä ja millaisia tavoitteita hänellä on, vältytään väärinymmärryksiltä. Esimiehen tulisi mahdollistaa työntekijöille tehtäväkierto ja kehittyminen sekä kannustaa kaikkia alaisia vuorovaikutukseen. Osallistamalla työntekijät saadaan aikaan rakentavia ryhmäpäätöksiä. Vaikka esimiehellä olisi joku kaveri työyhteisössä, hänen tulee kohdella kaikkia ehdottoman yhdenvertaisesti. Suosikkien suosiminen näkyy heti läpi ja rikkoo hyvää työilmapiiriä. Viestimällä selkeästi ja tahdikkaasti sekä olemalla pyyteetön, esihenkilö kykenee tekemään selkeitä linjauksia, joihin työryhmä sitoutuu ja luottaa (Johtaminen ja esimiestyö 2019.)

Johtamistavalla näyttää olevan suuri merkitys hyvään työkäyttäytymiseen. Johtajan välinpitämättömyys organisaatioissa, johtaa häirintään ja epäasialliseen työkäyttäytymiseen. Jos esimies ei puutu kiusaamiseen eikä tee välitöntä interventiota tilanteeseen, se eskaloi jo syntyneitä konflikteja ja alkanutta kiusaamista. (Lindholm 2008, 17.)

Jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa omasta työkäyttäytymisestään. Kaikkien työntekijöiden vastuulla on edistää hyvää työkäyttäytymistä ja työpaikkakulttuuria (Johtaminen ja esimiestyö 2019).

Jos työyhteisön jäsen havaitsee työyhteisössä epäasiallista työkäyttäytymistä, hänellä on työturvallisuuslain mukainen velvollisuus puuttua työturvallisuutta vaarantavaan riskiin (Työturvallisuuslaki 738/2002, 19 §). Työturvallisuusvaaran ilmetessä työntekijällä on oikeus työstä pidättäytymiseen. Työstä pidättäytymisestä on ilmoitettava viipymättä työnantajalle tai työsuojeluvaltuutetulle. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 23§)

Suomessa on autoritäärisellä johtamisella pitkät perinteet. Monelle esihenkilölle työn tunnepuoli tulee yllätyksenä. Alaisten erilaiset elämäntilanteet synnyttävät tunteita, niin työntekijöissä kuin esimiehessä. Työyhteisöjen erilaiset omintakeiset lainalaisuudet voivat tulla yllätyksenä esihenkilölle. Kaikesta huolimatta jokainen on työyhteisön jäsen erilaisia tunteita synnyttävissä yhteistyö- ja vuorovaikutustilanteissa. Työyhteisössä joutuu usein kätkemään todelliset tunteensa ja joutuu ilmaisemaan tunteita, jotka eivät välttämättä

tilanteessa tunnu omilta. Esihenkilöllä ja alaisilla on vastuu ja velvollisuus ilmentää kaikissa tilanteissa hyvää työkäyttäytymistä. (Järvinen, 2018, 199-200.)

Nykyaikaisen esihenkilön keskeisiä ominaisuuksia ovat ihmisten voimavaralähtöinen johtaminen asialähtöisen sijasta. Esihenkilön tehtäviä ovat resurssien riittävyyden varmistaminen ja niiden oikea suuntaaminen, olivat resurssit sitten aineellisia tai henkisiä. Esimies ei kykene johtamaan ilman ryhmän tekemää tulosta. Esihenkilön toimintaa leimaavat yhteinen rakentaminen ja jatkuva keskustelu. (Oinonen 2013, 36.)

Työntekijöinä ja esimiehinä tarvitsemme neuvottelu- ja argumentointitaitoja. Vuorovaikutustilanteissa ammattilainen käyttäytyy hyvin ja tahdikkaasti, huolimatta siitä, että yritämme vaikuttaa toistemme tunteisiin, mielipiteisiin ja päätöksiin. Ammatillisessa argumentoinnissa oleellisia ovat perustelut ja totuudenmukaisuus (Järvinen, 2018, 158).

Työyhteisön luovuutta ja hyvää työkäyttäytymistä lisäisi se, että uskallettaisiin kyseenalaistaa viralliset totuudet ja ajateltaisiin ajoittain eri tavalla, mihin ollaan työyhteisössä yleensä totuttu. Vuorovaikutus asetelmien, ajoittaisella tarkastelulla yhdessä, ja niiden ihmettelyllä on hyvää työkäyttäytymistä edistäviä vaikutuksia (Paasonen 2012, 19).

Esihenkilön työ ja johtaminen ovat reagoimista myös yllätyksiin ja häiriöihin. Työ on usein pirstaleista ja siihen liittyy monenlaisia odotuksia eri suunnista. Esihenkilön on kyettävä moninaiseen, joustavaan ja reflektiiviseen vuorovaikutukseen alaisten ja usein laajan yhteistyökumppaniverkoston kanssa. (Aarnikoivu 2010, 33.)

Laadukkaaseen esimiestyöhön kuuluu ennakoiva työhyvinvoinnin johtaminen. Työhyvinvointi ja -turvallisuus ovat dynaamisia käsitteitä, jotka muuttuvat olosuhteiden ja tilanteiden mukaan. Ennakoitavuus edellyttää työhyvinvointia suojaavien tekijöiden ylläpitämistä ja vahvistamista. Esihenkilö luo yhdessä alaisten kanssa edellytyksiä, jotka auttavat yksilöä ja työyhteisöä tekemään sujuvaa ja häiriötöntä työtä turvallisessa ympäristössä tehokkaasti. Myös henkisen työsuojelun tarvetta tulisi ennakoida ottamalla huomioon yksilöiden voimavarat ja mahdolliset henkilöiden väliset jännitteet. Jos esihenkilö joutuu puuttumaan jo alkaneeseen huonoon työkäyttäytymiseen, hän on jossain määrin jo myöhässä. Alkaneen huonon työkäyttäytymisen katkaiseminen vaatii resursseja ja heikentää tuottavuutta, ja sen lopulliset seuraamukset voivat olla ennalta arvaamattomia. Ennalta sovitut toimintamallit henkisen ja fyysisen työsuojelun tilanteisiin auttavat ehkäisemään resursseja kuluttavia haasteita. Hyvään työkäyttäytymiseen, haasteellisten tilanteiden käsittelyyn ja ennaltaehkäisyyn on ruvettu kiinnittämään nykyään enemmän huomiota. Työnantajalle asiattoman työkäyttäytymisen aiheuttamat konfliktit voivat olla laaja-alaisia tappioita, kun taas sujuva toiminta ja hyvä maine tuottavat voittoa monilla mittareilla mitattuna. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 63.)

4.2 Alaistaidot

Alaistaidot pitävät sisällään käsitteenä vastuullisen asennoitumisen ja käytännön tasolla ilmeneviä taitoja ja toimintoja. Taitoja ovat kyky yhteistyöhön ja kommunikointiin työn toiminnoista ja piirteistä sekä taito suoriutua perustehtävästä laadukkaasti. (Vimpari 2013, 42).

Alaistaitoihin katsotaan sisältyvän niin rakentavaa työkäyttäytymistä kuin tiedollisia taitoja. Alaistaidot ovat vastuun kantamista omista tehtävistä ja pyrkimystä koko työryhmän ehjään ja hyvään työstä suoriutumiseen auttamalla muita työryhmän jäseniä omien työtehtävien lisäksi. Toiminta on kokonaisvaltaista ja pyyteetöntä, josta voi saada kiitosta, sen olematta kuitenkaan itseisarvo. Alaistaitoinen työntekijä kommunikoi aktiivisesti passiivisena käskytettävänä olemisen sijaan. (Hurri 2019, 49.)

Jokaiselta työyhteisön jäseneltä edellytetään kykyjä ja taitoja toimia työyhteisössä rakentavalla tavalla. Rakentava toimiminen ilmenee hyvinä tekoina, hyvänä käyttäytymisenä ja myönteisenä asennoitumisena. Hyvän työkäyttäytymisen kohteena ovat työyhteisön jäsenet, esimiehet ja työpaikka kokonaisuudessaan. Tarvittavia taitoja ovat toisen kuunteleminen, asioiden esille tuominen, tahdikkuus, taito tuoda eriäviä mielipiteitä rakentavasti esille ja pyrkimys tulla ymmärretyksi. Nämä taidot perustuvat muun muassa oman ja toisten roolin ymmärtämiseen, viestintä- ja vuorovaikutustaitoihin sekä itsensä johtamisen taitoon. (Työkäyttäytyminen 2021.)

Rakentava erimielisyys ei ole mahdollista, jos kaikki osapuolet eivät käyttäydy asiallisesti. Kun osapuolet käyttäytyvät asiallisesti ja kunnioittavat toisiaan, vaikeistakin asioista voidaan keskustella ja olla rakentavasti ja avoimesti eri mieltä. Asiat riitelevät, eivät ihmiset. Erimielisyys on ihmisten välistä silloin kun keskustelussa voittaminen on tärkeämpää kuin rakentavan ratkaisun löytäminen olemassa olevaan elävän elämän haasteeseen. Jokaisen osapuolen on vilpittömästi pyrittävä kompromissiin ja edes jollain tavalla kaikkia osapuolia tyydyttävään ratkaisuun. Yleensä paras ja toimivin ratkaisu löytyy jostain ”puolitiestä”, osapuolten yhteistyössä syntyneiden ideoiden palasista. (Reinboth 2006, 141-142.)

Hyvä työkäyttäytyminen on tietoinen valinta. Käytöstavat työelämässä perustuvat hyviin käytöstapoihin yleisemmin. Olennaisia asioita ovat mm. niinkin itsestään selvät asiat kuin tervehtiminen, kiittäminen ja tilanteen edellyttäessä anteeksi pyytäminen. Usein unohdamme perustavanlaatuiset hyvät käytöstavat. Hyvät käytöstavat luovat työhön mielekkyyttä ja yhteistyötä, parantavat ilmapiiriä sekä lisäävät tuottavuutta ja luovuutta. Reilu työtoveri tai esihenkilö asennoituu työhön, työmääräyksiin ja haasteellisiin tilanteisiin rakentavasti. Valittaminen ja negatiivinen suhtautuminen eivät ole rakentavaa käyttäytymistä. Reilu työntekijä ja esihenkilö osaavat ajoittain arvioida itseään ja

toimintaansa reflektiivisesti eivätkä etsi jatkuvasti virheitä muista. Muutoksien vastaanottamisen reilu työtoveri tai esimies käsittelee mahdollisuutena. Huomaavainen työyhteisön jäsen on avulias yhteistyökumppaneita kohtaan ja osaa tarvittaessa pyytää apua. Hyvä työyhteisön jäsen on rehellinen ja avoimessa vuorovaikutuksessa. Oikein käyttäytyvä kollega uskaltaa ottaa vaikeatkin asiat tahdikkaasti ja kohteliaasti esille niiden kanssa, joita asiat koskevat. (Toimiva työyhteisö 2021.)

Hyvä työtoveri on luottamuksen arvoinen ja pitää kiinni sovituista asioista. Jokaisen tulee ymmärtää oma tehtävänsä osana kokonaisuutta. Jokaisen työntekijän tulee tuntea työpaikan säännöt ja noudattaa niitä. Perusteeton säännöistä ja normeista poikkeaminen voi aiheuttaa levottomuutta. Muuttuvissa ympäristöissä kehittyminen ja uuden oppiminen jakaa työyhteisön tehtävien kuormituksen tasaisesti ja osoittaa myös kollegiaalisuutta. Eettisesti ammatillinen ja tunneälykäs käyttäytyminen luo laadukkaita kohtaamisia. Toimivat vuorovaikutustaidot luovat ryhmähenkeä ja edesauttavat töiden sujuvuutta. Ristiriitatilanteisiin tulisi suhtautua rakentavasti ja reflektiivisesti sekä oppia niistä. Vuorovaikutusta edistävät taito kuunnella ja olla läsnä. Läsnä oleminen pitää sisällään myös oman kiinnostuksen näyttämisen. (Toimiva työyhteisö 2021.)

Alaistaitoihin kuuluu oleellisesti se, että tekee työnsä asiallisesti ja laadukkaasti sekä pyrkii kehittymään, kantaa annetut vastuut ja osaa tarvittaessa pyytää apua, kunnioittaa työtovereita ja tekee yhteistyötä. Ammattimainen työtoveri käyttäytyy ristiriitatilanteissa rakentavasti ja sopuisasti. Hän toimii työroolinsa edellyttämällä tavalla, kykenee rajaamaan työtään sekä käyttää vapaa-aikansa tehokkaasti palautumiseen. (Järvinen 2018, 28-29.)

Alaistaidoilla on suora ja kiinteä yhteys sosiaalisen kanssakäymisen taitoon, työviihtyvyyteen ja tuloksellisuuteen. Hyvät alaistaidot vaikuttavat tuloksellisuuteen suorasti ja epäsuorasti. Suorassa vaikutuksessa työntekijä tekee asiallista tulosta. Välillisessä tilanteessa työntekijä tekee omat työnsä ja lisäksi auttaa kollegoita haasteellisissa tilanteissa. Välillinen tuloksen tekeminen on tehokkainta työyhteisön kannalta, koska se lisää työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunnetta ja parantaa koko työryhmän tulosta sekä ilmapiiriä. (Vuorinen 2009, 44.)

Hyvä työkäyttäytyminen käsittää niin esihenkilö- kuin alaistaidot, joista käytetään myös termiä työyhteisötaidot. Kyseessä ovat sosiaaliset taidot, jotka vuorovaikutuksessa antavat niin esihenkilölle kuin alaisille tilaa ja mahdollisuuden kehittymiseen. Nykyisissä organisaatioissa on yhä vähemmän esihenkilöitä ja alaisia perinteisessä hierakkisessa merkityksessä. Voidaan sanoa, että nykyään alkaa monessa työyhteisössä olla asiantuntijaryhmiä, joissa eri ammattialojen osaajat tekevät tiimityötä. Asiantuntijaryhmälläkin on esihenkilö, mutta esihenkilöstäkin on ruvettu käyttämään ilmaisua asiantuntija tai ohjaaja, jonka roolin voidaan katsoa muuttuneen enemmän

ohjaavaksi, aktiivisen käskyttämisen sijaan. Ohjaaja on johtamisen asiatuntija. Ryhmätyöskentely asiantuntijatiimeissä antaa vastuita ja vapauksia työn toteuttamiseen sekä tilaa yksilöiden erityisosaamiseen, töiden jakamiseen ja luovuuteen. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 111-113.)

Hyvän työkäyttäytymisen perustana vaikuttaisi olevan yhteisöllisyys. Turvallisuus ja yhteenkuuluvuuden tunne ovat perustavanlaatuisia edellytyksiä työhyvinvoinnille. Yhteisöllisyys tukee yksilöiden terveyttä, oppimiskykyä ja tuloksellisuutta. Yhteisön voidaan katsoa muodostuvan yksilöistä, mutta se on kuitenkin enemmän kuin siinä olevat yksilöt. Toimiva työyhteisö tukee työtovereita toteuttamaan omaa yksilöllisyyttään ja auttaa työn haasteissa. Hyvään työyhteisöön on helppo kuulua. (Paasonen 2012, 8.)

Oleellinen alaistaito on itsensä johtaminen. Se on tietoinen itseen ja toimintaan vaikuttava prosessi, jossa yksilö vaikuttaa omiin ajatuksiinsa ja toimintaansa pyrkien itseohjautuvaan, motivoituneeseen ja laadukkaaseen työskentelyyn (Sandelin 2015, 11).

5 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa henkilöstön kokemuksia hyvästä työkäyttäytymisestä sairaalan psykiatrisella osastolla ja sitä edistävistä johtamisen keinoista, kuten esimerkiksi ryhmäpäätöksien tekemisestä. Kartoitus toteutetaan kyselyllä. Tavoitteena on lisätä osaston henkilöstön tietämystä hyvästä työkäyttäytymisestä, saada esille hoitohenkilöstön vahvuuksia ja mahdollisia kehittämiskohteita työyhteisössä. Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena on kehittää osaston johtamisen laatua.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Millainen on kokemus hyvästä työkäyttäytymisestä osaston työyhteisössä?
2. Millaisia ovat hyvää työkäyttäytymistä edistävät tekijät osaston työyhteisössä?
3. Millaisia ovat hyvää työkäyttäytymistä edistävät johtamisen keinot työyhteisössä?

6 Opinnäytetyön toteutus

6.1 Kyselytutkimus

Kyselytutkimus toteutettiin sairaalan osaston henkilöstölle. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää, että tutkimuksessa määritetään keskeiset käsitteet ja asetetaan hypoteesit (Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2009, 140).

Kyselytutkimuksella selvitetään asioiden lukumääriä ja prosentteja sekä selitetään, kartoitetaan, kuvataan ja vertaillaan tai ennustetaan ihmisiä koskevia asioita tai ominaisuuksia. (Vilkka 2017, 19). Kvantitatiivisella tutkimuksella kartoitetaan yleisimmin olemassa olevaa tilannetta, ei niinkään pyritä selvittämään tarkkuudella asioiden syitä. Kvantitatiivisessa menetelmässä kohdetta kuvataan ja tulkitaan tilastojen ja numeroiden avulla. Kvantitatiivisen kyselyn otoksen on oltava riittävän suuri ja edustava. (Heikkilä, 2014, 15, 17.) Määrällisen tutkimuksen pitäisi antaa yleinen kuva mitattavien ominaisuuksien välisistä suhteista ja eroista. Haettavat vastaukset ovat tyyppiä kuinka paljon ja miten usein (Vilkka 2007, 13). Jos kyselytutkimus toistetaan joidenkin vuosien kuluttua samassa työyhteisössä samoja kysymyksiä käyttäen, silloin on mahdollista saada myös vertailutietoa tutkitun organisaation työkäyttäytymisen tilan muutoksista. Yhdellä kyselytutkimuksella saadaan tietoa vain tutkimuksen ajankohdan työkäyttäytymisen tilasta. Poikkileikkaustutkimuksessa vertailutietoa voi käyttää hyväksi vertailemalla vastaavia kyselyn tuloksia muissa vastaavissa työyhteisöissä. (Vilkka 2017, 22.)

