KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Hoitotyön koulutusohjelma

Riikka Ronkainen

TYÖHYVINVOINTI JA YHTEISÖLLISYYS PARTALANMÄEN PALVELUKODISSA

Opinnäytetyö
Toukokuu 2015

Karelia AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2015
Hoitotyön koulutusohjelma

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
p. 050 405 4816

Tekijä
Riikka Ronkainen

Nimeke
Työhyvinvointi ja yhteisöllisyys Partalanmäen palvelukodissa

Toimeksiantaja
Partalanmäen palvelukoti, Lieksan kaupunki

Tiivistelmä

Työhyvinvoinnin ylläpitämiselle ja parantamiselle on tulevaisuudessa entistä enemmän tarvetta eläkeikien noustessa ja työurien pidentyessä. Työhyvinvointi pitää sisällään kuormitustekijöiden lisäksi myös työstä saatavia mielekkyyden ja onnellisuuden kokemuksia. Yhteisöllisyys on tärkeä voimavara ja hyvinvoinnin edellytys. Työyhteisön ilmapiiri on tutkimusten mukaan yksi tärkeimmistä työssäjaksamista edistävistä tekijöistä. Työyhteisöissä myös työntekijöiden tuki toisilleen koetaan tärkeäksi voimavaratekijäksi.

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on toiminnallisin menetelmin edistää ja tukea työyhteisön ilmapiiriä Partalanmäen palvelukodissa. Toimeksiantajana oli Partalanmäen palvelukoti Lieksasta. Opinnäytetyön tehtävänä oli järjestää toiminnallinen työhyvinvointipäivä palvelukodin henkilökunnalle. Ennen työhyvinvointipäivää suoritettiin työilmapiirikysely henkilökunnalle ohjaamaan päivän suunnittelua. Toimintapäivän tavoitteena oli oppia arvostamaan omaa ja toisen osaamista ja kirkastaa perustehtävää sekä lisätä yhteisöllisyyttä.

Toimintapäivä antoi usein kiireiseen hoitotyöhön aikaa pohtia ja keskustella työyhteisön tilasta. Työntekijät nostivat keskusteluun monia tärkeitä asioita, kuten työkavereiden merkityksen ja huumorin, jonka myös aiemmat tutkimukset osoittavat. Tässä opinnäytetyössä käytettyä keskustelumallia voidaan hyödyntää myös muissa työyhteisöissä ja toisilla aiheilla. Toimintapäivä tai työyhteisöä kehittävä tuokio antaa aikaa yhdessä pohtia omaa työtä ja työpaikkaa, sekä itseä työtoverina.

Kieli	Sivuja 34
suomi	Liitteet 5
	Liitesivumäärä 26

Asiasanat

työhyvinvointi, yhteisöllisyys, työilmapiiri

Karelia
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

THESIS
May 2015
Degree Programme in Nursing

Tikkarinne 9
FI- 80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. +358 50 405 4816

Author
Riikka Ronkainen

Title
Well-being at Work and Communality in Partalanmäki Residential Home

Commissioned by
City of Lieksa, Partalanmäki Residential Home

Abstract

As the retirement age increases and working careers become longer, well-being at work needs to be promoted and improved. Well-being at work includes not only stressful factors but also experiences of meaningfulness and happiness brought by work. Communality is an important resource and a prerequisite for well-being. According to studies, the climate of a work-community is one of the most important factors contributing to coping at work. Reciprocal support within the work community is also an important resource.

The aim of this practise-based thesis was to promote climate in a work community in Partalanmäki Residential Home using participative methods. The assignment was to arrange an activity day on well-being at work for the personnel. Prior to the event, a work climate survey was carried out to help plan the day. The objective of the activity day was to learn to appreciate one's own and others competence, identify the basic duties and to increase communality.

The activity day allowed time for reflection and discussion on the state of the work community. The employees brought up important matters supported by research, such as the importance of co-workers and humour. The model used in this thesis can be used in other work communities and with different themes. An activity day or sessions focusing on improving work climate allow employees to reflect on the work community, their own work as well as their role as a co-worker.

Language	Pages 33
Finnish	Appendices 5
	Pages of Appendices 26

Keywords

well-being at work, communality, work climate

Sisältö

Tiivistelmä
Abstract
1 Johdanto 5
2 Työhyvinvointi 6
2.1 Työn imu 11
2.2 Työuupumus 11
3 Hyvinvoiva työyhteisö 12
3.1 Työilmapiiri 13
3.2 Yhteisöllisyys 14
3.3 Ryhmädynamiikka 15
4 Partalanmäen palvelukoti 17
5 Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävät 18
6 Opinnäytetyön toteutus 18
6.1 Työilmapiirikysely 19
6.2 Toimintapäivän toteutus 21
6.3 Toimintapäivän tulokset 24
6.4 Toimintapäivän arviointi 26
7 Pohdinta 27
7.1 Opinnäytetyön luotettavuus 28
7.2 Opinnäytetyön eettisyys 29
7.3 Hyödynnettävyys ja johtopäätökset 31
Lähteet 33

Liitteet

Liite 1 Toimeksiantosopimus
Liite 2 Työilmapiirikyselyn saatekirje
Liite 3 Työilmapiirikysely
Liite 4 Työilmapiirikyselyn tulokset
Liite 5 Toimintapäivän tulokset

1 Johdanto

Työelämässä ajankohtaisin teema ja puheenaihe on tällä hetkellä työurien pidentäminen (Hyppänen 2010, 245). Syksyllä 2014 tehty eläkeratkaisu nostaa eläkeikää asteittain aina 65 ikävuoteen (Yle Uutiset 2014). Tämä asettaa paineita työssä jaksamiseen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen ja niihin panostamiseen.

Työhyvinvoinnista on paljon erilaisia näkökulmia. Tutkimuksia aiheesta on tehty useita ja työyhteisöjä kehitetään yhteistyökykyisemmiksi. Siitä huolimatta työyhteisöissä voidaan pahoin. Johdolla ja esimiehillä on tulosvastuun lisäksi vastuu siitä, että työnteko on mielekästä ja työnteon välineet ja työympäristö ovat terveyttä ylläpitäviä. Johtamisen näkökulmasta terveessä työyhteisössä jokainen tietää oman työnsä päämäärät ja voi tehdä työnsä sillä tavalla, että voi olla ammatillisesti ja eettisesti ylpeä siitä. (Setälä & Ala-Tuuhonen 2010, 256.)

Yhteisöllä on alun perin tarkoitettu ihmisten luonnollista yhteenliittymää, jonka avulla he selviytyivät arjen vaatimuksista. Nykyään ihmisillä on oikeus valita yhteisönsä melko vapaasti. Yhteisöön voi myös kuulua toimimatta siinä kovin aktiivisesti, esimerkiksi kyläyhteisöt ja seurakunnat ovat tällaisia yhteisöjä. Yhteisöt ovat kuitenkin aina vapaaehtoisuuteen perustuvia, joten työpaikalla henkilökuntaa ei voida pakottaa yhteisöksi. Yhteisöllisyys lisää kuitenkin työssä viihtymistä ja työhyvinvointia, joten on kannustettavaa olla mukana yhteisössä. (Kopakkala 2008, 30–32.)

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on toiminnallisin menetelmin edistää ja tukea työyhteisön ilmapiiriä Partalanmäen palvelukodissa. Toimeksiantajana on Partalanmäen palvelukoti Lieksasta. Heidän toiveenaan on yhteisöllisyyden edistäminen ja perustehtävän kirkastaminen. Opinnäytetyöni tehtävänä on järjestää toiminnallinen työhyvinvointipäivä palvelukodin henkilökunnalle.

2 Työhyvinvointi

Laajimmillaan hyvinvointi voidaan määritellä niin, että elämme elämää, joka on hyvää meille (Mattila 2009). Hyvinvointi on kokemuksena henkilökohtainen ja yksilöllinen, ja jokainen määrittääkin hyvinvoinnin omalla tavallaan. Hyvinvointi ja onnellisuus ovat hyvin läheiset käsitteet. Onnellisuus nähdään usein elämän tarkoituksena ja siihen vireyttä tuovana tekijänä. (Rauramo 2012, 10.)

Rauramo (2012, 10–11) jaottelee hyvinvoinnin ulottuvuuksiin, joita ovat tarpeet, arvot, persoonallisuus, työn ja vapaa-ajan tasapaino ja yhteisvaikutus sekä tavoitteellinen toiminta. Oleellista hyvinvoinnin rakentumisessa on, kuinka hyvin ihmisen tarpeet tyydyttyvät, kuinka hyvin yksilö onnistuu jäsentelemään oman ajattelunsa ja tämän myötä elämään arvojensa mukaista elämää.

Hyvinvointi on aina tilanne-, aika- ja paikkasidonnaista ja sekä menneisyyden kokemukset, että odotukset tulevaisuudesta vaikuttavat tämänhetkiseen hyvinvoinnin kokemukseen. Hyvinvointia rakennetaan läpi elämän, eikä sitä voi millään erityistoimilla taata pitkäksi aikaa eteenpäin. Yksilön tehtävänä on kaiken aikaa huolehtia käytössä olevilla keinoilla sekä itsensä että muiden hyvinvoinnista. (Suoninen, Lahikainen & Pirttilä-Backman 2010, 292.)

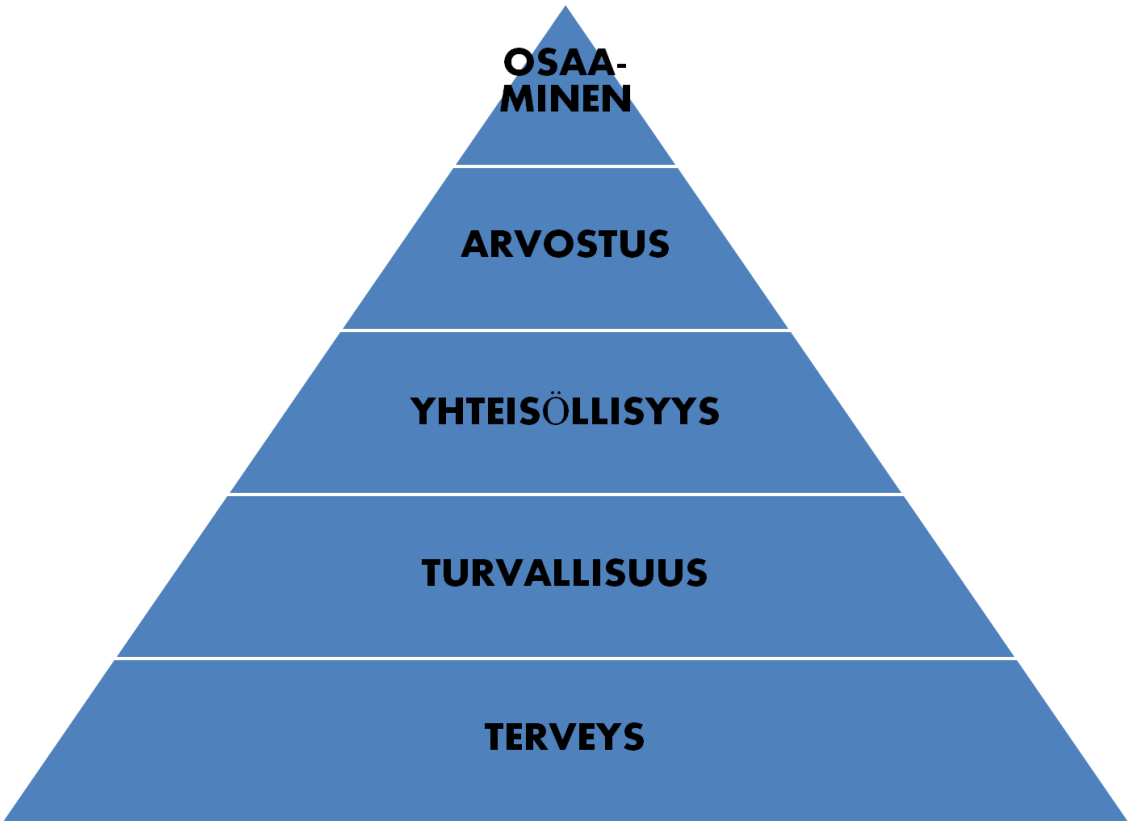
Työ on tärkeässä roolissa ihmisen elämässä, ja näin ollen myös keskeinen hyvinvointiin vaikuttava tekijä. Onkin vaikea erottaa työhyvinvointia ja hyvinvointia toisistaan. (Rauramo 2012, 10.) Työhyvinvointi on hyvin arkikielinen käsite, jonka vuoksi sen syvempää merkitystä ei useinkaan mietitä (Mamia 2009, 20–21). Nykyinen työhyvinvointi tarkastelee työn kuormitustekijöiden lisäksi myös työstä saatavia mielekkyyden ja onnellisuuden kokemuksia. Tärkeä keskustelun painopiste on ollut työn ja muun elämän yhteensovittaminen ja vuorovaikutus. (Laine 2014, 11.)

Mamia (2009, 21) avaa työhyvinvointi-termin sanoiksi työperäinen hyvinvointi. Työperäinen hyvinvointi on hyvä termi työhyvinvoinnin rinnalle, sillä työ vaikuttaa merkittävästi elämäämme ja päinvastoin. Työn mahdollistaessa toimeentu-

lon ja rytmittäessä ja ryhdittäessä elämää, siihen heijastuvat myös yksityiselämän ihmissuhteet ja taloudelliset tilanteet (Rauramo 2012, 10).

Työhyvinvointia tulee tarkastella niin, että nähdään hyvinvoinnin kaikki kolme ulottuvuutta, jotka ovat myönteinen, kielteinen ja sosiaalinen ulottuvuus. Myönteistä ulottuvuutta ovat hyvinvointi ja työtyytyväisyys. Kielteiseen ulottuvuuteen sisältyvät esimerkiksi työuupumus ja stressi. Sosiaalinen ulottuvuus on johtamisen käytäntöjä ja työyhteisön ilmapiiri. (Mamia 2009, 21.)

Työhyvinvointi voidaan jaotella monella tavalla. Mamian (2009, 21) esittelemän jaottelun mukaan työhyvinvointi pitää sisällään työturvallisuuden ja fyysinen työympäristön, palkkauksen tason, fyysisen terveyden ja työkyvyn, stressin ja työuupumuksen välttämisen. Myös tyytyväisyys työhön ja työpaikkaan, työpaikan ihmissuhteet ja työilmapiiri, innostus omasta työstä, työstä saatava henkinen tyydytys sekä tasapaino työn ja muun elämän välillä ovat työhyvinvoinnin osa-alueita. Rauramo (2012, 12–13) sen sijaan käsittelee työhyvinvointia Maslowin motivaatioteoriaan (1943) pohjautuvan työhyvinvoinnin portaat -mallin mukaisesti. Portaat on rakennettu tarvehierarkian mukaisesti ja nimetty työelämään sopivasti. Rauramon malli on kehitetty pitkäjänteistä ja suunnitelmallista kehittämistyötä tukemaan. Rauramon mallin mukaiset työhyvinvoinnin portaat on esitetty kuviossa 1.



