

Yhteisöllisyyden vahvistaminen kotihoidossa

LAB-ammattikorkeakoulu

Tulevaisuuden johtaja sosiaali – ja terveysalalla (YAMK)

2024

Hanna Jokinen

Sisällys

1	Johdanto.....	3
2	Soveltavan tutkimuksen lähtökohdat.....	5
2.1	Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset	5
2.2	Nykytilan ja tarpeen kuvaus.....	6
3	Yhteisöllisyys työyhteisössä.....	7
3.1	Kotihoidon työkenttä.....	7
3.2	Työyhteisötaitojen kehittäminen	8
3.3	Yhteisöllisyyden edistäminen ja työilmapiiri	9
3.4	Kun henkilöstö voi hyvin, myös asiakkaat voivat hyvin	11
3.5	Perustehtävä, visio ja tavoitteet	13
3.6	Yhteisöllisyyden peruskysymys on tarve kuulua johonkin	15
4	Esihenkilö yhteisöllisyyden ja osallisuuden edistäjänä	18
4.1	Johtamisen merkitys.....	18
4.2	Me-henki ja yhteenkuuluvuus	19
4.3	Työntekijä osana päätöksentekoa	20
4.4	Tiimi	23
5	Laadullinen tutkimus	26
5.1	Laadullinen tutkimusmenetelmä	26
5.2	Aineiston hankinta, käsittely ja analyysi.....	27
6	Tulokset.....	29
6.1	Mitä mielestäsi yhteisöllisyys tarkoittaa?.....	29
6.2	Miten mielestäsi yhteisöllisyys näkyy työpaikallasi?.....	30
6.3	Millaisissa tilanteissa yhteisöllisyys puuttuu?	31
6.4	Miten yhteisöllisyyttä voidaan parantaa ja edistää? Mitkä tekijät ovat henkilöstön ja mitkä esihenkilön vastuulla?	32
7	Tulosten tarkastelu	33
7.1	Pohdinta	33
7.2	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	33
	Lähteet	35

Liitteet

Liite 1 Saatekirje

Liite 2 Haastatteluteemat ja avainkysymykset

Liite 3 Suostumuslomake

Tiivistelmä

Tekijä(t) Jokinen, Hanna	Julkaisun laji Opinnäytetyö, YAMK	Valmistumisaika 2024
	Sivumäärä 40	
Työn nimi Yhteisöllisyyden vahvistaminen kotihoidossa		
Tutkinto Tulevaisuuden johtaja sosiaali – ja terveysalalla YAMK		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio Kotihoito		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön aiheena oli yhteisöllisyyden vahvistaminen kotihoidossa. Tavoitteena oli saada henkilöstöltä ja lähijohdolta tietoa, että miten yhteisöllisyys toteutuu ja näkyy heidän työyksikössään. Lisäksi selvitettiin, että miten yhteisöllisyyttä voidaan parantaa ja mitkä tekijät ovat henkilöstön ja mitkä esihenkilöiden vastuulla. Yhteisöllisyyden edistämisen oli myös tärkeänä tarkastelun kohteena. Opinnäytetyön tavoitteena oli yhteisöllisyyden vahvistaminen kotihoidossa, jossa työ itsessään on melko yksinäistä.</p> <p>Tutkimus toteutettiin laadullisena ja haastateltiin sekä työntekijöitä, että lähijohtoa. Haastattelut olivat teemahaastatteluita ja tarkentavia avainkysymyksiä oli yhteensä neljä kappaletta. Nauhoitin haastattelut. Osa halusi vastata kysymyksiin kirjallisesti. Teemahaastattelujen teemat haastateltavat saivat nähtäväksi jo ennen haastatteluja. Aineiston analyysinä käytettiin sisällönanalyysiä.</p> <p>Tutkimustuloksista nousee esiin se, että työyhteisön yhteisöllisyydessä on parantamisen varaa. Työntekijät toivovat, että yhteisöllisyyden kehittämiseen paneudutaan, ja näin saadaan myös työhyvinvointia paremmaksi. Johdon tärkeänä tehtävänä nähdään se, että luodaan sellaiset puitteet työskennellä, että työntekeminen sujuu jouhevasti ja mukavasti. Haastateltavat toivovat tasavertaisempaa kohtelua työntekijöiden välillä, selkeitä tavoitteita ja yhteisiä pelisääntöjä. Tärkeinä teemoina nousivat esiin myös luottamus, sitoutuminen, motivaatio ja arvostus.</p>		
Asiasanat yhteisöllisyys, yhteisöllisyyden vahvistaminen, kotihoito		

Abstract

Author(s) Jokinen, Hanna	Type of Publication Thesis	Published 2024
	Number of Pages 40	
Title of Publication strengthens the sense of community in home care		
Name of Degree future leader in the social and health sector		
Home care		
<p>Abstract</p> <p>The topic of the thesis was strengthening communality in home care. The goal was to get information from personnel and manager about how community spirit is realized and reflected in their work unit. In addition, it was found out that how the sense of community can be improved and which factors are the responsibility of the manager and which of the workers. The promotion of community spirit was also an important subject of review. The aim of the thesis was to strengthen the sense of community in home care, where the work itself is lonely.</p> <p>The research was carried out qualitatively and both employees and managers were interviewed. The interviews were themed interviews and there were a total of four pieces of clarifying key questions. I recorded the interviews. Some wanted to answer the questions in writing. The interviewees could see the themes of the themed interviews even before the interviews. Content analysis was used to analyze the data.</p> <p>The research results show that there is room for improvement in the community spirit of the work community. The employees hope that efforts would be made to develop a sense of community, and that this would also improve well-being at work. The management's important task is to create such a framework for working that the work goes smoothly and comfortably. The interviewees hoped for more equal treatment between employees, clear goals and common rules of the game. Trust, commitment, motivation and appreciation also emerged as the most important themes.</p>		
<p>Keywords</p> <p>community, strengthens the sense of community, home care</p>		

1 Johdanto

Yhteisöllisyys voidaan nähdä luottamusta emotionalisempana ja se on selkeämmin ryhmään suuntautunutta. Yhteisöllisyyden voikin rinnastaa me-henkeen. Yhteisöllisyydellä on monia positiivisia vaikutuksia: ryhmän tuottavuus paranee, työtyytyväisyys nousee, tiedonkulku paranee ja turvallisuuden tunne lisääntyy. (Koivumäki 2008, 108.)

Yhteisöllisyys on työyhteisössä tiedostettu tila ja se halutaan säilyttää, jolloin työntekijät ja työyhteisön jäsenet pyrkivät toimimaan työssään yhteisöllisesti. Monet organisaatiotutkijat pitävät aikaa sekä toistuvia vuorovaikutuskokemuksia keskeisinä asioina luottamuksen sekä yhteisöllisyyden kehittämiseen. (Koivumäki 2018, 112.)

Opinnäytetyön aiheena on yhteisöllisyyden vahvistaminen kotihoidossa. Tässä opinnäytetyössä tutkitaan, mitä yhteisöllisyys on, sekä miten yhteisöllisyys näkyy kotihoidossa. Lisäksi yhteisöllisyyden edistämiseen paneudutaan. Tutkimus toteutetaan laadullisella tutkimusotteella ja aineisto kerätään kotihoidon hoitohenkilöstöltä sekä lähijohdolta.

Tällä hetkellä uutisissa ja mediassa käsitellään laajasti sosiaali - ja terveysalan kriisiä, vakavaa hoitajapulaa sekä sitä, ettei hoitoalan kriisi tule toipumaan ilman vahvaa tukea. Varsinkin vanhustenhoito, kotihoito sekä päivystyksien tilanne nousee tasaisesti otsikoihin. Hoitajia tarvitaan kaikkialle lisää, ja nopeasti. On selvää, että hoitoalan kriisi tarvitsee rahaa ja työntekijöitä ratketakseen. Mitä muuta tarvitaan? Hoitoalalla ollaan hyvin usein tyytymättömiä myös johtamiseen. Yhteisö ja yhteisöllisyys ovat todella tärkeitä teemoja alallamme. Johtamista kehittämällä sekä yhteisöllisyyttä vahvistamalla voidaan saada aikaan tehokkaampi työtiimi, työtyytyväisyyden lisääntyminen sekä työn imun kokemisen vahvistuminen. Lisäksi työhyvinvointi parhaassa tapauksessa kasvaa ja johdon sekä hoitohenkilöstön yhteistyö vahvistuu.

Kehittäminen ja erilaiset muutokset työssä ovat tärkeitä ja välttämättömiäkin, jotta kotihoidossa voidaan selvittää ikärakenteen muutoksesta, ja sen aiheuttamasta asiakasmäärän kasvusta. Vanhuspalvelulain mukainen kuntouttava työ on kirjattu lakiin ja se tuo ohjenuoran myös sille, mihin suuntaan kotihoidon työ kehittyy. Selkeänä tavoitteena on ikäihmisten selviäminen kotona yhä pidempään. (Lehtilä 2016, 11, 15.)

Kotihoito on tärkeä osa sosiaali - ja terveyspalveluita, joita kehitetään jatkuvasti lainsäädännöllä vastaamaan tulevaisuuden muuttuviin haasteisiin. Painopisteenä on tukea asiakkai-

den asumista kotona, ja se, että pystytään tuottamaan laadukkaita palveluita kotiin. Tämä edellyttää eritoten hyvää johtamista. Hyvän johtamisen avulla kotihoito pystyy kasvamaan ja kehittymään valtakunnallisten linjausten mukaisesti. Kotona asumista tullaan painottamaan tulevaisuudessa yhä enemmän ja se tarkoittaa myös sitä, että kotihoidon asiakasmäärä tulee kasvamaan koko ajan. (Lehtilä 2016.)

Kotihoidon esihenkilötyö ei ole suoraan verrattavissa muualla tehtyyn johtamistyöhön. Se on kovin erilaista kuin esimerkiksi saman talon sisällä tehtävä esihenkilötyöskentely. Työn luonne jo itsessään on varsin haastavaa ja liikkuvaa, työntekijät ovat kaukana ja tekevät työtään konkreettisesti muualla, asiakkaiden kodeissa. Hoitajat käyvät toimistolla oikeastaan vain tauoillaan. (Lehtilä 2016, 56.)

Työntekijät kertovat kokevansa kuormitusta siitä, etteivät työtehtävät jakaudu tasaisesti työntekijöiden kesken. Tämä aiheuttaa eripuraa työyhteisössä, heikentäen myös yhteisöllisyyden kokemusta. Lisäksi jatkuva kiire, resurssipula ja aikapaine ovat työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä. Johtamistapoja sekä yhteisöllisyyttä kehittämällä on tarkoitus tukea työntekijöiden työssäjaksamista ja lisätä työhyvinvointia. Tarkoituksena on saada aikaan kuvaus ja keinot yhteisöllisyyttä vahvistavasta johtamisesta työhyvinvoinnin edistämiseksi, ja ottaa hyväksi koetut muutokset käyttöön yhteisöllisyyspalaverien kautta. Opinnäytetyön tuotosta ja tuloksia on tarkoitus käsitellä aktiivisesti työyhteisössä. Opinnäytetyön aihe on nähty tärkeänä niin esihenkilö - kuin työntekijätasollakin. Tarkoituksena on myös saada kotihoidon henkilöstön näkemyksiä yhteisöllisyydestä ja saadun tiedon avulla kehittää yhteisöllistä toimintaa koko työyhteisössä.

2 Soveltavan tutkimuksen lähtökohdat

2.1 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tavoitteena on yhteisöllisyyden vahvistaminen kotihoidon työssä. Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa yhteisöllisyydestä kotihoidossa ja keinoista sen edistämiseksi. Yhteisöllisillä toimintatavoilla parannetaan kotihoidon hoitajien työtä ja työhyvinvointia. Tarve opinnäytetyön aiheelle lähtee organisaation ja työyhteisön tarpeista. Organisaatiossa ja työyhteisössä on tapahtunut suuria muutoksia viimeisen vuoden aikana, muun muassa johdon vaihtumisen myötä. Lisäksi työntekijöissä on ollut suurta vaihtuvuutta. Tämä on todella hyvä tilanne lähtee aktiivisesti kehittämään toimintaa ja johtamista, uusine toimintatapoineen sekä luomaan ja vahvistamaan yhteisöllistä työyhteisöä.

Opinnäytetyössä kuvataan, minkälaiset tekijät vahvistaisivat yhteisöllisyyden kokemusta kotihoidossa, niin henkilöstön kuin lähijohdon mielestä. Saatuja tuloksia on tarkoitus hyödyntää kotihoidon esihenkilötyössä sekä työyhteisön toiminnassa, sekä sen kehittämisessä.

Opinnäytetyössä haetaan vastausta seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Miten kotihoidon henkilöstö määrittelee yhteisöllisyyden?
2. Miten yhteisöllisyys näyttäytyy kotihoidossa?
3. Miten yhteisöllisyyttä voidaan edistää kotihoidossa henkilöstön ja esihenkilöiden näkökulmasta?

2.2 Nykytilan ja tarpeen kuvaus

Tutkimus toteutetaan kotihoidossa, joka toimii ostopalveluna toisen organisaation alaisuudessa, ja yhteistyö heihin on tiivistä. Kyseisessä kotihoidossa oli aiemmin yksi tiimi/alue hoidettavana, mutta noin vuosi sitten tiimien määrä kasvoi kolmeen. Lähijohto on vaihtunut useaan otteeseen. Pyrkimyksenä kyseisessä tiimissä on kehittää toimintatapoja koko ajan paremmiksi ja sellaisiksi, jotka tukevat työntekoa ja jaksamista paremmin. Lähijohto on hyvin avoin kaikille uusille kehittämiskohteille, joten tämä on todella hyvä tilaisuus opinnäytetyön kautta luoda käytännön toimintatapoja ja käydä läpi erilaisia yhteisöllisyyteen ja johtamiseen liittyviä asioita. Haastattelujen kautta työntekijät ja lähijohto saavat konkreettisesti äänensä kuuluviin.