Kyselylomakkeella vastaajilta kysytään samat asiat yhtenäisessä järjestyksessä. Mielipideväittämissä käytetään viisiportaista Likertin asteikkoa, jossa vastausten samanmielisyys kasvaa yhteen suuntaan ja vähenee toiseen suuntaan. Lisäksi yhtenä vastausvaihtoehtona puolivälissä on en osaa sanoa. Kyselyssä on 25 kysymystä. Lisäksi on yksi vapaamuotoinen kysymys. Vastaajan tulee valita vaihtoehdoista omaa mielipidettä parhaiten kuvaava vastausvaihtoehto väliltä täysin eri mieltä ja täysin samaa mieltä (Vilkka 2007,46.)

Kyselylomakkeen lopussa vastaajilta kysytään yksi avoin kysymys. Avoimia kysymyksiä käytetään yleensä kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa, mutta myös kvantitatiivisissa kyselytutkimuksissa niitä on usein mukana. Avoimien kysymysten käyttö kvantitatiivisessa tutkimuksessa on perusteltua silloin kun vastausvaihtoehtoja ei tiedetä tarkkaan. Avoimet kysymykset voivat tuottaa uusia näkökulmia ja kehittämisideoita tutkittavassa työyhteisössä. Kvantitatiivisen tutkimuksen avoimissa kysymyksissä vastaajan ajatuksia rajataan johonkin suuntaan. Avoimet kysymykset saattavat houkutella vastaamatta jättämiseen, minkä vuoksi avoin kysymys sijoitettiin kyselyn loppuun. Vastaajaa ei pakoteta vastaamaan kaikkiin kysymyksiin. Hänellä on mahdollisuus ohittaa kysymys esim. en osaa sanoa -vaihtoehdolla. Kysymyksen ohittamismahdollisuus tekee

kyselystä luotettavamman, koska silloin vastaaja ei joudu arpomaan vastausta suuntaan tai toiseen. (KvantiMOTV 2020.)

Kyselyssä olemme ottaneet huomioon, että yli 15 minuuttia kestävä lomakkeen täyttöaika karkottaa vastaajat tai saa heidät helpommin keskeyttämään vastaamisen. Kysymysten asettelulla on pyritty siihen, että vastaaminen olisi helppoa ja kysely olisi luottamusta herättävä. (KvantiMOTV 2020.)

6.2 Aineiston keruu ja analysointi

Kyselyn kohderyhmänä oli Uudellamaalla sijaitsevan sairaalan psykiatrisen osaston henkilöstö. Osaston henkilöstöllä tarkoitetaan tässä kyselyssä sairaanhoitajia ja lähihoitajia. Opinnäytetyössä on rajattu ulos muut yhteistyökumppanit, kuten esimerkiksi laitoshuoltajat ja lääkärit sen vuoksi, etteivät he ole mukana säännöllisesti päivittäisessä käytännön hoitotyössä osastolla. Saate, jossa on kyselylinkki, lähetetään osaston osastonhoitajalle, joka jakaa sen henkilöstölle. Kyselyyn on vastaamisaikaa 18 päivää sen saapumisesta. Saatteessa on lisäksi kuvattu, millaista on hyvä työkäyttäytyminen. Ks. liite 1

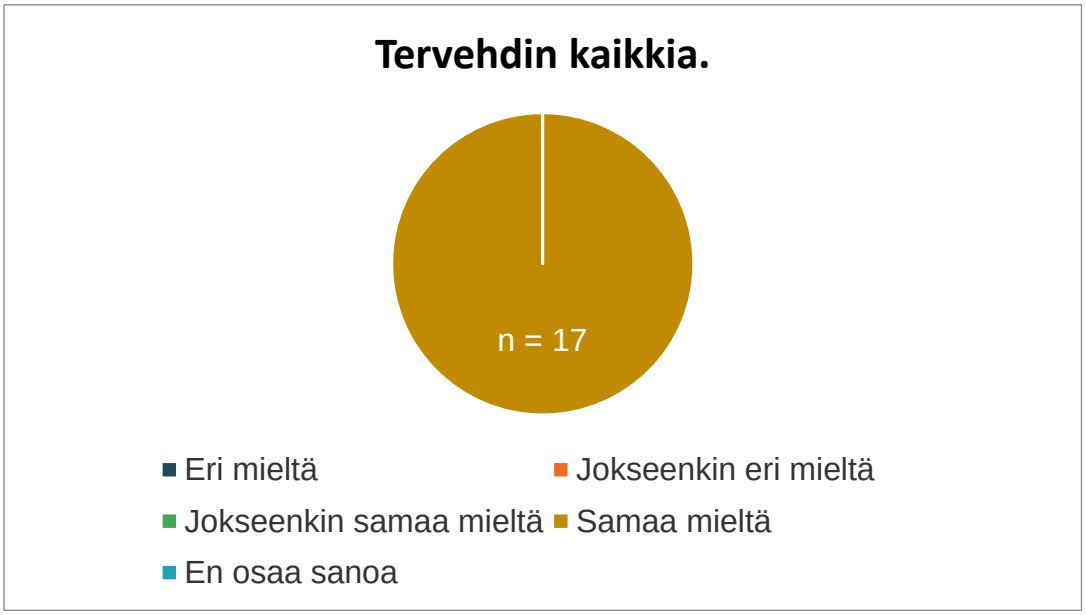
Osastolle tehdyn kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa henkilöstön kokemuksia hyvästä työkäyttäytymisestä työyhteisössä. Kysely toteutettiin Webropol kyselynä, joka on suunnitelmallinen kysely ja soveltuu lähetettäväksi pienelle joukolle. Kyselyn laadinnassa pyrittiin siihen, että kysymykset olivat selviä ja oletettavasti yksiselitteisiä kaikille. Strukturoituja kysymyksiä oli 25 ja vapaamuotoisia kysymyksiä oli 1. Lisäksi varmistettiin, että vastaajilla oli aikaa ja taidot vastata kyselyyn. Saatekirjeessä oli kuvailtu millaista on hyvä työkäyttäytyminen, kerrotaan vastaajan oikeuksista ja motivoidaan vastaajaa. Kyselyssä oli otettu huomioon lomakkeen kohtuullinen pituus ja ulkoasun selkeys sekä ymmärrettävyys. Kyselylomake esitestattiin ja varmistettiin, että kysymykset tarkoittavat suurimmalle osalle ihmisistä samaa asiaa. Esitestauksessa tarkasteltiin kyselyn rakennetta ja luotettavuutta. Kysely lähetettiin toimeksiantajan edustajille kommentoitavaksi ja vastattavaksi. Vastausten sekä palautteiden perusteella löydettiin kyselystä korjattavia kohtia. Palautteiden perusteella kyselyä muokattiin lyhyemmäksi ja väittämät muutettiin minä muotoon.

Kyselyn Likert-asteikolliset vastaukset analysoitiin lukumäärinä. Avointen kysymysten vastaukset analysoitiin luokittelemalla vastaukset niissä esiintyvien teemojen mukaan.

7 Tulokset

Kyselyyn vastasi 17 osaston 22:sta hoitohenkilöstöön kuuluvasta työntekijästä. Vastausprosentti oli kyselyssä 77% Vapaamuotoiseen kysymykseen vastasi 7 hoitohenkilöstöön kuuluvaa. Tuloksissa samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä olevat on yhdistetty omaksi ryhmäksi. Eri mieltä ja jokseenkin eri mieltä olevat on yhdistetty omaksi ryhmäksi.

7.1 Kokemus hyvästä työkäyttäytymisestä.

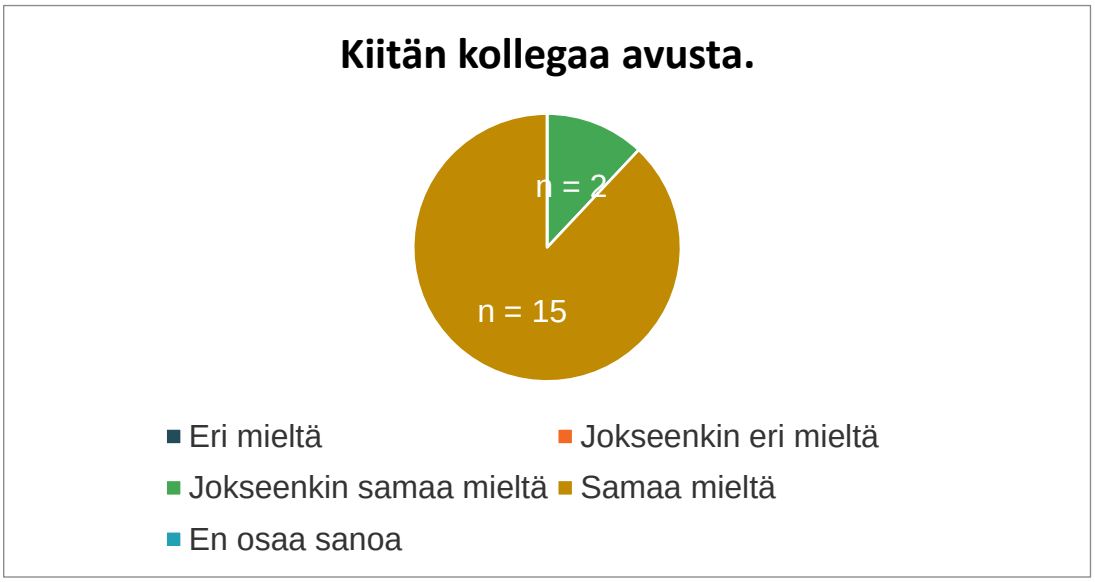


Kuvio 1: Tervehdin kaikkia.

Kaikki vastaajat olivat samaa mieltä, että tervehtivät kaikkia työyhteisössä.

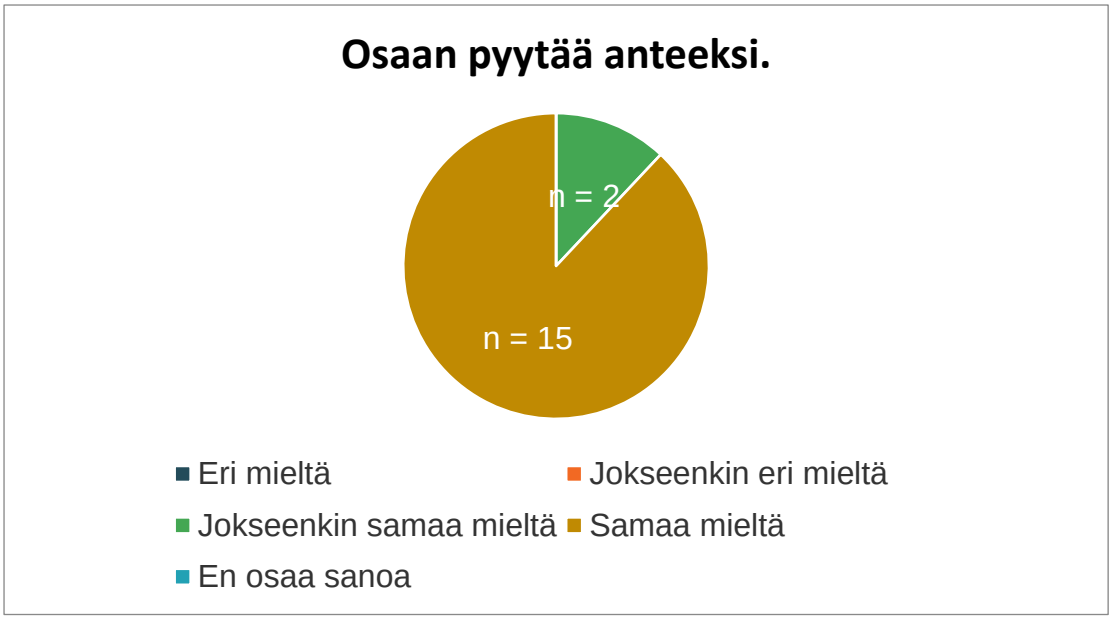
Kuvio 2: Käyttäydyn huomaavaisesti yhteistyökumppaneita kohtaan.

Kaikki terveydenhuollon ammattilaiset kokivat käyttäytyvänsä huomaavaisesti yhteistyökumppaneita kohtaan.



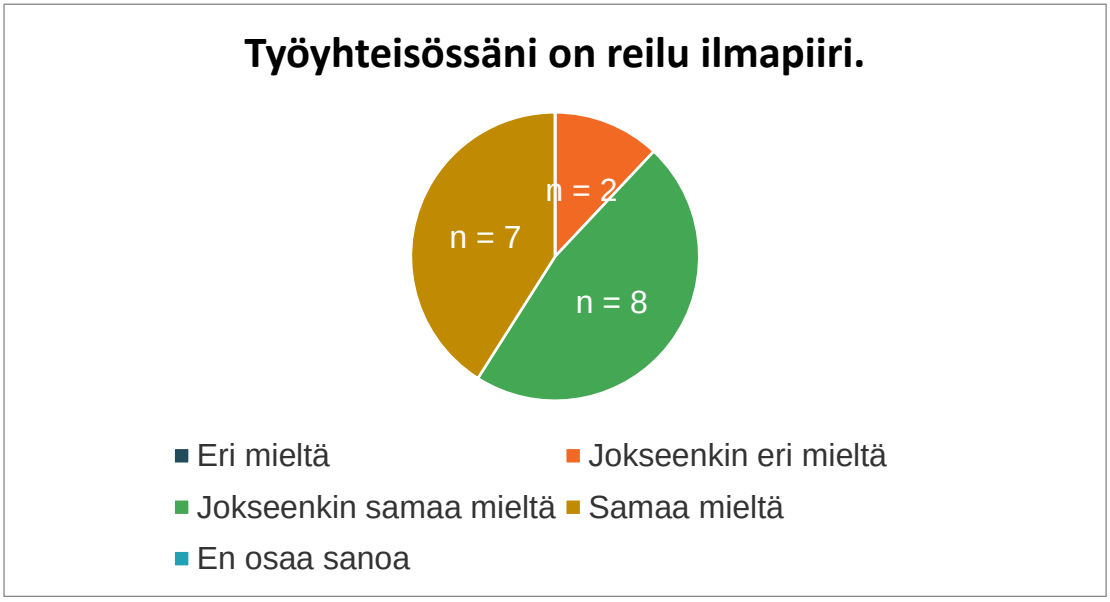
Kuvio 3: Kiitän kollegaa avusta.

Kaikki terveydenhuollon ammattilaiset kokivat kiittävänsä kollegaa avusta.



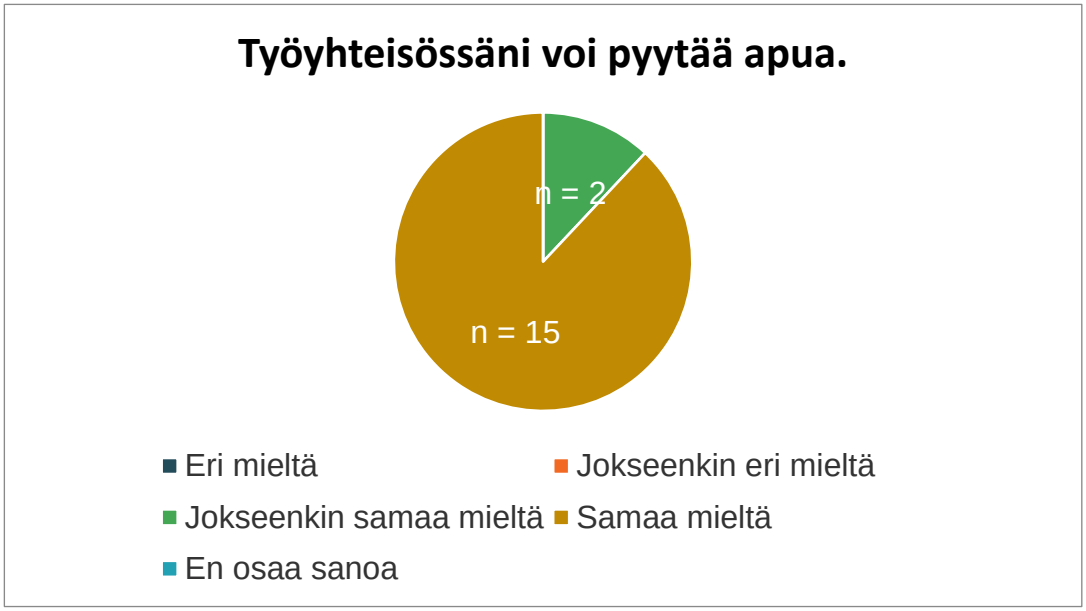
Kuvio 4: Osaan pyytää anteeksi.

Kaikki terveydenhuollon ammattilaiset kokivat osaavansa pyytää anteeksi.