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat, Rauramon (2012) malli

Terveys on hyvinvoinnin perusta ja voimavara, jota kannattaa vaalia. Arvona terveys on tärkeä kaikkialla maailmassa, ja nykyään terveys määritellään hyvinvoinnin tilaksi, eikä pelkästään sairauden puutteeksi. Terveyteen ja näin ollen hyvinvointiin pystymme itse vaikuttamaan terveellisillä elämäntavoilla. Terveellisiä elämäntapoja ovat kohtuullinen ja säännöllinen liikunta, terveellinen ravinto, tupakoimattomuus, kohtuus alkoholin käytössä sekä riittävä lepo ja uni. (Rauramo 2012, 26–27.)

Turvallisuus on sekä ihmisen perustarve että myös perusoikeus. Jokaisella on oikeus tulla töistä kotiin terveenä, kärsimättä tapaturmista, työperäisistä sairauksista, kiusaamisesta, häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Pelko ja epävarmuus heikentävät työhyvinvointia ja tuloksellisuutta. Turvallisuutta työpaikoilla ylläpidetään noudattamalla lakeja, asetuksia, määräyksiä ja ohjeita. Lisäksi ammattitaitoinen ja aktiivinen työsuojeluvaltuutettu on tärkeä työturvallisuuden edistäjä ja vaarojen torjuja. (Rauramo 2012, 70.)

Yhteisöt ja yhteisöllisyys ovat hyvinvoinnin edellytyksiä ja tärkeitä voiman lähteitä. Hyvässä yhteisössä yksilön persoonallisuus kukoistaa. Työyhteisön yhteisöllisyyden perustana ovat yhteiset tavoitteet ja päämäärät. Yhteisöllisyys on nykyään enemmän hetkellistä, kun se aiemmin on ollut pysyvää sitoutumista. (Rauramo 2012, 104.)

Itsetunnon kehittymisen ja säilymisen perusedellytys on arvostus. Ihminen kaipaa sekä muilta saatua arvostusta että itsearvostusta. Jotta arvostus tukee työyhteisön toimintaa, sen on näyttävä työyhteisön arjessa. Erityisen tärkeää yksilölle on hänen tärkeänä pitämiensä henkilöiden, kuten lähiesimiehen tai asiakkaiden, osoittama arvostus. (Rauramo 2012, 123–124.) Rauramon (2012) mallin mukaan yhteisöllisyys tulee kokea, ennen kuin voidaan kokea arvostusta. Furmanin ja Aholan (2002, 13) mukaan taas arvostus on yhteisöllisyyttä tuottava ja lisäävä tekijä.

Osaaminen ja itsensä kehittäminen on etu sekä yksilölle että työyhteisölle. Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työ vastaa persoonan ominaisuuksia ja on riittävän haastavaa. Työnhallintaa ja työssä jaksamista edistää elinikäinen oppimisprosessi. Työyksikön oppimisen tärkein oivallus on ennakoida tulevaa, eikä vain täyttää osaamisaukkoja. (Rauramo 2012, 146.) Mamia (2009, 24) muistuttaa tarkastelemaan työhyvinvointia mitattavissa olevana moniulotteisena ilmiönä. Työhyvinvointi sisältää työolojen ja työstä saatujen palkkioiden lisäksi subjektiivisen hyvinvointikokemuksen. Työhyvinvoinnin kokemus on sidonnainen toimintaympäristöön (Laine 2014, 11).

Hoitotyölle on luonteenomaista, että se ei voi tuottaa laadukkaita palveluita, ellei henkilöstö voi hyvin. Työhyvinvoinnin keskeinen tekijä hoitotyössä on vastavuoroisuus. Vastavuoroisuus voidaan jakaa hoitaja- ja potilasvastavuoroisuuteen. Hoitajavastavuorisuus pitää sisällään työn mielekkyyden, auttamisen, aseman työssä, yhteisöllisyyden, vapauden, parityöskentelyn ja yhdessäolon. Potilasvastavuoroisuus kostuu potilaiden tyytyväisyydestä, hyvin tehdystä työstä, potilaiden kohtaamisesta ja auttamisesta. (Laine 2014, 12–15.)

Laineen (2014, 12–13) mukaan toinen tärkeä työhyvinvoinnin tekijä on sairaanhoitajien työn asenneperusta. Tämä sisältää potilaan hyvän hoitamisen, hoitajuuden arvostamisen ja potilaan ensisijaistamisen. Hoitohenkilökunta kokee voivansa hyvin työssään. Vanhustenhuollossa työskentelevät haluaisivat tehdä työnsä paremmin kuin se on mahdollista resurssipulan vuoksi tehdä. Siitä huolimatta yli kahdeksankymmentä prosenttia pitää työtään useimmiten kiinnostavana ja mielekkäänä.

Pätkätyöt koetaan hoitotyöntekijöiden keskuudessa henkistä kuormitusta voimakkaasti lisäävänä tekijänä. Suomessa hoitotyön työsuhderakenne poikkeaa muista Pohjoismaista, joissa lähes kaikki työntekijät ovat vakituisissa työsuhteissa. Vuorotyö koetaan haasteeksi perhe-elämällä ja työn ja vapaa-ajan yhteen sovittamiselle.(Laine 2014, 13–14.)

Ihmisen perustarpeisiin kuuluu halu tulla rakastetuksi, hyväksytyksi, huomatuksi ja tuntea itsensä tarpeelliseksi. Työyhteisön rooli yhteisöllisyyden tuottajana on korostunut ja on tärkeä niin yksilön kuin työyhteisön hyvinvoinnille. (Rauramo, 2012, 104.) Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointiin perehdytäänkin tarkemmin työyhteisön hyvinvoinnin näkökulmasta.

Hakasen (2005, 27) näkemyksen mukaan työelämää tulisi tutkia uudella tavalla. Tutkimalla ongelmia on vaikea löytää muuta kuin ongelmia. On tärkeää tunnistaa terveyden ja hyvinvoinnin riskitekijöitä työelämässä, mutta työhyvinvointi on muutakin kuin oireiden puuttumista, vaikka keskustelu tiedotusvälineissä onkin usein yksipuolista.

Työhyvinvointia voidaan määritellä monella tavalla ja siinä on monta ulottuvuutta. Tässä työssä keskitytään työilmapiiriin, yhteisöllisyyteen ja ryhmädynamiikkaan, koska ne ovat toimeksiantajan kiinnostuksen kohteet työyhteisön kehittämisessä.

2.1 Työn imu

Työn imulla tarkoitetaan työhön liittyvää innostusta ja iloa. Työn imu on myönteinen motivaatio- ja tunnetila, ja se on onneksemme yleisempää työpaikoilla kuin työpahoinvointi. Useimmat meistä kokevat työn imua ainakin ajoittain. Työn imussa oleva työntekijä on innostunut ja hyvällä mielellä työpäivän alkaessa. Hän saa työstään nautintoa, ja työpäivät kuluvat kuin huomaamatta. Imussa oleva työntekijä on tarmokas, omistautunut, uppoutunut, sinnikäs vastoinkäymisissä ja ylpeä työstään. Työn imussa oleva myös kokee työnsä merkitykselliseksi, haasteelliseksi ja inspiroivaksi. (Työterveyslaitos 2015.)

Työn imu on yhteisöllistä ja tarttuvaa, ja näin ollen työn imussa oleva työntekijä usein levittää iloa ja innostusta ympärilleen myös muihin työntekijöihin. Työn imu voi olla myös tiimin tai ryhmän kokemaa, jolloin imussa oleva tiimi levittää innostusta jäseniinsä. Myös motivoitunut tiimin vetäjä voi saada tiiminsä innostumaan omalla esimerkillään. (Jabe 2010, 105–106.)

Työn imulla on myönteisiä vaikutuksia yksilön työtä ja työpaikkaa koskeviin asenteisiin, aloitteellisuuteen ja vapaaehtoiseen suoriutumiseen työssä. Työn imussa työ on myös tuloksellisempaa, ja työntekijät aikovat jatkaa työuriaan kauemmin. Vaikutuksia on myös jatkokouluttautumishalukkuuteen ja oppimismotivaatioon sekä työn ulkopuoliseen elämään. (Hakanen 2007, 39–40.)

2.2 Työuupumus

Työuupumusta voidaan pitää työn imun vastakohtana. Työn imuun ja työuupumukseen vaikuttavien tekijöiden keskinäinen tasapaino muodostaa yksilön työssä viihtymisen ja työhyvinvoinnin. Työuupumusta siis voidaan ehkäistä lisäämällä työn imua. (Jabe 2010, 106.)

Työuupumus on psykologinen oireyhtymä, joka voi syntyä pitkittyneen työstressin seurauksena. Läheisiä käsitteitä työuupumukselle ovat työstressi ja masennus, mutta ne ovat kuitenkin erotettavissa toisistaan. Uupumukseen vaikuttavat

niin työntekijän kuin työnkin ominaisuudet. Kun työn vaatimukset ovat suuret ja voimavarat vähäiset yksilöllä on suurentunut työuupumusriski. (Honkonen 2010, 75–76.)

Työuupumus on yksilön kriisi suhteessa hänen työhönsä. Pitkään jatkunut pinnistely tavoitteiden saavuttamiseksi ilman tarvittavia voimavaroja aiheuttaa usein kokonaisvaltaisena väsymyksenä ilmenevää työuupumista. Uupuneen työntekijän asenne työtä kohtaan ja näkemys omasta osaamisesta ja aikaansaamisesta muuttuvat. Työuupumuksesta kärsivistä noin puolella on myös samanaikaisesti mielenterveyden ongelmia, useimmiten masennusta. Työuupumus itsessään ei ole kansainvälisessä diagnoosiluokituksessa mielenterveydenhäiriö. Työuupumuksen arviointi edellyttää tarkan haastattelun lisäksi myös työolosuhteisiin tutustumista. (Honkonen 2010, 76.)

Työuupumus ei yleensä ole selitettävissä yhdellä ainoalla syyllä, vaan se syntyy hitaasti, ja näin ollen sen syntyyn vaikuttavat monet tekijät. Työuupumusoireiluun liittyviä tekijöitä ovat esimerkiksi työn määrällinen kuormittavuus, ilmapiiriongelmat, työroolien epäselvyys ja palautteen vähäisyys. (Hakanen 2005, 24.) Useimmiten työuupumusta ilmenee ihmisten kanssa työskentelevien parissa, kuten hoitoalalla. Hoitotyössä usein myöskään vastavuoroisuus ei ole tasapuolista. Lisäksi hoitotyön tekijöihin saatetaan kohdistaa mahdottomia odotuksia, potilaat eivät parane tai ole tyytyväisiä saamaansa hoitoon terveysammattilaisten uurastuksesta huolimatta. Suurin kuormitus kuitenkin liittyy siihen, että työtä tehdään persoonalla. (Ahola & Hakanen 2010.)

3 Hyvinvoiva työyhteisö

Työterveyslaitoksen (2014) mukaan työyhteisö on terve ja toimiva, kun tiedonkulku ja vuorovaikutus toimivat ja ongelmista uskalletaan puhua. Mankan (2014, 94–95) tekemän tutkimuksen mukaan työyhteisön hyvä ilmapiiri osoittautui selvästi eniten työssä jatkamista kannustavaksi tekijäksi kaikissa ikäryhmissä.

Työyhteisöä voidaan tarkastella esimerkiksi voimavaratekijöistä käsin. Voimavaratekijöitä ovat rakennepääoma, sosiaalinen pääoma ja psykologinen pääoma. Rakennepääomaan vaikuttavat organisaation toimintatapa ja työn hallinnan mahdollisuus. Tämä antaa työn sujumiselle puitteet. Sosiaalista pääomaa ovat johtaminen ja työyhteisö itse. Sosiaalinen pääoma vaikuttaa työntekijöiden motivaatioon ja työilmapiiriin. Sosiaalinen pääoma voidaan jakaa kahteen ulottuvuuteen, johtamistyön laatuun ja työyhteisön henkeen. Hyvässä työyhteisössä korostuvat aktiivinen toiminta yhteiseksi hyväksi, yhdessä ideoiminen, tiedon avoin jakaminen ja yhteisölliset arvot. Psykologista pääomaa ovat työntekijän omat voimavarat, kuten itseluottamus, toiveikkuus, optimismi ja sitkeys. Psykologinen pääoma selittää sen, että vaikka työ sujuisi ja ilmapiiri olisi otollinen, voi työntekijä silti voida huonosti. (Manka 2014, 93–94.)

Finkmanin, Leino-Kilven ja Salanterän (2014, 57) mukaan tärkeimpänä yksittäisenä asiana sairaanhoitajien työtyytyväisyydessä ja työssä pysymisessä on hyvä toimintaympäristö. Hyvään hoitotyön toimintaympäristöön kuuluvat tärkeimpinä asioina henkilöstömitoitus, johdon tuki hoitotyölle, lääkäreiden ja hoitajien välinen hyvä yhteistyö, hoitajien osallistuminen päätöksentekoon, hoitotyön laadun korostaminen, hoitajien autonomia työssään, jaettu johtajuus ja sen toimintatapojen kehittäminen.

3.1 Työilmapiiri

Työilmapiiriin ja viihtyvyyteen kiinnitetään entistä enemmän huomioita. Jos työyksikön ilmapiiri on hyvä ja työviihtyvyys korkea, ovat työntekijät terveempiä, pysyvät talossa pidempään, tekevät yhteistyötä keskenään, ovat aloitekykyisiä ja innovatiivisia ja saavat enemmän aikaiseksi. (Furman & Ahola 2002, 7.) Hyvä työilmapiiri ja toimiva työyhteisö kannustavat pysymään työssä eläkeikään asti (Kauranen, Koskensalmi, Multanen & Vanhala 2011, 10).

Työilmapiiri on Furmanin ja Aholan (2002, 12–13) mukaan ikään kuin ”kaksoistähti”. Päällimmäisenä tähtenä ovat myönteiset tunnekokemukset ja yhteisyy-

den tunnetta tuottavat tekijät, kuten arvostus, onnistuminen, välittäminen ja huolenpito sekä hauskuus ja huumori. Alemmassa tähdessä on hyvinvointia uhkaavat ongelmakohdat; ongelmista keskusteleminen, kritiikin antaminen ja vastaanottaminen, loukkaaminen ja loukkaantuminen sekä erilaiset epäonnistumiset ja vastoinkäymiset.

3.2 Yhteisöllisyys

Yhteisö voidaan määrittää samassa tilanteessa olevien henkilöiden vapaaehtoiseksi ryhmittäytymiseksi. Näin ollen samassa työpaikassa työskentelevät eivät välttämättä muodosta yhteisöä. Työelämän epävarmuus ei aina mahdollista yhteisöllisyyden kokemista, mutta helpoimmin yhteisöllisyys syntyy osaston sisälle. Myös työntekijöiden odotukset työstä, työpaikasta ja muista työntekijöistä vaihtelevat suuresti. Toiset haluavat työtoverit lähemmäksi omaa elämäänsä kuin toiset. (Kopakkala 2008, 31–32.)