Jokaisessa kotihoidon tiimissä toimii yksi vastuusairaanhoitaja. Vakituksia lähihoitajia tiimissä oli haastatteluhetkillä 11 kappaletta. Lähiesihenkilöksi on juuri vaihtumassa toisen tiimin sairaanhoitaja, ja hänen paikalleen etsitään hänen tiiminsä vastuusairaanhoitajaksi uutta sairaanhoitajaa. Työyhteisöön kuuluu tiivis joukko myös vakituksia keikkatyöntekijöitä, jotka ovat osa arkea päivittäin. Kaikkinensa työyhteisö on kokenut monta mullistavaa muutosta viimeisen vuoden aikana; kilpailutuksen voitto, tiimimäärä kasvoi yhdestä kolmeen, uusia sairaanhoitajia sekä lähihoitajia, lähiesihenkilöiden vaihtuminen useamman kerran, palvelupäällikön vaihtuminen.

3 Yhteisöllisyys työyhteisössä

3.1 Kotihoidon työkenttä

Hoitotyössä yhteisöllisyyden merkitys korostuu. Hoitajan tulisi aina saada tiimiltään tukea työssään. Omahoitajan rooli myös korostuu. Hän huomioi asiakkaan aina kokonaisvaltaisena yksilönä. Asiakas sekä hänen omaisensa tulee ottaa mukaan koko hoitoprosessiin, ja ottaa asiakkaan toiveet huomioon. Omahoitajan ei kuuluisi jäädä asiakkaan asioiden kanssa yksin, vaan hän saa työtiiminsä täyden tuen, ajatusten vaihdon ja pystyy konsultoimaan muita. Kun tiimi tekee vahvasti töitä yhteisöllisesti, silloin myöskään asiakas ja hänen omaisensa eivät jää ulkopuolelle. Asiakas osallistetaan aktiivisesti hoitoonsa ja päätöksentekoon. (Mäkisalo-Ropponen 2016, 15)

Kotihoidossa hoitajia motivoi yleensä nimenomaan vastuu. Kotihoidon työ on yksinäistä. Tarvittaessa kollegan saa kiinni puhelimitse, mutta vuoronsa ajan hoitaja on hoitotilanteissa yksin ja ottaa niistä vastuun. Toisista hoitajista saattaa tuntua pelottavalta ajatus yksin työskentelystä. Palvelutaloissa tehdään töitä tiimeissä ja oman vuoron loppuessa toinen tulee konkreettisesti jatkamaan työtä. Kotisairaanhoidossa, kun suljet oven perässäsi, jätät taaksesi muistamattoman vanhuksen, yksin omaan kotiinsa. Pahimmassa tapauksessa tiedät, että hänen luokseen tullaan seuraavan kerran huomenna. (Seppänen 2021, 204.)

Kun työskennellään muistamattomien ja dementoituneiden asiakkaiden kanssa, se vaatii hoitajilta monenlaisia ominaisuuksia, kuten asiantuntemusta, huumorintajua ja jaksamista. Empaattisuus on myös tärkeää. Aito läsnäolo ja kosketus tuovat turvaa muistisairaalle. Kiire ei saisi koskaan näkyä asiakkaillemme. Kotihoidossakin on tärkeää istahtaa hetkeksi alas asiakkaan ääreen, kuunnella häntä, jotta hän tulee aidosti kohdatuksi ja kuulluksi. Joidenkin asiakkaiden kotona on myös asiakkaan puoliso / omaishoitaja, ja hänkin kaipaa keskustelua. (Seppänen 2021, 205.)

Työ kotihoidossa on yksinäistä ja ammatillisesti haastavaa, ja onkin tärkeää, että hoitaja pitää ammattitaidostaan huolta. Paineensietokyky sekä hyvien kommunikaatiotaitojen omaaminen ovat tärkeitä asioita työssämme. Kotona asuu yhä monisairaampia ja huonokuntoisempia ihmisiä, ja kotihoidon hoitajien on tärkeää kyetä tekemään arviota heidän voinnissaan olevista muutoksista. Myös mielenterveysosaaminen kotihoidon työssä on nykyään hyvin tärkeää. Hoitajien tulee osata kohdata asiakkaan erilaisia tunnetiloja, niin ahdistusta, surua kuin yksinäisyyttäkin. Vaikka työ kotihoidossa on yksinäistä ja itsenäistä, niin tiimityöntaitoja tarvitaan myös. Tiimistä tulee löytyä osaamista kaikkiin asioihin, joita asiakkaiden päivittäin hoitotyö vaatii. (Hovilainen-Kilpinen yms.2022, 388-389.)

3.2 Työyhteisötaitojen kehittäminen

Työyhteisöä kannattaa pyrkiä kehittämään, yhdessä. Ennen sitä on tärkeää pohtia miten edetä viisaasti erilaisten jännitteiden välimaastossa. Ihmisten tuntemusta ja ihmissuhdetyön hyviä työkaluja tarvitaan osaksi vahvaa ja hyvää johtamista. Tärkeää koko työyhteisön toiminnassa on luottamuksen rakentuminen. Lisäksi työyhteisön kaikilla jäsenillä tulee olla yhtäläinen mahdollisuus osallistua päätöksentekoon ja yhteisten asioiden päättämiseen. Ylimmällä johdolla on äärettömän tärkeä rooli myös, sillä he vastaavat siitä, miten käytettävissä olevia resursseja hyödynnetään parhaalla mahdollisella tavalla. (Mönkkönen 2018, 178.)

Kun ajatellaan työyhteisötaitojen kehittämistä ja kehittymistä, siinä vaaditaan yhteisöllisen dynamiikan kokonaisvaltaista ymmärtämistä. On tärkeää tunnistaa myös työyhteisön monikerroksisuus ja ymmärtää se, että viestit yhteisön keskuudessa liikkuvat ja myös muuttuvat matkan varrella. Johto on aina uusien asioiden kanssa askeleen edellä. Ylimmässä johdossa muutokset ovat aina pienempiä muutosaskeleita verrattaessa lähijohtoon ja muuhun henkilöstöön. Lähijohto on ikävissä välikädessä, sillä he joutuvat usein toimimaan ylimmän johdon sekä henkilöstön välimaastossa. Lähijohto saakin viestiä molemmista suunnista ja joutuvat vastaamaan sekä ylemmän johdon että henkilöstön kysymyksiin. (Mönkkönen 2018, 179.)

Työyhteisön muutosta ja yhteisössä tapahtuvia muutoksia voidaan kuvata muutosmaratoniksi, sillä se kestää ajallisesti todella paljon kauemmin juurikin sen takia, että aina on se joku tai jotkut, jotka pyristelevät vastaan. On jopa haastavaa saada työyhteisö toimimaan yhdenmukaisesti. Toiset ovat innostuvampia kaikesta uudesta, ja ottavat uudet asiat avosylin vastaan kun taas toiset epäilevät muutosta. Sosiaalinen järjestys työyhteisössä myös muuttuu erilaisten muutosten myötä. Muutosten edessä voidaan työyhteisön jäseniltä kokea muutosvastarintaa. Muutosvastarintaa ei pidä nähdä ainoastaan negatiivisena asiana. Se voi myös kertoa henkilöstön pelosta liian nopeasti muuttuvia asioita kohtaan. Jotkut kaipaavat aikaa kysytellä asioita pidempään. (Mönkkönen 2018, 179-180.)

Erilaiset muutokset vaativat työyhteisössä aina aikaa ja kärsivällisyyttä. Lisäksi tulee olla halua kokeilla asioita rauhassa. Työyhteisön olisi rohkeasti osallistuttava kehitystyöhön. Jos halutaan saada aikaan pysyvä muutos, on peruskysymyksen ääressä maltettava viipyä tarpeeksi pitkään. Ei voida olettaa, että, kun tavoite on lausuttu ääneen, niin kaikki haluaisivat heti avoimin mielin osallistua siihen ja sen kehittämiseen. Ihmiset ylipäätänsäkään eivät halua osallistua asioihin, joita eivät koe ominaan tai merkityksellisinä. (Mönkkönen 2018; 180, 182.)

Avoimessa työyhteisössä ollaan avoimia erilaisuudelle ja erilaisille näkökulmille. Asiakastyössä pitää olla rohkeutta katsoa asiaa ja tilannetta uudesta perspektiivistä. Yhteinen suunnitelma on tärkeä osa päämäärään pääsemisessä. Asiakastyössäkin tärkeänä osana ovat yhdessä sovitut tavoitteet. Täytyy olla rohkeutta astua epämukavuusalueelle, jotta työtä tai työyhteisön muutoksia voidaan kehittää. Kaikenlainen muutos vaatii rohkeutta ja luovuutta. Luovuus syntyy, kun asioita tehdään rohkeasti eri tavalla. (Mönkkönen 2018, 182-183.)

Kriittisyys ja negatiivisuus on tärkeää eritellä toisistaan. Kriittisyys ei siis tarkoita kielteisyttä. Kriittisessä tarkastelussa asiaa katsotaan monelta kantilta. Ensin on tärkeää saada kaikki uudet potentiaaliset ideat esiin. Vasta sitten puhutaan riskeistä. Aina niin asiakastilanteissa kuin työryhmässäkin on tärkeää, että kaikki saavat tuoda esiin heitä vaivaavat asiat. Kun on saanut karistettua negatiiviset asiat mielestään, voi ajatuksensa suunnata siihen, että löytää ratkaisuja. (Mönkkönen 2018, 183.)

3.3 Yhteisöllisyyden edistäminen ja työilmapiiri

Työyhteisön muutos vaatii aina sen, että on yhteistä tahtoa viedä muutosta eteenpäin, jokaisena päivänä. Vaikka tavoite sanottaisiin ääneen yhteisessä palaverissa, se ei vielä tarkoita sitä, että se johtaisi käytännön toiminnan muuttamiseen. Yhteisessä toiminnassa syntyy yhteisyys. Yhteisöllisyyden edistäminen onkin todella tärkeää. Tiimityöskentelyn malli on rantautunut Suomeen 1980-luvun loppupuolella Yhdysvalloista. Silloin tavoitteena ja tarkoituksena oli nimenomaan työelämän uudistaminen. Yhtäkkiä alettiinkin korostamaan yhteisöllisyyttä, kun aiemmin oli totuttu yksilökeskeisiin ja johtajakeskeisiin toimintamalleihin. (Mönkkönen 2018, 191-192.)

Työhyvinvointi kotihoidon työkentällä koostuu monesta eri tekijästä. Se koostuu itse työstä, terveellisyydestä, työn mielekkyyden kokemisesta sekä työturvallisuudesta. Työhyvinvointiin voimme vaikuttaa itse. Siihen vaikuttavat myös koko työyhteisömme sekä työnantaja. Kotihoidossa hoidamme entistä iäkkäämpiä ja huonokuntoisempia asiakkaita. Hoitajilta vaaditaan hyvin laajaa ja monialaista osaamista. Työnkuvaan on tullut yhä enenevissä

määrin teknologiaa mukaan. Muuttuvat tilanteet aiheuttavat työntekijöille ylimääräistä painetta ja stressiä. (Hovilainen-Kilpinen yms.2022, 385.)

Liiallinen kiire, aikapaine, suuri asiakasmäärä tai käyntien määrä ja pitkät siirtymät lisäävät hoitajan stressiä. Lisäksi työ pitäisi hoitaa hyvin ja laadukkaasti, joten paineet ovat kovat. Kotihoidon hoitajien toive on se, että esihenkilö on helposti saatavilla ja tavoitettavissa. Työntekijän on itse myös panostettava työhyvinvointiinsa. Kun motivaatio omaa työtään kohtaan on kohdillaan, jaksaa työtään myös ihan eri tavalla. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja sen suunnitteluun lisää automaattisesti motivaatiota. Moni hoitaja pitää kotihoitotyön itsenäisyydestä. Motivoituneet työntekijät jaksavat antaa itsestään positiivista tunnelmaa myös koko työyhteisöön. (Hovilainen-Kilpinen yms.2022, 386.)

Moniammatillinen tiimityö korostuu myös kotihoidon työkentällä, vaikka työ on itsenäistä. Jokainen työntekijä ja hoitaja antaa oman panoksensa ja osaamisensa koko tiimin käyttöön. Säännölliset tiimipalaverit ja saumaton yhteistyö koko tiimin kesken on hyvin tärkeää. Yhteisten keskustelujen kautta lisätään koko tiimin tietämystä asioihin. Tiimikokouksissa kaikki pääsevät ääneen ja tiedonkulku paranee, jolloin myös työssäjaksaminenkin kohenee. (Hovilainen-Kilpinen yms.2022, 388.)

Työilmapiiriin voi vaikuttaa ihan jokainen työntekijä. Hyvällä käytöksellä luodaan kaikkien toivomaa välittävää työilmapiiriä. Työntekijöille on aina tärkeää se, että he voivat luottaa toinen toisiinsa ja saada tukea toisiltaan sekä esihenkilöltä. Työilmapiirin ollessa avoin ja hyvä, voidaan myös muutokset ja uudistukset kokea yhdessä normaaleina työhön kuuluvina asioina. Jos työyhteisö kotihoidossa voi hyvin, se heijastuu suoraan myös asiakkaisiimme. (Hovilainen-Kilpinen yms.2022, 388.)