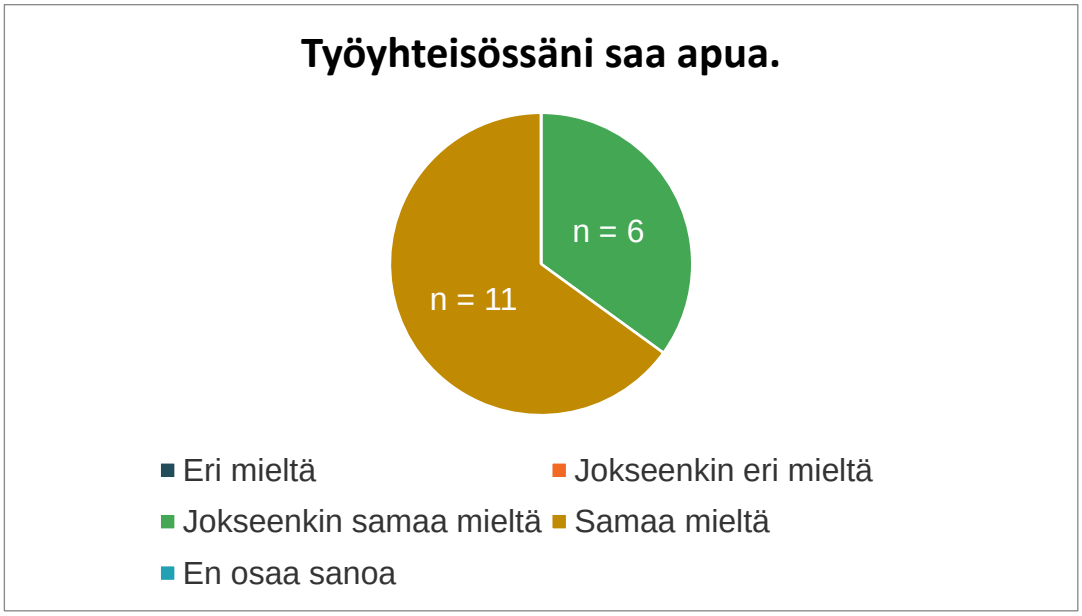
Kuvio 5: Työyhteisössäni on reilu ilmapiiri.

Terveydenhuollon ammattilaisista 15 koki työyksikön ilmapiirin reiluksi. Kaksi vastaajaa oli eri mieltä.



Kuvio 6: Työyhteisössäni voi pyytää apua.

Terveydenhuollon ammattilaisista 17 koki voivansa pyytää apua.

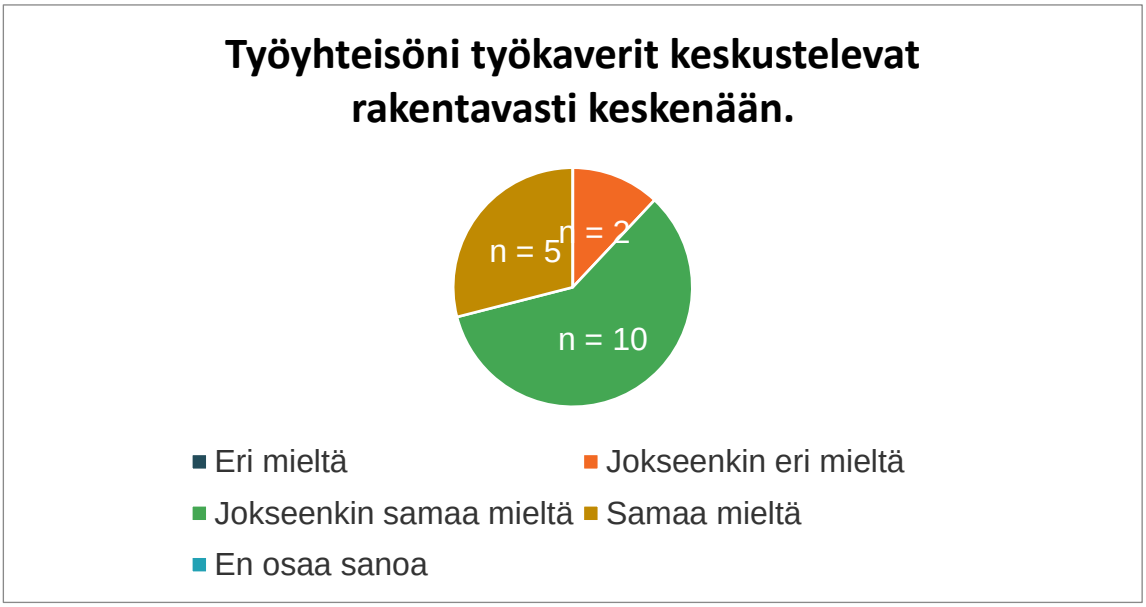


Kuvio 7: Työyhteisössäni saa apua.

Terveydenhuollon ammattilaisista kaikki kokivat saavansa työyhteisössä apua.

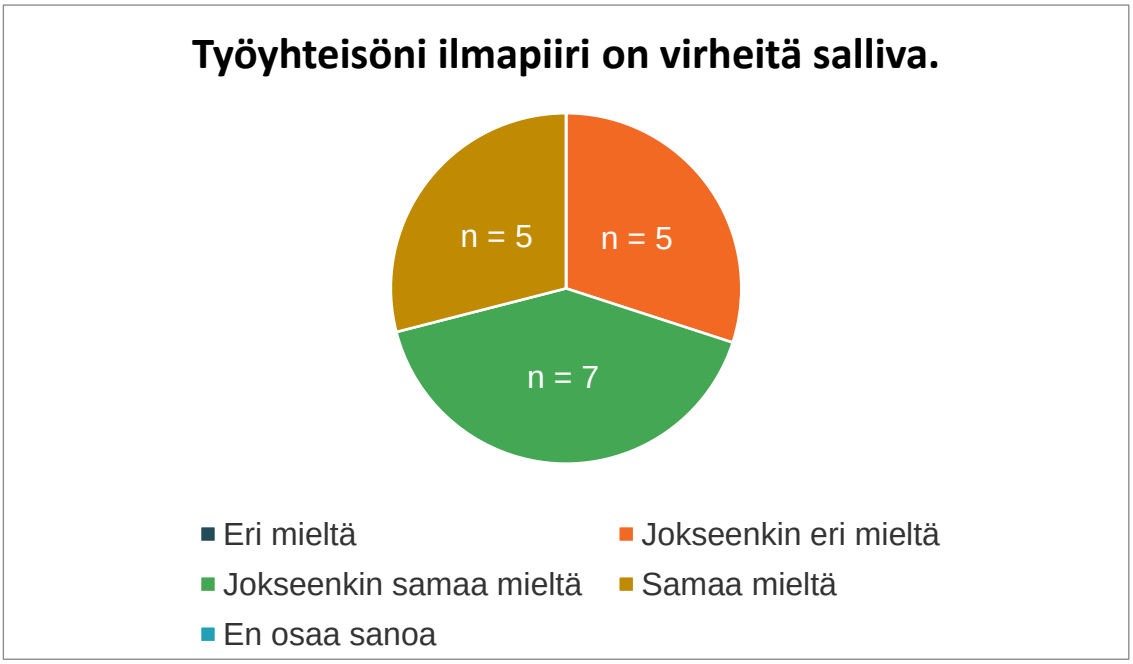
Kuvio 8: Työyhteisöni työkaverit voivat sanoa yksilöllisen näkemyksensä, työyhteisöön liittyviä päätöksiä tehtäessä.

Terveydenhuollon ammattilaisista kaikki kokivat, että voivat sanoa yksilöllisen näkemyksensä, työyhteisöön liittyviä päätöksiä tehtäessä.



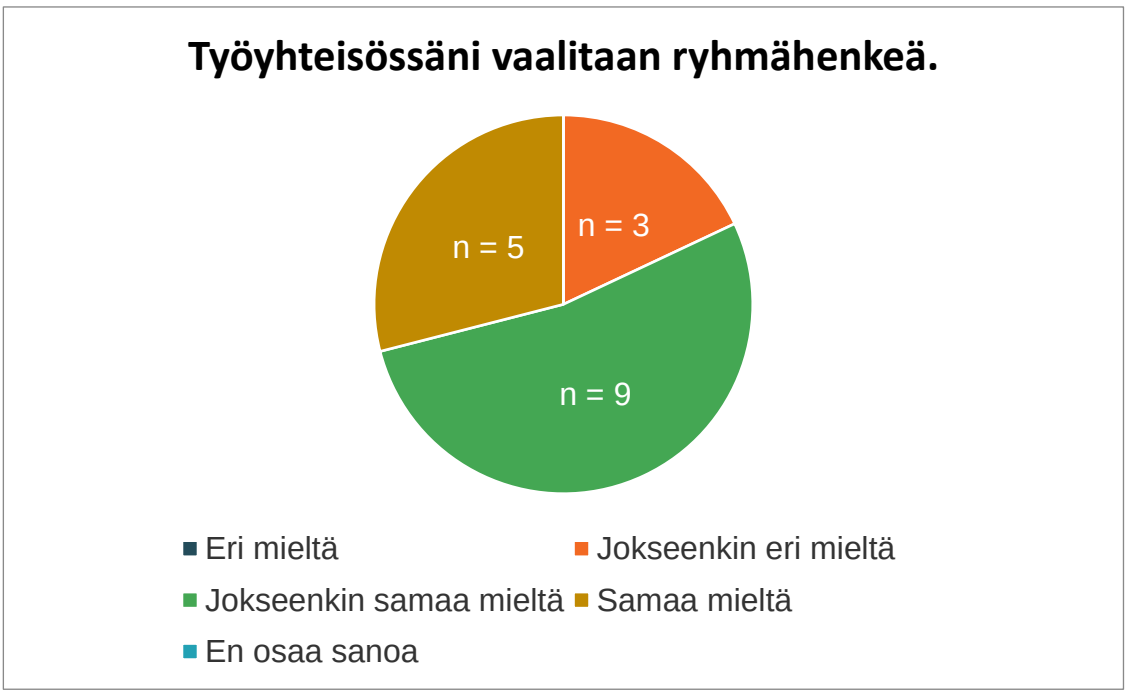
Kuvio 9: Työyhteisöni työkaverit keskustelevat rakentavasti keskenään.

Terveydenhuollon ammattilaisista 15 koki, että työyhteisön työkaverit keskustelevat rakentavasti keskenään. Kaksi vastaajaa oli eri mieltä.



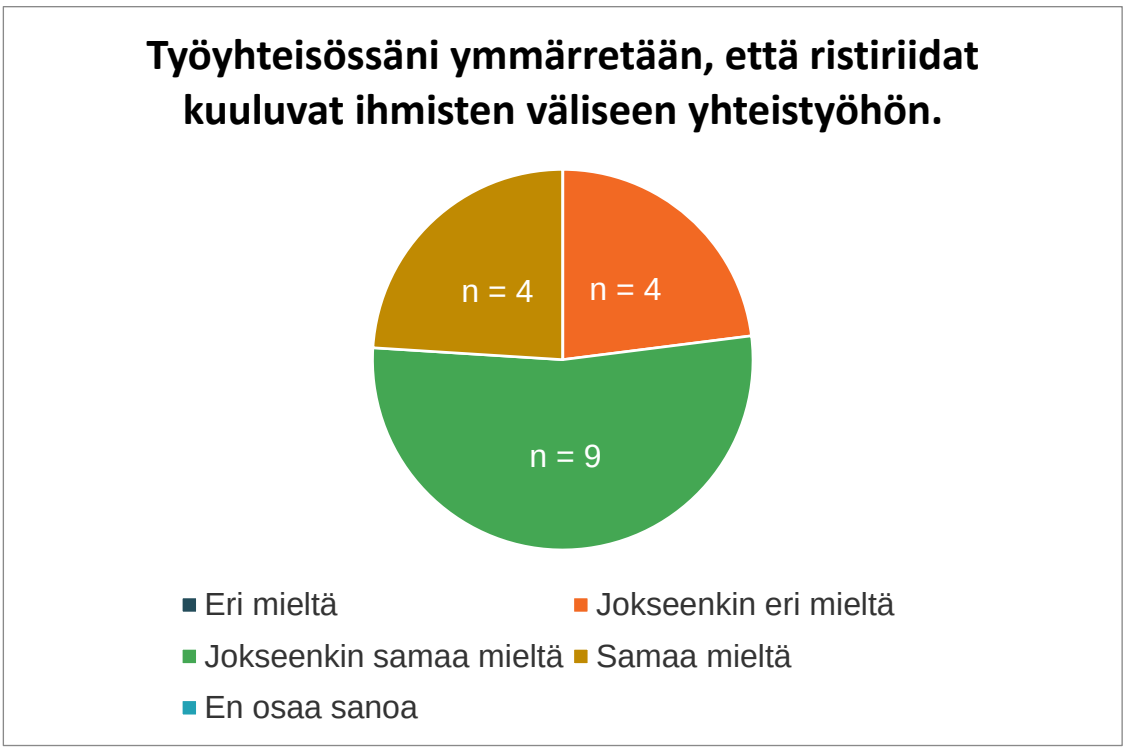
Kuvio 10: Työyhteisöni ilmapiiri on virheitä salliva.

Terveydenhuollon ammattilaisista 12 koki, että työyhteisön ilmapiiri on virheitä salliva. Viisi vastaajaa oli eri mieltä.



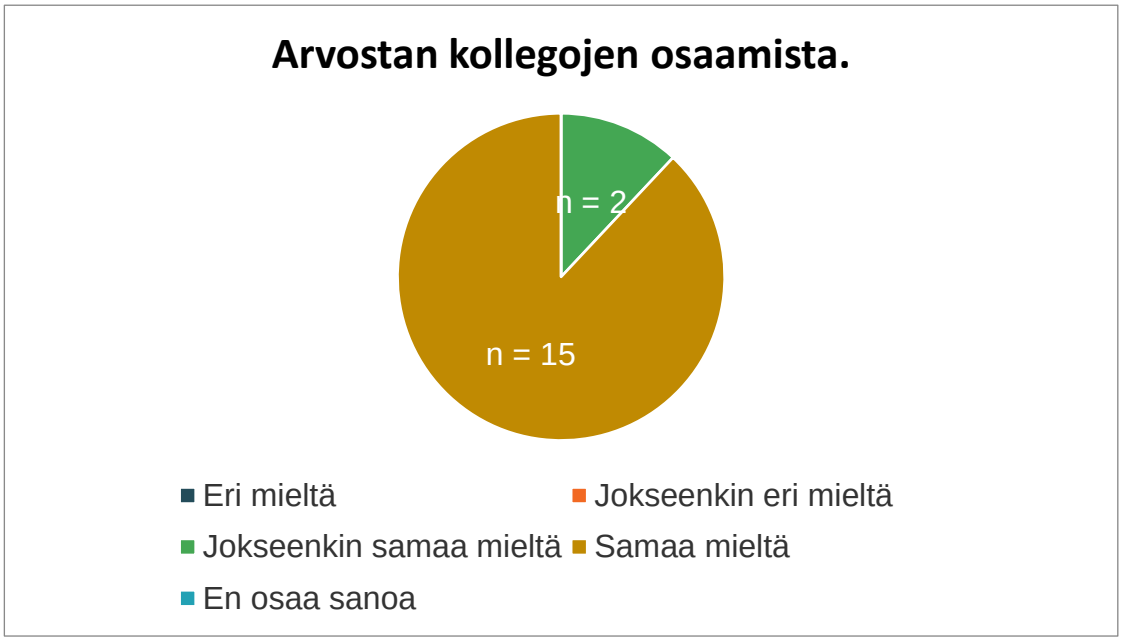
Kuvio 11: Työyhteisössäni vaalitaan ryhmähenkeä.

Terveydenhuollon ammattilaisista 14 koki, että työyhteisössä vaalitaan ryhmähenkeä. Kolme vastaajaa oli eri mieltä.



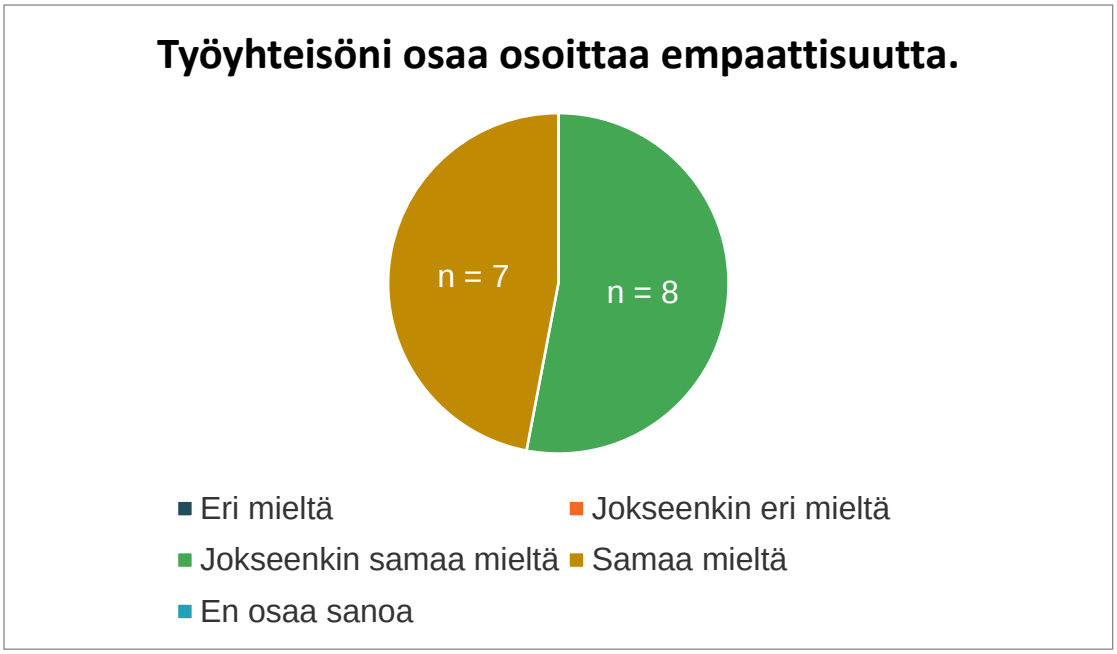
Kuvio 12: Työyhteisössäni ymmärretään, että ristiriidat kuuluvat ihmisten väliseen yhteistyöhön.