Rauramon (2012) mukaan täytyy olla riittävä terveys ja turvallisuus, jotta voidaan lähteä kehittämään yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyyden haasteiksi Rauramo (2012, 16) mainitsee työyhteisön ilmapiiri- ja johtamisongelmat, puutteet tiedonkulussa ja kokouskäytännöissä sekä vähäiset mahdollisuudet kasvokkain tapahtuviin kohtaamisiin.

Yksilölle yhteisöön kuuluminen ja kytkennät erilaisiin ryhmiin tuovat mahdollisuuden täydentää omia voimavaroja, ja yksilöllä on luontainen tarve kuulua yhteisöihin (Suoninen ym. 2010, 306). Vesan (2009, 102–109) tutkimuksen mukaan nauraminen ja huumori työpaikalla lievittävät työnkuormitusta ja lisäävät työntekijöiden yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuutta.

Ashkerin, Penprasen ja Salmanin (2012) tutkimuksen mukaan työtovereilta saatu tuki vähensi sairaanhoitajien työperäistä stressiä ja paransi työhyvinvointia. Tutkitut hoitajat työskentelivät hemodialyysiosastolla, jossa he kohtasivat kuolemaa usein. Heidän työnsä teki erityisen raskaaksi se, että useat heidän poti-

laistaan olivat saattohoitovaiheessa. Tämä on usein arkea myös vanhustenhoidossa. (Ashker, Penprase & Salman 2012, 234.)

3.3 Ryhmädynamiikka

Ryhmädynamiikka on ryhmän jäsenten välistä kommunikointia ja vuorovaikutusta, ryhmän sisäisiä voimia (Kopakkala 2008, 37). Ryhmädynamiikalla tarkoitetaan jatkuvaa muutosta ryhmän prosesseissa, rakenteissa ja suhteissa. Sitä voidaan kuvata myös ryhmän jäsenten keskinäisinä jännitteinä, tunteina sekä kiinnostuksena toisiaan kohtaan. Ryhmädynamiikan muodostavat yksilön tavoitteet ja mieltymykset sekä ryhmän sosiaalinen vuorovaikutus. Ryhmädynamiikan tunnistaa siitä, kenen kanssa yksilöt puhuvat ja millaisia tunteita he toisiaan tai ryhmän toimintaa kohtaan osoittavat. (Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 16.)

Ryhmätoiminnan perusteena ja pohjana ovat aina tavoitteet (Leskinen 2010, 17). Ryhmätoiminta on haastavaa, koska se vaatii vuorovaikutusta yksilöiden välillä ryhmän tavoitteiden tai perustehtävän mukaisesti. Ryhmä muodostuu yksilöistä, jotka ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Ryhmätoiminnan suurimpana haasteena on ryhmän tavoite. Tavoite ei aina ole kaikille riittävän selkeä tai kaikki eivät sitoudu toimimaan ryhmälle asetetun tavoitteen saavuttamiseksi. (Kataja ym. 2011, 15.)

Työyhteisöllä ryhmänä ei ole selkeää ryhmäprosessia, eli ryhmän toiminnasta muotoutuvaa tapahtumaketjua, jolla olisi alku- ja loppupisteet. Hoitotyön työyhteisö on ryhmä, joka toimii yhteisen perustehtävän saavuttamiseksi. Hoitotyön työyhteisölle voidaan myös määrittää tavoite, jota kohti pyritään. Työyhteisöön tulee jatkuvasti uusia jäseniä, joita ryhmäprosessikäsitys ei tunne. Tavoitteen saavuttaminen ja perustehtävän suuntaan työskentely vaativat yhteistyötä ja yhteistoimintaa, joten ryhmän jäsenet ovat riippuvaisia toisistaan. Yksilöiltä tämä vaatii yhteistä ongelmanratkaisua, päätöksentekoa ja ponnisteluja. (Kataja ym. 2011, 15–16.)

Ryhmän toimiessa yksilöt ovat eritasoisissa suhteissa toisiinsa. Ryhmän sisälle syntyviä toimintaa ohjaavia suhdejärjestelmiä ovat kommunikaatio-, tunne-, normi-, rooli- sekä valtasuhteet. Suhdejärjestelmät ovat merkittäviä vallankäytön välineitä ryhmän toiminnassa ja ryhmäntoiminta toimii parhaiten, mikäli suhdejärjestelmistä pystytään etukäteen sopimaan. (Kataja ym. 2011, 16–17.)

Kommunikaatiosuhteista selviää, kuinka ryhmä on ratkaissut vuorovaikutuksen ja toiminnan edellyttämän yhteydenpidon haasteet. Kommunikaatiosuhteet liittyvät ryhmän tunnesuhteisiin. Henkilöt, jotka pitävät toisistaan ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Vuorovaikutus ryhmässä voi olla keskitettyä tai hajautettua eli demokraattista. Keskitetyssä vuorovaikutuksessa kommunikoivat vain yksi tai harvat ryhmän jäsenistä. Hajautetussa eli demokraattisessa vuorovaikutuksessa mahdollisimman moni ryhmän jäsen kommunikoi. Normaalisti kommunikaatio on sitä tehokkaampaa mitä demokraattisempaa se on. (Kataja ym. 2011, 17.)

Tunnesuhteet ovat normaalisti suhteellisen pysyviä, ja ne tarkoittavat ryhmänjäsenten keskinäisiä myönteisiä ja kielteisiä tunnekokemuksia. Tunnesuhteet määrittävät sen, kenelle osoitetaan hyväksyntää, torjuntaa, kiintymystä tai vastenmielisyyttä. Positiivisen ilmapiirin ja hyvän lopputuloksen mahdollistaa se, että mahdollisimman moni ryhmän jäsenistä hyväksyy toisensa ja kunnioittaa toisen panosta. Ryhmän toimiessa ammattimaisesti tunnesuhteet saavat vähemmän merkitystä. (Kataja ym. 2011, 17.)

Normisuhteet ovat ryhmän pelisääntöjä eli käyttäytymissääntöjä. Tavat, tottumukset, perinteet, uskomukset ja keskinäiset sopimukset normittavat toimintaa yhtä vahvasti kuin avoimesti ilmaistut säännöt. Yksilöllä on tapana toimia niin, että se edistää hänen omaa etuaan ja omia tavoitteitaan. Liian tiukat normit ja säännöt vaikeuttavat ryhmän toimintaa, koska jäsenet alkavat helposti keksittyä epäolennaiseen. Myöskään liian väljät normit eivät ole hyväksi, sillä ne aiheuttavat epävarmuutta ja jopa pelkoa. (Kataja ym. 2011, 18.)

Roolit ryhmässä tarkoittavat erilaisia odotuksia ja normeja, jotka kohdistuvat ryhmän yksittäisiin jäseniin. Yksilöllä voi olla ryhmässä useita rooleja, jotka liit-

tyvät ryhmän tehtävään tai yksilön asemaan ryhmässä. Ryhmän rooliverkosto osoittaa ryhmän työnjaon. Sosiaaliseen asemaan liittyvät roolisuhteet syntyvät muiden ryhmänsuhdejärjestelmien mukaan. Rooliverkosto muuttuu, kun ryhmään tulee uusi jäsen tai vanha jäsen poistuu. (Kataja ym. 2011, 18.)

Valtasuhteet kertovat ryhmän jäsenten kyvystä vaikuttaa toisiin ryhmän jäseniin. Ryhmän tiettyjä jäseniä kuunnellaan, kun taas toisia vältellään. Valta usein liittyy rooleihin ryhmän sisällä. Vallan jakautuminen tasaisesti on ryhmän toiminnan kannalta tärkeää. Olennaista on vallan käyttäminen vastuullisesti, eli sovittujen tavoitteiden ja menettelytapojen suuntaisesti. (Kataja ym. 2011, 19.)

4 Partalanmäen palvelukoti

Partalanmäen palvelukoti on Lieksan kaupungin hallinnoima tehostetun palveluasumisen yksikkö. Palvelukoti on tarkoitettu henkilöille, jotka tarvitsevat ympärivuorokautista hoivaa, erityisesti muistihäiriöisille, levottomille tai muuten huonokuntoisille asiakkaille. Vanhusten asumista palvelukodissa tuetaan kodinomaisessa ympäristössä tarjoamalla apua niissä toiminnoissa, joihin asiakkaan omat voimavarat eivät enää riitä. Hoito- ja hoivapalveluista laaditaan palvelusopimus, ja laskutus tapahtuu kuukausittain. (Lieksan kaupunki 2014.)

Palvelukodissa on yhteensä 86 asiakaspaikkaa. Henkilökuntaa on noin 50 henkilöä, sijaiset mukaan lukien. Asiakkaat voivat halutessaan osallistua päiväkeskus Karpalon tapahtumiin ja tilaisuuksiin ja päiväkeskuksesta voi myös ostaa yksityisiä palveluita, esimerkiksi kampaamo- ja jalkahoitopalveluita. (Lieksan kaupunki 2014.)

5 Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävät

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on toiminnallisin menetelmin edistää ja tukea työyhteisön ilmapiiriä Partalanmäen palvelukodissa. Toimeksiantajana on Partalanmäen palvelukoti Lieksasta. Opinnäytetyön tehtävänä on järjestää toiminnallinen työhyvinvointipäivä palvelukodin henkilökunnalle. Ennen työhyvinvointipäivää suoritetaan työilmapiirikysely henkilökunnalle ohjaamaan päivän suunnittelua. Toimintapäivän tavoitteena on oppia arvostamaan omaa ja toisen osaamista ja kirkastaa perustehtävää sekä lisätä yhteisöllisyyttä.

6 Opinnäytetyön toteutus

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana on Partalanmäen palvelukoti, jonka kanssa solmittiin toimeksiantosopimus (liite 1). Palvelukodin toiveena oli yhteisöllisyyden edistäminen ja perustehtävän kirkastaminen. Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen eli se suuntautuu läheisesti käytäntöön.

Toiminnallisella opinnäytetyöllä tavoitellaan ammatillisessa kentässä käytännön toiminnan ohjeistamista, opastamista, toiminnan järjestämistä tai järkeistämistä. Toiminnallinen opinnäytetyö sisältää aina raportin tai selvityksen toiminnasta. (Vilkka & Airaksinen 2003, 9.)

Opinnäytetyön tehtävänä on toimintapäivän järjestäminen. Toimintapäivän aluksi työntekijät jaetaan ryhmiin ja ryhmissä käydään läpi työyhteisön ongelmakohtia ja ideoidaan ihanteellista työyhteisöä. Pyrin toimintaa ohjatessani siihen, ettei työyhteisön ongelmia ja epäkohtia nosteta päivän pääteemaksi. Ongelmia tuodaan esille lähinnä sen vuoksi, että niihin kiinnitetään huomiota päivittäisessä toiminnassa, ja kehitetään yhdessä keinoja niiden käsittelyyn. Tavoitteenani on saada aikaan keskustelua työyhteisön toiminnasta niin, että positiivisia asioita ja voimavaroja korostetaan.

6.1 Työilmapiirikysely

Ennen toimintapäivää suoritin pienen ilmapiirikyselyn, jotta saan työntekijöiden näkemyksen työyhteisön nykytilasta. Työilmapiirikyselyn saatekirje ja työilmapiirikysely ovat liitteinä 2 ja 3. Kysely toteutettiin Google Docs -alustalla. Tämä valikoitui helppokäyttöisyytensä vuoksi. Suoran linkin kyselyyn lähetin saatekirjeen mukana sähköpostilla toimeksiantajan edustajalle, joka välitti sen edelleen koko henkilökunnalle vastattavaksi. Kyselylomake oli lyhyt ja siihen oli nopea vastata. Vastauksia sain 17 kappaletta, jolloin vastausprosentiksi tuli 34 %. Työilmapiirikyselyn tarkoituksena oli saada ideoita toimintapäivän keskustelun aiheiksi.

Kysely koostui taustatietokysymyksestä ja kahdesta osioista kysymyksiä. Ensimmäinen osio käsitteli nykytilannetta, kuinka vastaajat kokevat työyhteisönsä asioiden olevan tällä hetkellä. Toisessa osiossa vastaajat saivat kertoa näkemyksensä viimeisen kuuden kuukauden aikana tapahtuneesta muutoksesta.

Tuloksissa oli kaiken kaikkiaan vähän hajontaa. Valtaosassa kysymyksistä vastaukset olivat jakautuneet kahden lähekkäisen vastausvaihtoehdon kesken. Työilmapiirikyselyn tulokset ovat kokonaisuudessaan liitteenä 4. Suuria näkemyseroja asioiden tilasta ei kyselyn perusteella ollut havaittavissa. Useissa kysymyksissä vastausvaihtoehdot ”erittäin harvoin” ja ”harvoin” jäivät kokonaan tyhjiksi. Tuloksista käy ilmi, että monessa asiassa on jo tapahtunut parannusta viimeisen kuuden kuukauden aikana.

Suurinta hajontaa oli kysymyksiin ”Työyksikössämme saa kiitosta onnistumisesta”, Kolme vastaajaa koki, että he saavat kiitosta onnistumisestaan vain harvoin tai erittäin harvoin. Seitsemän vastaajaa (41,2 %) kuitenkin koki saavansa kiitosta onnistumisesta usein ja yksi vastaaja erittäin usein.

”Koen työpaikkani ilmapiirin hyväksi” 1 vastaaja koki työnpaikan ilmapiirin hyväksi erittäin harvoin, ja kaksi vastaajaa harvoin. Yhteensä 10 vastaajaa kuitenkin koki työpaikan ilmapiirin hyväksi usein tai erittäin usein.

Työturvallisuudesta huolehtiminen jakoi myös mielipiteitä, mutta yksikään vastaaja ei ollut sitä mieltä, että työturvallisuudesta huolehdittaisiin erittäin harvoin. Kaksi vastaajaa koki, että työturvallisuudesta huolehditaan vain harvoin.

Ihmissuhteiden ongelmattomuus oli myös yksi niistä kysymyksistä, jotka jakoivat osallistujien näkemyksiä. ”Työyhteisömme ihmissuhteet ovat ongelmattomia” yhden vastaajan mielestä erittäin harvoin. Kukaan vastaajista ei ollut sitä mieltä, että työyhteisön ihmissuhteet olisivat täysin ongelmattomia, mutta neljän vastaajan (23,5 %) mielestä usein ongelmattomia.

Kolmen vastaajan (17,6 %) mielestä työyksikössä ilmenee kiusaamista ja/tai väkivaltaa usein, ja yhden vastaajan mielestä erittäin usein. Kuitenkin valtaosa vastaajista (52,9 %, n=9) oli sitä mieltä, että kiusaamista ja/tai väkivaltaa ilmenee erittäin harvoin.

”Henkilöstöllämme on keskinäinen luottamus” jakoi myös hieman mielipiteitä, mutta ääripäiden vastauksia oli vain yksi vastaus, joka oli ”erittäin usein”. 41,2 % vastaajista koki henkilöstöllä olevan keskinäinen luottamus useimmiten. Lisäksi eri ammattiryhmien välisen yhteistyön koettiin toimivan hyvin. Vain yhden vastaajan mielestä yhteistyö toimi erittäin harvoin, ja yksikään vastaajista ei ollut sitä mieltä, että yhteistyö toimisi harvoin.