Koko työyhteisön sekä yksittäisten työntekijöiden tulisi aina panostaa ja kiinnittää huomiota empaattiseen työilmapiiriin, merkityksellisyyden tunteeseen työssään ja sisäiseen kommunikointiin. Työelämässä myötätunto voidaan nähdä työtoverien rinnalla kulkemisena sekä toisten huomioon ottamisena. Työpaikalle tulisi luoda sellainen kulttuuri, jossa toisten onnistumisista ollaan aidosti iloisia ja tukea saa aina, kun kysyy. Työntekijät sitoutuvat työhönsä paremmin, mikäli kokevat sen merkityksellisenä. Merkityksellisyyden kokemukset lisäävät automaattisesti myös työn tehokkuutta ja työtyytyväisyyttä. Tärkeää on monipuolisuus ja tasapuolisuus, jokaisen tulee päästä hyödyntämään tietojaan ja taitojaan. (Hovilainen-Kilpinen yms.2022, 389.)

Avoimuus ja siihen pyrkiminen on tärkeää työyhteisössä, jotta mahdollisesti kaikenlaisia vastaantulevia ongelmia voidaan helposti ottaa puheeksi ja selvittää. Liika kiire ja väsymyksen tunne ovat tärkeä syy mennä juttelemaan esihenkilön kanssa. Mikään tällainen asia ei voi jäädä vain työntekijän omaksi ongelmaksi. Lisäksi tiedonkulun täytyisi sujua

mutkattomasti ja työntekijöiden on tärkeää kokea, että heitä aidon oikeasti ymmärretään, ja heitä kuunnellaan. (Hovilainen-Kilpinen yms.2022, 389.)

Jokainen työyhteisössä oleva haluttu muutos pitää olla valmis kokeilemaan mahdollisimman pian. Uusia asioita pitää kokeilla pienin askelin. Lisäksi täytyy olla herkkyyttä kohdata se, mitä kaikkea ollaan jo saatu aikaiseksi, ja pysähtyä myös sen äärelle. Eritoten sosiaali- ja terveydenhuollon työkentällä kohdataan jatkuvasti uudenlaisia tarpeita muutokseen. Näihin työyhteisöjen täytyy olla valmiita reagoimaan. Lähijohdolla on usein liiankin kova hoppu ja kiire saada vietyä uudet työskentelytavat osaksi käytäntöä. Kuitenkin koko työyhteisön kannalta on aina tärkeää miettiä, kuinka nopeasti voidaan tai on edes järkevää uusia toimintatapoja juurruttaa käytäntöön. Kun halutaan tarjota hyvää ja laadukasta hoitoa, on tärkeää, että työyhteisössä vallitsee yhtenäisyyden tunne. (Mönkkönen 2018, 190-191.)

Osa yhteisöllisyyttä on vahvasti yhteenkuuluvuuden tunne. Yhteenkuuluvuutta voidaan rakentaa työyhteisössä hyvällä vuorovaikutuksella, kunnioituksella, luottamuksella, ymmärryksellä ja yhdessä jaetulla osaamisella. On ehdottoman tärkeää oppia kuuntelemaan muita ja heidän erilaisia ajatuksiaan ja mielipiteitään. Yksilön täytyy kyetä ottamaan vastuuta ja hyväksymään erilaisuutta. Työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunteen teemoja ovat: osaaminen yhdessä, innostus työssä, me-hengen vaaliminen ja työyhteisötaitojen kehittäminen. (Laaksonen & Salin 2019, 113.)

3.4 Kun henkilöstö voi hyvin, myös asiakkaat voivat hyvin

Kun henkilöstö voi hyvin, myös asiakkaat voivat hyvin. Työn selkeys, omien vastuualueiden tietäminen ja tunteminen lisäävät työssä viihtyvyyttä. Kun työntekijät voivat hyvin, he pystyvät luomaan parempia asiakaskokemuksia asiakkaille; työntekijät ovat aidosti kiinnostuneita asiakkaistaan, kohtaavat heidät ja auttavat heitä heidän tarpeissaan. On tärkeää luoda asiakkaalle tunne, että hän on tärkeä ja hänestä oikeasti välitetään. (Holma yms. 2021, 85-86.)

Terveen ja hyvinvoivan työyhteisön tärkein tehtävä on työn laadukkaaseen toteutukseen sitoutuminen. Kun työskennellään sosiaali – ja terveysalan työkentällä, perustehtävänä me on aina asiakkaiden auttaminen. Emme ehkä tule ajatelleeksi, mutta asiakkaillemme näkyy se, että toimiiko tiimi ja eri ammattiryhmät hyvin yhteen. Työyhteisön ilmapiiri näkyy suoraan myös asiakkaillemme. (Mäkisalo-Ropponen 2016, 15.)

Henkilöstökokemus ja asiakaskokemus kulkevat ikään kuin käsi kädessä. Kun henkilökunta on tyytyväinen ja he voivat hyvin, se näkyy suoraan positiivisesti myös asiakastyöhön.

Henkilöstön hyvinvointi ei tarkoita pelkästään hyviä työsuhte-etuja. Jos yrityksessä työnteon perusedellytykset eivät ole kunnossa, silloin myöskään mikään ekstralahja ei paranna tilannetta. (Holma yms.2021, 86.)

Yritysten ja organisaatioiden tulisi muistaa, että työntekijöiden ja hoitajien luomat asiakaskokemukset ovat äärettömän tärkeitä. Kun asiakkaalla on kokemus, että hänestä aidosti välitetään ja hänen tarpeensa on yritykselle tärkeämpää kuin raha, ollaan oikeilla jäljillä. Hyvä asiakaskokemus syntyy, kun asiakkaiden tarpeisiin kyetään reagoimaan nopeasti. Myös hoitajilla täytyisi olla selkeä kuva siitä, että millaista asiakaskokemusta täytyy tavoitella ja tarjota. (Holma yms.2021, 88.)

Henkilöstökokemus ja henkilöstön viihtyvyys vaikuttavat suoraan myös työmotivaatioon ja sitoutumiseen omaa työtään kohtaan. Kun johto ja yritys on työntekijöilleen reilu ja tasavertainen, arvostaa heitä ja näyttää sen, työntekijät sitoutuvat työhönsä. Sitoutunut työntekijä on aina motivoituneempi, ja se taas näkyy esimerkiksi laadussa. Työntekijän ollessa sitoutunut, he pysyvät yrityksen palveluksessa ja myös puhuvat työnantajastaan positiivisesti eteenpäin. (Holma yms.2021, 89.)

Jos yritys tai organisaatio on kovin hierarkkinen, voi olla olemassa monenlaisia ongelmia. Tällöin johdolla ei välttämättä ole paljonkaan käsitystä organisaation todellisesta tilanteesta. Mikäli johto on kovin kaukana työntekijöistä, ikään kuin tavoittamattomissa, niin sitä huommin työntekijöiden ja hoitajien viestit koskaan saavuttavat ylintä johtoa. Organisaatiohierarkiassa, kun mennään kerros kerrokselta ylöspäin, eteenpäin kulkeutuu yhä vähemmän ongelmia. (Holma yms.2021, 90.)

Hoitaja tarvitsee aina hyvät matkakumppanit, eli tiiminsä, työntekonsa tueksi. Tiimin muut jäsenet antavat vertaistukea, voimaannuttavat ja antavat palautetta. Johtaja on suunnan näyttäjä ja pitää huolta siitä, että koko tiimi kulkee sovituksessa suunnassa. Työyhteisön saumattomalla toimivuudella on kultaakin arvokkaampi merkitys työntekijälle. Hoitajan oma henkilökohtainen hyvinvointi, jaksaminen sekä työyhteisön toimivuus näkyvät suoraan myös hoidon ja palvelun hyvään laatuun. Tämä taas parantaa ikäihmisten elämänlaatua. Hyvinvoivalla ja itsensä tuntevalla hoitajalla on valmius kohdata vanhuksen haavoittuvuus. (Sarvimäki jne.2010, 164.)

Hoitajan oma henkilökohtainen hyvinvointi sekä työyhteisön toimivuus ovat vastavuoroisessa suhteessa toinen toisiinsa. Kun yksittäinen hoitaja voi hyvin, se näkyy koko työyhteisölle, samoin toiste päin. Ihminen ja hoitaja tuo työyksikkönsä kaiken elämänsä aikana oppimansa tiedon ja taidon. Työyhteisössä on ehdottoman tärkeää keskustella tiiminä toiminnan peruseriaatteista ja arvoista. Hoitajat työskentelevät arvojen ja periaatteiden

mukaisesti, ja on tärkeää, että kaikki työskentelevät näitä kunnioittaen. (Sarvimäki jne.2010, 164-165.)

Työyhteisöstä voi rakentua todellinen työyhteisö ja tiimi vain ja ainoastaan yhteisen arvopohjan kautta. Tavoitteellinen ja sosiaalisesti vastuullisesti toimiva työyhteisö tietää ja tunnustaa arvonsa, ja myös toimii arvopohjan mukaisesti. Kun pohditaan arvoja ja eettistä toimintaa, siihen tarvitaan jokaisen työntekijän näkemyksiä. Vanhustyössä arvoiksi nousevat yleisesti kuntoutuminen, yksilöllisyys sekä turvallinen ja mielekäs, hyvä arki. Kun taas katsotaan asiaa työyhteisön toimivuuden näkökulmasta käsin, arvoiksi nousevat usein avoimuus, vastuunotto ja vastuunkanto, yhteistyö, itsensä kehittäminen ja itsensä johtaminen. (Sarvimäki jne.2010, 165-166.)

Työyhteisössä voi olla nähtävillä monenlaisia vuorovaikutuksen vaikeuksia. Työtoverin tai vaikkapa esihenkilön puheista voi huomata ylimielisen asenteen. Työtiimin keskuudessa voi olla havaittavissa erilaisia jännitteitä, ja ne kuluttavat. Tunnelma voi olla vaikea ja työtiimissä voi olla kilpailuasetelmaa monenlaisista asioista. Hyvä asiakastyö ja asiakaspalvelu perustuu aina siihen, että työyhteisössä asiat ovat kunnossa ja työyhteisö on toimiva. Ammattilaisten väsymys ja uupumus ovat aina asioita, mitkä heijastuvat suoraan asiakastyöhön. (Mönkkönen 2018, 175.)

Sosiaali - ja terveysalan työtä leimaa usein psyykinen sekä henkinen kuormittuneisuus, erilaiset muutokset ja jatkuva aikapaine. Myös työyhteisössä vallitsevat ristiriitatilanteet ovat vaikeita. Olisi tärkeää muistaa se, että yksilölle on aina tärkeää saada toteuttaa työssään omia arvojaan. Työ ja vapaa-aika halutaan yhä enemmän erottaa toisistaan, ja se onkin tärkeä osatekijä työssäjaksamista ajatellen. Työyhteisötaidot taas ovat sitä, että miten yksilö toimii osana työyhteisöä ja mitä työyhteisö saa yhdessä aikaiseksi. (Mönkkönen 2018, 176.)

3.5 Perustehtävä, visio ja tavoitteet

Työyhteisöllä on aina olemassa perustehtävä, visio sekä selkeät tavoitteet. Keitä varten yksikkö on olemassa? Perustehtävän sisäistäminen onkin suuri haaste. Jokaisen työntekijän tulee tietää oma roolinsa perustehtävää suorittaessaan. Kun yleisellä tasolla ajatellaan, niin sosiaali - ja terveydenhuollon organisaatioiden tarkoituksena on tarjota laadukkaat palvelut omille asiakkailleen. Hoitajat haluavat onnistua ja tehdä työnsä hyvin. Jotta perustehtävän toteuttaminen onnistuu parhaalla mahdollisella tavalla, se vaatii työyhteisön toiminnan jatkuvaa arviointia sekä kehittämistä. (Sarvimäki jne.2010, 166.)

Johtamisen lähtökohtana pidetään sitä, että perustehtävä toteutuu ja tavoitteisiin pystytään pääsemään. Johtajan tehtäväksi kuuluu tarkastella perustehtävää ja sen toteutumista, pohdita tiimin yhteisiä arvoja ja sen pohjalta kumpuavaa toimintaa ja visioida tulevaa. Jos työyhteisö ei ole avoin, eikä avointa keskustelua voida käydä, se johtaa pikkuhiljaa etäännyttymiseen perustehtävästä ja sen tärkeydestä sekä ristiriitoinen työntekijöiden välillä. (Sarvimäki jne.2010, 167.)

Toimivassa työyhteisössä jokainen hoitaa tiimissä oman osansa ja jokainen työskentelee omien taitojensa varassa, mutta jokaisen vastuulla on perillepääsemisen onnistuminen. Työyhteisön hyväksi työskennellään tavoitteellisesti. Työyhteisön toimivuus näkyy suoraan myös asiakkaillemme. Vanhuksille ja ikäihmisille ilmapiiri ja näin ollen hoitajien hyvinvointi merkitsee paljon. Me työskentelemme asiakkaidemme eli vanhusten hyvinvoinnin eteen. On tärkeää, että hoitajien voimavarat ja kyvyt tulevat nähdyiksi työyhteisössä. On tärkeää, että työyhteisössä voidaan käydä läpi esimerkiksi haastavia tunteita ja tilanteita, se voi parhaimmillaan voimaannuttaa hoitajaa. (Sarvimäki jne.2010, 167.)