Terveydenhuollon ammattilaisista 13 koki, että työyhteisössä ymmärretään ristiriitojen kuuluvan ihmisten väliseen yhteistyöhön. Neljä vastaajaa oli eri mieltä.



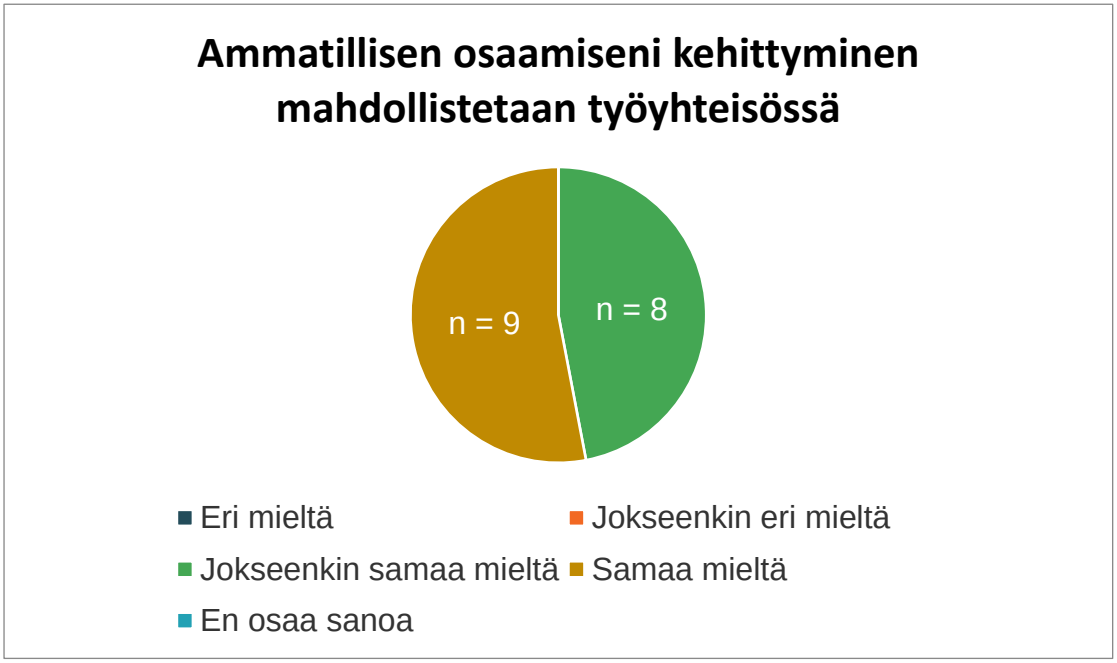
Kuvio 13: Arvostan kollegojen osaamista.

Terveydenhuollon ammattilaisista kaikki kokivat arvostavansa kollegojen osaamista.



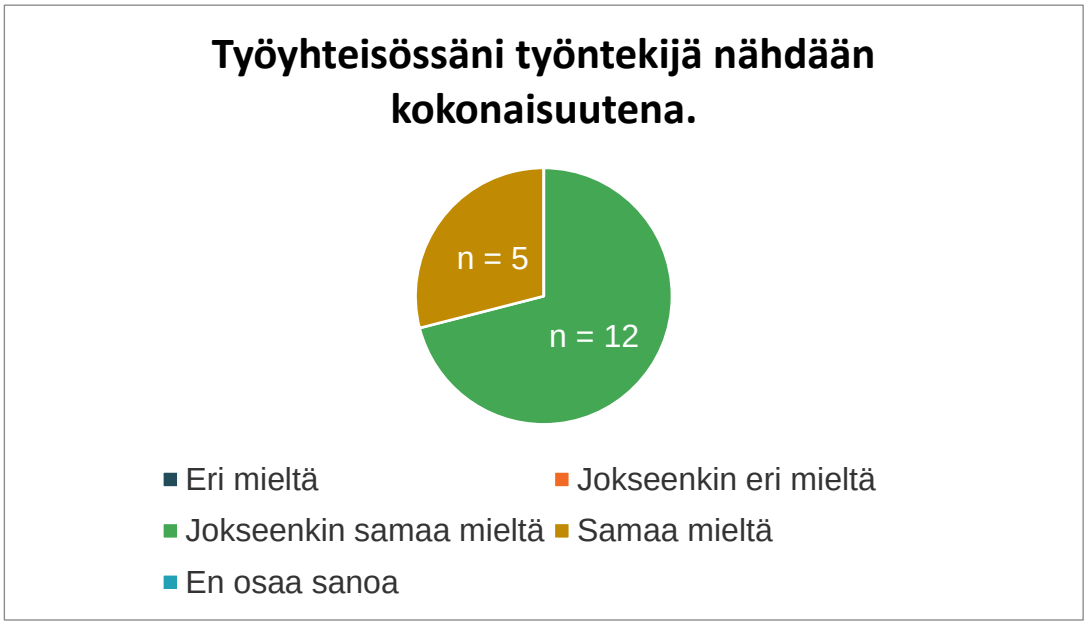
Kuvio 14: Työyhteisöni osaa osoittaa empaattisuutta.

Terveydenhuollon ammattilaisista kaikki kokivat, että työyhteisössä osataan osoittaa empaattisuutta.



Kuvio 15: Ammatillisen osaamiseni kehittyminen mahdollistetaan työyhteisössä.

Terveydenhuollon ammattilaisista kaikki kokivat, että oman ammatillisen osaamisen kehittyminen on mahdollista työyhteisössä.



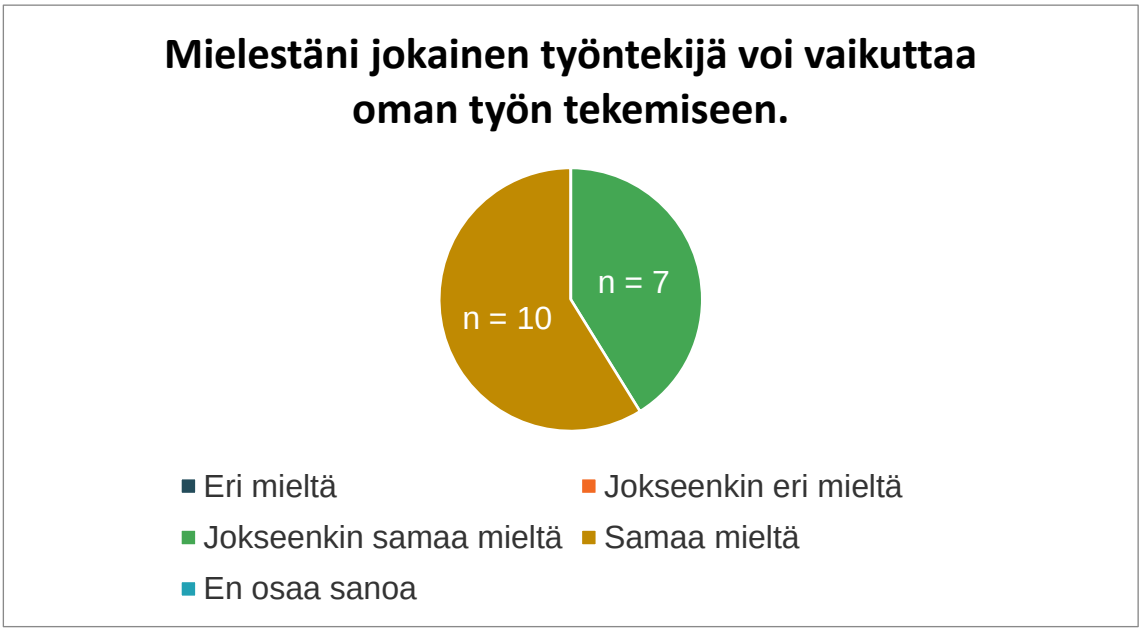
Kuvio 16: Työyhteisössäni työntekijä nähdään kokonaisuutena.

Terveydenhuollon ammattilaisista kaikki kokivat, että työntekijä nähdään kokonaisuutena työyhteisössä.

Kuvio 17: Työyhteisössäni voin tehdä luovasti, erilaisin tavoin työtä.

Terveydenhuollon ammattilaisista 15 vastaajaa koki, että työyhteisössä voi tehdä luovasti, erilaisin tavoin työtä. Kaksi vastaajaa oli eri mieltä.

7.2 Millaisia ovat hyvää työkäyttäytymistä edistävät tekijät osaston työyhteisössä?

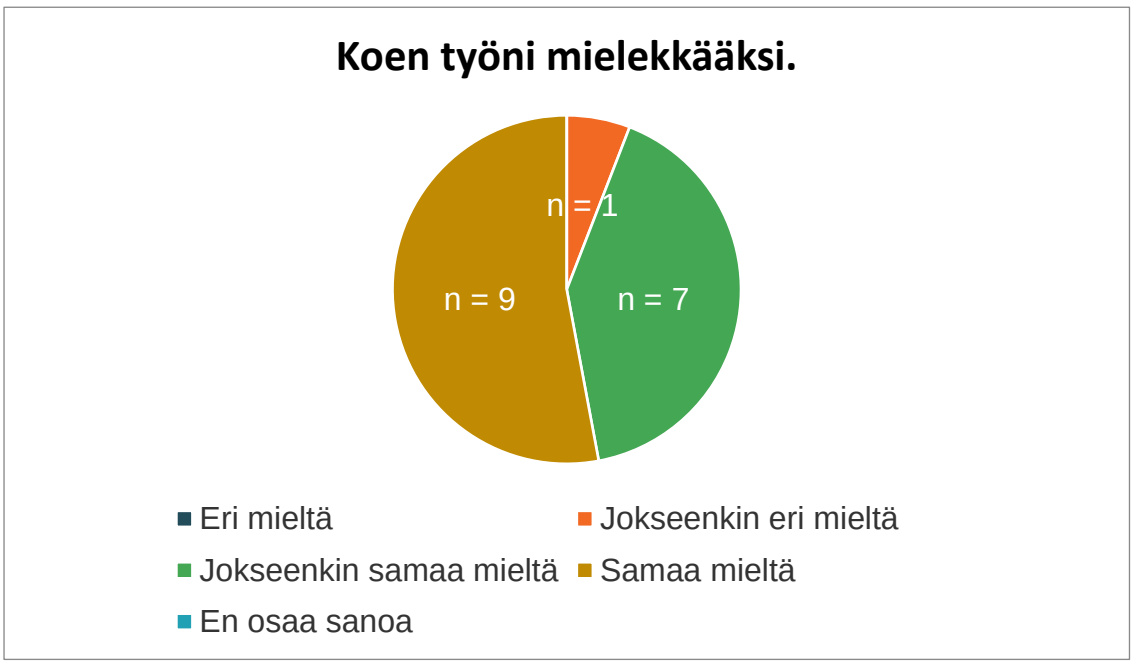


Kuvio 18: Mielestäni jokainen työntekijä voi vaikuttaa oman työn tekemiseen.

Terveydenhuollon ammattilaisista kaikki kokivat, että jokainen työntekijä voi vaikuttaa oman työn tekemiseen.

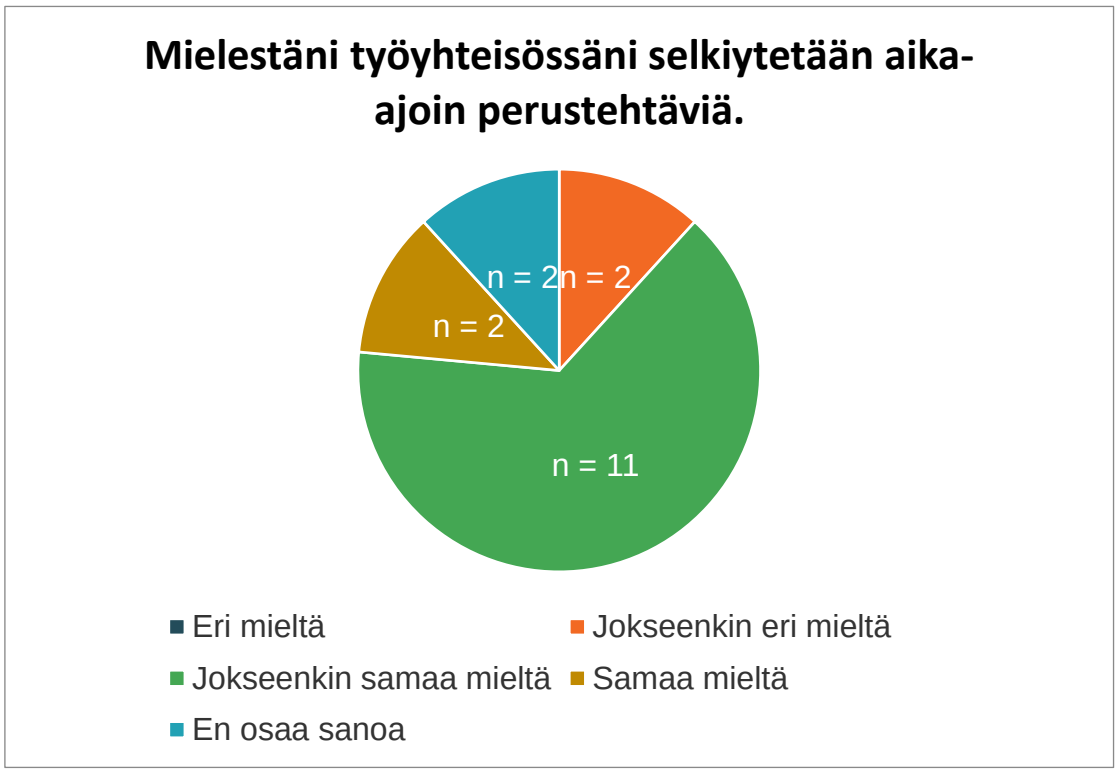
Kuvio 19: Mielestäni jokainen työntekijä voi näyttää ilonsa.

Terveydenhuollon ammattilaisista kaikki kokivat, että jokainen työntekijä voi näyttää ilonsa.



Kuvio 20: Koen työni mielekkääksi.

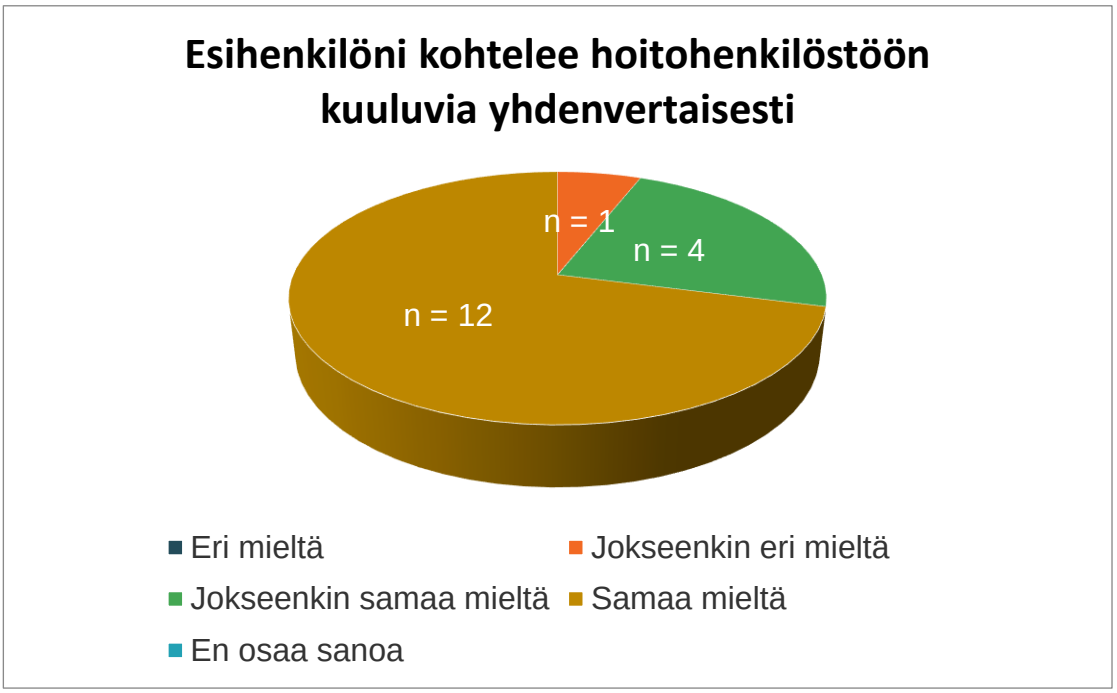
Terveydenhuollon ammattilaisista 16 koki työnsä mielekkääksi. Yksi vastaaja oli eri mieltä



Kuvio 21: Mielestäni työyhteisössäni selkiytetään aika-ajoin perustehtäviä.

Terveydenhuollon ammattilaisista 12 vastaajaa koki, että työyhteisössä selkiytetään aika-ajoin perustehtäviä. Kaksi vastaajaa ei osannut vastata ja kaksi vastaajaa oli eri mieltä.