Avoimiksi kysymyksiksi lisäsin kohdat, joihin vastaajat voivat tarkentaa vastauksiaan kummassakin osa-alueessa tai kommentoida kysymyksen asettelua. Kumpaankaan avoimeen kysymykseen ei tullut vastauksia.

Vastausten vähäisen hajonnan vuoksi en saanut kyselystä toivomaani tukea toimintapäivän toteutuksen suunnitteluun. Kyselyn vastaukset tukivat jo tekemiäni suunnitelmia toimintapäivän sisällöistä.

6.2 Toimintapäivän toteutus

Järjestin toimintapäivän, jossa ryhmätoiminta ja yhteisöllisyys olivat tärkeässä osassa. Ryhmätoiminta ja toiminallisuus mahdollistavat eri oppimistyylien ja aistikanavien käytön. Omakohtainen kokemus auttaa muistamaan asioita ja antaa uusia oivalluksia itsestä ja toisista sekä toimintaympäristöistä. Toiminnallisuus lisää yhteishenkeä ja yhteenkuuluvuutta. Osallistava ryhmätoiminta opettaa vuorovaikutustaitoja, toisten huomioon ottamista, kuuntelemista, mielikuvituksen käyttöä ja yhteistyön tekemistä. Toiminnalliset harjoitukset myös kehittävät itsetuntoa ja me-henkeä. Kun ryhmän hengestä saadaan luottamuksellinen ja rento, ryhmän on helppo puhua vaikeistakin asioista. (Leskinen 2010,13.)

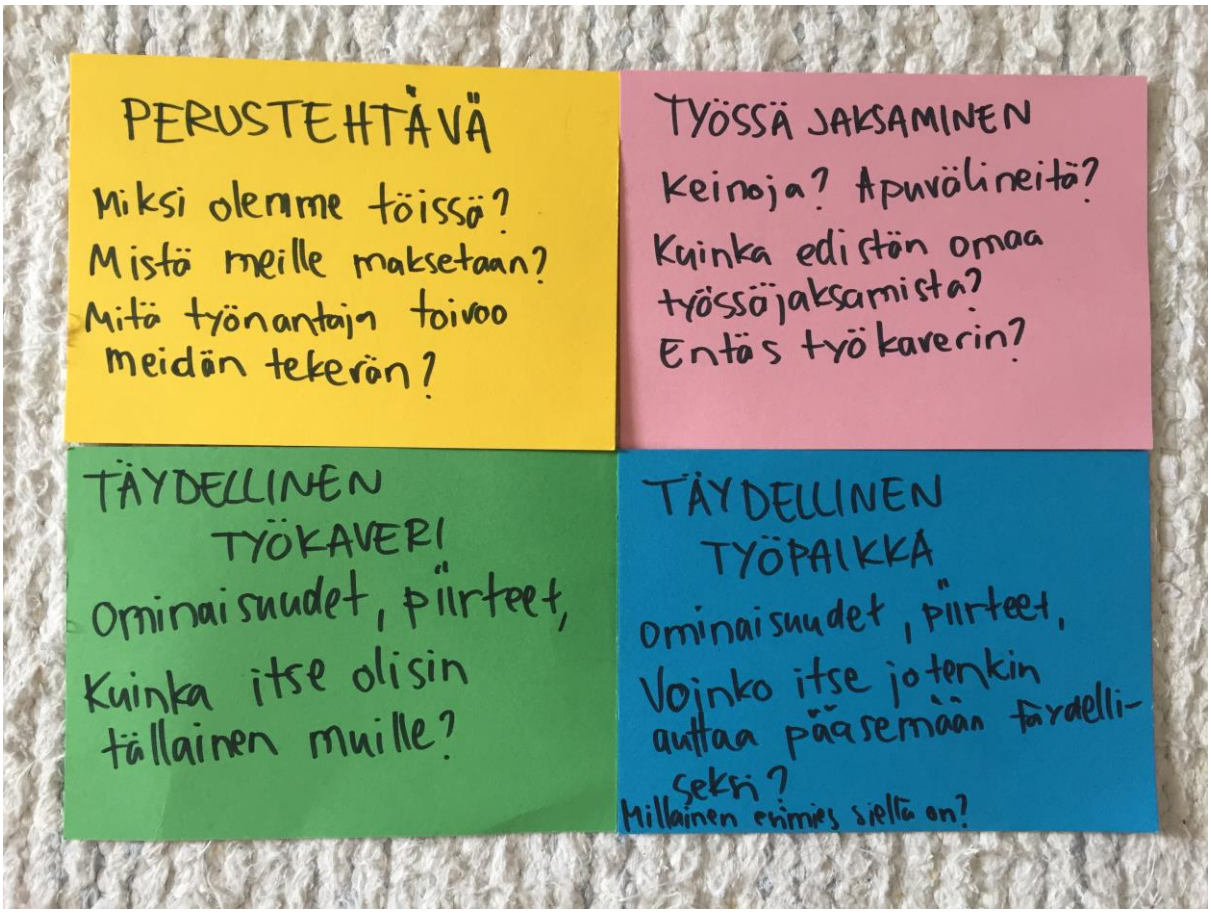
Yhtenä menetelmänä toiminnassani käytin osallistuvaa havainnointia. Tämä menetelmä auttaa ulkopuolista havainnoijaa pääsemään mukaan ryhmään, ja näin saada ryhmän jäseniä kertomaan ajatuksistaan. Haastavaa tässä menetelmässä on saada ryhmän jäsenten luottamus. Luottamussiteen muodostumiseen vaikuttavat myös ryhmän koko ja tutkimusongelman luonne. (Vilkka 2005, 122.)

Toimintapäivä koostui kolmesta kahden tunnin mittaisesta osuudesta, jotka kaikki olivat keskenään samanlaisia. Näin sain käsiteltyä mahdollisimman tehokkaasti suunnittelemani asiat kaikkien kolmen osaston työntekijöiden kesken. Kuhunkin kaksituntiseen osallistui yhden osaston henkilökuntaa, ja tuokion ajan muiden osastojen henkilökunta tuurasi osastolla. Osallistujia oli ennakoitua vähemmän. Henkilökuntaa oli sairaslomilla ja talvilomilla toteutuksen aikana. Pienimmässä ryhmässä oli kuusi osallistujaa ja suurimmassa 12. Yhdessä ryhmässä myös vastaava hoitaja osallistui tuokioon.

Kaksituntisen toimintahetken alkuun olin suunnitellut virittäytymisharjoitteen, jonka tarkoituksena oli saada osallistujat rentoutumaan ja virittäytymään osallistumaan tuokioon sekä jakautumaan sattumanvaraisiin ryhmiin. Jätin suunnittelemani harjoitteen kuitenkin pois, koska osallistujia oli ennakoitua vähemmän ja pienryhmät muotoutuivat sujuvasti ilman harjoitettakin.

Varsinaisen tuokion sisältö oli Learning Cafe - eli Oppimiskahvila -tyyppinen toiminta. Oppimiskahvila on yksinkertainen menetelmä, jossa keskitytään pienryhmissä pohtimaan erilaisia teemoja tai kysymyksiä (Innokylä 2014). Toiminnan edetessä pienryhmät vaihtavat käsiteltävää teemaa niin, että kaikki ryhmät käsittelevät kaikkia aiheita. Helpoimmin tämä toteutuu liikkuvina ”pöytäkuntina”. Pöytiä on yhtä monta kuin käsiteltäviä teemoja, ja jokaisessa pöydässä on valmiina paperia, kartonkia ja kyniä. Jokainen ryhmä aloittaa yhdestä pöydästä, käsittelee ryhmänä pöydän aihetta ja kirjaa tuotoksensa pöydälle varattuun kartonkiin. Ryhmät liikkuvat pöydästä toiseen ja täydentävät edellisen ryhmän tuotosta omilla ajatuksillaan ja näkemyksillään. Kun kaikki ryhmät ovat käyneet kaikissa pöydissä, esitellään valmiit tuotokset ja keskustellaan aiheista. Oppimiskahvila on tehokas ja helppo keino saada osallistujat pohtimaan syvällisesti käsiteltävää aihetta. (Innokylä 2014.)

Oppimiskahvilan pöytien otsikkoina olivat perustehtävä, työssäjaksaminen, täydellinen työpaikka ja täydellinen työkaveri (kuva 1). Perustehtävää osallistujat pohtivat miettimällä miksi he ovat töissä, mistä heille maksetaan ja mitä työnantaja toivoo heidän tekevän ja mitä ei. Työssäjaksamisen pohdinnassa mietittiin keinoja ja apuvälineitä omaan työssäjaksamiseen ja myös sitä, kuinka voisi tukea työtovereiden työssäjaksamista. Pohdittaessa täydellistä työpaikkaa ja täydellistä työkaveria mietittiin erilaisia ominaisuuksia ja piirteitä, joita näissä on. Täydellisen työpaikan apukysymyksenä oli myös ajatus siitä, millainen olisi täydellisen työpaikan esimies. Työkaverin täydellisyyttä peilattiin oman itsen kautta miettimällä, miten itse voisi olla muille täydellinen työkaveri.



Kuva 1. Oppimiskahvilan aiheet

Ryhmät kiersivät kaikki pöydät miettien aihealueita. Tämän jälkeen käytiin yhdessä läpi, mitä kartongeille on kirjattu. Tässä vaiheessa keskusteltiin yhdessä aiheista ja tehtiin lisäyksiä kartongeille kirjattuihin muistiinpanoihin. Kartongeissa olevat asiat on kirjoitettu opinnäytetyön tekijän toimesta toimintapäivän tuloksina liitteeseen 5. Keskustelu oli kaikissa ryhmissä hedelmällistä, ja ilmapiiri oli avoin ja rakentava. Keskustelun edetessä kyselin tietoperustastani nousseiden teemojen mukaisia tarkentavia kysymyksiä ja mielestäni huomiotta jääneitä asioita, kuten työssä kehittymistä ja uuden oppimista ja työnantajan järjestämiä työhyvinvointia edistäviä tapahtumia ja tilaisuuksia.

6.3 Toimintapäivän tulokset

Toimintapäivän tuotoksina saaduissa materiaaleissa ei osastojen välillä ollut juurikaan eroja. Kaikkien osastojen keskusteluissa ja kirjallisissa tuotoksissa nousivat esiin saman asiat. Tämän vuoksi en ole eritellyt tuloksia eri osastojen välillä. Toisissa ryhmissä painottuivat enemmän jotkut asiat kuin toisissa, mutta kaikissa ryhmissä käsiteltiin kaikkia asioita.

Perustehtävää käsiteltäessä keskeiset aiheet nousivat esiin apukysymysten avulla. Apukysymyksinä olivat: miksi me olemme täällä, mistä meille maksetaan ja mitä työnantaja toivoo meidän tekevän. Työhön tulemisen lähtökohdaksi nousi se, että työ tuo elannon ja toimeentulon sekä rytmittää arkea. Myös sosiaalisen kanssakäymisen ja työkavereiden merkitys tuotiin esille. Työn koettiin olevan merkityksellistä ja tärkeää. Työntekijät kokivat saavansa palkan vanhusten kokonaisvaltaisesta hoidosta, joka tehdään tunnollisesti ja hyvin. Asiakkaan kokonaisvaltainen huomiointi ja läsnäolo nostettiin myös tärkeiksi seikoiksi. Työnantajan oletettiin toivovan työntekijöiden tekevän työnsä taloudellisesti ja huolellisesti ja hoitavan omat asiansa vapaa-aikanaan. Muita osallistujien tärkeiksi nostamia asioita olivat ammattitaito, työyhteisön kehittäminen, kuntouttava työote, asiallinen käytös asiakkaita ja työtovereita kohtaan sekä epäkohtien esiintuominen asiallisesti. Mainituksi tuli myös työn olevan kutsumus.

Työssä jaksamisen keinoista eniten ryhmiä puhuttivat riittävä lepo lomien ja työaikasuunnittelun kautta ja harrastusten sekä vapaa-ajan merkitys. Omasta terveydestä, niin fyysisestä kuin psyykkisestä, huolehtiminen puhutti, ja esiin nostettiin kaupungin tarjoama tuki liikuntaan vapaa-ajalla. Myös työnkierto otettiin esille, ja siihen toivottiin toisaalta säännöllisyyttä ja toisaalta vapaaehtoisuutta. Työssäjaksamista edistäviksi tekijöiksi nostettiin työpaikalla yhteistyö, ammattitaito ja sen riittävä kehitys. Tärkeänä nähtiin myös palaute, sekä positiivinen että negatiivinen. Myös avoimuus ja asioista puhuminen sekä hyvät työvälineet ja tilat koettiin tärkeiksi. Työkavereiden myös toivottiin huomioivan toinen toistaan ja olevan läsnä. Osallistujat muistuttivat toisiaan myös avun pyytämisestä sekä sen vastaan ottamisesta sitä tarvittaessa. Myös esimieheen turvau-

tuminen tuki työntekijöiden työssä jaksamista. Huumorin koettiin myös olevan kantavana voimana välillä raskaalta tuntuvassa työssä.

Täydellinen työpaikka olisi osallistujien mielestä sellainen, jossa vallitsee hyvä työilmapiiri ja kunnioitus, yhteistyö on joustavaa ja ammattitaitoista henkilökuntaa on riittävästi. Ilmapiirin toivotaan olevan avoin sekä asiallinen. Osallistujat toivoivat täydelliseltä työpaikalta tilojen ja apuvälineiden ajanmukaisuutta ja asiallisuutta, joka myös parantaa heidän työergonomiaansa. Tiedonkulun toivottiin olevan hyvää ja kehitysideoita annettaisiin. Toivottavaa olisi myös että jokainen voisi olla rohkeasti oma itsensä ja hoitaisi omat työnsä huolellisesti ja vastuullisesti. Työyhteisön ja työpaikan vahvuutena pidettiin eri-ikäisiä ja eri sukupuolta edustavia työntekijöitä. Työltä toivottiin vaihtelevuutta ja aikaa tehdä työnsä rauhassa ja kunnolla. Täydellinen työpaikka on paikka jonne on mukava tulla ja jossa on riittävästi kehittymismahdollisuuksia. Tässä yhteydessä kysyin osallistujilta, löytyykö heidän käymästään keskustelusta ja muistiinpanoista yhtymäkohtia heidän työpaikkaansa. Osallistujat miettivät hetken ja olivat kaikissa ryhmissä yksimielisiä siitä, että heidän työyhteisössään on asiat pääsääntöisesti hyvin. Työsuhde-etuihin ja palkkaan toivottiin parannusta. Työtovereita muistutettiin myös siitä, että puutteet voi kääntää voitoksi ja voimavaraksi sekä omalla työllään ja käytöksellään voi vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin.