Työyhteisön tehtävät ja tärkeät tavoitteet tulisi osua yksiin työntekijöiden henkilökohtaisten mielenkiinnon kohteiden ja osaamisen kanssa. Kaikkien työntekijöiden osaaminen tulisi hyödyntää maksimaalisesti. Työssä pitää olla mahdollisuus käyttää omia vahvuuksiaan. Työn tulisi aina tarjota myös riittävästi haasteita, mikä pitää mielenkiintoa yllä. Onnistumisen kokemuksiin päästään, kun työntekijä kokee työnsä haasteet sellaisina, mihin hänen oma osaamisensa ja kyvyt riittävät. Työntekijöiden motivaatiota nostaa luottamus, arvostus ja positiivinen ilmapiiri. (Sarvimäki jne.2010, 167.)

Toimivassa työyhteisössä jokainen työntekijä hyväksytään omana itsenään. Toimivuudesta kertoo myös se, että työntekijät pyrkivät pitämään huolen sekä omasta että muiden kehitymisestä ja koko työyhteisön hyvinvoinnista. Hyvässä työyhteisössä työntekijät myös arvostavat toisiaan, iloitsevat yhdessä onnistumisista ja kantavat sekä käsittelevät yhdessä epäonnistumiset. Työyhteisöltä vaaditaan kypsyyttä, jotta virheistä voidaan ottaa opiksi. (Sarvimäki jne.2010, 169.)

Hyvän ja toimivan työyhteisön toiminta perustuu selkeille tavoitteille ja sille, että toiminta on hyvin suunniteltua. Työn täytyy olla myös hyvin organisoitua. Hoitajia kannustetaan oman ammattitaidon ylläpitämiseen sekä sen vahvistamiseen. Parhaimmassa tapauksessa työntöön tavoitteet laaditaan yhdessä hoitajan kanssa ja hoitaja saa käyttää omaa osaamistaan parhaalla mahdollisella tavalla. Hoitajien työn tueksi tulee myös antaa tarvittavat resurssit, jotta työtehtävistä voi selvitä ja saada onnistumisen kokemuksia. Myös työtehtävien oikeudenmukaiseen jakamiseen tulee kiinnittää huomiota. (Sarvimäki jne.2010, 169.)

Hoitajien hyvinvointia vaarantavat jatkuva kiire, asiakastyöhön tai omaisyhteistyöhön liittyvä raskaus, työn tavoitteiden epäselvyydet ja ristiriidat, itsenäisyyden puute, liika rutiininomaisuus, koulutuksen puutteellisuus, vähäiset mahdollisuuden käyttää omaa osaamistaan hyväksi, työyhteisön ilmapiiriongelmat ja johtamisen ongelmat. Mielekäs työ ja sen tavoitteet tuovat menestystä ja menestys mahdollistaa kasvun. Tämä on positiivinen kehä, mikä vaikuttaa koko työyhteisöön ja asiakkaisiimme. (Sarvimäki jne.2010, 169-170.)

Ideaalissa tilanteessa työntekijät kannustavat toisiaan ja luottavat, että pääsevät tavoitteissaan perille, yhdessä, toinen toistaan kannustaen. Jokaikinen työntekijä on vastuussa työyhteisönsä ilmapiiristä ja sen rakentamisesta sekä vahvistamisesta. Luottamuksellisessa sekä avoimessa ilmapiirissä hoitaja voi kohdata rohkeasti haasteita ja myös omaa haavoittuvuuttaan. Jokaisella hoitajalla on oikeus tulla kuulluksi, ja jokaisen mielipiteellä on väliä. Erilaiset mielipiteet ovat nimittäin rikkaus koko työyhteisölle. Työyhteisössä vallitseva keskusteleva ilmapiiri mahdollistaa yksimielisyyden työn tavoitteita kohtaan. Lisäksi on helpompaa päästä yhteisymmärrykseen toimintatavoista ja erilaisia uudistuksia on helpompaa ottaa vastaan. Vanhustyön keskiössä on vanhuksen oman äänen kuuleminen. Mikäli hoitaja ei tule kuulluksi omassa työyhteisössään, on hänen hyvin vaikeaa kuulla asiakkaidensa ääntä myöskään. (Sarvimäki jne.2010, 171-172.)

3.6 Yhteisöllisyyden peruskysymys on tarve kuulua johonkin

Varhainen tarve kuulua ja liittyä yhteisöön on voimakas, sillä ilman yhteisöjä ihminen kokee itsensä yksinäiseksi. Yhteisön perustana voivat olla muun muassa sukulaisuus, alue tai harrastukset. Myös työyhteisö on tärkeä ihmisen elämässä. Työyhteisö on alueellisesti rajallinen yksikkö ja siinä on sosiaalista vuorovaikutusta. Lisäksi työyhteisössä koetaan yhteenkuuluvuuden tunnetta ja omataan yhteinen arvopohja. (Jalava jne.2010, 66-67.)

Yhteisöllisyys ja sen kokemus on tärkeä voimavara koko työyhteisössä. Yhteisöllisyyteen voidaan liittää toimivat suhteet työkavereiden kesken, yhteenkuuluvuuden tunne, onnistunut vuorovaikutus, yhteiset tavoitteet ja tiimityö sekä hyvä ilmapiiri. Työyhteisössä jokaisen tulee kiinnittää huomiota omaan tapaansa puhua ja tuoda asioita esille. Työyhteisön toiminta voi myös vahingoittua monesta syystä, ja näitä tilanteita kannattaa ehkäistä ennalta. Jos työyhteisössä vallitsee puhumattomuuden kulttuuri, se voi vahingoittaa koko työyhteisöä. (Sarvimäki jne.2010, 170.)

Yhteisöllisyys rakentuu sosiaaliselle vuorovaikutukselle. Parhaana vuorovaikutuksena pidetään kasvokkaista kontaktia toisiin. Toki nykytekniikka antaa mahdollisuuden kokea yhteisöllisyyttä vaikkei kasvokontakti olisikaan mahdollinen. Ihminen rakentaa yhteisössä omaa henkilökohtaista käsitystä siitä millainen ja kuka hän oikeastaan edes on. Yhteenkuuluvuu-

den tunteen voi kuitenkin saada aikaan todella moni asia, kuten esimerkiksi oman äidinkielen kuuleminen vieraiden kielten seasta. (Jalava jne.2010, 67-68.)

Yhteisöllisyyden peruskysymys on ihmisen tarve kuulua johonkin. Ihmiset ovat aina paenneet yhteisöihin vaikkapa yksinäisyyden pelon takia. Yhteisöihin halutaan myös, jotta voidaan saada aikaan jotain sellaista mihin yksin ei pystyisi. Työyhteisö on parhaimmillaan ja toimivin silloin, kun työyhteisön jäsenillä on myönteisiä kollegiaalisia suhteita. Lisäksi yhteisössä yhteinen arvopohja on tärkeä seikka. Ihmisten samankaltaisuus liimaa heitä yhteen. (Jalava jne.2010, 68.)

Työyhteisöllisessä ajattelutavassa korostetaan ja alleviivataan työyhteisön monimuotoisuutta ja sen elinvoimaa. Tämänkaltaisen ajattelun ytimessä on tulevaisuutta koskeva yhteisöllinen vuoropuhelu, jota käydään työyhteisössä esihenkilön ja työntekijöiden välillä. Tavoitteena on aina yksilöllisen motivaation vahvistaminen, mutta myös yhteisöllinen mobiilisaatio eli samansuuntainen liike ja eteneminen. (Jalava jne.2010, 70.)

Yhteiskunnassamme, kuten myös sosiaali - ja terveysalalla on vaatimuslistalla se, että työn vaikuttavuus on osoitettavissa ja nähtävissä. On kuitenkin huomattava, että tärkeitä kohtaamisia emme pysty ikinä mittaamaan. Vuorovaikutustilanteet ovat niin arvokkaita, ne aistitaan ja koetaan, kukin tavallamme. Ihminen pystyy itse vaikuttamaan oman elämänsä erilaisiin tapahtumiin ja luo näinollen myös itse paikkansa yhteisöissä. (Mönkkönen 2018, 207.)

Kiittäminen ja kannustaminen eivät saa olla ikinä ainoastaan johtajasta kiinni, vaan työyhteisössä tulisi olla sellainen vuorovaikutuksen ilmapiiri ja malli, joka hiljalleen tulee koko työyhteisön tavaksi elää yhdessä. Koko työyhteisössä tulee vallita kannustava ja arvostava ilmapiiri. Jokaisen työyhteisön tavoitteena tulisi olla se, että työyhteisön jäsenet kykenevät ylläpitämään oikeanlaista kiittämisen ja toisiaan kannustavaa työilmapiiriä ja kulttuuria. (Soback 2021, 227.)

Kyse ei ole siitä, että ongelmia lakaistaisiin maton alle. Tarkoitus on pitää yllä positiivista tunneilmaa koko työyhteisössä, ongelmat korjataan yhdessä ja keskitytään mahdollisuuksiin. Työyhteisössä vallitsevat negatiiviset tunteet hyväksytään, ja pohditaan yhdessä mitä ne meille kertovat. Painopisteenä pidetään kuitenkin koko ajan positiivista tunneilmapiiriä. Hyvässä työyhteisössä ei ole tilaa kyynisyydelle, jatkuvaan kritisointiin tai virheiden osoitteluun. Sen sijaan työyhteisössä tulee vaalia kiittämistä, avuliaisuutta sekä myötätuntoa. (Soback 2021, 227-228.)

Myös huumori on työyhteisössä suuri voimavara. Monissa tuloksellisissa ja hyvinvoivissa työyhteisöissä nimenomaan sopiva huumori on yhdistävä tekijä. Huumorin nimittäin on ta-

pana vapauttaa oikeanlaista energiaa, poistaa jännitteitä sekä kuroa umpeen ihmisten välisiä turhia etäisyyksiä. Toimivassa työyhteisössä huomiota kohdistetaan vahvuuksiin ja onnistumisiin. Kun työyhteisö luo toimintaansa toistensa vahvuuksien varaan, saamme työyhteisön, jossa jokainen kuuluu omana arvokkaana itsenään osaksi yhteisöä. (Soback 2021, 228, 233.)

Jokaisella ihmisellä ja työyhteisön jäsenellä on oma ainutkertainen tapansa sanoittaa yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä. Jokainen ihminen kaipaa ja tarvitsee kokemuksen siitä, että kuuluu joukkoon ja on tärkeä osa työyhteisöä. Yhteisöllisyys kokemuksena vahvistaa omaehtoista omistautumista yhteisiä tavoitteita ja päämääriä kohtaan. Monet työnantajat pohtivat kysymystä, että miten saisivat sitoutettua työntekijänsä organisaatioonsa. Sen sijaan, että pohditaan ainoastaan erilaisia palkitsemisjärjestelmiä tai henkilöstöetuja, olisi hyvä miettiä, että näiden rinnalle tarvitaan välittävää ja empaattista tunneilmapiiriä. Tällaisessa työskulttuurissa voidaan johtaa johdonmukaisesti, kehittävään otteeseen keskittyen, eivätkä työntekijäkään koe olevansa ainoastaan tuloksenteon välikappaleita. (Hukari yms. 2023., 143.)

Yhteisöllisen työilmapiirin tunnusmerkkejä ovat kehuminen, kiittäminen, kannustus ja rohkaisu. Avoimuus, luottamus sekä toimiva palautekulttuuri mahdollistavat yhteisöllisyyden rakentumisen. On tärkeää oppia toisilta ja rohkeasti jakaa myös osaamista muille. Hyvän työilmapiirin rakentaminen on jokaisen työntekijän vastuulla. Täytyy muistaa, että jokainen on yhtä tärkeä osa työyhteisöä. Useissa työelämän tutkimuksissa on havaittu, että jokainen meistä tarvitsee työssään onnistumisen kokemuksia, hyvää palautetta ja tärkeän tunteen siitä, että pystyy vaikuttamaan omaan työhönsä. (Hukari yms.2023, 150-151.)

4 Esihenkilö yhteisöllisyyden ja osallisuuden edistäjänä

4.1 Johtamisen merkitys

Johtajalla on aina vahva näkemys organisaation tulevaisuudesta ja hän osaa ottaa koko työyhteisön mukaan tähän. Hyvällä johtamistavalla näytetään matkalle koko ajan oikeaa suuntaa. Johtajan on osattava kuvata tavoitteet ja tavoiteltu suunta työntekijöilleen. Hyvin onnistunut johtaminen on useamman kokonaisuuden yhtälö: ihmisten johtaminen, päivittäisten asioiden johtaminen/organisointi ja asioiden johtaminen. Johtaminen on vaativaa toimintaa, ja se luo edellytykset suunnitellulle toiminnalle sekä koko työyhteisön hyvinvoinnille. Johto on aina vastuussa palvelujen laadusta. (Sarvimäki jne.2010, 175-176.)

Johtamisella ja sen laadulla on vaikutukset moniin asioihin. Johtaminen vaikuttaa muun muassa työntekijöiden sitoutumiseen työtään kohtaan, työmotivaatioon, olemassa oleviin resursseihin, kuormittumiseen sekä työyhteisön koko ilmapiiriin. Nämä kaikki tekijät yhdessä myötävaikuttavat työntekijöiden työssäjaksamiseen joko sitä parantaen tai huonontaan. Lisäksi vaikutukset yltävät työn laatuun asti. Johtajan luottaessa työntekijöihinsä, työilmapiiri paranee positiiviseen suuntaan ja työn tuloksellisuus paranee. Hyvän johdon kannustuksessa ja läsnä ollessa lisääntyy työntekijöiden aloitteellisuus, sitoutuminen ja vastuunkanto. (Sarvimäki jne.2010, 176.)