7.3 Millaisia ovat hyvää työkäyttäytymistä edistävät johtamisen keinot työyhteisössämme?

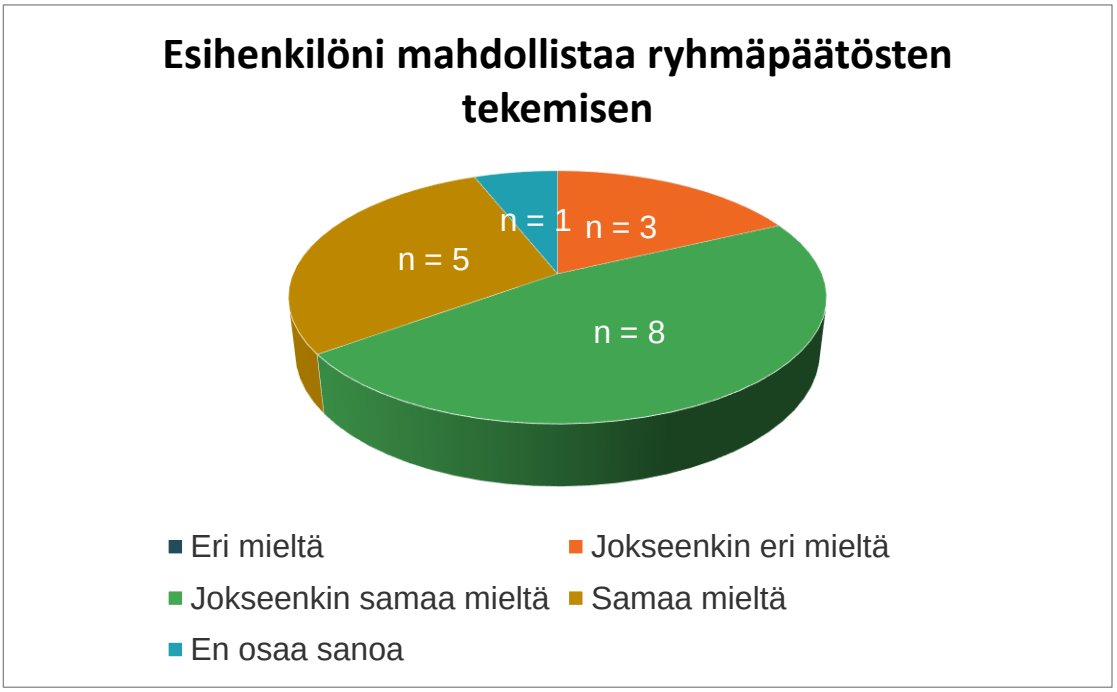


Kuvio 22: Esihenkilöni kohtelee hoitohenkilöstöön kuuluvia yhdenvertaisesti.

Terveydenhuollon ammattilaisista 16 vastaajaa koki, että esihenkilö kohtelee hoitohenkilöstöön kuuluvia yhdenvertaisesti. Yksi vastaaja oli eri mieltä.

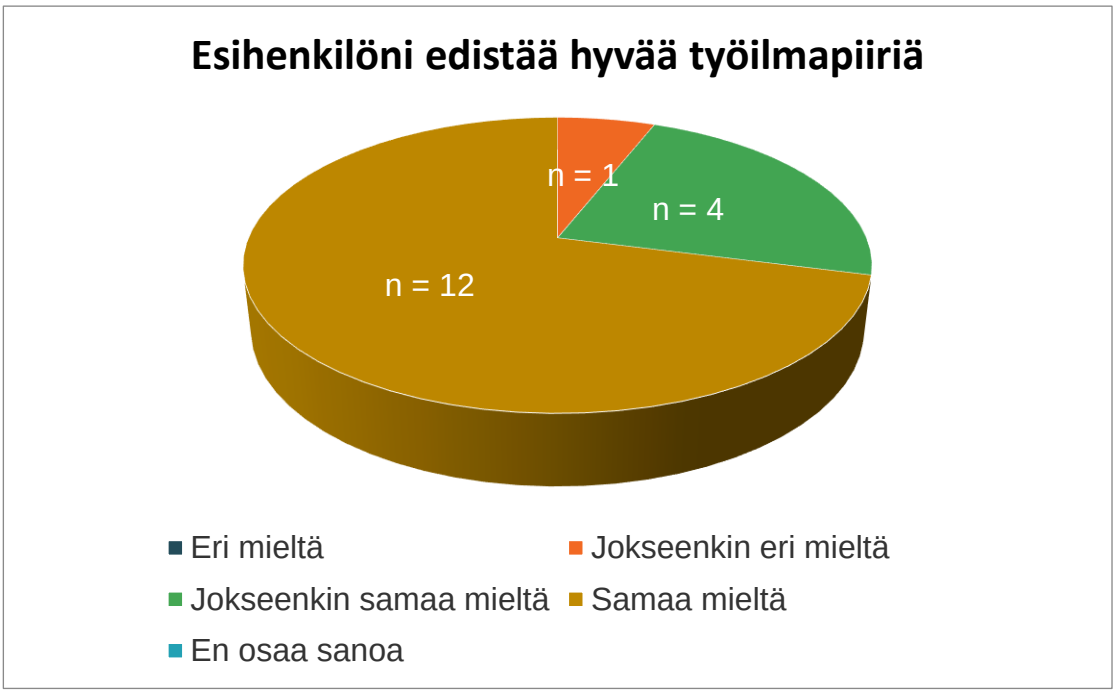
Kuvio 23: Esihenkilöni osallistaa työntekijät.

Terveydenhuollon ammattilaisista 15 vastaajaa koki, että esihenkilö osallistaa työntekijät. Yksi vastaaja ei osannut sanoa ja yksi vastaaja oli eri mieltä.



Kuvio 24: Esihenkilöni mahdollistaa ryhmäpäätösten tekemisen.

Terveydenhuollon ammattilaisista 13 vastaajaa koki, että esihenkilö mahdollistaa ryhmäpäätösten tekemisen. Yksi vastaaja ei osannut sanoa ja kolme vastaajaa oli eri mieltä.



Kuvio 25: Esihenkilöni edistää hyvää työilmapiiriä.

Terveydenhuollon ammattilaisista 16 vastaajaa koki, että esihenkilö edistää hyvää työilmapiiri. Yksi vastaaja oli eri mieltä.

7.4 Hyvän työkäyttäytymisen edistäminen osastolla vapaamuotoiset vastaukset

Seitsemän vastaajaa vastasi vapaamuotiseen kysymykseen. Hyvää työkäyttäytymistä edistävät, omalla esimerkillä ohjaaminen, avun tarjoaminen ja omat hyvät käytöstavat. Toimintatapojen tulisi olla avoimet, läpinäkyvät ja keskustelevat sekä asioita tulisi pohtia yhdessä työkavereiden kanssa. Ongelmia on nostettava esille avoimesti ja tietoisesti. Uudet työntekijät on otettava huomioon, työyhteisön yhdenvertaisina jäseninä, antamalla palautetta kannustavalla otteella. Kaikenikäiset työntekijät on otettava yhdenvertaisina työyhteisöön ja pyrkiä kitkemään eriarvoisuus työyhteisöstä. Kunnioittamalla mielipiteitä ja näkemyksiä, jos ne ovat joka tapauksessa potilaan ja työyhteisön eduksi. Tulisi olla provosoitumatta muiden huonosta käyttäytymisestä ja ymmärtää, että huonon työkäyttäytymisen taustalla voi olla joskus hyvin inhimillinen syy. Esihenkilön tulisi tarkkailla myös työyhteisön yhdenvertaisuuden toteutumista.

8 Pohdinta

8.1 Tulosten tarkastelu

Millainen on kokemus hyvästä työkäyttäytymisestä osaston työyhteisössä?

Hyvää työkäyttäytymistä ovat tervehtiminen, huomaavaisuus, kiittäminen, anteeksi pyytäminen, reiluus, mahdollisuus avun pyytämiseen, avun saaminen. (Työkäyttäytyminen 2021.) Opinnäytetyön kyselyssä terveydenhuollon ammattilaisista kaikki kokivat tässä kappaleessa yksilöidyissä, hyvän työkäyttäytymisen kohdissa käyttäytyvänsä hyvin.

Opinnäytetyössä kaikki yksikön hoitohenkilöstöstä kokivat voivansa sanoa yksilöllisen näkemyksensä, työyhteisöön liittyviä päätöksiä tehtäessä. Hyvä työpaikka kirjan mukaan työyhteisössä jokaisella yksilöllä tulisi olla sanansa sanottavana työyhteisön asioissa. Keskustelun työyhteisössä tulisi olla rakentavaa, avointa ja vastaanottavaista kohtaamista. (Kaivola & Launila 2007, 91.) Työyhteisössä on avoin keskustelukulttuuri, missä jokainen voi vaikuttaa omilla näkemyksillään työn tekemiseen ja tehtäviin päätöksiin.

Valtaosa työyksikön työntekijöistä koki ilmapiirin reiluksi. Reilu työntekijä ja esihenkilö osaavat ajoittain arvioida itseään ja toimintaansa reflektiivisesti eivätkä etsi jatkuvasti virheitä muista. (Toimiva työyhteisö 2021). Liiallisen tiiviit ja lämpimät ystävyyssuhteet työpaikalla voivat häiritä työyhteisön ryhmädynamiikkaa ja luoda työn tekemistä häiritseviä ”klikkejä.” Hyvä työporukka lisää viihtyvyyttä, mutta erityisesti esimiehen on tarkkailtava ryhmädynamiikan sujuvuutta työn tekemisen näkökulmasta. Kohtaamisten tulisi olla eettisesti kestäviä ja hyvään pyrkiviä toisten ”kampittamisen” sijaan. (Laine & Salonen 2014, 94.) Työyhteisössä vastuu reilusta ilmapiiristä on työntekijällä, työryhmällä ja esihenkilöllä. Esihenkilön tulisi tarkastella ryhmädynamiikkaa työn tekemisen näkökulmasta.

Suurin osa kyselyyn vastanneista koki, että työyhteisön työkaverit keskustelevat rakentavasti keskenään. Järvisen (2018, 158) mukaan vuorovaikutustilanteissa ammattilainen käyttäytyy hyvin ja tahdikkaasti. Jokaiselta työyhteisön jäseneltä edellytetään kykyjä ja taitoja toimia työyhteisössä rakentavalla tavalla. Rakentava toimiminen ilmenee hyvinä tekoina, hyvänä käyttäytymisenä ja myönteisenä asennoitumisena. Hyvän työkäyttäytymisen kohteena ovat työyhteisön jäsenet, esimiehet ja työpaikka kokonaisuudessaan. Tarvittavia taitoja ovat toisen kuunteleminen, asioiden esille tuominen, tahdikkuus, taito tuoda eriäviä mielipiteitä rakentavasti esille ja pyrkimys tulla

ymmärretyksi. (Työkäyttäytyminen 2021.) Viestimällä selkeästi ja tahdikkaasti sekä olemalla pyyteetön, esihenkilö kykenee tekemään selkeitä linjauksia, joihin työryhmä sitoutuu ja luottaa (Johtaminen ja esimiestyö 2019.) Työyhteisöjen erilaiset omintakeiset lainalaisuudet voivat tulla yllätyksenä esihenkilölle. Kaikesta huolimatta jokainen on työyhteisön jäsen erilaisia tunteita synnyttävissä yhteistyö- ja vuorovaikutustilanteissa. (Järvinen, 2018, 199-200.) Kun työyhteisön ”hiljaiset” otetaan mukaan, heidän äänensä tulee kuuluviin, ”äänekkäimmät” oppivat kuuntelemaan ja avautuu mahdollisuuksia tiedon, hiljaisen tiedon sekä oivalluksien syntymiselle. (Kaivola & Launila 2007, 106.) Jokainen työyhteisön jäsen tulisi ottaa keskusteluun ja työtehtäviin mukaan. Keskustelemisen lisäksi kuuntelemisen ja ymmärtämisen taidot sekä tahdikkuus ovat keskeisiä onnistuneelle yhteistyölle.

Opinnäytetyön väittämään, työyhteisöni ilmapiiri on virheitä salliva, vastauksissa oli hajontaa. Työtovereiden oleellista arvostuksen osoitusta kollegoita kohtaan on se, ettei kenenkään tarvitse epäonnistumistilanteessa pelätä syntipukiksi joutumista ja, että epäonnistumisiin suhtaudutaan ymmärtäväisesti ja rakentavasti. Hyvä työkäyttäytyminen ja työn ilo rakentuvat tunteista, että kaikista välitetään ja pidetään huolta. Välittäminen ja huolenpito voivat näkyä esimerkiksi hymynä tai terveenä kiinnostuksena ja avun tarjoamisena toiselle. (Silvendoin & Viitamäki 2016, 17-18.) Tulisi olla luvallista olla heikko ja voida joskus huonosti. Kun heikkous on luvallista, ei ihmisten tarvitse olla olevinaan vahvoja. Teeskentelystä syntyvä vahvuus perustuu heikkouden kieltämiseen ja on sairasta, näennäistä vahvuutta. Todellinen vahvuus perustuu heikkouden tunnistamiseen, tunnustamiseen ja lopulta myös sen työstämiseen ja kehitykseen. (Hellsten, 2007, 145.) Työympäristön olosuhteiden organisoinnissa, pitäisi pyrkiä mahdollisimman kiireettömän ja stressittömän työympäristön järjestämiseen työntekijöille. Ilmapiirin avoimuus ja virheiden salliminen parantavat työviihtyvyyttä. (Työyhteisö 2021). Viiden kyselyyn vastaajan kokemus, että työyhteisön ilmapiiri ei ole virheitä salliva on huomion- ja muutoksen arvoinen seikka. Jokaisen työntekijän tulisi omalla esimerkillään käyttäytyä ymmärtäväisesti, jossa kollega on tehnyt virheen. Jokainen työyhteisössä työskentelevä tekee virheitä erilaisissa haastavissa tilanteissa, olosuhteiden tai vaikka sen takia, että kotona elämäntilanne on tilapäisesti tavallista haastavampi. Auttava käsi on tilanteessa työhyvinvoinnin ja tuloksen tekemisen kannalta parempi kuin syyttävä sormi.

Valtaosa kyselyyn vastanneista koki, että työyhteisössä vaalitaan ryhmähenkeä? Ryhmähenki ja luottamus työtovereihin tekevät ryhmän ja luovat hyvää työkäyttäytymistä. Yhteenkuuluvuutta ilmaistaan työyhteisön jäsenistä huolehtimisena. Luottamus on voimavara, joka liittää ryhmän jäsenet yhteen. Luottamus työryhmässä lisää avoimuutta ja yhteistyötä muiden ryhmien kanssa. Liiallinen ryhmän luottamus omaan "erinomaisuuteensa" tekee työryhmästä pahimmillaan sisäänpäin kääntyneen ja kykenemättömän yhteistyöhön muiden kanssa. (Laine & Salonen 2014, 37.) Hyvä työporukka

lisää viihtyvyyttä, mutta erityisesti esihenkilön on tarkkailtava ryhmädynamiikan sujuvuutta työn tekemisen näkökulmasta. Kohtaamisten tulisi olla eettisesti kestäviä ja hyvään pyrkiviä toisten ”kampittamisen” sijaan. (Laine & Salonen 2014, 94.)

Opinnäytetyön väittämään, työyhteisössäni ymmärretään, että ristiriidat kuuluvat ihmisten väliseen yhteistyöhön, vastauksissa esiintyi hajontaa. Työyhteisön tulisi käydä aika ajoin läpi konfliktitilanteiden käsittelemisen malleja ja nähdä konfliktit kehittymisen paikkoina, ei työyhteisöä repivinä riitoina. (Laine & Salonen 2014, 104.) Usein työyhteisöissä ristiriitojen taustalla on kollegoiden erilainen tapa tehdä työtä. Vaikka työn lopputulos olisi sama kahdella tai useammalla ihmisellä, ristiriidan tai väärinymmärryksen syyksi voi riittää toisen ihmisen suunnitelmallisuus, vauhdikkuus, asiakkaan kohtaamisen tyyli tai jokin muu työn lopputuloksen kannalta merkityksetön seikka. Erilaisuuden karsiminen näivettää uusiutumista ja pysäyttää kehityksen. Jokaisen työntekijän tulisi tiedostaa, etteivät kaikki voi pitää toisistaan, mutta hyvää yhteistyötä on silti tehtävä kaikkien kanssa. (Aarnikoivu 2010, 117-118.) Kun osapuolet käyttäytyvät asiallisesti ja kunnioittavat toisiaan, vaikeistakin asioista voidaan keskustella ja olla rakentavasti ja avoimesti eri mieltä. Asiat riitelevät, eivät ihmiset. Jokaisen osapuolen on vilpittömästi pyrittävä kompromissiin ja edes jollain tavalla kaikkia osapuolia tyydyttävään ratkaisuun. Yleensä paras ja toimivin ratkaisu löytyy jostain ”puolitiestä”, osapuolten yhteistyössä syntyneiden ideoiden palasista. (Reinboth 2006, 141-142.)

Kaikki kyselyyn vastanneet kokivat arvostavansa kollegojen osaamista. Arvostuksen saaminen erityisesti esimiesten ja myös kollegoiden taholta lisää hyvää työkäyttäytymistä ja työniloa. Kiitoksen saaminen onnistumistilanteissa motivoi työntekijää ja lisää työtyytyväisyyttä. (Silvendoin & Viitamäki 2016, 17-18.)

Kaikki kyselyyn vastanneet vastasivat työyhteisön osoittavan empaattisuutta. Yhteenkuuluvuutta ilmaistaan työyhteisön jäsenistä huolehtimisena. Osoita myötätuntoa ja empatiaa työtovereitasi kohtaan arjen keskellä. Jonain hetkenä voit itse olla se, joka tarvitsee myötätuntoa ja empatiaa. (Laiho, M. Ryömä, A. Satama, S. & Teerikangas, S. 2020, 87-88.)

Kaikki kyselyyn vastanneet kokivat, että ammatillisen osaamisen kehittyminen mahdollistetaan työyhteisössä. Työkierron ja kehittymisen mahdollisuuden antaminen työntekijälle, lisää motivaatiota ja työhyvinvointia. (Työyhteisö 2021.)

Kaikki kyselyyn vastanneet kokivat, että työyhteisössä työntekijä nähdään kokonaisuutena. Työhyvinvointiin liittyy fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja henkinen hyvinvointi, joiden tulisi olla tasapainossa. Työntekijä on keskiössä, ja hänet tulisi nähdä kokonaisuutena. Työn tekemisessä tulisi olla hallinnan tunnetta, siihen liittyvästä stressistä huolimatta.