Osana täydellistä työpaikkaa mietittiin myös, millainen olisi täydellisen työpaikan esimies. Hänen toivottaisiin olevan tasapuolinen kaikkia kohtaan, joustava mutta jämäkkä, ammattitaitoinen ja huumorintajuinen. Hänen toivottaisiin myös osallistuvan hoitotyöhön, olevan uudistumiskykyinen ja asioihin tarttuva. Esimiehen halutaan olevan kiinnostunut työntekijöistään ja osastojen tilanteesta. Esimieheltä toivottiin myös epäkohtiin ja ristiriitoihin puuttumista, luotettavuutta, ja tuen antamista työntekijöille. Henkilökunta kertoi myös heidän nykyisten esimiehiensä täyttävän suurelta osin nämä heidän toiveensa.

Viimeisen aiheen tarkoituksena oli saada osallistujia pohtimaan omaa tapaa työskennellä ja olla osana työyhteisöä. Täydellistä työkaveria luonnehdittiin huolelliseksi, ystävälliseksi, rehelliseksi ja iloiseksi. Hän myöntää omat virheensä, on vastuuntuntoinen, huomioi toiset ja osaa antaa sekä ottaa vastaan palautetta

ja kehittää työtänsä sen pohjalta. Työkaverin halutaan myös jakavan tietoaan ja osaamistaan työyhteisössä, olevan ymmärtäväinen ja uudistumiskykyinen, täsmällinen ja kohtelias. Täydellinen työkaveri huomioi muiden avuntarpeen, ei valita pienistä asioista, eikä kiusaa ketään. Hän ei puhu pahaa kenenkään selän takana ja on tasapuolinen sekä työkavereitaan että asiakkaita kohtaan. Täydellisen työkaverin odotettiin myös tekevän työnsä tunnollisesti ja ahkerasti tuntien perustehtävänsä sekä hyväksyvän erilaisuuden ja kunnioittavan toisten tapaa tehdä työtään. Tästä kohdasta keskustellessa kysyin, tunnistavatko he itsensä tai työkaverinsa näiden ominaisuuksien takaa. Kaikki osallistujat olivat sitä mieltä, että paljon löytyy itselle kehittämiskohteita ja opittavaa, mutta tunnistavat kyllä piirteitä sekä itsessään että työkavereissaan.

6.4 Toimintapäivän arviointi

Toimintatuokioiden lopuksi pyysin kirjallista palautetta osallistujilta. Palautteiden mukaan tuokio koettiin jokaisessa ryhmässä hyödylliseksi. Hetki toi mukavaa vaihtelua työpäivään ja oppimiskahvila oli osallistujille mieleinen, aiheet antoisia sekä läheisiä ja tuokion kulku hyvin suunniteltu. Osallistujat kokivat hyödylliseksi kuulla työtovereiden näkemyksiä ja pohtia yhdessä asioita, joita ei tule muuten mietittyä.

Osallistujat saivat muistutusta asioista, jotka ovat tärkeitä työyhteisössä ja sen toiminnassa. Tuokioissa mietittiin kattavasti omaa työtä ja työtapaa. Osallistujat toivoivat jatkoakin työyhteisön asioiden pohtimisen merkeissä. Lisäksi osallistujat toivoivat tietoa siitä, millaisia ajatuksia muilla ryhmillä oli kyseisistä aiheista. Eri osastoilla on eri lähiesimiehet, ja tämän vaikutus tuloksiin kiinnosti palautteiden perusteella myös osallistujia.

Mielestäni pääsin hyvin mukaan ryhmään ja sain osallistujat avoimesti kertomaan ajatuksiaan, vaikka en kuulu työyhteisöön ja otin suunnitellusti ohjaajan roolin tuokioissa. Ohjaukseni oli luontevaa, ja tuokiot sujuivat suunnitelmani mukaisesti, lukuun ottamatta alkuun suunnittelemaani harjoitusta ilmapiirin ren-

touttamiseksi ja pienryhmien muodostamiseksi, jonka jätin kokonaan pois pienen osallistujamäärän vuoksi.

7 Pohdinta

Työhyvinvointia on tutkittu paljon. Toimintapäivien ja työhyvinvoinnin sekä yhteisöllisyyden kohentamiselle löytyy kuitenkin aina tarvetta. Hoitotyössä on useita erityispiirteitä, jotka asettavat työhyvinvoinnille lisää haasteita, kuten vuorotyön sovittaminen muiden elämän osa-alueiden kanssa ja työn henkinen kuormittavuus. Työhyvinvoinnin ja oman hyvinvoinnin laiminlyöminen voi johtaa työuupumukseen ja jopa mielenterveyden häiriöihin. Parhaimmillaan työhyvinvoinnista ja työn mielekkyydestä huolehtimalla työntekijät pääsevät työn imuun, ja nauttivat työstään.

Työyhteisön hyvinvointi on tärkeä voimavaratekijä työntekijöiden hyvinvoinnille. Työyhteisön hyvinvointi muodostuu hyvästä työilmapiiristä, toimivasta ympäristöstä ja yhteisöllisyydestä. Työilmapiiri muodostuu tunnekokemuksista, yhteenkuuluvuuden tunteesta ja hyvinvointia uhkaavista ongelmista. Yhteisöihin kuuluminen on ihmisen luontainen tarve, jota läpi elämän pyritään täyttämään. Työ on merkittävä osa elämää, joten työhyvinvointiin ja työpaikan ilmapiiriin ei voida kiinnittää liikaa huomiota.

Prosessina tämän opinnäytetyön toteuttaminen oli stressaava ja kuluttava, koska minulla ei ollut aiempaa kokemusta toiminnallisesta opinnäytetyöstä, ja paljon piti oppia ”kantapään kautta”. Toteutukseen olen tyytyväinen, ja se sujui mielestäni hyvin. Yhteistyö toimeksiantajan kanssa oli mutkatonta. Tietoperustani tuki hyvin toimintapäivän toteutusta, ja tuloksissa tuli ilmi samoja asioita kuin tietoperustassani käyttämissä tutkimuksissa.

7.1 Opinnäytetyön luotettavuus

Luotettavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimuskohde ja tutkittu materiaali ovat yhteensopivia (Vilkka 2005, 181). Lähdekritiikki on opinnäytetyön tutkimus ja toteutustavasta riippumatta tärkeä luotettavuuden arvioinnin osa-alue. Lähdekritiikkiä on tiedon käytettävyyden arviointi auktoriteetin, tunnettuuden, lähteen iän, laadun ja uskottavuuden asteen mukaan. Lisäksi on tärkeää käyttää ensisijaisesti alkuperäisiä julkaisuja. (Vilkka & Airaksinen 2003, 72–73.) Käyttämäni materiaali on ajantasaista tietokirjallisuutta ja aiempaa tutkimusaineistoa.

Koska toiminnallinen ja tutkimuksellinen opinnäytetyö eroavat toisistaan, ei eettisyyden ja luotettavuuden arviointikaan ole samanlaista. Toiminnallisen opinnäytetyön arvioinnissa tulee arvioida asetettuja tavoitteita ja niiden saavuttamista. Lisäksi on hyvä pohtia, mitkä tavoitteet jäivät saavuttamatta ja mitkä asiat työn edetessä eivät menneet kuten oli alun perin suunniteltu. Toimintaan osallistuneilta on hyvä pyytää palautetta toiminnan arvioinnin tueksi. (Vilkka & Airaksinen 2003, 154–157.)

Opinnäytetyön ja toimintapäivän tarkoituksena oli edistää ja tukea työyhteisön ilmapiiriä, oppia arvostamaan omaa ja toisten osaamista ja toimintatapoja, kirkastaa perustehtävää ja lisätä yhteisöllisyyttä. Toiminnan aikana pohdittiin perustehtävää ja erilaisia työskentelytapoja suhteessa työn tuloksiin. Toiminta oli osallistavaa ryhmätoimintaa ja näin ollen yhteisöllisyyttä lisäävää. Henkilöstö sai esittää avoimesti näkemyksiään työilmapiiristä ja sen kehittämiskohteista ja kehityssuunnasta. Toimintahetkien päätteeksi pyysin kirjallista palautetta osallistujilta.

Työilmapiirikyselyn tuloksia voidaan pitää vain suuntaa-antavina, koska henkilökuntaa Partanlanmäen palvelukodissa on noin 50 henkilöä, joista vain 17 vastasi. Tuloksia voi vääristää vastaajajoukon muodostuminen. Vastaajat voivat olla juuri ne, jotka ovat aktiivisimmin kehittämässä työyhteisöä, tai kyseessä voi olla vain yhden osaston henkilöstöä.

Tärkeä arviointikohde on myös toiminnallisen opinnäytetyön toteutustapa. Myös käytännön järjestelyiden onnistumista arvioidaan. (Vilkka & Airaksinen 2003, 157–158.) Tässä työssä arviointikohteena on toimintapäivän arviointi, sen toteutus, siinä käytetyt menetelmät ja valinnat. Toimintapäivän toteutus oli toimiva, ja saamani palautteen perusteella osallistujat kokivat käyttämäni menetelmät hyviksi. Alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen en ohjannut toiminnan alkuun erillistä ryhmäytymisharjoitetta, mutta tämän en usko vaikuttaneen toiminnan kulkuun ja tilanteiden avoimuuteen. Käytännön järjestelyt olivat toimivia, ja aikataulut pitivät hyvin.

7.2 Opinnäytetyön eettisyys

Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä käytän eettisyyden arviointiin ja eettiseen pohdintaan Kankkusen ja Vehviläinen-Julkusen (2009, 172) esittämää kahdeksankohtaista tutkimuseettisten vaatimusten listaa. Näitä vaatimuksia ovat älyllinen kiinnostus, tunnollisuus, rehellisyys, vaaran eliminoiminen, ihmisarvon kunnioittaminen, sosiaalinen vastuu, ammatinharjoituksen edistäminen ja kollegiaalinen arvostus.

Älyllisen kiinnostuksen vaatimus tarkoittaa sitä, että tutkija on aidosti kiinnostunut uuden tiedon hankkimisesta. Tunnollisuudella tarkoitetaan sitä, tutkija tutustuu aiheensa taustaan mahdollisimman hyvin, jotta hänen keräämänsä tieto olisi luotettavaa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 172). Tässä työssä olen tutustunut työhyvinvoinnin teorioihin ja erilaisiin työhyvinvoinnin kehittämismalleihin. Olen rajannut aiheeni koskemaan yhteisöllisyyttä ja ryhmätoimintaa, ja näistä aiheista olen hakenut tietoa muistakin kuin työhyvinvointia käsittelevistä teoksista.

Rehellisyys on sitä, ettei tutkija syyllisty vilppiin ja vaaran eliminoimisen vaatimus estää tekemästä tutkimusta, josta voi koitua kohtuutonta vahinkoa. Ihmisarvon kunnioittaminen pitää sisällään sen, ettei tutkija loukkaa ihmisarvoa yleisesti, eikä kenenkään ihmisen tai ihmisryhmän moraalista arvoa. Sosiaalisella vastuulla tarkoitetaan sitä, että tutkija vaikuttaa osaltaan siihen, että tutkimusai-

neistoa käytetään eettisten vaatimusten mukaan. Tutkijan toimiessa niin, että hän edistää tutkimuksen tekemisen mahdollisuuksia, on kyse ammatinharjoituksen edistämisestä. Kollegiaalinen arvostus on sitä, että tutkimuksen tekijät suhtautuvat toisiinsa arvostavasti eivätkä vähättele toistensa osaamista. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 172.) Tätä työtä tehdessäni olen välttänyt vilppiä ja valitsemaani aiheeseen ei ole liittynyt vaaran mahdollisuutta. Ihmisarvoa on kunnioitettu, ja kenenkään yksilön henkilökohtaiseen tilaan ei ole kajottu. Raportoidessani olen yhdistänyt kaikki tulokset, jotta yksittäisten henkilöiden ja eri osastoiden näkemykset eivät paljastu. Kollegiaalista arvostusta prosessin edetessä oli vertaisarvioitava työ ja muut pienryhmäohjauksessa olleet opinnäytetyöt.

Toimintapäivän jouduin järjestämään ennen opinnäytetyösuunnitelman hyväksyntää, koska toimeksiantajan edustajat eivät olisi voineet olla osallistumassa toimintapäiväni järjestelyihin muina ajankohtina loma-aikojensa vuoksi. Opinnäytetyösuunnitelman hyväskymistä hidasti myös se, että en osannut hakea oikeanlaista ohjausta riittävän hyvissä ajoin. Minulla ei ole aiempaa kokemusta toiminnallisen opinnäytetyön tekemisestä, minkä vuoksi en tiennyt, millaista ohjausta tulen tarvitsemaan. En koe tämän kuitenkaan vaikuttaneen toimintapäivän kulkuun, sillä olin suunnitellut toimintapäivän ohjelman jo hyvissä ajoin ennen toteutusta ja esitellyt suunnitelmaani sekä opinnäytetyöohjauksessa, että opiskelutovereilleni. Toimintapäivän toteutuksen jälkeen muokkasin opinnäytetyösuunnitelmaani lähinnä tietoperustan, luotettavuuden ja eettisyyden osalta.

Yhtenä eettisyyteen ja luotettavuuteen vaikuttavana kysymyksenä on vastaavan hoitajan osallistuminen osaston ryhmätoimintaan. Tilanteen tunnelma ei ollut yhtä avoin kuin muiden ryhmien kohdalla, mutta tämä voi johtua myös persoonallisuuksien eroista, eikä lähiesimiehen läsnäolosta. Ulkopuolisena tarkkailijana en näe, että tämä olisi vaikuttanut henkilökunnan rohkeuteen tuoda kehitysehdotuksia esille. Mielestäni oli myös hyödyllistä saada edes yhden vastaavan hoitajan näkemyksiä aiheeseen.

7.3 Hyödynnettävyys ja johtopäätökset

Työni tärkeimpänä tuloksena pidän sitä, että osallistujat saivat hengähtää raskaan työnsä lomassa ja pohtia yhdessä työhön ja työhyvinvointiin liittyviä asioita. Ryhmäkeskusteluissa nousi esiin monia työilmapiiriin liittyviä asioita, joita työntekijät yhdessä ja työyhteisönä pohtivat varmasti jatkossakin. Työntekijät kokivat toimintapäivän positiivisena ja rikastuttavana vaihteluna normaaliin työpäivään. Osallistujat nostivat esiin tärkeinä asioina muun muassa huumorin merkityksen työpaikalla, jonka tärkeyden myös Vesa (2009, 102–109) on tutkimuksessaan todennut. Myös Ashkerin, Penprasen ja Salmanin (2012, 234) tutkimuksessa todettu työkavereiden tuki koettiin myös Partanlanmäen palvelukodilla tärkeäksi voimavaraksi työyhteisössä.