Esihenkilön tärkeänä tehtävänä voidaankin siis kuvata myös työntekijöidensä kannustaminen ja voimaannuttaminen. Hyvä esihenkilö motivoi alaisiaan pääsemään kohti henkilökohtaisia ja yhteisiä tavoitteita. Jotta tavoitteellisuus ja kehittäminen toteutuvat, niin johdon ja esihenkilön tehtävänä on kirkastaa organisaation toiminta-ajatusta ja yhteisiä tavoitteita, pitää huolen tiedonkulun oikeellisuudesta ja avoimuudesta, osallistaa kaikki työntekijänsä toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen. Rohkaisemisella tarkoitetaan sitä, että työntekijöihin luotetaan ja heidän vastuuta ja vaikutusmahdollisuuksia lisätään. Hyvä esihenkilö myös palkitsee alaisiaan. Lisäksi esihenkilön tehtävä on olla kiinnostunut työntekijöistään, välittää heistä ja huolehtia työhyvinvoinnista sekä riittävästä resursseista. (Sarvimäki jne.2010, 176.)

Kaikenlainen työ ja toiminta tuntuu epämielekkäältä, mikäli sillä ei ole selkeitä, motivoivia päämääriä tai se sotii ihmisen omaa arvomaailmaa vastaan. Johtamisessa ihmisten kanssa keskusteleminen on tärkeää, jotta uusia menestystarinoita voidaan luoda. Hyvään johtamisosaamiseen kuuluu taito asettaa tavoitteet niin, että ne ovat tärkeinä pidettyjä, tarpeeksi haastavia, mutta silti saavutettavissa olevia. Työntekijöiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että johto toimii tasavertaisesti ja oikeudenmukaisesti. Johtamisen kivijalkana on aina organisaation kokonaisvaltaisen kehittäminen. (Sarvimäki jne.2010, 176-177.)

lkinä ei riitä, että johto tai esihenkilö ratkaisee vain akuutit ongelmat. Jatkuvat työelämän muutokset vaativat johdolta jatkuvaa ja ripeää päätöksientekemistä. Johto tekee itseasiassa saman asian kuin vanhemmat lapsilleen kotona: asettaa koko toiminnalle rajat. Johtaminen voidaan nähdä vanhanaikaisena diktatorisena johtamisen tapana tai yhteisöllisenä. Johtamiseen voi osallistua koko henkilöstö. Johtaminen ei ole pelkkää päätöksentekoa, siihen liittyy paljon muutakin. (Jalava jne.2010, 60.)

4.2 Me-henki ja yhteenkuuluvuus

Tärkeä me-henki edellyttää tiimin jäsenten tuntemista. Lisäksi erilaisia ajatuksia ja toimintatapoja tulee arvostaa. Kun pelisäännöt on yhdessä sovitut ja laaditut, tällöin voidaan tukea hyvää ja onnistunutta yhteistyötä ja tiimin kaikkien jäsenten tasavertaisuutta. Yhteisiä pelisääntöjä on tärkeää kerrata aika ajoin. Me-henki näyttäytyy itseasiassa parhaana juurikin vaikeina aikoina. (Kurttila & Aalto 2021, 177-178.)

Ihmisellä on suuri sosiaalinen yhteenkuuluvuuden tarve. Kuuluminen osaksi työyhteisöä ja hyväksytyksi tuleminen omana itsenään ovat erittäin tärkeitä tekijöitä, kun puhutaan työhyvinvoinnista. Työpaikalla tulisi vaalia hyvää ja turvallista ilmapiiriä, sekä keskustella ongelmista yhdessä. Työlle asetetut tavoitteet määrittelevät koko työyhteisön toiminnan ja sen suunnan. Ne antavat myös työlle sen merkityksen ja työntekijälle itselleen velvollisuuden toimia yhteisten toimintatapojen mukaan. Ryhmän tulee pitää huolta yhteenkuuluvuuden tunteesta. (Laaksonen & Salin 2019, 37.)

Pahimmillaan työyhteisöissä voi ilmaantua eriarvoisuutta, eristämistä, syrjäytymistä, kiusaamista tai rasistista käytöstä. Häiriökäyttäytymiseen ja kiusaamiseen tulee johdon aina puuttua välittömästi. Avoin keskustelu ja yhteistyön selkeät rakenteet työyhteisössä tuovat mukanaan työrauhaa ja mahdollistavat jokaisen työntekijän erityisosaamisen hyödyntämisen työssä. (Laaksonen & Salin 2019, 39.)

Työn voimavaroihin nähdään kuuluvaksi muun muassa työolosuhteet, vaikuttamismahdollisuudet, turvallinen työyhteisö sekä johdon ja työtovereiden tuki. Nämä yhdessä mahdollistavat yksittäisen työntekijän henkilökohtaisen kasvun ja kokemuksen työn imusta. Työn muokkaamista eli tuunaamista voi tapahtua koko työyhteisössä. Tällöin yhteisiä voimavaroja kasvatetaan ja haitallisiksi koettuja työtoimintoja minimoidaan. (Laaksonen & Salin 2019, 40-41.)

Hyvän työilmapiirin tärkeä osa on työpaikan sujuva arki. Työyhteisön yhdessä kokema ilo ja innostus työstä ovat voimavaroja, joista syntyy terve ja innokas työyhteisö. Yhteisöllinen, mahdollistava ja osallistava johtaminen tukee paljon työstä innostumisen ilmapiiriä, mutta on kuitenkin muistettava, että kaikilla työyhteisön työntekijöillä on oma vastuunsa positiivisen työilmapiirin rakentamisessa. (Laaksonen & Salin 2019, 114.)

Nykyajan työelämä vaatii vahvaa osaamisen kehittämistä, sillä työn tekemisen toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti. Työyhteisössä tulee sallia myös virheet ja osaamista ja oppimista tuetaan. Hyvässä työyhteisössä annetaan iso arvostus kaikkien osaamiselle. Osaamisen jakamisen ja yhteisöllisen oppimisen kannalta katsottuna on keskeistä keskustella ja pyrkiä yhdessä työyhteisönä ymmärtämään erilaisia haasteita. Taidoista ja tiedoista syntyy yhteinen osaaminen. Jokaisen työntekijän erityisosaamista arvostetaan ja sitä hyödynnetään. (Laaksonen & Salin 2019, 115.)

Me-henki työyhteisössä on tärkeä asia. Siinä jokainen tiedostaa yhteiset tavoitteet, arvostaa työtään, työtyytyväisyys on korkealla, ammatillinen osaaminen on riittävää ja yhteistä tekemistä järjestetään välillä myös vapaa-ajalla. Jokainen päivittäinen kohtaaminen on merkityksellinen me-hengen luomisessa. Kohtelias, arvostava ja kunnioittava puhe kuuluu osaksi hyvää työyhteisöä. Me-henki kasvaa, kun työyhteisön tekemää arvokasta työtä arvostetaan. Me-hengen ylläpitäminen ja luominen nähdäänkin koko työyhteisön yhteisenä asiana. (Laaksonen & Salin 2019, 117.)

4.3 Työntekijä osana päätöksentekoa

Työelämämme käy läpi suurta vallankumousta. Organisaatioissa tapahtuu valtavan suuria muutoksia. Yksilön kannalta työelämän muutos näkyy myös selvästi. Nykyään työssä vaaditaan jatkuvaa uuden oppimista ja opettelua, työtä tehdään eri rooleissa ja paikoissa. Nopeasti muuttuva työelämämme vaikuttaa myös yhteisöllisyyden kokemukseen ja tunteeseen. Hyvinvoiva työyhteisö on kuitenkin avain organisaation menestykseen. (Laaksonen & Salin 2019, 118.)

Työn tavoitteiden tulee olla selkeitä ja koko työyhteisön yhdessä ymmärtämiä kokonaisuuksia. Myös perustehtävän ja sen suorittamisen täytyy olla selkeää jokaiselle työyhteisön jäsenelle. Johtamisen suurta merkitystä ei voi poistaa, kun ajatellaan yhteenkuuluvuuden tunteen vahvistamista. Kaikkien tulee lähteä samalta tasolta, olla yhdenvertaisia ja mennä yhteisönä yhdessä eteenpäin. (Laaksonen & Salin 2019, 118.)

Kun johtamisen ytimessä on nimenomaan ihminen, voidaan johtamistyössä osoitettu empatiakin määritellä vastuunotoksi. Tällöin jokainen työntekijä kantaa työrooliinsa kuuluvan vastuun ja yhteinen onnistuminen on kaiken keskiössä. Empatia on tärkeä voimavara

työyhteisössä. Kuunteleminen, keskusteleminen, vuorovaikutus, halu auttaa sekä kehittää toimintaa ovat keskeisimmät onnistuvan työyhteisön osa-alueet. (Villanen 2020, 215.)

Työntekijät kokevat aina tärkeäksi sen, että saavat olla päätöksenteossa mukana, samoin heitä koskevien muutosten suunnittelemisessa ja toteuttamisessa. Kun organisaatiossa käydään läpi suurta muutosta, työntekijä pohtii seuraavia kysymyksiä:

Miksi tämä muutos tulee tehdä? Mitä tämä kyseinen muutos minulle antaa? Miten muutos tulee vaikuttamaan juuri minun työhöni? (Pirinen 2014, 179.)

Mikäli esihenkilö on osannut ottaa työntekijät mukaan muutokseen ja siihen liittyvään suunnitteluun, on muutos helpompi työntekijöiden myös hyväksyä. Muutostilanteissa työntekijä sitoutuu aina ensin työhönsä ja sitten vasta yritykseen. Muutosprosessissa avainasemassa on avoin keskustelu johdon ja työntekijöiden välillä; johto pitää työntekijät ajantasalla. (Pirinen 2014, 179.)

Yksittäisen työntekijän kokemus siitä, että on hyväksytty omana itsenään osaksi työyhteisöä on asia, mikä edistää yhteistyön laatua. Yhteisöllisyyttä on hankalaa mitata muulla tavoin kuin subjektiivisina kokemuksina. Kuitenkin yhteisöllisen toiminnan seurauksena aikaansaatu laatua voidaan mitata mittarein: tuottavuus, aikaansaaminen, tehokkuus, vaihtuvuus pienenee, konfliktien määrä vähenee, saadaan vähemmän reklamaatioita ja niin edelleen. (Hukari yms. 2023, 143.)

Positiivisen ja avoimen ilmapiirin vallitessa, voimme olla erilaisia ja silti mennä kohti yhteisiä tavoitteita ja päämääriä. Jotta työ on sujuvaa, on tärkeää, että tavoitteet ovat selkeitä ja ne pidetään kaikilla työntekijöillä kirkaana mielessä. Avoin vuorovaikutus on avain sille, että työntekijöillä on aito halu tehdä yhteistyötä toistensa kanssa. Vuorovaikutus ja psykologinen turva ovat asioita, joiden avulla pystytään käymään dialogia arvoista sekä tavoitteista, johtamiseen kohdistuvista odotuksista ja erilaisuudesta voimavarana. (Hukari yms.2023, 144.)

Ihmisten välinen kommunikointi ja yhteistyö ovat suoraan vaikutuksessa sekä työhyvinvointiin että työpahoinvointiin. Työyhteisötaidot ovatkin keskeinen osaaminen alue nykyään. Työssäjaksamiseen vaikuttaa yhteistyö ja sen sujuvuus työpaikalla. Psykologisen, sosiaalisen ja rakenteellisen pääoma organisaatiossa tarkoittavat hyvin tavallisia asioita. Ne ovat muun muassa hyvää käyttäytymistä toista kohtaan, aitoa halua auttaa toisia ja työskentelyrauhan arvostamista. Ihmisellä ja työyhteisön jäsenenä täytyy olla yhteistyöhaluja. (Hukari yms.2023, 144.)

Hyvinvointiin sekä tuloksellisuuteen vaikuttavat niin organisaation voimavaroitekiijät kuin yksilönkin voimavaroitekiijät. Organisaation voimavaroitekiijöitä ovat: tunneilmasto, johtamisen kulttuuri, yhteisöllisyyden taso, palautekulttuuri, tiedonkulun toimivuus, työympäristö ja

resurssit. Yksilön voimavaratekijöitä taas ovat: itseluottamus, itsetuntemus, stressinhallinnan keinot, palautumistaidot, lepo, liikunta, uni, ravitseminen, ihmissuhteet ja työn tekemisen erilaiset tavat. (Hukari yms.2023, 147.)

Yhteisöllistä työyhteisöä kuvastaa hyvin yhteinen vastuu toiminnasta ja sen päämääristä. Itseluottamuksemme näkyy selkeänä rohkeutena kohdatessamme haastavalta tuntuvia tilanteita. Omaan osaamiseen tulee luottaa. On tärkeää asettaa itselleen realistisia tavoitteita ja arvioida omaa sekä työyhteisön toimintaa ja sitä, että mikä vie asioita eteenpäin. Vahvuuksien tunnistaminen ja onnistumiset on tärkeää huomata. (Hukari yms.2023, 148.)

Kun tunneilmasto työpaikalla on yhteisöllinen, niin sitä avoimemmin voidaan tarkastella työssä viihtymistä ja siellä jaksamista. Yksilön muuttuvat elämäntilanteet tulee ottaa huomioon, ja työn tulee joustaa ihmisen elämäntilanteiden muutosten mukana. Ihmisellä voidaan nähdä olevan kolme hyvin keskeistä tarvetta: tarve kokea kyvykkyyttä, itsemääräämisoikeuden tarve sekä tarve kokea yhteisöllisyyttä. Kun nämä tarpeet toteutuvat, se tukee samalla yksilön hyvinvointia ja motivaatiota. Ollessamme motivoituneita ja voidessamme hyvin, teemme parempaa yhteistyötä myös työpaikalla ja olemme tuottavampia. (Hukari yms.2023, 148-149.)