Työhyvinvointiin liittyvät oleellisena osana myös perhe, elämäntilanne ja muut mahdolliset työn ulkopuoliset tekijät. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 108.)

Opinnäytetyön kyselyyn vastaajista suurin osa koki voivansa työskennellä luovasti, erilaisin tavoin työyhteisössä. Kun työyhteisön ”hiljaiset” otetaan mukaan, heidän äänensä tulee kuuluviin, ”äänekkäimmät” oppivat kuuntelemaan, avautuu mahdollisuuksia tiedon, hiljaisen tiedon sekä oivalluksien syntymiselle. Ihmisten kokemuksesta, ettei heidän tarvitse esittää mitään, olla tietyssä roolissa koko ajan, syntyy luovuutta ja voimavarojen vapautumista. Omana itsenä oleminen vaatii työyhteisöltä turvallisuutta sekä kaikkien erilaisuuden hyväksymistä ja arvostamista. (Kaivola & Launila 2007, 106.) Onnelliset työntekijät ovat nopeampia, tehokkaampia ja luovempia, kestävät stressiä paremmin sekä palautuvat stressistä paremmin. Onnellinen ihminen kestää paremmin arjen pettymyksiä, ja hänellä on vähemmän sairauspoissaoloja työstä. Onnellisuus on siis merkittävä tuloksen luoja ja tekijä työyksiköissä. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 108.) Onnellisuus ja työyhteisössä jokaisen työntekijän mukaan ottaminen lisää luovuutta ja vapauttaa voimavaroja. Työntekijöiden ”roolileikit” vähenevät ja mahdollisuus luovan työn tekemiseen paranee.

Millaisia ovat hyvää työkäyttäytymistä edistävät tekijät osaston työyhteisössä?

Kaikki kyselyyn vastanneet kokivat voivansa vaikuttaa oman työn tekemiseen. Työyhteisössä dialogin käyminen on tärkeässä asemassa työhyvinvoinnin kannalta. Dialogi pitää sisällään tasavertaisia, reiluja ja oikeudenmukaisia vuorovaikutuskäytäntöjä. Jokaisella yksilöllä tulisi olla oma sanansa sanottavana työyhteisön asioissa. (Kaivola & Launila 2007, 91.)

Kaikki kyselyyn vastanneet kokivat, että voivat näyttää ilonsa. Työn ilon ja työstä nauttimisen kokemuksia on pidetty jokseenkin outona käyttäytymisenä. Työn ilon näyttämistä pidetään meillä jokseenkin nolona asiana, harmi kyllä. Ilon jakaminen työpaikalla voisi ruokkia sosiaalista iloa, joka edesauttaa työssä jaksamista. Työpaikan ei tarvitsisi olla tunteiden hautausmaa. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 101.) Näytelmäkirjailija Maksim Gorki on sanonut: Kun työ on nautinto, on elämä iloa. Kun työ on pakko, on elämä orjuutta. Suomalaiskirjailija Matti Kurki on kirjoittanut, että onnellisuuden perimmäinen mitta on ihmisen suhde omaan työhönsä (Suutarinen & Vesterinen 2010, 100). Osaston jokaisella työntekijällä on kokemus, että voi näyttää ilonsa. Lähteeseen viitaten, osastolla näytetään iloa ja näin ruokitaan sosiaalista iloa. Lähteen mukaan työ voi antaa nautintoa ja elämän iloa taikka työn ollessa pakko, on elämä orjuutta.

Lähes kaikki kyselyyn vastanneet kokivat työnsä mielekkääksi. Esihenkilön tulisi huolehtia siitä, että mahdollisimman monet työntekijät työskentelevät toistensa kanssa ja jakavat tietoa sekä kokemuksia. Yhdessä tehty työ, luo yhteistä sosiaalista todellisuutta ja parantaa yhteistyötä ja työilmapiiriä. (Himanen 2013, 30.) Inhimillinen kestävyys on oleellinen osa työhyvinvointia ja hyvää työkäyttäytymistä. Työntekijöillä tulisi olla edellytykset selviytyä työtehtävistään ja tulostavoitteista työyhteisössä niin, ettei oma terveys järky. Työn sisällön mielekkyys ja itsensä toteuttaminen olivat palkansaajille tärkeitä, kuten myös riittävä palkka ja vapaa-aika. (Kasvio 2014, 132.)

Opinnäytetyön väittämään, mielestäni työyhteisössäni selkiytetään aika-ajoin perustehtäviä, vastauksissa oli hajontaa. Kaikkien työyhteisön jäsenten oman perustehtävän ajoittainen selkiyttäminen näyttää tutkimusten mukaan lisäävän hyvää työkäyttäytymistä. Työntekijöille on voinut jäädä epäselväksi se, miksi työpaikalla ollaan ja mikä on oma tehtävä. Esimiehen tahdikas ja selvälinjainen ohjaaminen sekä ajoittainen perustehtävien pohtiminen yhdessä työryhmän kanssa edistää hyvää työkäyttäytymistä. (Reinboth, 2006, 126

Millaisia ovat hyvää työkäyttäytymistä edistävät johtamisen keinot työyhteisössämme?

Miltei kaikki kyselyyn vastanneet yksikön hoitohenkilöstöstä kokivat, että esihenkilö kohtelee heitä yhdenvertaisesti. Vaikka esihenkilöllä olisi joku kaveri työyhteisössä, hänen tulee kohdella kaikkia ehdottoman yhdenvertaisesti. Suosikkien suosiminen näkyy heti läpi ja rikkoo hyvää työilmapiiriä. Viestimällä selkeästi ja tahdikkaasti sekä olemalla pyyteetön, esimies kykenee tekemään selkeitä linjauksia, joihin työryhmä sitoutuu ja luottaa. (Johtaminen ja esimiestyö 2019.) Esihenkilön on kyettävä moninaiseen, joustavaan ja reflektiiviseen vuorovaikutukseen alaisten ja usein laajan yhteistyökumppaniverkoston kanssa. (Aarnikoivu 2010, 33.)

Valtaosa hoitohenkilöstöstä koki, että esihenkilö osallistaa työntekijät. Esihenkilö pystyy vaikuttamaan merkittävästi hyvän työkäyttäytymisen toteutumiseen henkilövalinnoilla ja sijoituksilla sekä omalla rakentavalla käyttäytymisellään. Sopiva työpari tai ryhmä oikein sijoitettuna voi olla hyvin toimiva ja tehokas. (Johtaminen ja esimiestyö 2019.) Esihenkilön tehtäviä ovat resurssien riittävyyden varmistaminen ja niiden oikea suuntaaminen, olivat resurssit sitten aineellisia tai henkisiä. Esimies ei kykene johtamaan ilman ryhmän tekemää tulosta. Esimiehen toimintaa leimaavat yhteinen rakentaminen ja jatkuva keskustelu. (Oinonen 2013, 36.)

Väittämään esihenkilöni mahdollistaa ryhmäpäätösten tekemisen, oli hoitohenkilökunnan vastauksissa hajontaa. Osallistamalla työntekijät saadaan aikaan rakentavia ryhmäpäätöksiä. (Johtaminen ja esimiestyö 2019.) Työyhteisön luovuutta ja hyvää työkäyttäytymistä lisäisi se, että uskallettaisiin kyseenalaistaa asioita- ja toimintatapoja sekä tarkastella asioita laajemmin. Vuorovaikutus asetelmien, ajoittaisella tarkastelulla yhdessä, ja niiden ihmettelyllä on hyvää työkäyttäytymistä edistäviä vaikutuksia (Paasonen 2012, 19). Voidaan sanoa, että nykyään alkaa monessa työyhteisössä olla asiantuntijaryhmiä, joissa eri ammattialojen osaajat tekevät tiimityötä. Asiantuntijaryhmälläkin on esihenkilö, mutta esihenkilöstäkin on ruvettu käyttämään ilmaisua asiantuntija tai ohjaaja, jonka roolin voidaan katsoa muuttuneen enemmän ohjaavaksi, aktiivisen käskyttämisen sijaan. Ohjaaja on johtamisen asiatuntija. Ryhmätyöskentely asiantuntijatiimeissä antaa vastuita ja vapauksia työn toteuttamiseen sekä tilaa yksilöiden erityisosaamiseen, töiden jakamiseen ja luovuuteen. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 111-113.)

Miltei kaikki kyselyyn vastanneet hoitotyön ammattilaiset kokivat, että esihenkilöni edistää hyvää työilmapiiriä. Suomessa on autoritäärisellä johtamisella pitkät perinteet. Monelle esihenkilölle työn tunnepuoli tulee yllätyksenä. Alaisten erilaiset elämäntilanteet synnyttävät tunteita, niin työntekijöissä kuin esihenkilössä. Työyhteisöjen erilaiset omintakeiset lainalaisuudet voivat tulla yllätyksenä esihenkilölle. Kaikesta huolimatta jokainen on työyhteisön jäsen erilaisia tunteita synnyttävissä yhteistyö- ja vuorovaikutustilanteissa. Työyhteisössä joutuu usein kätkemään todelliset tunteensa ja joutuu ilmaisemaan tunteita, jotka eivät välttämättä tilanteessa tunnu omilta. Esihenkilöillä ja alaisilla on vastuu ja velvollisuus ilmentää kaikissa tilanteissa hyvää työkäyttäytymistä. (Järvinen, 2018, 199-200.) Esihenkilön toimintaa leimaavat yhteinen rakentaminen ja jatkuva keskustelu. (Oinonen 2013, 36).

8.2 Eettisyys

Opinnäytetyön tekeminen on opiskelijalle oppimisprosessi, jota tukevat AMK:n opinnäytetyön ohjaajat ja työelämän mentorina osastonhoitaja ja kliininen opettaja. Prosessissa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä (HTK). HTK:n ohjeistukset ovat osa tutkijayhteisön itsesäätelyä, ja niitä sovelletaan kaikilla tieteenaloilla. Lisäksi Suomessa sosiaali- ja terveysalaa ohjaa mm. sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta (ETENE), joka voi antaa alaa koskevia eettisiä ohjeita ja julkaisuja. (Arene 2020.) Opinnäytetyössä on noudatettu, tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) ohjeistamaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Opinnäytetyön tekijänä olen osallistunut AMK:n opinnäytetyötä ohjaavaan eettiseen koulutukseen ja tutustunut tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistuksiin. Opinnäytetyön kehittämisessä on tehty yhteistyötä AMK:n ohjaavien lehtoreiden- ja työelämän ohjaajien kanssa. Opinnäytetyön teoriaosuuden

lähdemateriaalina on käytetty luotettavia lähteitä, kuten esimerkiksi väitöskirjoja, työhyvinvointiin liittyvää kirjallisuutta ja viranomaisohjeistuksia.

Hyvän tutkimuskäytännön mukaan tutkittavalle tulisi antaa oleellinen tieto tutkimuksesta ja sen kulusta (perehtyneisyys) (KvantiMOTV 2020.) Kyselyn saatekirjeessä on kerrottu mahdollisille vastaajille, millä tavoin kysely toteutetaan ja mitä sillä on tarkoitus saada selville. Tulokset raportoidaan nimettöminä ja opinnäytetyön valmistuttua vastausaineisto hävitetään. Kyselyyn osallistumisen helpottamiseksi, saatekirjeessä kerrottiin lyhyesti, mitä on hyvä työkäyttäytyminen. Saatekirjeessä kerrottiin kyselyn tietoturvasta ja motivoitiin vastaajaa osallistumaan kyselyyn. Tietoturvallisuus ja vastaajien anonymiteettisuoja varmistettiin, jättämällä pois kaikki yksilöä identifioivat tiedot kuten ikä, palvelusvuodet, työtehtävä ja työsuhteen laatu. Kyselyssä käytetty sähköinen webropol alusta ei sisällä tietoteknisiä ominaisuuksia, joiden kautta vastaajan henkilöllisyyttä voitaisiin selvittää.

.

8.3 Luotettavuus

Tämän opinnäytetyön kyselyn väittämät johdettiin opinnäytetyön teoriaosasta. Niitä hiottiin opinnäytetyön ohjauksessa. Suurin osa oli Likert-tyyppisiä väittämiä, joihin vastaaja pystyi valitsemaan viisiportaisesta asteikosta näkemyksiään kuvaavan vaihtoehdon. Kyselyssä oli yksi avoin kysymys, johon pystyi vastaamaan vapaamuotoisesti (Finla, 2020.)

Kyselytutkimuksen riskinä voi olla se, että ihmiset ovat kyllästyneet erilaisten kyselylomakkeiden tulvaan (Hirsijärvi & Hurme 2014, 36). Valittavalle ryhmälle tuotiin esille, että kyselyssä vastaajan anonymiteetti ei vaarannu. Kyselylomakkeiden käyttöä puoltavat mahdollisuus huolelliseen suunnitteluun ja se, että niillä pyritään selvittämään melko yksiselitteisiä ja konkreettisia ilmiöitä. Kysymysten asettelun tulisi olla yksinkertainen ja helppotajuinen, ja kysymysten tulisi olla kohtuumittaisia (Hirsijärvi & Hurme 2014, 37). Määrällisessä tutkimuksessa tulosten luotettavuuteen vaikuttaa olennaisesti mittarin luotettavuus ja johdonmukaisuus. Huolellinen kysymysten suunnittelu ja esitestaus ovat osa kyselyn validiteettia (Hiltunen 2009, 3). Kysely mittaa kokonaisuudessaan samaa asiaa, ja mittari on esitestattu. (KvalimotTV 2020.)

Tämän kyselytutkimuksen saatekirjeen kriteereihin kuuluivat ennakkotiedot kyselystä, koska ne madaltavat potentiaalisten osallistujien osallistumiskynnystä. Kun annetaan riittävästi aikaa kyselyyn vastaamiseen, osallistuja voi varata kalenteristaan sopivan ajan vastaamiselle. Saatekirjeen sisällöllä on suuri merkitys vastaajien halukkuuteen osallistua. On oleellista kuvailla, millainen kysely on ja miksi siitä olisi hyötyä vastaajalle. Vastaajan motivointi on tärkeä ja oleellinen edellytys kyselyn onnistumiselle. (KvantiMotTV 2020.)

Tutkimuksen validiteetti tarkoittaa, että tutkimus mittaa sitä, mitä sen avulla on tarkoitus selvittää. Osaston henkilökunnalle tehdyn kyselyn saatteessa on kuvattu, mitä kyselyllä on tarkoitus saada selville.

Luotettavan tutkimuksen tulisi antaa niin tarkkoja tuloksia, että se olisi toistettavissa samanlaisin tuloksin riippumatta tutkijasta. Tutkimuksen tekijän on itse kriittisesti arvioitava tutkimuksen luotettavuutta ja tuotava avoimesti esille mahdolliset luotettavuutta alentavat seikat. Päämääränä ja tavoitteena on totuudenmukainen tulos. (Heikkilä 2014, 12-15)

8.4 Johtopäätökset, kehittämisehdotukset ja jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyön kyselyyn vastasi 77 % hoitohenkilöstöstä. Kyselyyn osallistuneet 17 vastaajaa, vastasivat kaikkiin strukturoituihin Likert-asteikolla oleviin väittämiin, joita oli 25 kappaletta. Seitsemän vastaajaa vastasi kyselyn lopussa olleeseen vapaamuotoiseen kysymykseen. Valtaosa väittämien vastauksista kuvastivat osaston työyhteisön hyvää työkäyttäytymistä. Kahdessakymmenessä kysymyspatteriston väittämässä, miltei kaikki vastaajat kokivat, että työkaverin- tai oma työkäyttäytyminen on hyvää. Kyselyn viiden kysymyksen vastauksissa oli hajontaa.

Hyvä työkäyttäytyminen työyhteisössä

Kysymyspatteriston väittämässä, työyhteisöni ilmapiiri on virheitä salliva, oli viisi vastaaja eri mieltä. Psykiatrista hoitotyötä tekevät, työskentelevät ympäristössä, jossa perustehtävien lisäksi voi olla paljon muuttujia, kuten esimerkiksi väkivaltaisten potilaiden eristys- ja lääkintätilanteet. Työn psyykkinen- ja ajoittain fyysinen kuormittavuus nostavat stressitasoa, mikä altistaa virheille. Jokainen työntekijä tekee virheitä. Jos virheiden tekemiseen ei suhtauduta ymmärtäväisesti ja opita niistä työyhteisössä, voi se aiheuttaa työntekijöille virheiden pelosta johtuvaa kuormittumista, virheiden lisääntymistä, pahimmillaan virheiden piilottelua, mikä voi vaarantaa niin työ- kuin potilasturvallisuutta. Työyhteisössä tulisi järjestää esihenkilön ohjausta työntekijöille, virheiden rakentavaan kohtaamiseen ja niistä oppimiseen. Jatkossa työryhmän tulisi pystyä käsittelemään virheet niiden tapahtumahetkellä, antamalla rakentavaa palautettava vuorovaikutteisesti, tavoitteena laadukas työ ja hyvä työilmapiiri.

Kysymyspatteriston väittämässä, työyhteisössä vaalitaan ryhmähenkeä, oli 3 vastaajaa eri mieltä. Hyvä ryhmähenki lisää luottamusta, yhteenkuuluvuutta ja kehittää yhteistyötä.

Osastolla järjestetään henkilökunnalle työhyvinvointipäiviä ja yhteisiä tapahtumia, joissa vietetään aikaa yhdessä. Voisiko kyselyllä, selvittää, millaiset yhteiset työhyvinvointitapahtumat olisivat toivottuja henkilöstön keskuudessa ja niiden selvitysten perusteella rakentaa tulevia työhyvinvointitapahtumia? Työhyvinvointipäivien tavoitteena olisi niidenkin henkilöiden yhdessä toimiminen, jotka eivät työyhteisössä työskentele samassa hoitoryhmässä.