Jatkotutkimuskohteina olisi mielenkiintoista tutkia Partalanmäen palvelukodin henkilökunnan yhteisöllisyyden mahdollista lisääntymistä. Työyhteisön hyvinvoinnissa on aina kehitettävää ja parannettavaa. Tämä työ ja toimintapäivä toimivat suunnannäyttäjinä Partalanmäen palvelukodin henkilökunnan työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden kehittymisessä. Uskon Partalanmäen palvelukodin hyötyvän tekemästäni työstä myös jatkossa. Tuloksista löytyy kehittämiskohteita niin työilmapiiriin, esimiestyöhön kuin yksilöillekin. Lisää tutkimuskohteita aiheen ympäriltä on paljon, esimerkiksi henkilökunnan keskinäiset suhteet ja muutokset niissä. Myös johtaminen ja sen vaikutus työhyvinvointiin, sekä esimiehen että henkilöstön näkökulmasta, olisi mielenkiintoinen tutkimusaihe.

Tätä opinnäytetyötä voidaan hyödyntää kaikissa työyhteisöissä, joissa työilmapiirin ja yhteisöllisyyden kohottaminen on tarpeellista. Käyttämääni keskustelumallia voi hyödyntää lähes millä vain aiheilla, ja näin spesifioida tuokio juuri kyseiseen työyksikköön sopivaksi.

Omaa sairaanhoitajuuttani tämä opinnäytetyö tukee siten, että tunnen teoriassa työyhteisöjen toimintaa ja sen ihmissuhteita paremmin. Osaan sairaanhoitajana puuttua työhyvinvointiin vaikuttaviin työyhteisön ongelmiin paremmin ja viedä asiaa eteenpäin positiivisesti. Sain myös lisää vahvuutta ohjata ryhmiä.

Opinnäytetyöni osoittaa mielestäni sen, että tarvetta työyhteisön kehittämiseen ja ilmapiirin parantamiseen on. Työilmapiirin kehittäminen on hyvä väylä tuoda esille työilmapiiriä kuormittavia asioita. Hoitotyössä on usein niukasti aikaa keskustella. Toimintapäivä tai työyhteisöä kehittävä tuokio antaa aikaa yhdessä pohtia omaa työtä ja työpaikkaa sekä itseä työtoverina.

Lähteet

Ahola, K. & Hakanen, J. 2010. Terveysammattilaisten työuupumus: erityisenä haasteena vuorovaikutus auttamistyössä. Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim. Helsinki: Duodecim. http://www.duodecimlehti.fi/web/guest/arkisto?p_p_id=Article_WAR_DL6_Articleportlet&p_p_action=1&p_p_state=maximized&viewType=viewArticle&tunnus=duo99077. 21.4.2015.

Ashker, V. E., Penprase, B. & Salman, A. 2012. Work-Related Emotional Stressor and Coping Strategies that Affect the Well-Being Of Nurses Working in Hemodialysis Units. Nephrology Nursing Journal 39 (3), 231–237.

Furman, B. & Ahola, T. 2002. Pro, työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Flinkman, M., Leino-Kilpi, H. & Salanterä, S. 2014. Työyhteisön keinot pitää nuoret sairaanhoitajat työpaikassa ja ammatissa. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja 2014. Helsinki: Fioca Oy, 45–60.

Hakanen J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen J. 2007. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – Kohti laadukasta työelämää. Helsinki: Työsuojelurahasto.

Honkonen, T. 2010. Työ ja mielenterveys. Teoksessa Martimo, K.-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. 70–86.

Hyppänen, R. 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta. Helsinki: Talentum Media Oy,

Innokylä. 2014. Learning cafe eli oppimiskahvila. https://www.innokyla.fi/web/malli109421. 8.1.2015.

Jabe, M. 2010.Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Kankkunen P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOYpro Oy.

Kataja, J., Jaakkola, T. & Liukkonen, J. 2011. Ryhmä liikkeelle! Toiminnallisia harjoituksia ryhmän kehittämiseksi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kauranen, T., Koskensalmi, S., Multanen, L. & Vanhala, A. 2011. Ilmapiirikysely – tuloksista kehittämiseen. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kopakkala, A. 2008. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.

Laine, P. 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen – mission impossible? Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja 2014. Helsinki: Fioca Oy, 9–27.

Leskinen, E. 2010. Ryhmä toimimaan! Vinkkejä tutustumiseen, oppimiseen ja teistyöhön. Jyväskylä: PS-kustannus.

Lieksan kaupunki. 2014. Partalanmäen palvelukoti. http://www.lieksa.fi/partalanmaen-palvelukoti. 3.12.2014.

Mamia, T. 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Blom, R. & Hautaniemi, A. (toim.) Työelämä muuttuu, joustaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus, 20–55.

Manka, M.-L. 2014. Työnilo – pää(n)asia. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja 2014. Helsinki: Fioca Oy, 89–107.

Mattila, A. S. 2009. Hyvinvointi (Well-Being). Kustannus Oy Duodecim. http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=ont00037. 1.12.2014.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Setälä, M.-L. & Ala-Tuuhonen, K. 2010. Työyhteisön toiminnan kehittäminen. Teoksessa Martimo, K.-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. 255–261.

Suoninen, E., Lahikainen, A. R. & Pirttilä-Backman A.-M. 2010. Hyvinvointi ja pahoinvointi. Teoksessa Suoninen, E., Pirttilä-Backman, A.-M., Lahikainen A. R. & Ahokas, M. (toim.) Arjen sosiaalipsykologia. Helsinki: WSOYpro Oy, 291–319.

Työterveyslaitos. 2014. Työhyvinvointi. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx. 23.10.2014.

Työterveyslaitos. 2015. Työn imu. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/sivut/default.aspx. 20.4.2015.

Vesa, P. 2009. Aineistolähtöinen teoria hyvää oloa ja työhyvinvointia edistävästä huumorista hoitajien keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Akateeminen väitöskirja.

Vilkka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Yle Uutiset 2014. Eläkeneuvotteluissa on saatu ratkaisu – eläkeikä nousee. http://yle.fi/uutiset/elakeneuvotteluissa_on_saatu_ratkaisu__elakeika_nousee/7492804. 13.3.2015.

Toimeksiantosopimus

Karelia AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTOSOPIMUS

Toimeksiantaja	
Organisaation nimi:	Lieksan kaupunki / Partalanmäen palvelukoti
Toimeksiantajan edustaja:	Jonna Schadewitz-Laakkonen
Osoite:	Jokikatu 2
Puhelinnumero:	
Sähköposti:	@lieksa.fi

Opiskelijan/opiskelijoiden tiedot		
Koulutusohjelma:	Hoitotyön koulutusohjelma	
Opiskelijanumero(t) ja nimi(et):	1200170	Riikka Ronkainen
Puhelinnumero:		
Sähköposti:	@edu.karelia.fi	

Toimeksiannon kuvaus	
Aihe	Työhyvinvointi / työilmapiiri, toimintapäivä
Toteutusmuoto	toiminnallinen
Aikataulu	toimintapäivä vko 9-10
Kustannusarvio ja kustannusvastuu	materiaalikustannukset, kustannukset puolitetaan (paperit, kartongit)

Toimeksiantajan sitoumukset

Toimeksiantaja sitoutuu antamaan tilat toiminnallisen Osion suorittamiseen

Opiskelijan sitoumukset

Opiskelija sitoutuu tuottamaan toimeksiantajalle toiminnallisen päivän liittyen työhyvinvointiin / -ilmapiiriin.

Opinnäytetyön ohjaus Karelia-amk:ssa

Ohjaaja(t):	Kirsi Varis

Opinnäytetyön julkisuus

Opinnäytetyö on julkinen asiakirja ja se voidaan julkaista Theseus-verkkokirjastossa.

Allekirjoitukset	
Päiväys	Opiskelijan allekirjoitus ja nimenselvennys
16.12.2014	RIIKKA RONKAINEN
Päiväys	Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus ja nimenselvennys
16.12.2014	JONNA SCHADEWITZ-LAAKKONEN
Päiväys	Opinnäytetyön ohjaajan allekirjoitus ja nimenselvennys
18.12.2014	KIRSI VARIS

Työilmapiirikyselyn saatekirje

Hei!

Olen viimeisen vuoden sairaanhoitajaopiskelija Karelia-ammattikorkeakoulusta Joensuusta. Teen opinnäytetyötäni työhyvinvoinnista ja työyhteisön hyvinvoinnista. Tulen maaliskuussa pitämään teille työhyvinvointiin liittyvää toimintapäivää Partalanmäkeen.

Olen laatinut pienen ilmapiirikyselyn, johon toivon teidän aktiivisesti vastaavan. Kyselyn tarkoituksena on ohjata minua toimintapäivän sisällön suunnittelussa.

Viimeinen vastauspäivä on 5.3.2015. Vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti, enkä anna yksittäisiä vastauksia eteenpäin esimiehillenne.

Ystävällisin terveisin:

Riikka Ronkainen
sairaanhoitajaopiskelija
Karelia-Ammattikorkeakoulu

NÄHDÄÄN MAALISKUUSSA!

Työilmapiirikysely

Työilmapiirikysely Partalanmäen palvelukodin henkilökunnalle

Taustatiedot

*Pakollinen

Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä Partalanmäen palvelukodissa *

- [ ] alle vuoden
- [ ] 1 - 3 vuotta
- [ ] 4 - 6 vuotta
- [ ] 7 vuotta tai kauemmin

Jatka »

33 % valmiina

Työilmapiirikysely

Nykytilanne

Tietoja jaetaan työyksikön sisällä *

1 2 3 4 5

erittäin harvoin ○ ○ ○ ○ ◉ erittäin usein

Pidämme toisemme ajantasalla työasioissa *

1 2 3 4 5

erittäin harvoin ○ ○ ○ ○ ◉ erittäin usein

Olen selvillä työyksikön perustehtävästä *

1 2 3 4 5

erittäin harvoin ○ ○ ○ ○ ○ erittäin usein

Olen selvillä yksikön tavoitteista *

1 2 3 4 5

erittäin harvoin ○ ○ ○ ○ ○ erittäin usein

Työyksikössämme saa kiitosta onnistumisesta *

1 2 3 4 5

erittäin harvoin ○ ○ ○ ○ ○ erittäin usein

Annan positiivista palautetta työtovereille *

1 2 3 4 5

erittäin harvoin ○ ○ ○ ○ ○ erittäin usein

Koen työpaikkani ilmapiirin hyväksi *

1 2 3 4 5

erittäin harvoin ○ ○ ○ ○ ○ erittäin usein

Olen tyytyväinen esimieheltäni saamaan tukeen ja ohjaukseen *

1 2 3 4 5

erittäin harvoin ○ ○ ○ ○ ○ erittäin usein

Työilmapiirikysely

Olen tyytyväinen työyksikön johtamistapaan *

1 2 3 4 5

erittäin harvoin ○ ○ ○ ○ ○ erittäin usein

Olen tyytyväinen työyksikön vastuualuejakoon *

1 2 3 4 5

erittäin harvoin ○ ○ ○ ○ ○ erittäin usein

Työyksikössämme huolehditaan työturvallisuudesta *

1 2 3 4 5

erittäin harvoin ○ ○ ○ ○ ○ erittäin usein

Osaamme käsitellä ihmissuhdeongelmat työyhteisössämme *

1 2 3 4 5

erittäin harvoin ○ ○ ○ ○ ○ erittäin usein

Työmme on tuloksellista *

1 2 3 4 5

erittäin harvoin ○ ○ ○ ○ ○ erittäin usein

Saan tukea työtovereilta vaikeissa tilanteissa *

1 2 3 4 5

erittäin harvoin ○ ○ ○ ○ ○ erittäin usein

Työyhteisömme ihmissuhteet ovat ongelmattomia *

1 2 3 4 5

erittäin harvoin ○ ○ ○ ○ ○ erittäin usein

Henkilöstöllämme on keskinäinen luottamus *

1 2 3 4 5

erittäin harvoin ○ ○ ○ ○ ○ erittäin usein

Suunnittelemme yhdessä työtämme *

1 2 3 4 5

erittäin harvoin ○ ○ ○ ○ ○ erittäin usein

Eri ammattiryhmien välinen yhteistyö toimii työyksikössämme *

1 2 3 4 5

erittäin harvoin ○ ○ ○ ○ ○ erittäin usein

Työilmapiirikysely

Tietoni ja taitoni ovat riittävät nykyisten työtehtävieni hoitamiseen *

	1	2	3	4	5	
erittäin harvoin	○	○	○	○	○	erittäin usein

Olen tyytyväinen nykyiseen työhöni *

	1	2	3	4	5	
erittäin harvoin	○	○	○	○	○	erittäin usein

Koen jaksavani työssäni hyvin *

	1	2	3	4	5	
erittäin harvoin	○	○	○	○	○	erittäin usein

Työyksikössämme arvostetaan työntekijöitä *

	1	2	3	4	5	
erittäin harvoin	○	○	○	○	○	erittäin usein

Työpaikallani ilmenee kiusaamista ja/tai väkivaltaa *

	1	2	3	4	5	
erittäin harvoin	○	○	○	○	○	erittäin usein

Tässä voit tarkentaa jotakin vastaustasi tai kertoa lisää

« Takaisin Jatka »

66 % valmiina

Palvelun tarjoaa
Google Forms

Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sisältöä.
Ilmoita väärinkäytöstä - Palveluehdot - Lisäehdot

Työilmapiirikysely

Muutos viimeisen puolen vuoden aikana

Tietoja jaetaan työyksikön sisällä *

1 2 3

huonontunut ○ ○ ○ parantunut

Pidämme toisemme ajantasalla työasioissa *

1 2 3

huonontunut ○ ○ ○ parantunut

Olen selvillä työyksikön perustehtävästä *

1 2 3

huonontunut ○ ○ ○ parantunut

Olen selvillä työyksikön tavoitteista *

1 2 3

huonontunut ○ ○ ○ parantunut

Työyksikössämme saa kiitosta onnistumisesta *

1 2 3

huonontunut ○ ○ ○ parantunut

Annan positiivista palautetta työtovereilleni *

1 2 3

huonontunut ○ ○ ○ parantunut

Koen työpaikkani ilmapiirin hyväksi *

1 2 3

huonontunut ○ ○ ○ parantunut

Olen tyytyväinen esimieheltäni saamaan tukeen ja ohjauskeen *

1 2 3

huonontunut ○ ○ ○ parantunut

Olen tyytyväinen työyksikön johtamistapaan *

1 2 3

huonontunut ○ ○ ○ parantunut

Työilmapiirikysely

Olen tyytyväinen työyksikön vastuualuejakoon *

	1	2	3	
huonontunut	○	○	○	parantunut

Työyksikössämme huolehditaan työturvallisuudesta *

	1	2	3	
huonontunut	○	○	○	parantunut

Osaamme käsitellä ihmissuhdeongelmat työyhteisössämme *

	1	2	3	
huonontunut	○	○	○	parantunut

Työmme on tuloskellista *

	1	2	3	
huonontunut	○	○	○	parantunut

Saan tukea työtovereilta vaikeissa tilanteissa *

	1	2	3	
huonontunut	○	○	○	parantunut

Työilmapiirikysely

Työyhteisömme ihmissuhteet ovat ongelmattomia *

	1	2	3	
huonontunut	○	○	○	parantunut

Henkilöstöllämme on keskinäinen luottamus *

	1	2	3	
huonontunut	○	○	○	parantunut

Suunnittelemme yhdessä työtämme *

	1	2	3	
huonontunut	○	○	○	parantunut

Eri ammattiryhmien välinen yhteistyö toimii työyksikössämme *

	1	2	3	
huonontunut	○	○	○	parantunut

Tietoni ja taitoni ovat riittävät nykyisten työtehtävien hoitamiseen *

	1	2	3	
huonontunut	○	○	○	parantunut

Työilmapiirikysely

Olen tyytyväinen nykyiseen työhöni *

	1	2	3	
huonontunut	○	○	○	parantunut

Koen jaksavani työssäni hyvin *

	1	2	3	
huonontunut	○	○	○	parantunut

Työyksikössämme arvostetaan työntekijöitä *

	1	2	3	
huonontunut	○	○	○	parantunut

Työpaikallani ilmenee kiusaamista ja/tai väkivaltaa *

	1	2	3	
huonontunut	○	○	○	parantunut

Tässä voit tarkentaa jotakin vastaustasi tai kertoa lisää

« Takaisin Lähetä

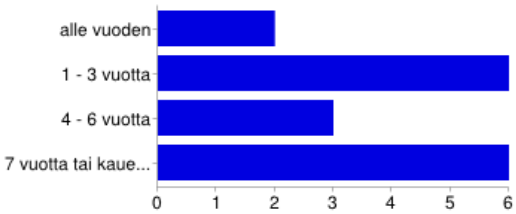
100 %. Sait sen valmiiksi.

Älä koskaan lähetä salasanaa Google Formsin kautta.

Työilmapiirikyselyn tulokset

Tiivistelmä

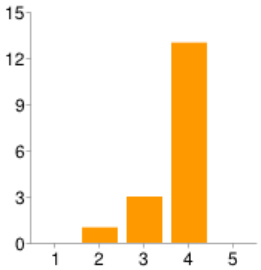
Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä Partalanmäen palvelukodissa



alle vuoden	2	1
1 - 3 vuotta	6	3
4 - 6 vuotta	3	1
7 vuotta tai kauemmin	6	3

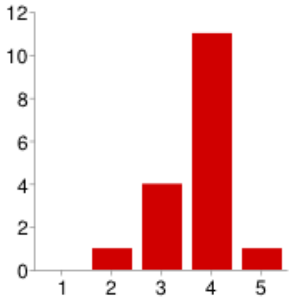
Nykytilanne

Tietoja jaetaan työyksikön sisällä



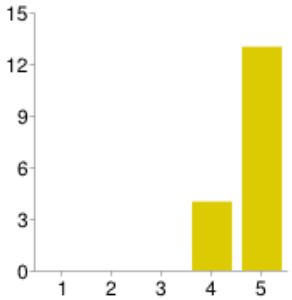
1	0	0 %
2	1	5.9 %
3	3	17.6 %
4	13	76.5 %
5	0	0 %

Pidämme toisemme ajantasalla työasioissa



1	0	0 %
2	1	5.9 %
3	4	23.5 %
4	11	64.7 %
5	1	5.9 %

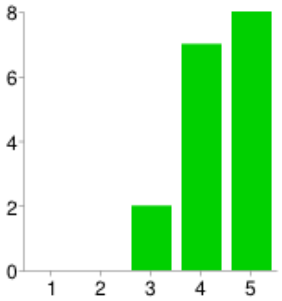
Olen selvillä työyksikön perustehtävästä



1	0	0 %
2	0	0 %
3	0	0 %
4	4	23.5 %
5	13	76.5 %

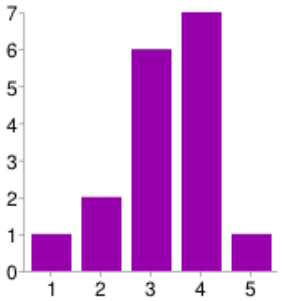
Työilmapiirikyselyn tulokset

Olen selvillä yksikön tavoitteista



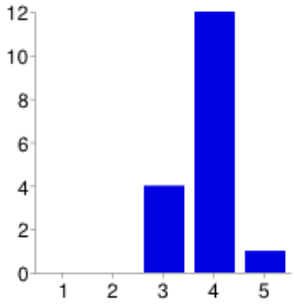
1	**0**	0 %
2	**0**	0 %
3	**2**	11.8 %
4	**7**	41.2 %
5	**8**	47.1 %

Työyksikössämme saa kiitosta onnistumisesta



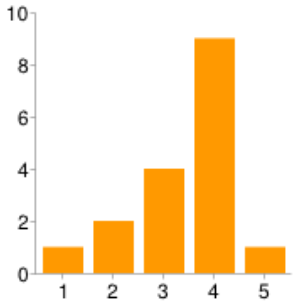
1	**1**	5.9 %
2	**2**	11.8 %
3	**6**	35.3 %
4	**7**	41.2 %
5	**1**	5.9 %

Annan positiivista palautetta työtovereille



1	**0**	0 %
2	**0**	0 %
3	**4**	23.5 %
4	**12**	70.6 %
5	**1**	5.9 %

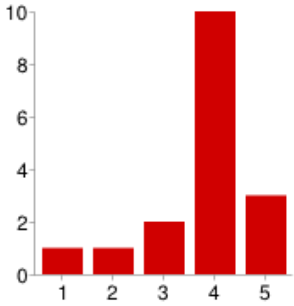
Koen työpaikkani ilmapiirin hyväksi



1	**1**	5.9 %
2	**2**	11.8 %
3	**4**	23.5 %
4	**9**	52.9 %
5	**1**	5.9 %

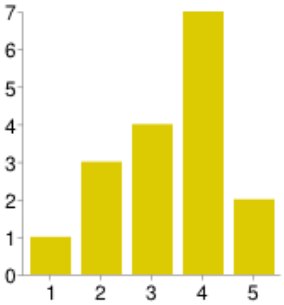
Työilmapiirikyselyn tulokset

Olen tyytyväinen esimieheltäni saamaan tukeen ja ohjaukseen



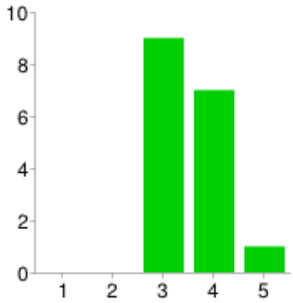
1	**1**	5.9 %
2	**1**	5.9 %
3	**2**	11.8 %
4	**10**	58.8 %
5	**3**	17.6 %

Olen tyytyväinen työyksikön johtamistapaan



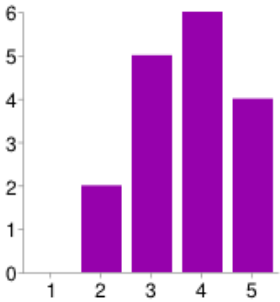
1	**1**	5.9 %
2	**3**	17.6 %
3	**4**	23.5 %
4	**7**	41.2 %
5	**2**	11.8 %

Olen tyytyväinen työyksikön vastuualuejakoon



1	**0**	0 %
2	**0**	0 %
3	**9**	52.9 %
4	**7**	41.2 %
5	**1**	5.9 %

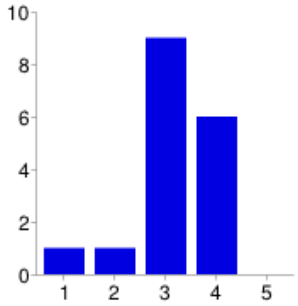
Työyksikössämme huolehditaan työturvallisuudesta



1	**0**	0 %
2	**2**	11.8 %
3	**5**	29.4 %
4	**6**	35.3 %
5	**4**	23.5 %

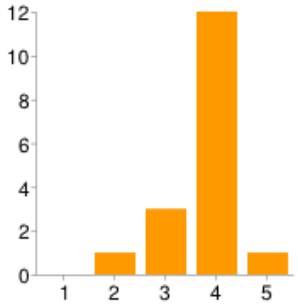
Työilmapiirikyselyn tulokset

Osaamme käsitellä ihmissuhdeongelmat työyhteisössämme



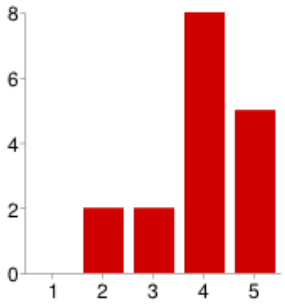
1	**1**	5.9 %
2	**1**	5.9 %
3	**9**	52.9 %
4	**6**	35.3 %
5	**0**	0 %

Työmme on tuloksellista



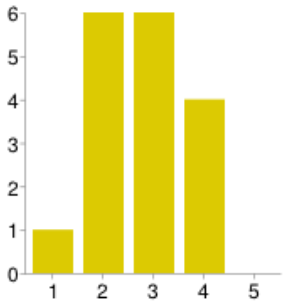
1	**0**	0 %
2	**1**	5.9 %
3	**3**	17.6 %
4	**12**	70.6 %
5	**1**	5.9 %

Saan tukea työtovereilta vaikeissa tilanteissa



1	**0**	0 %
2	**2**	11.8 %
3	**2**	11.8 %
4	**8**	47.1 %
5	**5**	29.4 %

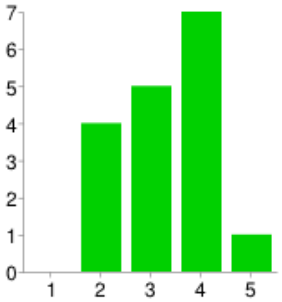
Työyhteisömme ihmissuhteet ovat ongelmattomia



1	**1**	5.9 %
2	**6**	35.3 %
3	**6**	35.3 %
4	**4**	23.5 %
5	**0**	0 %

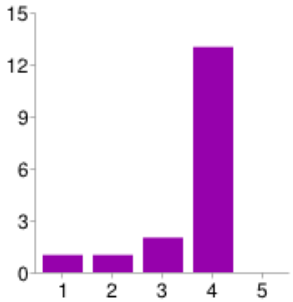
Työilmapiirikyselyn tulokset

Henkilöstöllämme on keskinäinen luottamus



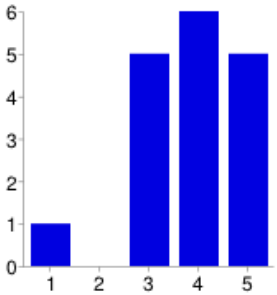
1	**0**	0 %
2	**4**	23.5 %
3	**5**	29.4 %
4	**7**	41.2 %
5	**1**	5.9 %

Suunnittelemme yhdessä työtämme



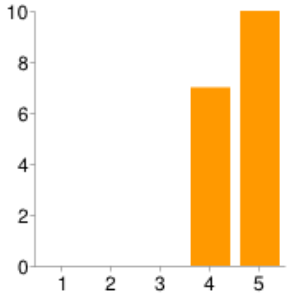
1	**1**	5.9 %
2	**1**	5.9 %
3	**2**	11.8 %
4	**13**	76.5 %
5	**0**	0 %

Eri ammattiryhmien välinen yhteistyö toimii työyksikössämme



1	**1**	5.9 %
2	**0**	0 %
3	**5**	29.4 %
4	**6**	35.3 %
5	**5**	29.4 %

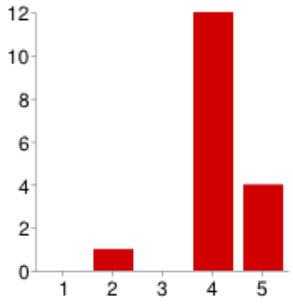
Tietoni ja taitoni ovat riittävät nykyisten työtehtävieni hoitamiseen



1	**0**	0 %
2	**0**	0 %
3	**0**	0 %
4	**7**	41.2 %
5	**10**	58.8 %

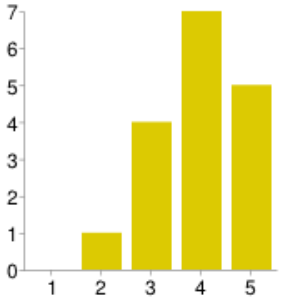
Työilmapiirikyselyn tulokset

Olen tyytyväinen nykyiseen työhöni



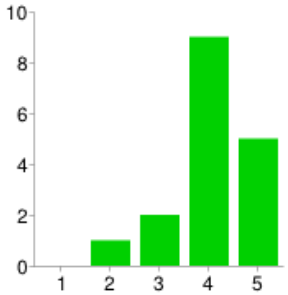
1	**0**	0 %
2	**1**	5.9 %
3	**0**	0 %
4	**12**	70.6 %
5	**4**	23.5 %

Koen jaksavani työssäni hyvin



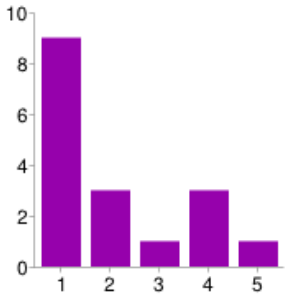
1	**0**	0 %
2	**1**	5.9 %
3	**4**	23.5 %
4	**7**	41.2 %
5	**5**	29.4 %

Työyksikössämme arvostetaan työntekijöitä



1	**0**	0 %
2	**1**	5.9 %
3	**2**	11.8 %
4	**9**	52.9 %
5	**5**	29.4 %

Työpaikallani ilmenee kiusaamista ja/tai väkivaltaa



1	**9**	52.9 %
2	**3**	17.6 %
3	**1**	5.9 %
4	**3**	17.6 %
5	**1**	5.9 %

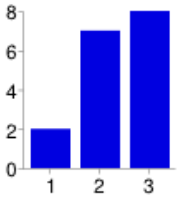
Tässä voit tarkentaa jotakin vastaustasi tai kertoa lisää

Tähän kysymykseen ei ole vielä vastauksia.

Työilmapiirikyselyn tulokset

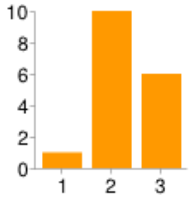
Muutos viimeisen puolen vuoden aikana

Tietoja jaetaan työyksikön sisällä



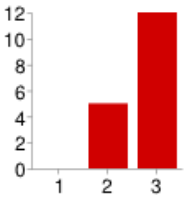
1	**2**	11.8 %
2	**7**	41.2 %
3	**8**	47.1 %

Pidämme toisemme ajantasalla työasioissa



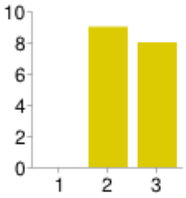
1	**1**	5.9 %
2	**10**	58.8 %
3	**6**	35.3 %

Olen selvillä työyksikön perustehtävästä



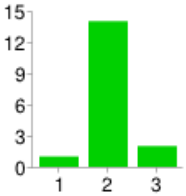
1	**0**	0 %
2	**5**	29.4 %
3	**12**	70.6 %

Olen selvillä työyksikön tavoitteista



1	**0**	0 %
2	**9**	52.9 %
3	**8**	47.1 %

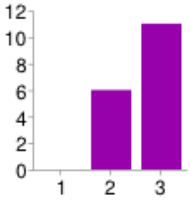
Työyksikössämme saa kiitosta onnistumisesta



1	**1**	5.9 %
2	**14**	82.4 %
3	**2**	11.8 %

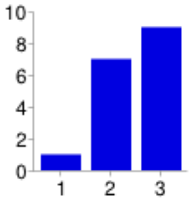
Työilmapiirikyselyn tulokset

Annan positiivista palautetta työtovereilleni



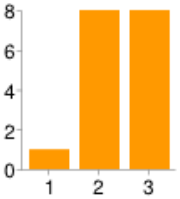
1	**0**	0 %
2	**6**	35.3 %
3	**11**	64.7 %

Koen työpaikkani ilmapiirin hyväksi



1	**1**	5.9 %
2	**7**	41.2 %
3	**9**	52.9 %

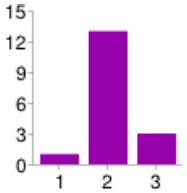
Olen tyytyväinen esimieheltäni saamaan tukeen ja ohjauskeen



1	**1**	5.9 %
2	**8**	47.1 %
3	**8**	47.1 %

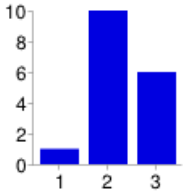
Työilmapiirikyselyn tulokset

Osaamme käsitellä ihmissuhdeongelmat työyhteisössämme



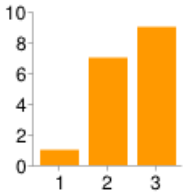
1	**1**	5.9 %
2	**13**	76.5 %
3	**3**	17.6 %

Työmme on tuloskellista



1	**1**	5.9 %
2	**10**	58.8 %
3	**6**	35.3 %

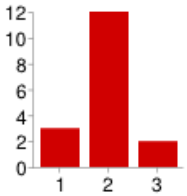
Saan tukea työtovereilta vaikeissa tilanteissa



1	**1**	5.9 %
2	**7**	41.2 %
3	**9**	52.9 %

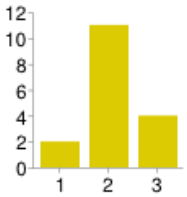
Työilmapiirikyselyn tulokset

Työyhteisömme ihmissuhteet ovat ongelmattomia



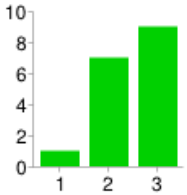
1	3	17.6 %
2	12	70.6 %
3	2	11.8 %

Henkilöstöllämme on keskinäinen luottamus



1	2	11.8 %
2	11	64.7 %
3	4	23.5 %

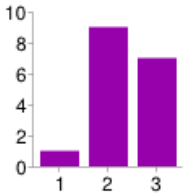
Suunnittelemme yhdessä työtämme



1	1	5.9 %
2	7	41.2 %
3	9	52.9 %

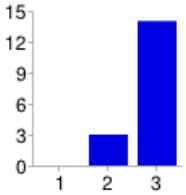
Työilmapiirikyselyn tulokset

Eri ammattiryhmien välinen yhteistyö toimii työyksikössämme



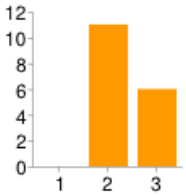
1	**1**	5.9 %
2	**9**	52.9 %
3	**7**	41.2 %

Tietoni ja taitoni ovat riittävät nykyisten työtehtävien hoitamiseen



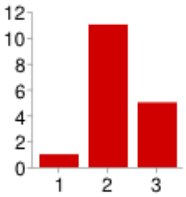
1	**0**	0 %
2	**3**	17.6 %
3	**14**	82.4 %

Olen tyytyväinen nykyiseen työhöni



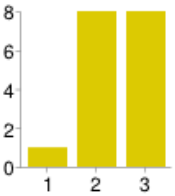
1	**0**	0 %
2	**11**	64.7 %
3	**6**	35.3 %

Koen jaksavani työssäni hyvin



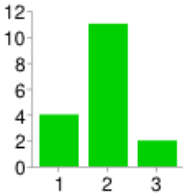
1	**1**	5.9 %
2	**11**	64.7 %
3	**5**	29.4 %

Työyksikössämme arvostetaan työntekijöitä



1	**1**	5.9 %
2	**8**	47.1 %
3	**8**	47.1 %

Työpaikallani ilmenee kiusaamista ja/tai väkivaltaa



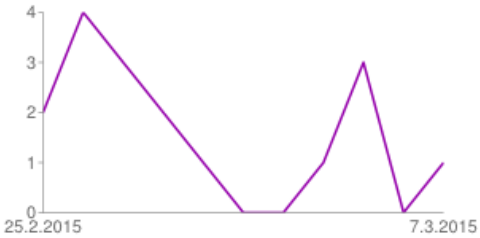
1	**4**	23.5 %
2	**11**	64.7 %
3	**2**	11.8 %

Työilmapiirikyselyn tulokset

Tässä voit tarkentaa jotakin vastaustasi tai kertoa lisää

Tähän kysymykseen ei ole vielä vastauksia.

Päivittäisten vastausten määrä



Toimintapäivän tulokset

Perustehtävä:

”Elanto”
”Mukavuudet”
”Rytmittää arkea”
”Saadaan siitä elanto ja tyytyväisyys tekemisestä”
”Minä pidän työstäni”
”Saadaan palkkaa!”
”Työ on elinehto…”
”Työkaverit”
”Sosiaalinen kanssakäyminen on tärkeää”
”Hoito ja huolenpito (kokonaisvaltainen)”
”Arkiset asiat vanhusten/palvelukotiasiakkaiden elämässä”
”Avun antaminen, kanssakäyminen”
”Tekemästämme hoivasta ja huolenpidosta”
”Vanhukset tuntevat olonsa turvalliseksi ja tyytyväiseksi -> mahdollisimman kodinomaiseksi.”
”Mahdollisimman paljon huomioisimme säästöjä, ottaisimme ne huomioon myös hoitotoimenpiteissä”
”Hoitavan työmme hyvin, olemalla vastuullinen ja motivoitunut, ahkera ja iloinen”
”Vähän sairaslomia!!! ☺”
”Työyhteisön kehittäminen”
”Hoidamme työmme ammattitaitoisesti ja hyvin”
”Avoimuus & rehellisyys kaikkien kanssa”
”Laadukkaasta työstä”
”Kehittää itseään työntekijänä”
”Kutsumusammatti”
”Työnantaja ei toivo: omien asioiden hoitaminen työajalla, epäasiallinen käyttäytyminen työtoveria tai asiakasta kohtaan”
”Sosiaalinen elämä”
”Hyvin hoidetusta työstä”
”Ammattitaitoisesta työstä”
”Töitä: laadukkaasti, joustavasti, luotettavasti, vaikuttaen työyhteisön ilmapiiriin positiivisesti, tuovan esille myös epäkohtia ja puutteita, pienellä palkalla”
”Toimeentulo”
”Pidämme työstämme ja pidämme sitä tärkeänä ja merkityksellisenä”
”Meille maksetaan vanhusten kokonaisvaltaisesta hoidosta, tunnollisesta ja hyvin tehdystä työstä, huomioidaan asukas yksilöllisesti, ollaan aidosti läsnä”
”Työnantaja toivoo: joustavuutta ja sitä, että työ tehdään kunnolla, yhteistyökykyä, että työntekijä on rehellinen ja luotettava.”
”Huomioidaan omaiset ja muut yhteistyökumppanit”
”Käytetään kuntouttavaa työotetta”
”Ei valiteta ”pikku-asioista”.”
”Puhutaan hiertävistäkin asioista kasvotusten ja mahdollisimman pian.”

Toimintapäivän tulokset

Työssäjaksaminen:

”Avoimuus”
”Puhuminen”
”Hyvät työvälineet”
”Yhteistyö”
”Ergonomia”
”Viihtyy työssä”
”Riittävä koulutus”
”Koulutuksia hyvä olla”
”On ystävällinen”
”Oma käytös”
”Tuki työkavereilta”
”HUUMORI”
”Työn tauotus”
”Riittävä henkilökunta”
”Omasta terveydestä ja kunnosta huolehtiminen”
”Huomioi työkaveri, ole läsnä, kuuntele ja aisti tilannetta”
”Osaa ja uskaltaa pyytää apua tarvittaessa ja osaa ottaa apua vastaan.”
”Esimieheen turvautuminen tarvittaessa”
”Oman työskentelyn suunnittelu”
”Saa purkaa pahaa oloa/mielipiteitä puhumalla”
”Liikunta vapaa-ajalla”
”Ammatillinen osaaminen”
”Hyvä työilmapiiri”
”Puhumismahdollisuus – avoimuus”
”Kannustavuus”
”Säännöllinen ruokailu”
”Työssä tarvittavat riittävät apuvälineet”
”Työskentelytilat asianmukaiset”
”Peräkkäiset työvuoromäärät sopivia (ei liian montaa vuoroa)”
”Ei liian pitkiä työvuoroja”
”Työnkierto säännölliseksi, ei vain osastojen kesken vaan mm TK ym!”
”Virkavapaan saaminen, edesauttaa jaksamaan”
”Työkaverit: kuunteleminen ja tukeminen”
”Enempi lomapäiviä!!”
”Omat henk.koht. asiat hoidossa”
”Vapaa-ajalla saa tehdä mitä huvittaa”
”Työkaverit ymmärtävät jos on jotain ongelmia”
”Myös rakentava ”negatiivinen” palaute”
”Positiivinen palaute”
”Yhteistyö”
”Omasta fyysisestä ja psyykkisestä kunnosta huolehtiminen”
”Asioista keskustelu työyhteisössä”
”Lepo”
”Työvuorosuunnittelu -> ei olisi liian pitkiä työputkia”
”Harrastukset”
”Joustavuus työyhteisössä esim. työvuorojen vaihto”
”Saa olla oma itsensä – työkaveritkin saa olla”
”Työvuorojen suunnittelu”
”Työn tasapuolinen jakaminen”
”Varhaisen puuttumisen malli”
”Osasto/tiimipalaverit”
”Kaupungin tuki vapaa-aikaan -> virkistyspäivä, uimahalli, kuntosali”
”Osaa pyytää ja antaa apua/tukea”
”Yksilövastuullinen hoitotyö -> jokainen hoitaa omat työtehtävänsä”
”Yhteistyö”

Toimintapäivän tulokset

Täydellinen työpaikka:

”Hyvä työilmapiiri”
”Hyvä tiedonkulku”
”Riittävä henkilökunta”
”Joustava yhteistyö”
”Avoimuus/kunnioitus”
”Ammattitaitoinen henkilökunta””
”Vastuullisuus”
”Riittävät puitteet -> apuvälineet, tilat yms.”
”Puutteetkin voi kääntää voitoksi”
”Jossa uskaltaa olla oma PÖHKÖ itsensä (hoo moilanen)”
”Voi olla oma itsensä”
”Kouluttautuminen”
”Kehitysideoiden antaminen”
”Hyvän ilmapiirin luominen”
”Jokainen hoitaa omat hommansa, ei jätetä tietoisesti toiselle”
”Esimies kohtelee kaikkia tasapuolisesti”
”Esimies: joustava, jämäkkä, ammattitaitoinen, uudistumiskykyinen, huumorintajuinen, mukava, asiallinen ottautuva, tukea antava, empaattinen, antaa kiitosta ☺, antaa palautetta, ei huuda meille”
”Työtoverit ja esimies: luotettava, motivoiva ja innostava”
”Pysyvyys (esimiehet)”
”On kiva tulla töihin, hyvä yhteishenki, saa tehdä rauhassa ja kunnolla työnsä ja että viihtyisi töissä.”
”Saa tehdä koulutusta vastaavaa työtä”
”Hyvä palkka”
”Työ ei ole liian raskasta”
”Vaihteleva työ”
”Omalla käytöksellä voi vaikuttaa työilmapiiriin, tekemällä työnsä hyvin”
”Esimies: oikeudenmukainen, mukava, kannustava, epäkohtiin ja ristiriitoihin puututtaisiin heti, saa tukea esimieheltä, ajan tasalla asioista ja tiedottaa niistä”
”Tupakointi sallittava työaikana tauoilla”
”Esimies ottaa työvuorotoiveet huomioon”
”Riittävästi henkilökuntaa”
”Saa pitää lomansa silloin kun haluaa ja tarvitsee”
”Olisi käytettävissä enemmän eri yhteistyökumppaneita, esim. oma kuntohoitaja talossa”
”Johtaja enemmän läsnä osaston arjessa, olisi kiinnostunut miten osastolla menee”
”Ei pakoteta työnkiertoon sinne minne ei halua, kuunneltaisiin toiveita”
”Kivat työkaverit”
”Esimies läsnä”
”Ammattitaidon täydentäminen -> koulutukset, myös omaehtoinen”
”Huumorintajua”
”Esimies työntekijöiden tukena”
”Pidemmät lomat”
”Paremmat työsuhde-edut”
”Paikka jonne kiva tulla”
”Ilmapiiri kunnossa”
”Kiireetön”
”Eri ikäisiä ja eri sukupuolta olevia työntekijöitä”
”Kehittymisen mahdollisuus työssä”
”Asiallinen ilmapiiri”

Toimintapäivän tulokset

Täydellinen työkaveri:

”Tekeväinen”
”Tuntee perustehtävän työssään”
”Tunnollinen”
”Ei kiroile”
”Reilu”
”Ei arvostele”
”Huumorintajuinen”
”Kuunteleva”
”Suoraselkäinen -> ei puhu selän takana”
”Osaa antaa kiitosta ja palautetta”
”Auttaa”
”Kestää rakentavaa palautetta ja ottaa opikseen”
”Työasiat työasioina -> ei henkilökohtaisuuksiin”
”Hyväksyy erilaiset mielipiteet”
”Joustava”
”Hyväntuulinen”
”Auttavainen, huomioi työkavereiden avuntarpeen”
”Kohtelee asukkaita tasa-arvoisesti”
”Pystyy keskustelemaan myös vaikeista asioista”
”Antaa asiallista palautetta ja vastaanottaa sitä”
”Hyväksyy erilaisuudet ja persoonalliset erot”
”Luo positiivista ilmapiiriä”
”Huolehtii omista työtehtävistään, eikä jätä niitä muille -> työssäjaksaminen”
”Ei puhuisi pahaa selän takana, jos on jotain, olisi hyvä sanoa suoraan -> ruokkii huonoa ilmapiiriä”
”Ahkera”
”Joustava”
”Ei kiusaa ketään, eikä aina valita pienistä asioista”
”Huolellinen”
”Ystävällinen”
”Rehellinen”
”Myöntää omat virheensä”
”Iloinen”
”Tulla kuulluksi”
”Empaattinen”
”Vastuuntuntoinen”’
”Huomioi toiset”
”Jakaa tietonsa ja osaamisensa”
”Hoitaa omat työnsä”
”Osaa antaa ja ottaa vastaan rakentavaa palautetta, kehittää itseään niiden pohjalta”
”Sosiaalinen”
”Auttavainen”
”Kohtelias”
”Sympaattinen”
”Ymmärtäväinen”
”Uudistumiskykyinen”
”Täsmällinen”
”Tuntee rajansa”
”Ammattitaitoinen”
”Luotettava”
”Positiivinen”