Yhteisöllisyyden voidaan nähdä olevan tarpeemme olla yhteydessä muihin ihmisiin. Haluamme kokea, että meistä aidosti välitetään ja, että meillä on merkitystä muille. Innostus ja osaaminen kumpuavat näistä asioista. Kun työntekijä on motivoitunut, osaava ja työlleen omistautunut, niin yhdessä tällaiset työntekijät muodostavat toimivan työyhteisön. Työyhteisön ilmapiiri ja tunneilmasto vaikuttavat merkittävässä määrin organisaation onnistumiseen. Myös tavoitteiden täytyy olla kirkkaana mielessä ja yhdessä sisäistetty. Tavoite on aina yhteinen, mutta erilaiset vahvuudet on otettava huomioon. Jos tapahtuu virhe, siihen suhtaudutaan oppimiskokemuksena. Syyllisiä ei etsitä. (Hukari yms.2023, 150.)

Jokaisella organisaatiolla ja työyhteisöllä on oma kulttuurinsa. Tiimin toimiessa hyvin, voidaan havaita, että siellä on hyvin vahva yhteenkuuluvuuden tunne. Työskentely yhteisöllisessä työilmapiirissä on ennen kaikkea sujuvaa. Työssäjaksamiseen vaikuttaa hyvin suurelta osin työyhteisö. Yhteisöllisessä organisaatiossa eriävätkin mielipiteet ja ajatukset nähdään arvokkaina. (Hukari yms.2023, 152.)

Suomalaisessa työ kulttuurissa on edelleen vallalla uskomus, minkä mukaan työstä olisi selviydyttävä täysin yksin. Tällainen haitallinen uskomus kuormittaa. Kollegoiden apu ja tuki ovat erittäin tärkeitä asioita työssä jaksamisen kannalta. Sosiaalinen tuki suojaa työuupumuksen puhkeamiselta. Työyhteisön innostava ilmapiiri on tärkeää, sekä se, että kaikki osallistuvat työn suunnitteluun. (Hukari yms.2023, 154-155.)

Vaikka kaikilla on yhteinen vastuu työpaikan ilmapiiristä, ei johtamista ja sen vaikutusta tähän voida sivuuttaa. Johtajat ja esihenkilöt määrittävät omalla toiminnallaan työyhteisön ilmapiiriä. Palkitsemisen tulee edistää yhteisiä päämääriä, ja kaikkien asioiden ja toimenpiteiden tulee olla tasapuolisia. Erilaisuus ja erilaiset mielipiteet ovat sallittuja, mutta ne eivät saa estää organisaation tavoitteellista toimintaa. Jokaisella esihenkilöllä tulee olla ehdottoman yhdenmukaiset kriteerit palkitsemiseen ja puuttumiseen. (Hukari yms.2023, 162.)

Merkityksellinen työ antaa tekijöilleen syyn tehdä parhaansa joka päivä. Jokaisen työntekijän on tärkeää ymmärtää, että mitä kaikkea työpaikalla oikein tehdään ja miksi, ja mikä on kunkin oma rooli, jotta työ saadaan tehtyä. Yhdessä oppiminen, kannustavan palautteen saaminen sekä myötätunnon osoittaminen tekevät mahdolliseksi sekä itsetunnon vahvistumisen että henkilökohtaisen kehityksen. Kun työntekijä saa arvostavaa kohtelua työssään, saa hän samalla rohkeutta tarttua uusiin haasteisiin. (Villanen 2020, 225.)

4.4 Tiimi

Me ihmiset olemme sosiaalisia olentoja. Vietämme paljon aikaa työpaikalla, jolloin työyhteisöstä saattaa tulla jopa tärkein sosiaalinen ympäristömme. Hyvä tiimi kannattelee ja kantaa työyhteisön jäsenet myös vaikeiden aikojen yli. Hyvässä työyhteisössä työntekijä saa osakseen energiaa, kannustusta ja inspirointia. Hyvässä työyhteisössä toisia kannustetaan ja tuetaan onnistumisen tiellä. Meillä jokaisella onkin täysi oikeus hyvään työyhteisöön. Kennelläkään ei ole oikeutta heikentää toisen työhyvinvoinnin kokemusta. Meillä kaikilla on oikeus hyvään työyhteisöön. (Salminen 2017, 141.)

Jotta työntekijältä löytyy kaikki se ilo ja rohkeus toimia työyhteisössään parhaalla mahdollisella tavalla, parhaana versiona itsestään, on tärkeää ymmärtää se, että on siirryttävä yksilökeskeisestä ihmiskäsityksestä kohti yhteyskeskeistä ihmiskäsitystä. Yhteyskeskeisessä ihmiskäsityksessä ajatellaan, että ihminen suoriutuu parhaiten silloin, kun hänen oma suhteensa itseensä yksilönä kuin muihin ihmisiin ympärillä on hyväntahtoinen. Yhteyskeskeisyyden kulttuurissa ihmistä ohjaa omat mieltymykset, ja sen lisäksi oikea halu tehdä toisille hyvää. Kilpailemisen sijaan ajatellaankin, että keskinäinen ja yhdessä toimiminen johtaa parhaisiin tuloksiin. (Paakkanen 2022, 118-119.)

Yhteenkuuluvuus on tärkeä osa yhteisöllisyyttä. Yhteenkuuluvuuden teeman voidaan nähdä jakautuvan kolmeen osa-alueeseen:

- 1) Keskinäinen ryhmähenki
- 2) Reilu ja luotettava toiminta
- 3) Johto arvostaa ja välittää. (Martela & Jarenko 2015, 119.)

Keskinäisessä ryhmähengessä ihmiset saavat olla osa toisistaan välittävää ja huolta pitävää työyhteisöä. Ihmisillä on perustavanlaatuisen tarve kuulua yhteisöön. Jokainen meistä haluaa olla hyväksytty juuri sellaisena kuin on – niin, että vahvuutemme ja vikamme hyväksytään. Meillä on tarve kokea syvää ja oikeanlaista yhteyden tunnetta työtovereihimme. Ryhmähengen ollessa vahva, on työpaikka enemmänkin kuin vain työpaikka. Se on tärkeä yhteisö, josta tulee vahva osa ihmisen identiteettiä. (Martela & Jarenko 2015, 119.)

Keskinäinen hyvä ryhmähenki ei riitä, vaan olennaisena osana yhteisöllisyyttä on myös se, että työntekijä saa arvostusta myös ylhäältä päin. Jokainen meistä haluaa kokea, että esimies, johto ja koko organisaatio välittää oikeasti. Jokapäiväisissä kohtaamisissa johdon tulisi osoittaa, että he oikeasti ja aidosti arvostavat jokaista työntekijää. Johto kuuntelee, kiittää ja huomioi työntekijät. (Martela & Jarenko 2015, 119-120.)

Ihmisten luottaessa toisiinsa, on vuorovaikutus ja toiminta paljon helpompaa, kun ei tarvitse jatkuvasti valvoa muita ja heidän tekemisiään. Oikeudenmukaisessa ja reilussa työyhteisössä on helppoa ja mukavaa toimia. Toimivan yhteisöllisyyden selkärankana voidaan pitää oikeudenmukaisuuden lisäksi luottamusta. Mikäli haluamme työntekijän olevan hyvinvoiva työpaikallaan, ovat positiiviset vuorovaikutuskokemukset työtovereiden ja johdon kanssa ensiarvoisen tärkeässä asemassa. (Martela & Jarenko 2015, 120.)

Kokemus yhteisöllisyydestä tuo hyvinvointia ja energiaa. Lisäksi se on innovatiivisuuden ja luovuuden edellytys. Turvallisessa työyhteisössä työntekijä uskaltaa olla luova ja tuoda ilmi ideoitaan. Yhteishenki kannustaa meitä jakamaan tietoa ja auttamaan toisiamme, ja tämä onkin ehdottoman tärkeää nykyajan tiimipohjaisessa työssä. Toimiva yhteisö tekee paljon parempaa tulosta myös siksi, että siinä työntekijöiden keskinäinen yhteistyö toimii hyvin. (Martela & Jarenko 2015, 120-121.)

Läsnäolo, kommunikointi ja yhteistyö tulee toimia sopivassa balanssissa jokaisessa työyhteisössä. Jos näissä asioissa on ongelmia, niin niistä tulee keskustella yhdessä koko työyhteisön kanssa. Jos tiimissä kamppaillaan näiden ongelmien kanssa paljon, niin silloin on hyväksyttävä se, että tämä tiimi on tällöin vasta kehityskaaren alussa. Kun aletaan korjata perusasioita, niin silloin jokaisen tiimin jäsenen on kasvettava ihmisenä. (Spiik 2022, 13.)

Tiimi toimii tiiminä silloin, kun yhteiseen avoimeen kommunikointiin on aikaa. Tiimipalaverit yhdistävät tiimiä. Perusasioiden ollessa kunnossa, on aika keskittyä jaettuun johtajuuteen. Tiimin jäsenten on ymmärrettävä miten ja mihin asioihin tarvitaan toisiamme, jotta tavoitteet voi saavuttaa. (Spiik 2022, 14, 28.)

Tiimin jäsenten aidosti tunniessa toisensa, voi huomata, että asioiden pohtiminen ääneen sekä muiden mielipiteiden pyytäminen onnistuuikin ihan rutiinilla. Alkaa kehittyä me-henki. Hyvässä tiimissä kyetään ottamaan rakentavaa palautetta vastaan toisilta. On tärkeää luoda yhteisiä tapoja, joilla sitoutetaan tiimin jäseniä toisiinsa. (Spiik 2022, 35.)

Tiimin olemassaolo on yhteisen halun ja tavoitteen perusta. Mikäli tiimillä on esihenkilö ja kaikki päätökset pitää hyväksyttää hänen kauttaan, tulee esihenkilöstä ikään kuin pullonkaula tiimin toiminnalle ja tiimiläisten motivaatiolle. Yhdessäohjautuvan tiimin jäsenillä on hyvä olo, ja he selviävät yhdessä kaikista tilanteista. Tiimin yksilöt kehittyvät, jolloin myös koko tiimin osaaminen paranee. (Spiik 2022, 40-41.)

Tavoitetilana yhdessäohjautuvassa tiimissä on niin sanottu parviälly. Tiimi toimii kuin lentävä lintuparvi. Yhden huomattaessa edessä esteen, tekee hän välittömän väistöliikkeen ja kommunikoi muiden kanssa. Jokainen kykenee muovaamaan omaa työtään ja rooliaan, jotta este vältetään. Syvä luottamus vie tiimin siihen pisteeseen, että nopea reagoiminen ja päätös muiden puolesta on mahdollista. Tiimityö on saumaton joukkuelaji. (Spiik 2022, 49.)

5 Laadullinen tutkimus

5.1 Laadullinen tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyö on soveltava tutkimus, joka toteutetaan laadullisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus antaa aina mahdollisuuden saada asioista ja ilmiöistä syvällisiä näkemyksiä. Kyseinen tutkimus tarjoaa hyvän mahdollisuuden tarkalle, sanalliselle kuvaukselle asiasta. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineisto tullaan keräämään tutkittavilta vuorovaikutuksessa heidän kanssaan. Huomion kohteena ovat tutkittavien näkemykset ja näkökulmat, ja tutkija on toimija eli aineiston kerääjä. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan nähdä tavoitteena aina se, että saadaan hyvin kokonaisvaltainen ymmärrys tutkittavana kohteena olevasta ilmiöstä tai asiasta. (Kananen 2017, 33-34.)

Laadullisessa tutkimuksessa, jota opinnäytetyössäni hyödynnän, on tarkoitus kuvata ja ymmärtää tutkittavaa ilmiötä tai asiaa. Tarkoitus on saada aikaan syvää ymmärrystä. Laadullisessa tutkimuksessa analyysi ei ole ikinä viimeinen vaihe, vaan analysointia tehdään pitkin tutkimusprosessia. Aineistoa tulee kerätä niin paljon, että kyseessä oleva tutkimusongelma ratkeaa. Laadullisen tutkimuksen hienoin asia on se, että siinä pyritään hyvin syvälliseen ymmärtämiseen ja laadukkaaseen kuvaamiseen. Laadullisen tutkimuksen kautta kuvataan kuinka ihmiset kokevat ja näkevät maailman. Analysointia ja tiedon keruuta toteuttaa tutkija. Hänen kauttaan reaali maailma valmistuu tutkimustuloksiksi. (Kananen 2017, 35-36.)

Minun oli helppo valita nimenomaan laadullinen tutkimusmenetelmä, sillä halusin syvää ymmärrystä tutkittavaan asiaan. Työntekijät pääsivät vapaasti kertomaan, miten näkevät ja kokevat asiat.

5.2 Aineiston hankinta, käsittely ja analyysi

Opinnäytetyön aineistonkeruu toteutettiin niin työntekijöille kuin lähijohdolle teemahaastatteluina. Haastatteluihin osallistuminen oli vapaaehtoista. Teemahaastattelussa haastattelu etenee aina vastaajan ehdoilla. Tarkoitus on saada vastaus tutkimuskysymyksiin. Työyhteisön käyttöön luodaan tiedosto niin teorian kuin haastattelujen ja niistä saatujen tulosten perusteella. Haastattelut ovat yksilöhaastatteluja.

Opinnäytetyössä haastattelut nauhoitettiin. Litteroin aineistot heti haastattelujen jälkeen. Haastateltavien nimiä, sukupuolta, työtehtävää tai muitakaan tunnistetietoja ei mainittu missään vaiheessa. Teemahaastattelujen teemat haastateltavat saivat nähtäväksi jo ennen haastatteluja.

Haastattelu ja aineisto tulee litteroida huolellisesti. Se parantaa tutkimuksen laatua. Jo aineistoa litteroitaessa olisi hyvä suorat tunnistetiedot poistaa; esimerkiksi haastateltavan nimi. (Ruusuvuori jne. 2010, 451-452.)

Teema on laajempi kokonaisuus kuin pelkkä kysymys. Teemahaastattelun tarkoituksena on keskustella ilmiöstä ja siihen liittyvistä asioista. Teemahaastattelussa keskustelu etenee vastaajan ehdoilla. Tutkijan tehtävä on kuitenkin aina tehdä tarkentavia kysymyksiä aiheeseen ja teemaan liittyen. Aineisto tulee analysoida mahdollisimman pian haastattelun jälkeen. (Kananen 2017, 95.)

Puolistrukturoitu eli teemahaastattelu on lähellä syvähaastattelua. Teemahaastattelussa on olemassa tietyt ennalta valitut teemat ja niihin liittyvät tärkeät tarkentavat kysymykset. Teemahaastattelun suurena etuna voidaan nähdä se, että haastattelijalla on mahdollisuus syventää ja tarkentaa kysymyksiä tarpeen mukaan. On muistettava, ettei teemahaastattelusakaan voi kysellä haastateltavilta mitä tahansa. Tarkoitus on kuitenkin löytää vastaukset tutkimuksen kohteena olevaan asiaan ja ongelmaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87-88.)

Haastattelun idea on yksinkertainen. Kun haluamme tietää syvällisesti mitä ihminen oikeastaan mistäkin asiasta ajattelee, on järkevää toteuttaa haastattelu ja kysyä näitä asioita. Haastattelun etuna on sen joustavuus. Haastattelutilanteessa haastattelijalla on mahdollisuus olla vuorovaikutuksessa tiedonantajan kanssa; kysymys voidaan toistaa, väärinymmärryksiä voidaan oikaista ja sanamuotoja voidaan selventää. Lisäksi kysymykset voidaan esittää tiedonantajalle siinä järjestyksessä kuin tutkija katsoo parhaaksi. Haastattelun ideana on saada mahdollisimman paljon ja syvällistä tietoa tutkittavaan asiaan liittyen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 84-85.)

Olisi hyvä, että haastateltavat voisivat tutustua haastattelukysymyksiin tai teemoihin ennalta. On eettisesti tärkeää ja perusteltua kertoa haastateltavalle etukäteen, että mitä aihetta haastattelu koskee. Tämä on tärkeää myös siksi, että mahdollisimman moni osallistuu tutkimukseen ja haastatteluihin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 86.)

Sisällönanalyysillä on tarkoitus kuvata dokumenttien sisältöä sanalliseen muotoon. Tutkimuksessa kerätty aineisto kuvaa parhaalla mahdollisella tavalla tutkittavaa ilmiötä. Analyysin tarkoituksena taas on saada aikaan selkeä sanallinen kuvaus koko tutkittavasta ilmiöstä tai asiasta. Sisällönanalyysin tarkoitus on siis järjestää aineisto selkeään ja tiiviiseen muotoon, mutta tärkeää on se, ettei kadota tutkimuksesta saatua informaatiota. Kun analysoidaan laadullisen tutkimuksen aineistoa, on tärkeää pyrkiä lisäämään informaatio-arvoa, sillä hajanaisesta aineistosta on tarkoitus luoda yhtenäinen kuva ja kokonaisuus tutkittavasta asiasta. Analyysin avulla siis luodaan selkeyttä koko aineistoon, jotta tutkittavana olevasta asiasta voidaan tehdä oikeanlaisia johtopäätöksiä. Aineiston laadullinen käsittely on päätelyä ja tulkintaa. Siinä aineisto aluksi hajotetaan osiin, käsitteellistetään ja kootaan uudelleen eheäksi ja loogiseksi kokonaisuudeksi. Laadullisessa aineistossa analysointiprosessia tehdään tutkimuksen ja tutkimusprosessin jokaisessa vaiheessa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 119, 122.)

6 Tulokset

6.1 Mitä mielestäsi yhteisöllisyys tarkoittaa?

Haastateltavat kuvasivat yhteisöllisyyttä avoimina keskusteluinä työyhteisössä, yhteisinä toimintamalleina ja vapautena olla oma itsensä, osana työyhteisöä. Yhteisöllisessä työyhteisössä kaikkien mielipiteillä on väliä ja kaikki tulevat kuulluksi. Lisäksi koettiin tärkeänä, että tuntee itsensä arvokkaana osana työyhteisöä. Jokaisen osaamista ja ammattitaitoa tukee arvostaa, yhdessä kuljetaan työyhteisönä eteenpäin kohti yhteisiä tavoitteita.

Yhteisöllisyyden kokemukseen nostettiin tärkeänä osana myös luottamus sekä itsen että työtovereihin. Työyhteisössä tuetaan toinen toistamme, kohdataan työkaveri välittävästi ja kunnioittavasti sekä otetaan jokainen mukaan osaksi työyhteisöä, sillä yhteenkuuluvuuden tunne on tärkeä. Yhteisöllisessä työyhteisössä työyhteisön jäsenet puhaltavat yhteen hiileen, toisiaan arvostaen. Yhteisöllisyyttä voi lisätä myös vapaa-ajalla järjestetty yhteistoiminta.

Haastatteluissa tuli esille myös teemat sitoutuminen, luottamus ja motivaatio, puhuttaessa yhteisöllisyydestä. Parhaimmillaan työyhteisön jäsenet motivoivat toinen toistaan. Haastatteluissa nousi esille myös tärkeä teema siitä, että jokainen haluaa olla osa sellaista yhteisöllistä työyhteisöä, jossa saa ammatillisesti kasvaa ja kehittyä, jokainen on samalla viivalla ja kaikilla on sama oikeus ja velvollisuus esimerkiksi lisäkouluttautumiseen ja ammattitaidon vahvistamiseen. Haastatteluissa nousi paljon esiin toivetta siitä, että yhteneviin käytänteisiin työpaikalla, samoin kuin yhteisiin sääntöihinkin kiinnitettäisiin huomiota.

Yhteisöllisessä työyhteisöissä ei hyväksytä kiusaamista, syrjimistä tai toisten alentamista millään tavalla. Yhteisöllisessä työyhteisössä jokaista työyhteisön jäsentä arvostetaan ja jokaisella on oma tärkeä paikkansa yhteisössä. Yhteisöllisyys on myös yhteenkuuluvuuden tunnetta ja samanhenkisyttä. Yhteisöllisyys koetaan erityisen tärkeänä asiana sosiaali – ja terveysalan työyhteisöissä, joissa työ on usein henkisesti ja fyysisesti kuormittavaa – tällöin työyhteisön tuki korostuu.

6.2 Miten mielestäsi yhteisöllisyys näkyy työpaikallasi?

Tämän kysymyksen kohdalla vastaukset vaihtelivat hyvin paljon. Osa koki yhteisöllisyyden näkyvän hyvänä nimenomaan sen takia, kun johdolle ja esihenkilöille pystyy puhumaan mistä vain. Haastatteluissa tuli ilmi tyytymättömyyttä siihen, että yhä edelleen koetaan, että työntekijöitä kohdellaan eri arvoisesti. Lisäksi työyhteisössä on koettu, että aina ei saa apua, tai aina apua ei uskalla pyytää.

Osassa vastauksista kävi ilmi, että hoitajat kokevat, ettei yhteisöllisyyttä juurikaan näy työpaikalla. Työpaikalla on huomioitu olevan liian paljon selän takana puhumista ja kaikilla ei ole samoja oikeuksia/velvollisuuksia, työntekijöitä siis kohdellaan liian eriarvoisesti sekä johdon, että muiden työntekijöiden puolesta. Lisäksi oli tehty huomio siitä, että työpaikalla on niin sanottuja ”kuppikuntia”, mikä syö paljon yhteisöllisyyden kokemusta.

Hyvänä asiana oli nähty se, että vaikka kotihoitoomme kuuluu kolme eri aluetta, niin ollaan onnistuttu siinä, että autetaan toinen toistamme yli tiimirajojen. Haastattelutuloksissa on toivottu, että kirkastettaisiin koko työyhteisölle, että mikä on se yhteinen tavoitteemme, mitä kohti mennään.

Osa koki myös, että työtehtävät eivät jakaudu tasaisesti. Toiset joutuvat tekemään selkeästi enemmän kuin toiset, ja tähän oli toivottu, että johto puuttuisi. On huomattu myös, että sellaisia työtehtäviä, mitä voisi tehdä kuka vain hoitaja, niin niitä ohjataan liian helposti sairaanhoitajille, ja kuormitetaan heitä. Jokaisen osaamisen ja ammattitaidon takia olisi hyvä päästä tekemään mahdollisimman monipuolisia työtehtäviä.

Haastatteluissa kävi ilmi, että työyhteisö todella toivoo, että yhteisöllisyyteen kiinnitettäisiin tulevaisuudessa paremmin huomiota ja varsinkin niihin asioihin, mitkä parantaisivat yhteisöllisyyttä ja sen kokemista työpaikalla. Moni koki, että yhteisöllisyys kärsii, kun ei ole selkeitä tavoitteita tai selkeitä toimintatapoja.

6.3 Millaisissa tilanteissa yhteisöllisyys puuttuu?

Koetaan, että joidenkin työntekijöiden vastuunkanto ja työmoraali on huonoa, ja silloin tämä ilmiö työllistää muita. Tämä ongelma työyhteisössä ollut vuosia, eikä siihen ole tarpeeksi päästy puuttumaan. Johto kuuntelee hyvin parannus – ja kehitysehdotuksia, mutta työntekijät kokevat muutoksen liian hitaana, tai luvattua muutosta ei tapahdu lainkaan. Tämä ilmiö taas johtaa helposti siihen, ettei kehittämiskohteita jakseta enää tuoda johdon tietoisuuteen.

Tämäkin kysymyksen kohdalla ”kuppikunnat” nousevat puheenaiheeksi, ja niiden koetaan huonontavan työilmapiiriä ja vaikuttavan suoraan yhteisöllisyyden kokemukseen. Lisäksi työyhteisössä koetaan, ettei missään vaiheessa ole ollut tarpeeksi selvää työnjakoa ja vastuualueita: kuka hoitaa mitäkin. Monesti käykin niin, että moni ihminen hoitaa samaa asiaa ja jotain asiaa ei hoida kukaan. Tämä aiheuttaa tietenkin sekaannuksia ja virheitä.

Perehdyttäminen tuotiin useassa haastattelussa myös esille, ja sen puute. Työntekijät kokevat, että välillä perehdytystä ei ole lainkaan, ja joutuu liikaa yksin selvittämään asioita, jopa työajan ulkopuolella. Lisäksi on koettu, että tärkeistä asioista ei informoida tarpeeksi, tämä koskee sekä työntekijöitä että johtoa.

Yhteisöllisyyden puuttuminen näkyy paljon siinä, että informaatio ei kulje ja myös siinä, ettei luottamusta ole kaikkiin työntekijöihin syntynyt. Työyhteisössä toivotaan työn jatkuvuudelle paremmat puitteet; miten nämä rakennetaan? Jos joku asia jää itseltä kesken ja sen delegoi seuraavalle vuorolle, niin täytyisi pystyä luottamaan siihen, että asia tulee todella hoidetuksi. Ihmiset haastatteluissa toivoivat sitä, että jokaisella olisi halu tuottaa parasta mahdollista hoitoa ja hoivaa asiakkaillemme, ja kaikki sitoutuisivat tekemään työnsä hyvin, jolloin yhteisöllisyyden kokemuskin vahvistuu.

6.4 Miten yhteisöllisyyttä voidaan parantaa ja edistää? Mitkä tekijät ovat henki- löstön ja mitkä esihenkilön vastuulla?

Tärkeimpänä asiana esille nousee se, että toivotaan avoimempaa keskustelukulttuuria ja sitä, että osataan antaa palautetta oikealla tavalla ja ottaa sitä vastaan. Toivotaan myös sitä, että työpaikalla vaalittaisiin hyviä käytöstapoja ja tasavertaista kohtelua kaikkia työtovereita kohtaan. Lisäksi toivottiin, että työpaikan ja – yhteisön kehittämiseen otettaisiin mukaan koko työyhteisö.

Haastatteluissa toivottiin myös parempia toimintatapoja arjen tilanteisiin, jolloin työpaikan arkea saataisiin sujuvoitettua. Työntekijät toivovat johdon ottavan selkeän vastuun siitä, että arki saadaan sujuvammaksi ja, että tarvittavat toimenpiteet tehdään, ja niistä myös tiedotetaan koko työyhteisöä. Tavoite on se, että jokaisen on aamuisin kiva tulla töihin, ja se, että työnsä ehtii tehdä työajan puitteissa, ja vieläpä hyvin.

Työntekijät toivovat, että vastuuta jaetaan ja, että kaikilla on samanlainen mahdollisuus kehittyä työssään, ei vain osalla työntekijöistä. Vastuualueiden jakaminen työntekijöiden kesken selkiyttäisi jokapäiväistä arkea. Työntekijät myös peräänkuuluttavat jokaisen omaa vastuuta yhteisöllisyyden parantamisessa. Jokainen on vastuussa omasta käytöksestään, ja siitä miten kohtaamme kollegamme päivittäin. Yhteisöllisyys on asia mitä voidaan rakentaa yhdessä.

Haastatteluissa toivottiin jämäkämpää puuttumista selän takana puhumiseen ja työpaikkakiusaamiseen. Lisäksi toiveena oli, että johdon ja työntekijöiden luottamusta saataisiin tulevaisuudessa parannettua. Johdon on tärkeää luoda ja tarjota työntekijöilleen puitteet, jossa työntekeminen on organisoitua, suunniteltua ja mukavaa.

Yhteisöllisyyden parantaminen ja edistäminen ovat siis sekä yksilön, johdon, että koko yhteisön vastuulla. Vastuuta ei voida sysätä asiasta vain yhdelle henkilölle. Työntekijät toivoivat keskustelua johdon kanssa myös enemmän, jolloin yhteisöllisyyttä voidaan lisätä, koska epäkohtia ja myös niitä hyviä asioita pääsisi purkamaan.

Haastatteluissa toivottiin ratkaisua siihen, että miten yhdessä koko työyhteisönä yhteisöllisyyttä voitaisiin parantaa. Tämän asian ympärille toivottiin rakentuvan avointa keskustelua, sillä kotihoidon työ on hyvin yksinäistä työtä, ja mikäli esimerkiksi tiimipalaverien säännöllisyydestä ei huolehdi, tai, että kaikilla työntekijöillä ei ole mahdollisuutta niihin päästä, niin missä ja miten työyhteisö käy keskustelua? Lisäksi toivottiin selkeää ohjetta siihen, miten raportointi työntekijältä toiselle toimii.

7 Tulosten tarkastelu

7.1 Pohdinta

Tutkimuskysymyksiin saatiin hyvin vastaukset. Aihealue sai aikaan paljon työntekijöissä pohdintaa koko yhteisöllisyys – teeman ympärillä, ja haastateltavat kokivat, että saivat tätä kautta myös ääntänsä kuuluviin ja tärkeää keskustelua luotua. Haastatteluissa tuli yhteisöllisyysteemasta selkeästi esiin ne asiat, mitkä jo ovat hyvin, ja myös niitä asioita tuli paljon, mihin pitää tulevaisuudessa kiinnittää huomiota.

Kaiken kaikkiaan haastatteluista tuli vahva tunne siitä, että yhteisöllisyyttä työyhteisöön todella kaivataan. Yhteisöllisyyden parantuessa myös työntekijöiden työhyvinvointi kasvaa. Haastateltavat toivat esiin paljon myös konkreettisia kehitysehdotuksia siihen, miten yhteisöllisyyttä kotihoidossa voitaisiin parantaa.

Aiheen tärkeys konkretisoitui haastattelujen edetessä. Aihe koettiin hyvin tärkeäksi. Työyhteisö on kokenut valtavan suuria muutoksia työntekijöiden vaihtuessa, johdon ja esihenkilöiden vaihtuessa useampaankin kertaan sekä tiimimäärän kasvaessa. Työyhteisössä on paljon asioita, mitkä ovat vielä kesken, mutta samalla avautuu valtava määrä positiivisia mahdollisuuksia kehittää koko toimintaa juuri oikeaan suuntaan.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimusetiikka sisältää tärkeät ajatukset vastuullisuudesta sekä rehellisyydestä ja eettisyydestä. Suomessa tiedeyhteisö on sopinut hyvän tieteellisen käytännön säännöksistä. HTK-ohje eli ”Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa” on luotu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) ja tiedeyhteisön toimesta. HTK-ohjeen tavoitteena onkin se, että hyvää tieteellistä käytäntöä edistetään ja epärehellisyyttä pyritään ennaltaehkäisemään. Rehellisyyteen ja huolellisuuteen liittyvä eettinen ajattelun tapa liittyy ihan kaikkeen tutkimuksen tekemiseen. (Mustajoki & Kohonen 2021.)

Tutkimuseettisten ohjeiden mukaan hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu aina eettisestä näkökulmasta kestävien ja hyvien tiedonhankintamenetelmien käyttö. Aineistonkeruu tulee suunnitella aina niin, että aineistosta ja sen jatkokäytöstä, samoin kuin mahdollisesta arkistoinnista kerrotaan rehellisesti haastateltaville. Tunnisteellisia haastatteluja voidaan käyttää tutkimukseen silloin, kun se on tarkoituksenmukaista sekä perusteltua. (Ruusu vuori jne. 2010, 450-451.)

Eettinen kestävyys on myös tutkimuksen luotettavuuden toinen puoli. Tutkimuksen laatu on myöskin osa eettisyyttä. Tutkijan tehtävänä on huolehtia, että tutkimusasetelma on laadukas. Lisäksi valitun tutkimusasetelman täytyy olla hyvä ja sopiva sekä raportoinnin olla laadukasta. Hyvän tutkimuksen ohjenuorana on aina eettinen sitoutuneisuus. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 149-150.)

Tutkijan eettiset ratkaisut sekä tutkimuksen kokonaislaatuinen uskottavuus ovat erottamaton kokonaisuus. Uskottavuuteen liittyy se, että tutkijat noudattavat aina tieteellistä käytäntöä. Muiden tutkijoiden osuuden huomiotta jättäminen tai vähättely, puutteellinen viittaaminen aiempiin tutkimuksiin, huolimaton tai harhaanjohtava raportointi, saatujen tulosten puutteellinen kirjaaminen ovat esimerkkejä hyvän tieteellisen käytännön loukkauksista. Tutkimusyksikön johtaja, tutkimusryhmä ja tutkimuksen tekijä ovat vastuussa hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 150-151.)

Tutkimuksessa on aina arvioitava sen luotettavuutta. Kun puhutaan laadullisen tutkimuksen luotettavuudesta, nousevat esiin kysymykset objektiivisuudesta ja totuudesta. Laadullisen tutkimuksen totuuskysymyksen lisäksi tärkeiksi seikoiksi nousevat puolueettomuus ja havaintojen luotettavuus. Tutkijan tulisi kuunnella ja ymmärtää tutkittavia itseään. Tutkijan ikä, sukupuoli, virka-asema tai muutkaan tekijät eivät saisi vaikuttaa siihen, mitä hän kuulee, ja miten hän havainnoi tutkittavia. Laadullisen tutkimuksen vaatimuksena nähdään se, että tutkijalla tulee olla riittävästi aikaa tehdä tutkimuksensa huolella. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158, 160, 165.)

Omassa tutkimuksessani luotettavuus ja eettisyys olivat avainasemassa. Haastattelut toteutin sekä nauhoittaen, että kirjallisesti. Osa haastateltavista halusi vastata kysymyksiin kirjallisesti, ja tämä heille mahdollistettiin. Nauhoituksen jälkeen välittömästi litteroin aineiston ja tuhosin nauhoitukset asianmukaisesti. Haastatteluaineisto oli ainoastaan minun käsissäni. Myös kirjalliset haastatteluaineistot tuhosin asianmukaisesti. Haastateltavat jäivät lukijoille täysin anonyymeiksi. Haastatteluihin osallistuminen oli täysin vapaaehtoista.

Lähteet

Holma, L., Laasio, K., Ruusuvuori, M., Seppä, S. & Tanner, R. 2021. B2B Johtajan opas. Menestys syntyy asiakaskokemuksesta. Helsinki: Alma Talent.

Hovilainen-Kilpinen, T., Niskanen, T., Räisänen, R. & Kari, O. 2022. Kotihoidossa toimiminen. Helsinki: Sanoma Pro OY.

Hukari, A., Louhivaara, B., Häppölä, H., Sinervä, H-P., Korppi, N., Sokka, L., Kantelus, L., Pennanen, L., Manka, M-L., Aura, O., Tanner-Heikkilä, T., Björkstam, U. 2023. Work goes happy. Parremman työelämän voimavarat. Helsinki: Minea kustannus ja media Oy.

Jalava, U. & Matilainen, R. 2010. Dynaaminen johtaminen. Kohti yhteisöllistä ja näkemyksellistä johtamista. Hämeenlinna: Pro Tammi.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja - sarja.

Koivumäki, J. 2008. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tampere: Tampereen yliopistopaino, Juvenes Print.

Kurttila, M. & Aalto, P. 2021. Pomon parhaat ratkaisut. Valmentava käsikirja tiukkoihin tilanteisiin. Viro: Kauppakamari.

Laaksonen, H. & Salin, S. 2019. Iloa ja intoa johtamiseen. Käytännön eväitä sosiaali - ja terveysalan esimiestyöhön. Helsinki: Oppian.

Lehtilä, B. 2016. Esimiestyö kotihoidossa, lähijohtaminen ja osaamistarpeet. Pori: Tampereen yli-opisto. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/99999/GRADU-1478529727.pdf?sequence=1> Luettu 13.7.2022

Martela, F. & Jarenko, K. 2015. Draivi – voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Helsinki: Talentum.

Mäkisalo-Ropponen, M. 2016. Kohti yhdessä tekemisen kulttuuria. Helsinki: Draamatyö.

Mönkkönen, K. 2018. Vuorovaikutus asiakastyössä. Asiakkaan kohtaaminen sosiaali - ja terveysalalla. Tallinna: Gaudeamus OY.

Paakkanen, M. 2022. Empatian voima työssä. Helsinki: Werner söderström osakeyhtiö.

Pirinen, H. 2014. Esimies muutoksen johtajana. Helsinki: Talentum.

Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelu analyysi. Tampere: Vastapaino.

Salminen, J. 2017. Onnistu tiimityössä. Tiimin jäsenen kirja. Helsinki: Grano Oy.

Sarvimäki, A., Heimonen, S-L. & Mäki-Petäjä-Leinonen, A. 2010. Vanhuus ja haavoittuvuus. Helsinki: Edita.

Seppänen, M. 2021. Tunnetaidot voimavarana. Opas sosiaali - ja terveysalalle. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Soback, D. 2021. Valmentava johtajuus: Opas voiman, viisauden ja myötätunnon herättämiseen. Tallinna: Basam Book Oy.

Spiik, K-J. 2022. Yhteisöohjautuvuus. Yhdessäohjautuvaa tiimi. Karlex Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi

Villanen, J. 2020. Kehitä tai kuihdu. Käsikirja muutoksessa pärjäämiseen. Helsinki: Basam Books.

Liite 1

Arvoisa vastaanottaja,

Opiskelen ylemmän ammattikorkeakoulun tutkintona LAB:ssa Tulevaisuuden johtaja sosiaali – ja terveysalalla – tutkintoa. Koulutukseemme kuuluvan opinnäytetyöni aihe on Yhteisöllisyyden vahvistaminen kotihoidossa.

Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa yhteisöllisyydestä kotihoidossa ja keinoista sen edistämiseksi. Tavoitteena on parantaa yhteisöllisillä toimintatavoilla kotihoidon hoitajien työtä ja työhyvinvointia. Saatuja tuloksia on tarkoitus hyödyntää kotihoidon esihenkilötyössä sekä työyhteisön toiminnassa.

Opinnäytetyön aineiston keräyksen toteutan teemahaastatteluna, haastatellen kotihoidon yksikön hoitajia ja lähijohtoa. Haastattelut toteutan loppuvuoden 2022 aikana ja toivon, että mahdollisimman moni kyseisen kotihoidon yksikön hoitaja olisi halukas vastaamaan kysymyksiini. Haastattelun jokaista yksitellen ja nauhoitan haastattelut. Haastatteluteemat ja kysymykset toimitan haastateltaville jo etukäteen, jotta voitte ennalta tutustua haastattelun teemoihin ja kysymyksiin.

Haastatteluaineisto tulee olemaan vain minun käsissäni eikä henkilöllisyytesi käy ilmi opinnäytetyössä. Aineisto käsitellään täysin luottamuksellisesti. Nauhoitetut haastattelut hävitän asianmukaisesti heti aineiston analysoinnin jälkeen.

Työni ohjaava opettajana toimii yliopettaja Mari Kokkonen, sähköpostiosoite mari.kokkonen(at)lab.fi.

Kirjeen alaosasta löydät minun yhteystietoni. Jos Sinulla on kysyttävää opinnäytetyöstäni, vastaan kysymyksiisi mielelläni.

Osallistumisesi haastatteluun on minulle tärkeää!

Kiitos osallistumisestasi!

Hanna Jokinen

Sairaanhoidaja AMK,

YAMK-opiskelija, tulevaisuuden johtaja sosiaali – ja terveysalalla

[hanna.s.jokinen\(at\)student.lab.fi](mailto:hanna.s.jokinen(at)student.lab.fi)

Haastatteluteemat / avainkysymykset

Liite 2

1. Mitä mielestäsi yhteisöllisyys tarkoittaa?

2. Miten mielestäsi yhteisöllisyys näkyy työyhteisössäsi?

3. Millaisissa tilanteissa yhteisöllisyys puuttuu?

4. Miten yhteisöllisyyttä voidaan parantaa ja edistää? Mitkä tekijät ovat henkilöstön ja mitkä esihenkilöiden vastuulla?



Liite 3

Lab-Ammattikorkeakoulu**Suostumus**

Olen saanut riittävästi tietoa kyseisestä opinnäytetyöstä ja olen ymmärtänyt saamani tiedon. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut kysymyksiini riittävät vastaukset. Tiedän, että minulla on mahdollisuus keskeyttää osallistumiseni missä tahansa vaiheessa.

Suostun vapaaehtoisesti osallistumaan tähän opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen.

.

Aika ja paikka

Osallistuja