Kysymyspatteriston väittämässä, työyhteisössäni ymmärretään, että ristiriidat kuuluvat ihmisten väliseen yhteistyöhön, oli neljä vastaajaa eri mieltä. Liittyykö ristiriitojen käsittelyn haasteet, työntekijöiden kokemukseen siitä, että työkavereiden kanssa ei voi olla eri mieltä rakentavasti? Perusoletuksena opinnäytetyön teoriaosuuden lähteissä oli, että tulisi pyrkiä löytämään erimielisyystilanteessa jonkinlainen kompromissi sen sijasta, että osapuolten tavoitteena on voittaa ristiriitatilanne ja saada oma mielipide hyväksytyksi. Voisiko ristiriitatilanteita käsitellä työn tekemisen haasteina? Lähtökohtaisesti työpaikalla ollaan tekemässä töitä ja työn tekemisen haasteet koskevat koko hoitoryhmää. Voisiko ristiriitatilanteissa tehdä ryhmäpäätöksiä, joihin koko työryhmä sitoutuu?

Hyvää työkäyttäytymistä edistävät tekijät työyhteisössä

Kysymyspatteriston väittämässä, mielestäni työyhteisössä selkiytetään aika-ajoin perustehtäviä, oli kaksi vastaajaa eri mieltä ja kaksi vastaajaa ei osannut vastata. Perustehtäviä ei vastausten perusteella selkiytetä riittävästi. Esihenkilö voisi ohjata hoitajia perustehtävissä osastotunnilla, esimerkiksi kolme kertaa vuodessa ja tarvittaessa.

Hyvää työkäyttäytymistä edistävät johtamisen keinot työyhteisössä

Kysymyspatteriston väittämässä, esihenkilöni mahdollistaa ryhmäpäätösten tekemisen, oli kolme vastaajaa eri mieltä ja yksi vastaaja ei osannut sanoa. Ryhmäpäätökset liittyvät esimerkiksi odottamattomien erikoistilanteiden hallintaan ja hoitotyön linjauksiin, jolloin työntekijät tekevät yhdessä päätöksen toimintatavoista. Tulisiko esihenkilön sallia työryhmälle enemmän autonomiaa työtä koskevien ryhmäpäätösten tekemisessä? Voisiko työryhmän ryhmäpäätöksiä soveltaa hallinnolta tuleviin ohjeistuksiin, ja näin hyödyntää kentällä hoitotyötä tekevien kokemukset?

Jatkotutkimus

Vuoden kuluttua uusi kyselytutkimus hoitohenkilöstölle. Kyselyn tavoitteena on selvittää, mihin suuntaan työyhteisö on kehittynyt, tämän kyselyn kysymyspatteriston viidessä väittämässä, joiden kohdalla oli vastauksissa hajontaa?

9 Aikataulu

Opinnäytetyön vaihe	**Ajankohta** (kk/vuosi)
Opinnäytetyön ideapaperin laadinta ja hyväksyntä	2018
Opinnäytetyön suunnitelman laatiminen	2019 - 2021
Kyselyn esitestaus	Toukokuu 2020
Opinnäytetyön suunnitelman esitys	Joulukuu 2020
Tutkimusluvan hakeminen	Huhtikuu 2022
Kyselyn toteuttaminen	30.5 – 17.6.2022
Kyselyn analysointi	1.7 – 30.7.2022
Raportin kirjoittaminen	1.8. – 30.10.2022
Viestinnän opettajan tarkistus	21.11 – 23.11.2022
Englanninkielisen tiivistelmän tarkistus	21.11 – 23.11.2022
Opinnäytetyön esitys	30.11.2022
Kypsyysnäyte	30.11.2022
Urkund	30.11.2022
YKSA-arkistointi	6.12.2022

Lähteet

Painetut lähteet

Aarnikoivu H. 2010. Työelämä menesty & voi hyvin. Juva: WSOY pro.

Heikkilä T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing.

Heiskanen, A. 2011. Nollatoleranssi. Taltuta tuloksen tuhoojat. Helsinki: Talentum Media.

Hellsten, T. 2007. Virtahepo työpaikalla. Kohti hyvinvoivaa työyhteisöä. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino.

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2014. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsijärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Ikonen E-R. 2013. Kehittyvä kotihoito. Porvoo: Edita Publishing.

Järvinen P. 2018. Ammatillinen käyttäytyminen. Tie onnistumiseen. Helsinki. Alma Talent.

Kaivola T. & Launila H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Yrityskirjat.

Kasvio A. 2014. Kestävä työ ja hyvä elämä. Tampere: Gaudeamus.

Koskenranta, M. Kuivila, H-M. Meriläinen, M. Boren, M. Kääriäinen, M. Männistö, M. & Mikkonen, K. 2020. Hoitotiede. Sosiaali- ja terveysalan opettajien kollegiaalisuus ammatillisessa oppilaitoksessa ja ammattikorkeakoulussa. Kuopio: Hoitotieteen tutkimusseura HTTS r.y. Itä-Suomen Yliopisto.

Laine, A. & Salonen, M. 2014. Ratkaise työpaikan ristiriidat. Tampere: Taurus Media.

Reinboth C. 2006. Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen. Helsinki: Yrityskirjat.

Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Sähköiset lähteet

Epäasiallinen kohtelu. 2018. Työsuojeluhallinto. Viitattu 10.1.2019. https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu

Eskola K., Huhtanen P. & Kandolin I. 2009. Psykososiaalisten olojen kehitys vuosina 1997-2008. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:45. Viitattu 20.10.2019. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72900/selv0945_psykososiaalisten_tyoolojen_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Euroopan viides työolotutkimus. 2010. Eurofound. Viitattu 5.3.2019. https://www.eurofound.europa.eu/fi/surveys/european-working-conditions-surveys/fifth-european-working-conditions-survey-2010

Finla työterveys 2020. Viitattu 8.5.2020. https://finla.fi/blogi/tyoyhteisotaidot-yllapitavat-ja-edistavat-tyokykya/

Hiltunen L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 11.4.2020. http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf

Himanen T. 2013. Toimitilamuutoksen vaikutukset työyhteisön työhyvinvointiin. Mikkelin Ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala. YAMK opinnäytetyö. Viitattu 5.9.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/67757/Himanen_Tarja.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hurri L. 2011. Esimies- ja alaistaidot. Savonia-Ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala. YAMK opinnäytetyö. Viitattu 15.10.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/26448/leena_hurri.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hyvä käytös sallittu. s.a. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 3.9.2019. https://ttk.fi/files/4634/Hyva_kaytos_sallittu.pdf

Hyvä työkäyttäytyminen on valinta. s.a. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 1.1.2020. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/elokuva-_ja_tv-tuotanto/hyva_tyokayttaytyminen_ja_tyoyhteisotaidot#7e6c3118

Kaikkonen K. & Kurki J. HOITOHENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖKYKY OIKEUSPSYKIATRISESSA SAIRAALASSA. Vaasan ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen laitos. YAMK opinnäytetyö. Viitattu 20.9.2021. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/130586/HOITOHENKILOSTON%20TYOHYVINVOINTI%20JA%20TYOKYKY%20OIKEUSPSYKIATRISESSA%20SAIRAALASSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Keinoja työn kuormittavuuden hallintaan. s.a. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 10.12.2021. https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/keinoja_tyon_kuormittavuuden_hallintaan#tyoyhteiso_3

Koivumäki J. 2008. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tampereen yliopisto. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 13.7.2020. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67847/978-951-44-7314-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kortesalmi M. 2013. KOHTI MIELENTERVEYTTÄ EDISTÄVÄÄ TOIMINTAA Kehittämisprosessi psykiatristen sairaanhoitajien kokemana. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Terveyden edistämisen koulutusohjelma. AMK opinnäytetyö. Viitattu 20.9.2021. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/54601/Kortesalmi%20Marjo.pdf?sequence=3&isAllowed=y

KvaliMOTV s.a. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 2.4.2020. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_2.html

KvantiMOTV 2019. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 15.8.2019. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html

Laiho, M. Ryömä, A. Satama, S. & Teerikangas, S. 2020. Aktiivinen työkaveruus työn arjen voimavarana. Turun Yliopisto, kauppakorkeakoulu. Työsuojelurahaston rahoittaman TYÖ-hankkeen 2018-2020 loppuraportti. Viitattu 13.7.2020. https://www.utupub.fi/handle/10024/149546

Laine S. 2009. Työpaikkakiusaaminen kiusatun ja kiusaajan persoonallisuuden näkökulmasta. Turun Kauppakorkeakoulu. Liiketaloustiede. Viitattu 20.10.2019. https://www.finna.fi/Record/volter.1472531?checkRoute=1

Lindholm T. 2008. Henkinen väkivalta ja johtaminen työyhteisössä. Helsingin Yliopisto. Valtiotieteellinen Tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 18.9.2020. https://www.tjs-opintokeskus.fi/sites/default/files/Kehittaminen/gradu_tiina_tuulikki_lindholm_2008.pdf

Lara M. & Mikkola K. 2020. Työhyvinvoinnin tukeminen lähijohtamisen keinoin psykiatrisessa hoitotyössä. Tampereen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan ylempi tutkimusohjelma. YAMK opinnäytetyö. Viitattu 20.9.2021. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/348217/Lara_Matias_Mikkola_Kaisa.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Manka M-L. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 19.10.2020. https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/BAXBBXAUGGBJXAB#kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)/piste:b4

Mikkonen H-M. 2015. Kotihoidon laadun pirulliset ongelmat ja pohdintoja ongelmien ratkaisuiksi. Itä-Suomen yliopisto. Pro Gradu -tutkielma. Viitattu 1.1.2020. https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20150423/urn_nbn_fi_uef-20150423.pdf

Murto K. 2016.Työhyvinvoinnilla miljardiloikka tuottavuuteen. STTK. Viitattu 2.3.2019. https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/2016/10/STTK_6euroatakaisin.pdf

Mäkinen T. 2017. Kiusaamista vai äksyilyä? Näin kitketään vastuuton työkäytös? *Tehy-lehti*. Viitattu 20.3.2020. https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/kiusaamista-vai-aksyilya-nain-kitketaan-vastuuton-tyokaytos

Oinonen P. 2013. Virkeänä vapaalle. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala. YAMK opinnäytetyö. Viitattu 18.10.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/70528/Opinnaytetyo_Oinonen_Petri.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Paasonen S. 2012. Mistä on hyvä työhyvinvointi tehty. Mikkelin Ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala. YAMK-opinnäytetyö. Viitattu 7.8.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/44899/opinnaytetyo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palvelut s.a. Sosterin kotisivut. Viitattu 15.11.2019. https://www.sosteri.fi/palvelut/

Reijonen M. 2015. Työtekijän työturvallisuusvelvoitteet ja -vastuu. Tampereen Yliopisto. Yritysjuridiikka. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 1.5.2019. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/97835/GRADU-1438083538.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ristiriitojen ratkaiseminen– keinovalikoimaa hankaliin tilanteisiin s.a.Työturvallisuuskeskus. Viitattu 3.6.2019. https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/koulutukset/tilauskoulutus/ristiriidoista_ratkaisuihin

Salo K. 2018.Työtyvtyväisyys ja siihen yhteydessä olevat tekijät kotihoidon henkilökunnan arvioimana. Itä-Suomen Yliopisto. Terveystieteiden Tiedekunta. Pro gradu -tutkielma.

Viitattu 5.1.2020. https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20180899/urn_nbn_fi_uef-20180899.pdf

Silvendoin, T. & Viitamäki, E. 2016. ”Ilo on työn suurin käyttövoima” Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala. YAMK opinnäytetyö. Viitattu 15.10.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/114499/Silvendoin_Terhi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sandelin M. 2015. Itsensä johtaminen - Esimerkkinä kilpaurheilijat ja korkeakoulutetut. Tampereen Yliopisto. Johtamiskorkeakoulu. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 20.5.2020. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/97283/GRADU-1433495666.pdf?sequence=1&isAllowed=y

THL Tilastoraportti 1/2018. Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2014. Viitattu 30.5.2020. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135915/TR_01_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tuovinen R. 2009. Hoitohenkilöstön välinen työpaikkakiusaaminen erikoissairaanhoidossa. Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 10.5.2020. https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20090107/urn_nbn_fi_uef-20090107.pdf

Turvallisessa työympäristössä ja toimivassa työyhteisössä voidaan hyvin. s.a.Työturvallisuuskeskus. Viitattu 2.7.2019. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet

Työkäyttäytyminen. s.a. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 8.11.2021. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot/tyokayttaytyminen#7fa9298d

Työturvallisuuslaki 2002/738. Viitattu 8.1.2019. https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738

Työyhteisötaidot. s.a.Työturvallisuuskeskus. Viitattu 8.1.2019. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot

Venho E. 2019. Opetushenkilöstön työhyvinvointi. Turun yliopisto. kasvatustieteiden tiedekunta, opettajakoulutus. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 15.10.2020. https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/147076/Venho_Elina_opinnayte.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vilkka H. Tutki ja Mittaa. E-kirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 25.10.2020. http://hanna.vilkka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf

Vimpari A. 2013. Alhaalta ylöspäin etenevä työyhteisöviestintä ja alaistaidot työhyvinvoinnissa. Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 15.10.2020. https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/60926/Vimpari.Arja.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Vuorinen S. 2020. Mitä alaistaito on? – Käsiteanalyysi. Maanpuolustuskorkeakoulu, merikadettikurssi 75. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 15.7.2020. https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/97234/SM626.pdf?sequence=2

Väänänen A. 2019. EETTINEN KUORMITUS PSYKIATRISEN SAIRAALAN SULJETUILLA AIKUISOSASTOILLA. Hoitajien kuvauksia psykiatrisesta hoitotyöstä. Itä-suomen yliopisto. Pro gradu-tutkielma. Hoitotiede. Terveystieteiden opettajakoulutus. Viitattu 20.9.2021. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/20792/urn_nbn_fi_uef-20190621.pdf?sequence=-1&isAllowed=y

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Viitattu 20.7.2018 https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325

Kuviot

Kuvio 1: Tervehdin kaikkia. 19
Kuvio 2: Käyttäydyn huomaavaisesti yhteistyökumppaneita kohtaan. 20
Kuvio 3: Kiitän kollegaa avusta. 20
Kuvio 4: Osaan pyytää anteeksi. 21
Kuvio 5: Työyhteisössäni on reilu ilmapiiri. 21
Kuvio 6: Työyhteisössäni voi pyytää apua. 22
Kuvio 7: Työyhteisössäni saa apua. 22
Kuvio 8: Työyhteisöni työkaverit voivat sanoa yksilöllisen näkemyksensä, työyhteisöön liittyviä päätöksiä tehtäessä. 23
Kuvio 9: Työyhteisöni työkaverit keskustelevat rakentavasti keskenään. 24
Kuvio 10: Työyhteisöni ilmapiiri on virheitä salliva. 24
Kuvio 11: Työyhteisössäni vaalitaan ryhmähenkeä. 25
Kuvio 12: Työyhteisössäni ymmärretään, että ristiriidat kuuluvat ihmisten väliseen yhteistyöhön. 26
Kuvio 13: Arvostan kollegojen osaamista. 27
Kuvio 14: Työyhteisöni osaa osoittaa empaattisuutta. 28
Kuvio 15: Ammatillisen osaamiseni kehittyminen mahdollistetaan työyhteisössä. 28
Kuvio 16: Työyhteisössäni työntekijä nähdään kokonaisuutena. 29
Kuvio 17: Työyhteisössäni voin tehdä luovasti, erilaisin tavoin työtä. 29
Kuvio 18: Mielestäni jokainen työntekijä voi vaikuttaa oman työn tekemiseen. 30
Kuvio 19: Mielestäni jokainen työntekijä voi näyttää ilonsa. 31
Kuvio 20: Koen työni mielekkääksi. 31
Kuvio 21: Mielestäni työyhteisössäni selkiytetään aika-ajoin perustehtäviä. 32
Kuvio 22: Esihenkilöni kohtelee hoitohenkilöstöön kuuluvia yhdenvertaisesti. 33
Kuvio 23: Esihenkilöni osallistaa työntekijät. 34
Kuvio 24: Esihenkilöni mahdollistaa ryhmäpäätösten tekemisen. 35
Kuvio 25: Esihenkilöni edistää hyvää työilmapiiriä. 36

Liitteet

Liite 1: Saatekirje 55
Liite 2: Kyselylomake 56
Liite 3: Kirjallisuuskatsaustaulukko 60
Liite 4: Hyvinvointiin ja työhyvinvointiin liittyvä keskeinen lainsäädäntö Suomessa 64

Liite 1: Saatekirje

Hyvä vastaanottaja,

Olen sairaanhoitajaopiskelija Laurea ammattikorkeakoulun Tikkurilan yksiköstä. Opinnäytetyönä teen osaston henkilöstölle kyselyn, jonka tarkoituksena on selvittää henkilöstön näkemyksiä hyvästä työkäyttäytymisestä. Tavoitteena on lisätä tietämystä siitä, minkälaista käyttäytymistä pidetään hyvänä osaston henkilöstön keskuudessa.

Kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista, ja voit vastata siihen työ- tai vapaa-ajalla. Vastaaminen vie aikaa noin 15 minuuttia.

Hyvä työkäyttäytyminen on erittäin oleellinen osa työhyvinvointia, mikä pitää yllä työssä jaksamista psykiatrisen osaston haasteellisessa ympäristössä. Sinun vastauksesi avulla edistämme työhyvinvointia ja kehitämme johtamisen keinoja.

Hyvän työkäyttäytymisen perustana ovat hyvät käytöstavat kuten tervehtiminen, kiittäminen ja anteeksi pyytäminen tarvittaessa. Hyvin käyttäytyvä työtoveri on reilu, huomaavainen ja rehellinen sekä rakentavassa vuorovaikutuksessa työtovereihin. Hyvää työkäyttäytymistä ovat tunneälykäs kommunikointi ja kaikkien työtovereiden erilaisuuden hyväksyminen sekä yhteistyö.

Kyselyyn vastataan nimettömänä. Vastaukset käsitellään ja raportoidaan siten, että vastaajan tunnistamattomuus säilyy. Tulostan kyselyn vastaukset ja säilytän ne lukollisessa kaapissa kotona. Kyselyn vastauksiin on pääsy ainoastaan minulla ja Laurea AMK:n opinnäytetyötä ohjaavilla lehtoreilla. Tulokset raportoidaan nimettöminä ja vastausaineisto hävitetään opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Ennen kyselyyn vastaamista pyydän teitä ystävällisesti täyttämään suostumuslomakkeen hyvän työkäyttäytymisen tutkimukseen osallistumisesta (liite 6).

Kysely on avoinna 17.6.2022 asti. Kysely toteutetaan webropol lomakkeen kautta. Kyselyyn pääset linkistä, jonka osastonhoitaja jakaa hoitohenkilöstölle viikolla 22.

Kiitos vastaamisestasi.
Parhain terveisin
Matti Hyvärinen
Sairaanhoitajaopiskelija, Laurea AMK
Matti.Hyvarinen@student.Laurea.fi

Liite 2: Kyselylomake

	Kyselytutkimuksen kysymyspatteristo
Tutkimus-kysymykset	**Kysymykset / väittämät**
1. Millainen on kokemus hyvästä työkäyttäytymisestä osaston työyhteisössä?	**Vastausvaihtoehdot** 1. Samaa mieltä 2. Joekseenkin samaa mieltä 3. En osaa sanoa 4. Jokseenkin eri mieltä 5. Eri mieltä Tervehdin kaikkia. 1 2 3 4 5 Käyttäydyn huomaavaisesti yhteistyökumppaneita kohtaan. 1 2 3 4 5 Kiitän kollegaa avusta. 1 2 3 4 5 Osaan pyytää anteeksi. 1 2 3 4 5 Työyhteisössäni on reilu ilmapiiri. 1 2 3 4 5 Työyhteisössäni voi pyytää apua. 1 2 3 4 5

	Työyhteisössäni saa apua. 1 2 3 4 5 Työyhteisöni työkaverit voivat sanoa yksilöllisen näkemyksensä, työyhteisöön liittyviä päätöksiä tehtäessä. 1 2 3 4 5 Työyhteisöni työkaverit keskustelevat rakentavasti keskenään. 1 2 3 4 5 Työyhteisöni ilmapiiri on virheitä salliva. 1 2 3 4 5 Työyhteisössäni vaalitaan ryhmähenkeä. 1 2 3 4 5 Työyhteisössäni ymmärretään, että ristiriidat kuuluvat ihmisten väliseen yhteistyöhön. 1 2 3 4 5 Arvostan kollegojen osaamista. 1 2 3 4 5

	Työyhteisöni osaa osoittaa empaattisuutta. 1 2 3 4 5 Ammatillisen osaamiseni kehittyminen mahdollistetaan työyhteisössä 1 2 3 4 5 Työyhteisössäni työntekijä nähdään kokonaisuutena. 1 2 3 4 5 Työyhteisössäni voin tehdä luovasti, erilaisin tavoin työtä. 1 2 3 4 5
2. Millaisia ovat hyvää työkäyttäytymistä edistävät tekijät osaston työyhteisössä?	Mielestäni jokainen työntekijä voi vaikuttaa oman työn tekemiseen. 1 2 3 4 5 Mielestäni jokainen työntekijä voi näyttää ilonsa. 1 2 3 4 5 Koen työni mielekkääksi. 1 2 3 4 5

3.Millaisia ovat hyvää työkäyttäytymistä edistävät johtamisen keinot työyhteisössämme?	Mielestäni työyhteisössäni selkiytetään aika-ajoin perustehtäviä. 1 2 3 4 5 Esimieheni kohtelee hoitohenkilöstöön kuuluvia yhdenvertaisesti 1 2 3 4 5 Esimieheni osallistaa työntekijät 1 2 3 4 5 Esimieheni mahdollistaa ryhmäpäätösten tekemisen 1 2 3 4 5 Esimieheni edistää hyvää työilmapiiriä 1 2 3 4 5
	7. Miten muuten itse voit edistää hyvää työkäyttäytymistä työyhteisössämme? _____ _____ _____ _____

Liite 3: Kirjallisuuskatsaustaulukko

Tutkimuksen bibliografiset tiedot	Tutkimuskohde	Otoskoko, menetelmä	Keskeiset tulokset	Omassa opinnäytetyössäni käytettävät olennaiset huomiot
Lindholm, T. 2008. Henkinen väkivalta ja johtaminen työyhteisössä. Helsingin Yliopisto. Valtiotieteelli-nen Tiedekunta. Viitattu 1.11.2008. Saatavissa: https://www.tjs-opintokeskus.fi/sites/default/files/Kehittaminen/gradu_tiina_tuulikki_lindholm_2008.pdf	Asiaton työkäyttäytyminen.	Haastattelututkimus kiusatuille.	Työpaikka-kiusaaminen on yleistä. Avun saaminen voi olla haasteellista ja vaatia omia ponnisteluja. Selvittelyt ovat raskaita ja aikaa vieviä kaikille osapuolille.	Tutkimuksessa tuodaan laajasti esille huonon työkäyttäytymisen ilmiöitä työntekijä ja esimiestasolla. Annetaan selkeät nimet ja sisällöt kulloisellekin käyttäytymismallille uhrin ja kiusaajan toiminnassa. Käytetty runsaasti viitteitä ja lähteitä kirjallisuudesta.
Eskola K. Huhtanen P. Kandolin I. 2009. Psykososiaalisten olojen kehitys vuosina 1997-2008. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:45. Viitattu 20.10.2019. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72900/selv0945_psykososiaalisten_tyoolojen_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Tutkimuksessa tarkastellaan työntekijöiden henkistä ja fyysistä hyvinvointia ja muun muassa johtamista sekä työhyvinvointia.	Vertailututkimus mm. TTL:n ja Työministeriön aiempiin tehtyihin tutkimuksiin.	Tutkimus vertaa missä määrin ja mihin suuntaan työolosuhteet ovat muuttuneet työsuojeluhallinnon näkökulmasta. Asiakasväkivalta on otettu huomioon erillisenä kohtana. Työantajan on tehtävä aktiivista työtä yhteistyökumppanei-den kanssa fyysisen työturvallisuuden ja työpaikkakiusaami-sen ehkäisemiseksi. Työpaikkakiusaami-nen pysynyt tilastollisesti samana aikavälillä 2003-2007.	Työpaikan olosuhteita tulee tarkastella psykososiaalisen ja henkisen työsuojelun näkökulmasta, fyysisen työturvallisuuden lisäksi. Miksi työpaikkakiusaamista ei olla saatu vuosien saatossa vähenemään?
Laine S. 2009. TYÖPAIKKAKIU-SAAMINEN KIUSATUN JA KIUSAAJAN PERSOONALLI-SUUDEN NÄKÖ-KULMASTA. Turun Kauppakorkeakoulu. Liiketaloustiede. Viitattu 20.2.2020.	Työntekijät (mm. opettajia)	Haastattelututkimus.	Työpaikkakiusatuik-si voivat joutua niin ”arat” kuin ulospäin suuntautuneet sekä rohkeat, erilaisilla persoonallisuuksilla ja käyttäytymismalleilla käyttäytyvät. Kiusaaja voi olla muukin kuin	Henkinen työsuojelu täytyy ottaa vakavasti. Kiusaamisen ehkäisyyn sekä hoitoon on oltava ennalta varauduttu. Henkinen työsuojelu ei vaikuta olevan käytetyn lähdekirjallisuuden ja haastattelujenkaan

https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/113999/10117.pdf?sequence=1&isAllowed=y			perinteisesti luokiteltu ”narsisti”	mukaan enää ”tabu” johon ei uskalleta tai kyetä puuttumaan.
Reijonen M. 2015. Työtekijän työturvallisuusvelvoitteet ja -vastuu. Tampereen Yliopisto. Yritysjuridiikka. Viitattu 1.5.2019. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/97835/GRADU-1438083538.pdf?sequence=1&isAllowed=yh	Oikeusdogmaattinen tutkielma, jossa lähdemateriaalina on enimmäkseen hallinto ja juridiikka, sekä lainsäädäntö.		Työturvallisuudesta huolehtimisvelvoite on niin työnantajalla kuin työntekijällä.	Työnantajalla ensisijainen tarkkailu- ja huolehtimisvelvoite työturvallisuudesta. Tarkkailuvelvoite koskee myös työntekijää. Mikäli työntekijä havaitsee työturvallisuutta vaarantavan uhan, on hänellä oikeus työstä pidättäytymiseen ja saatettava työturvallisuusuhka esimiehen tietoon. Oman oikeusturvan kannalta työntekijän tulisi konsultoida työsuojeluvaltuutetun ja ammattiyhdistyksen kanssa, ennen työstä pidättäytymistä.
Mikkonen H-M. 2015. Kotihoidon laadun pirulliset ongelmat ja pohdintoja ongelmien ratkaisuiksi. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 1.1.2020. https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20150423/urn_nbn_fi_uef-20150423.pdf. []	Teemahaastattelu	Haastattelututkimus.	Ongelmina haastattelussa nousivat esille mm. haastateltavan kokemat itsemääräämisoikeuden - ja asiakasta arvostavan kohtelun puuttuminen, hoitajien kiire, henkilöstön vaihtuvuus, ja jatkuvuuden toteutumisen puuttuminen. Haastatteluun osallistuneilla vaikutti olevan verrattain vähän, jos ollenkaan korjausehdotuksia esille tuomiinsa epäkohtiin, mikä johtui mahdollisesti kysymysten asettelusta. Kannanotot korjaaviksi asioiksi jäävät miltei kokonaan haastattelijan itsensä kirjaamiksi, yleisluontoisiksi toteamiksi. Pro Gradussa on melko paljon teoriaa, mutta iso osa jää vaille	Kun tehdään haastattelututkimus, tulee kysymysten asettelu olla riittävä ja selkeä, että se tuo esille lopputuloksena epäkohdat ja parannusehdotukset myös haastateltavat puolelta. Niiden perusteella tutkija voi tehdä konkreettisia johtopäätöksiä ja omalta osaltaan käytännön ehdotuksia kotihoidon laadun kehittämiseksi.

			kunnollista merkitystä. Haastattelututkimus on tehty käytännön elämässä ja sen tulisi tuoda parannusehdotuksia pääsääntöiesti niiltä ihmisiltä, joita haastatellaan.	
Hyvää työkäyttäytymistä käsittelevät tutkimukset				
Vuorinen S. Mitä alaistaito on? – Käsiteanalyysi. Maanpuolustuskorkeakoulu, merikadettikurssi 75. Pro Gradu-tutkielma. Viitattu 15.7.2020. https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/97234/SM626.pdf?sequence=2.	Alaistaidot, johtamisen historiaa, tieteelistä näkökulmaa alaistaitoihin ja johtamiseen.	Kvalitatiivinen haastattelututkimus	Tutkimuksessa puhutaan suurimaksi osaksi alaistaidoista. Mitenkähän Puolustusvoimissa ovat esimiestaidot. Puolustusvoimat ei ole demokratia, mutta esimiestaitojen tarkastelu ei välttämättä sielläkään olisi kehitystä estävää.	Alaistaitojen ymmärtäminen ja niiden jalkauttaminen, luovat yhdessä esimiestaitojen kanssa parempaa työkäyttäytymistä.
Paasonen S. 2012. Mistä on hyvä työhyvinvointi tehty. Mikkelin Ammattikorkeakoulu. YAMK opinnäytetyö. Viitattu 7.8.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/44899/opinnaytetyo.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Tutkimuksessa tarkastellaan työhyvinvointia Jyväskylän kaupungin nuorisopalveluissa	Kvalitatiivinen tutkimus.	Opinnäytetyössä on mielenkiintoisesti tarkasteltu työkäyttäytymisen historiaa. On otettu esille erilaisia stereotypioita ja ”vanhan kansan uskomuksia” ja verrattu niitä nykypäivän työelämään, nuorten työntekijöiden odotuksiin, toiveisiin ja ikääntyneempiin työntekijöihin.	Opinnäytetyössä on mielenkiintoisesti ja asiaa eteenpäin kuljettavasti tuotu esille hyvän työkäyttäytymisen oleellisuus, sukupolvien väliset erilaiset odotukset ja maailman jatkuva muutos.
Koivumäki J. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 13.7.2020. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67847/978-951-44-7314-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Tutkimus työhyvinvoinnista, sosiaalisesta pääomasta aikajatkumoina eri aikakausina, sen kunkin ajan vallitsevan käytännön mukaan.	Kvalitatatiivinen tutkimus	Tutkimuksessa nousee jälleen esille sosiaalinen pääoma yksilötasolla ja työyhteisötasolla. Tutkimuksessa on mielenkiintoisesti tarkasteltu, melko lyhyessä aikajatkumossa tapahtunutta muutosta käskyttävästä johtamiskulttuurista henkilöjohtamiseen.	Sosiaalisen pääoman kerryttämisen tärkeys ja muuttuvassa maailmassa, edes jollain tavalla mukana oleminen ja sen ymmärtämisen yrittäminen.

			Osa kirjoituksesta minulle henkilökohtaisesti hieman korkealentoista.	
Himanen T. 2013. Toimitilamuutoksen vaikutukset työyhteisön työhyvinvointiin. Mikkelin Ammattikorkeakoulu. YAMK opinnäytetyö. Viitattu 16.7.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/67757/Himanen_Tarja.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Toimitilamuutoksen vaikutukset työyhteisön työhyvinvointiin	Kvantitatiivinen tutkimus	Tutkimuksessa nousee esille muutoksen aiheuttama levottomuus. Toimitilamuutoksen aiheuttama levottomuus helpommin siedettävissä kun työyhteisöllä sosiaalisia voimavaroja. Tutkimuksessa on tuotu asiallisesti tutkimuksiin liittyvvät 3 osa-aluetta. Toimitilat ja työhyvinvointi, vuorovaikutus ja yhteisöllisyys työyhteisössä, muutosjohtaminen ja muutosvastarinta. Hyvä työkäyttäytyminen ja yhteisöllisyys nousseet merkittävänä ilmapiirin luojana esille.	Erilaiset muutokset voivat aiheuttaa työkäyttäytymiseen liittyviä haasteita.

Liite 4: Hyvinvointiin ja työhyvinvointiin liittyvä keskeinen lainsäädäntö Suomessa

- Suomessa vuonna 1889 annettu keisarin asetus ”Teollisuusammateissa olevain työntekijäin suojelemisesta” (Työsuojelulakien esi-isä ja esi-äiti)

- Perustuslaki 731/1999. Perustuslain mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta.

- Työsopimuslaki 55/2001. Se on työelämän peruslaki. Työsopimuslakia sovelletaan lähes kaikissa työsuhteissa. Nuorten henkilöiden työsuhteista on lisäksi omat säädöksensä nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993). Työsopimuslain mukaan työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta (738/2002).

- Työturvallisuuslaki 738/2002. Lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja ympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

- Työterveyshuoltolaki, jonka mukaan työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon on yhteistoimin edistettävä työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ennalta ehkäisyä, työn ja ympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijän terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa. Lisäksi on edistettävä työyhteisön toimintaa. Valtioneuvoston asetuksessa hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä kuvataan työterveyshuolto jatkuvaksi prosessiksi, johon kuuluu työpaikan tarpeiden arviointi, toiminnan suunnittelu, varsinainen toiminta vaikutusten aikaansaamiseksi, seuranta ja arviointi sekä laadun jatkuva parantaminen.

- Ammattitautilaki 1343/1988 ja ammattitautiasetus 1347/1988

- Sairausvakuutuslaki, jossa säädetään sairaus- ja osasairauspäivärahasta sekä työterveyshuollon korvauksista

- Työelämän tietosuojalaki 759/2004, jonka tarkoituksena on vastata yksityiselämän suojaa koskeviin kysymyksiin työelämän alueella. Lakia sovelletaan kaikkiin työ- ja virkasuhteisiin sekä niihin verrattaviin palvelussuhteisiin.

- Työeläkelait; työeläketurva, joka on lakisääteinen ja pakollinen, työeläkekuntoutus ja työkyvyttömyyseläke

- laki miesten ja naisten tasa-arvosta 609/1986. Lain tarkoituksena on estää sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää. Laki edellyttää yhdessä henkilöstön edustajien kanssa laadittavaa tasa-arvo suunnitelmaa jos yrityksen palveluksessa on säännöllisesti yli 30 henkilöä. Suunnitelmassa tulisi näkyä 1) selvitys työpaikan tasa-arvo tilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä selvitys tehtävien luokituksesta, palkkauksesta ja palkkaeroista, 2) käynnistettäväksi tai toteutettavaksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon

edistämiseksi ja palkkauksen tasa-arvon saavuttamiseksi ja 3) arvio tasa-arvo suunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007. Laki ohjaa työnantajan ja työntekijän edustajia yhteistyössä kehittämään, seuraamaan ja raportoimaan työhyvinvoinnin osa-alueita tavoitteellisesti. Lakiin sisältyy mm. tiedotusvelvollisuus erilaisissa työyhteisöä koskevissa muutostilanteissa.

- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta