

EMOOTIOTAULU TYÖHYVINVOINNIN TUKENA SAIRAANHOITAJAN TYÖSSÄ

Mia Luostarinen ja Heini Nevalainen
Opinnäytetyö, syksy 2017
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Diak, Helsinki
Hoitotyön koulutusohjelma
Sairaanhoitaja (AMK)

TIIVISTELMÄ

Nevalainen, Heini & Luostarinen, Mia. Emootiotaulu työhyvinvoinnin tukena sairaanhoitajan työssä. Diak, Helsinki, syksy 2017, 35 s., 2 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Hoitotyön koulutusohjelma, Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto, sairaanhoitaja (AMK).

Työn kuormittavuuden ja työhyvinvoinnin mittaamiseen on vähän työkaluja. Yksi uusi mahdollisuus voisi olla emootiotaulu. Emootiotaulu mahdollistaa oman subjektiivisen kokemuksensa ilmaisemisen. Tässä opinnäytetyössä arvioitiin emootiotaulun käyttökelpoisuutta päivittäisen työn kuormittavuuden seurannassa. Tavoitteena oli selvittää, voidaanko emootiotaululla kerättyä tietoa hyödyntää työn kuormittavuustekijöiden seurannassa ja tiimityön suunnittelussa niin, että kuormittavuustekijöihin voitaisiin puuttua ennaltaehkäisevästi.

Emootiotaulua testattiin kuukauden ajan Meilahden sairaalan neurologisella osastolla. Työvuorosijoitustaulun yhteyteen suunniteltiin emootiosarake. Hoitajat merkitsivät subjektiivisen kokemuksensa työvuoronsa kulusta värikoodatulla merkillä emootiosarakkeeseen. Salama-merkillä pystyi taululla tuomaan ilmi, jos itsellä oli henkilökohtaisista syistä johtuva huono päivä. Tätä kutsuttiin myrskyvaroitukseksi, jonka tarkoituksena oli minimoida mahdolliset negatiiviset vaikutukset työyhteisön kesken.

Koekäytössä selvisi, että emootiotaulu koettiin helpoksi ja yksinkertaiseksi tavaksi ilmaista työvuoron sujuvuutta. Myrskyvaroitus-merkintää pidettiin hyvänä ajatuksena, mutta sen käyttö oli vähäistä. Päivittäisen johtamisen kannalta oli mahdollista seurata hoitohenkilöstön kuormitusta ja tarvittaessa reagoida siihen. Emootiotaulun koekäyttö olisi kuitenkin oltava pidempi, sillä uudet kehitysmuutokset vaativat aina aikaa toimiakseen.

Jatkokehittämismahdollisuutena emootiotaulua voisi tutkia ja kehittää vielä enemmän päivittäisen johtamisen näkökulmasta.

Asiasanat: työhyvinvointi, työssäjaksaminen, kehittäminen

ABSTRACT

Nevalainen, Heini & Luostarinen Mia. An emotion board supporting nurses wellbeing at work. 35 p., 2 appendices. Language: Finnish. Helsinki, Autumn 2017. Diaconia University of Applied Sciences. Degree programme in Nursing, Option in Nursing. Degree: Nurse.

There are not sufficiently tools for measuring stress and wellbeing at work, therefore a new possibility for that could be an emotion board. An emotion board is a way to express one's own subjective feelings. In this thesis, we evaluated the usefulness of an emotion board for the nurses as a measurement of stress during a daily work shift. The aim was to take advantage of collected information concerning wellbeing at work and maintaining it, since the wellbeing at work needs continuous observing.

The trial period of an emotion board was conducted in collaboration with one of the neurological wards in Meilahti University Hospital. The emotion board was designed to be a part of the work shift board. Nurses expressed their own subjective feelings about stress levels during the work shift by placing a colorcoded mark on an emotion board. If someone had a bad day, due to his or her own personal reasons, they could tell it to co-workers by placing a thunder icon on the board. The thunder icon was called a "storm warning" which was supposed to minimize negative feelings in the work community.

During the trial, the emotion board was considered as an easy and simple way to express stress levels during a work shift. The storm warning icon was considered as a beneficial idea, even though it was rarely used. From the daily management point of view, the emotion board was a way to keep on track of staff's wellbeing and react to that, when needed. The trial period for emotion board usage should be longer, thus it takes a longer time to adjust to improvements.

For further research, emotion board usage could be studied and developed for the daily management purposes.

Keywords: wellbeing at work, coping at work, developing

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TYÖHYVINVOINTIIN LIITTYVIÄ TEKIJÖITÄ	6
2.1 Työhyvinvoinnin fyysisiä kuormittavuustekijöitä	7
2.2 Työhyvinvoinnin psyykkisiä kuormittavuustekijöitä	8
2.3 Tunteet työyhteisössä ja sosiaalinen työhyvinvointi	9
2.4 Työhyvinvoinnin tukeminen ja ylläpitäminen	10
3 HYVINVOIVA TYÖYHTEISÖ	12
3.1 Hyvän työilmapiirin ylläpitäminen	12
3.2 Yhteisöllinen johtaminen ja avoin vuorovaikutus	13
3.3 Työyhteisön kehittäminen	14
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	15
5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	16
5.1 Yhteistyökumppanina neurologian osasto	16
5.2. Toiminnallinen opinnäytetyö	17
5.3 Emootiotaulu	18
5.4 Emootiotaulu päivittäisen johtamisen tukena	18
5.5 Emootiotaulun käyttö	19
5.6 'Myrskyvaroitus'	20
5.7 Emootiotaulun koekäyttö ja arviointi	21
6 POHDINTA	24
6.1 Emootiotaulun käytön pohdinta	25
6.2 Eettiset näkökohdat	26
6.3 Jatkokehittämismahdollisuudet ja haasteet	27
LÄHTEET	28
LIITTEET	31

1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveysaloilla vallitsee jatkuva muutos, joten kunnioittava keskinäinen asenne ja avoimen vuorovaikutuksen tarve työntekijöiden ja johdon välillä korostuu. Työhyvinvointi on laaja käsite ja se pitää sisällään niin työntekijän perhe-elämän kuin työntekijöiden ja esimiehen välisen vuorovaikutuksellisen yhteistoiminnan. Työhyvinvointiin vaikuttaa positiivisesti työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työhönsä liittyviin asioihin ja mahdollisiin muutoksiin. Muutokset voivat vaikuttaa työtehtäviin negatiivisesti; työn mielekkyys voi vähentyä, minkä ansiosta työmotivaatio ja työhyvinvointi yleensä kärsivät. Tällä on suora vaikutus työilmapiiriin ja työyhteisön hyvinvointiin. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2015.)

Avoin vuorovaikutus on positiivisesti työhyvinvointiin vaikuttava piirre, joka määrittelee ryhmän toimivuutta. Työyhteisön kesken sovitut yhteiset pelisäännöt antavat suuntaa hyvin toimivalle työyhteisölle. Työhyvinvointia kehitettäessä on oleellista lähteä liikkeelle pohtimalla, mikä voisi entisestään parantaa työhyvinvointia sen sijaan että takerrutaan asioihin, jotka eivät toimi. Jo pienillä muutoksilla voidaan saada lisättyä työhyvinvointia. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 28.)

Työhyvinvointi koostuu useasta eri tekijästä. Kuormittavuustekijät voidaan jakaa kahteen ryhmään sen perusteella, onko kuormitus fyysistä vai psyykkistä (Viitala 2009, 216). Työntekijä tuo työpaikalle omat kokemuksensa ja persoonansa, jotka muodostavat osan henkilön työidentiteettiä. Tämän johdosta kullakin työntekijällä on omat subjektiiviset kokemukset työn kuormittavuudesta ja työssä jaksamisesta. (Kiviniemi 2013.)

Työhyvinvointi on nykypäivänä entistä suuremmassa roolissa nuorten hoitotyöntekijöiden keskuudessa. Vastavalmistuneen hoitajan on helpompi päästä mukaan hyvän työilmapiirin omaavaan työyhteisöön, ja siten työhön perehtyminen ja työssä jaksaminen on mielekkäämpää. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 3.)

2 TYÖHYVINVOINTIIN LIITTYVIÄ TEKIJÖITÄ

Työhyvinvointi koostuu useasta eri osa-alueesta: fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Työhyvinvointi helposti mielletään pelkästään fyysiseksi hyvinvoinniksi, mutta todellisuudessa se on laajempi ja kokonaisvaltaisempi kokonaisuus. Kaikki eri osa-alueet tukevat toisiaan; jos yksi osa-alue ei ole kunnossa, se helposti heijastuu muihinkin. Ihminen on psyko-fyysis-sosiaalinen-kokonaisuus, ja tämä pätee elämän eri osa-alueilla. (Virolainen 2012, 11.)

Työhyvinvointi perustuu yksilötasolla henkilön omiin subjektiivisiin kokemuksiin ja tuntemuksiin. Positiiviset tuntemukset lisäävät työssä jaksamista, kun taas negatiiviset tuntemukset voivat johtaa työssä uupumiseen. Mikäli henkilö ei koe työhyvinvointiaan optimaaliseksi, sen vaikutus heijastuu myös yksilön elämän muihin osa-alueisiin. Työhyvinvointi on siis tärkeä osa yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Virolainen 2012, 13–14.)

Organisaatiossa työhyvinvointi vaatii huomiota strategisella tasolla, esimerkiksi henkilöstön määrän oikealla mitoituksella. Organisaation sisällä hyvinvointi koostuu useasta eri osa-alueesta, kuten esimiestoiminnasta, toimintakulttuurista ja työilmapiiristä. Työhyvinvoinnin jatkuva arviointi ja kehittäminen ovat merkittävässä asemassa, mietittäessä esimerkiksi työn tuloksellisuutta ja laatua. Henkilöstön voimavarojen lisääminen parantaa työn mielekkyyttä ja siten työnlaatua. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 6–9.)

Työhyvinvointiin liittyy olennaisesti työilmapiiri. Työilmapiiriin vaikuttaa vahvasti työkuulttuuri. Työkuulttuuri muodostuu pitkälti työpaikan toimintatavoista, työmoraalista, vuorovaikutuksesta, työntekoa säätelevistä säännöistä ja ehdoista, sekä siitä, miten asiakkaita tulee kohdella. Hyvä ja tyydyttävä työkuulttuuri vaikuttaa positiivisesti työilmapiiriin. Toimiva työyhteisö yhdistettynä hyvään työilmapiiriin tukee organisaation menestymistä ja työyhteisön jäsenten hyvinvointia. (Työturvallisuuskeskus i.a. .)

Huono työilmapiiri vähentää yksikön ulkoista tehokkuutta, sekä henkilökunnan voimavaroja ja työmotivaatiota, jolloin työhyvinvointi kärsii., Mikäli työhyvinvoinnista ei huolehdita, sairauspoissaolojen määrät voivat lisääntyvät, jolloin työn kuormittavuus kasvaa. Sairauspoissaolot vaikuttavat lopulta myös työilmapiiriin. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2015.)

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin päätavoitteet työhyvinvointi ohjelmassa vuosille 2014 – 2017 ovat hyvin toimiva työyhteisö, hyvinvoiva työntekijä ja turvallinen työympäristö. Hyvinvoivaan työyhteisöön vaikuttaa työilmapiiri, työturvallisuus sekä laadukas esimiestyö. Sairauspoissaolojen hallinta on pääosassa, kun tarkastellaan hyvinvoivaa työntekijää. Tämä vaikuttaa suoraan myös ennenaikaisen eläköitymisen vähenemiseen sekä työuran pidentämiseen. Turvallisen työympäristön pääkohtiin kuuluvat ergonomia ja sisäympäristö. (Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri 2014, 6.)

2.1 Työhyvinvoinnin fyysisiä kuormittavuustekijöitä

Fyysinen hyvinvointi koostuu useista eri tekijöistä, kuten fyysisestä kuormituksesta, ergonomiasta työpaikalla, työvälineistä sekä fyysisistä työolosuhteista (Virolainen 2012, 17). Kuormitus nähdään helposti haitallisena, mutta se voi olla myös myönteistä. Positiivinen kuormitus auttaa ihmistä kehittämään itseään ja omaa toimintaansa. Haitallinen kuormitus heikentää työn hallintaa. (Viitala 2009, 216–217.)

Työhyvinvointia rasittaa liiallinen työn kuormittavuus ja sen vaikutus työntekijään. Työntekijän sairastumisen uhka kasvaa henkilön oltua liian pitkään kovan rasituksen alaisena. (Viitala 2009, 212–213.) Ylitöitä tehdään usein liikaa muun muassa työpaikan menetyksen pelon vuoksi. Työntekijä voi kokea haitallista fyysistä kuormittavuutta, mikäli uni ja lepo jäävät vähäiseksi, tai työ on fyysisesti rasittavaa eikä keho pääse palautumaan kunnolla, jos työtahti on liian raskas. (Viitala 2009, 216–217.)

Työntekijän olisi hyvä olla tietoinen työaikalasta (Työaikalaki 605/1996.), jossa on tarkat säännökset ylityön tekemisestä. Työaikalaisissa mainitaan esimerkiksi, että ylityötä saa teettää neljän kuukauden aikana enintään 138 tuntia siten, että ylityötunnit eivät kuitenkaan ylitä kalenterivuoden aikana 250 tuntia. Täten työntekijällä saisi teetättää neljän kuukauden sisällä ylityötä noin kahdeksasta yhdeksään tuntia viikossa. Työnantaja tarvitsee aina työntekijän suostumuksen ylityöhön, ellei työsopimuksessa ole erikseen sovittu lisätöistä. Työntekijällä on aina oikeus perustellusti kieltäytyä ylityöistä.

Tutkimusten mukaan sairauspoissaolojen riskiä nostavat myös työyhteisötekijät, kuten organisaatiosupistukset, tuen puute, työsuhteen epävarmuus ja vaikuttamismahdollisuuksien vähäisyys. Poissaolot vaikuttavat työyhteisön toimintaan ja organisaation talouteen, sillä koulutettuja sijaisia ei aina ole, jolloin työntekijät joutuvat tekemään ylityötä. (Viitala 2009, 212–213.)

Yksilön kokonaisvaltainen fyysinen hyvinvointi vaikuttaa fyysiseen työhyvinvointiin. Terveellisillä elämäntavoilla ja fyysisen kunnon ylläpitämisellä on positiivisia vaikutuksia työssä jaksamiseen sekä sairauspoissaolojen määrään. Omasta fyysisestä hyvinvoinnistaan huolehtimalla voi luoda vankan perustan fyysiselle työhyvinvoinnille. (Työturvallisuuskeskus i.a. .)

2.2 Työhyvinvoinnin psyykkisiä kuormittavuustekijöitä

Psyykinen työhyvinvointi muodostuu esimerkiksi työilmapiiristä, työn stressaavuudesta, kiireestä ja työn paineista (Virolainen 2012, 18). Työn psyykinen kuormittavuus vaikuttaa työntekijän lisäksi työyhteisöön ja organisaatioon. Haitallisen psyykkisen kuormittavuuden aiheuttajana voi olla esimerkiksi liialliset vaatimukset koskien ylityötä. Ihminen venyy vain tiettyyn pisteeseen asti, jonka jälkeen tilanne kärjistyy ja hän väsyä. Unen ja levon puute voivat vaikuttaa myös psyykkiseen jaksamiseen. (Viitala 2009, 216–217.) Työn aiheuttama liiallinen haitallinen kuormitus voi johtaa alkoholinkäyttöön, nostaa riskiä sairastua muun muassa sydän- ja verisuonisairauksiin tai masennukseen (Viitala 2009, 222).

Ongelmaksi voi muodostua myös alikuormitus. Alikuormittava työ ei tarjoa tarpeeksi haasteita, mikä vähentää työn kiinnostavuutta. Kiinnostuksen väheneminen voi heikentää työmotivaatiota ja oman työn arvostusta, mikä voi johtaa työtehtävien alisuorittamiseen. (Viitala 2009, 218.)

Tilastokeskuksen vuonna 2003 teettämän tutkimuksen mukaan kiire, huonot työjärjestelyt, epävarmuus työn jatkumisesta ja työn pakkotahtisuus vaikuttavat negatiivisimmin työoloihin. Henkilön työpaineen sietokyky heikkenee tai murtuu kokonaan liian pitkään kestävässä paineen alla. Työpaineet aiheuttavat helposti ristiriitoja työyhteisössä, minkä seurauksena voi ilmetä työpaikkakiusaamista. Vuonna 2006 tehdyssä työolobarometrissä ilmeni, että joka kolmas on havainnut kiusaamista työpaikallaan. (Viitala 2009, 222–223.)

2.3 Tunteet työyhteisössä ja sosiaalinen työhyvinvointi

Emootiot eli tunteet ovat henkilön omia subjektiivisia kokemuksia ja tuntemuksia asioista. Näihin vaikuttavat yksilön omat arvot, kokemukset ja asenteet. Perhe ja lähiyhteisö määrittävät yhden osan henkilön arvoista ja asenteista. Yksityiselämässä tapahtuvat asiat heijastuvat herkästi sosiaaliseen työhyvinvointiin, joko sitä tukien tai heikentäen. (Työturvallisuuskeskus i.a. .)

Sosiaalinen työhyvinvointi muodostuu työyhteisön sisäisestä kanssakäymisestä ja yhteisöllisyydestä (Virolainen 2012, 24). Avoin vuorovaikutus ja mahdollisuus ilmaista tuntemuksiaan työyhteisön keskuudessa parantavat sosiaalista työhyvinvointia. Tunteet ja mielipiteet tukahduttava työyhteisö lisää työpahoinvointia, ja sitä kautta heikentää yksilön sosiaalista työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 19).

Työyhteisö muodostuu yksilöistä. Työhön mennessään työntekijä vie työyhteisöön koko minuutensa, aiemmat kokemuksensa ja osaamisensa, mutta myös koko aikaisemman elämänsä. Työntekijän herkkyys, moraali, intuitio ja rajat vaikuttavat yhteisöön pääsemiseen sitovasti tai estävästi. Luontaiset vuorovaikutustaidot ja kyky muodostaa suhteita vaikuttavat yhteisön jäseneksi kasvami-

seen. (Koski 2012, 64–66.) Yhteisöön kuulumisen tunnetta lisää myös dialoginen yhteisöllisyys, jossa työyhteisöön kuuluvat yksilöt kykenevät sosiaalisen tuen antamiseen ja vastaanottamiseen (Kiviniemi 2013).

Elämönhallinnan tunne parantaa yksilön kykyä reagoida muutoksiin ja hankaliin tilanteisiin. Kun ihminen tuntee hallitsevansa oman elämänsä kulun, on helpompi reagoida negatiivisiin tuntemuksiin ja myös ehkäistä niitä. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 8.) Elämönhallinnan näkökulmasta työn tulisi tukea ja vahvistaa tätä tunnetta. Tämän johdosta työntekijä voi kokea työnsä mielekkääksi. (Työterveyslaitos i.a. .)

Hyvä johtaja ei käytä apunaan pelkkää älykkyyttä ja järkevyyttä, vaan ymmärtää myös tunteiden merkityksen työyhteisössä. Toisten tunteiden tunnistaminen ja huomioiminen päätöksenteossa, samoin kuin omien tunteiden vaikutuksen ymmärtäminen, ovat merkkejä tunnetaitoisesta johtajuudesta. Kehittyminen työyhteisössä ja uudet innovaatiot, voivat jäädä kokonaan huomiotta, jos keskitytään pelkkään työsuoritukseen ja sivuutetaan tunteet. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 15.)

2.4 Työhyvinvoinnin tukeminen ja ylläpitäminen

Hyvät yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot vaikuttavat merkittävästi työilmapiiriin. Avoin ja jatkuvasti vuorovaikutuksessa oleva työyhteisö mahdollistaa päivittäisen johtamisen onnistumisen. Onnistuneella johtamisella voidaan vaikuttaa työntekijöiden sitoutumiseen yksikön strategiaa kohtaan. (Vuohelainen 2015.)

Yhteisöllisyyden ylläpitämiseksi on tehtävä jatkuvasti töitä, sillä se on jatkuvassa muutoksessa (Paasivaara & Nikkilä 2010, 30). Avoin kommunikaatio ja keskusteleva työyhteisö parantavat ja ylläpitävät hyvää työilmapiiriä ja työssä jakamista (Reiman 2015). Yksilön henkilökohtainen hyvinvointi koostuu useista elämän eri osa-alueista. Yksi merkittävä osa-alue on työhyvinvointi. (Pates 2012, 115.)

Työn positiivinen ja negatiivinen paine tulisi pitää tasapainossa. Tämä antaa mahdollisuuden yksilölliseen oppimiseen, parantaa virettä ja estää työntekijän liiallista kuormittumista (Docendum i.a.). Työn ja ammattitaidon kehittämiseen tulisi olla mahdollisuus, jotta työn mielekkyyttä voidaan ylläpitää. Kehittämismahdollisuus on tärkeä etenkin silloin, kun työ itsessään ei enää anna uusia haasteita työntekijälle (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2015).

Yksi tapa kehittää ammattitaitoa on työkierto, jossa työntekijä siirtyy omista tehtävistään määräaikaisesti toisiin tehtäviin osana henkilöstön kehittämis- ja koulutussuunnitelmaa. Työkierto antaa työntekijälle mahdollisuuden irtautua omasta jo tutuksi tulleesta työyhteisöstä ja avaa mahdollisuuden työyksiköiden välisen vuorovaikutuksen lisäämiselle. Työkierron avulla voidaan siirtää ammatti-osaamista, uudistaa työkulttuuria ja lisätä työmotivaatiota. Työkierron tulisi aina pohjautua vapaaehtoisuuteen, eikä ketään saa määrätä toisiin tehtäviin vastentahtoisesti. (Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer, 19–20.)

3 HYVINVOIVA TYÖYHTEISÖ

Hyvinvoiva työyhteisö ja myönteinen työilmapiiri näkyvät muun muassa sujuvana yhteistyönä, henkilöstön aktiivisuutena ja haluna kasvaa yhteisönä, yhteisinä tavoitteina sekä uskona selvitä ongelmakohtien yli yhdessä. Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijöiden taidot ja tiedot osataan hyödyntää mahdollisimman tehokkaasti. Yhteiset ja toimivat toimintatavat ovat myös tärkeitä. Työn jatkuminen etenkin yksilötasolla on erittäin tärkeä osa työhyvinvointia. Hyvinvoivassa työyhteisössä huolehditaan, että työyhteisö ja työntekijät kehittyvät omassa työssään, jolloin uuden oppiminenkin on taattua. (Virolainen 2012, 189.)

Sisäisen vuorovaikutuksen alaistaitojen avulla työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa johtamisen laatuun ja omien perustehtävien tekemiseen. Näitä tarvittavia alaistaitoja esiintyy runsaasti hyvinvoivassa työyhteisössä, minkä lisäksi työntekijät kokevat voimakkaampaa onnistumisen tunnetta kuin huonovointisessa työyhteisössä työskentelevät. Huonovointisissa työyhteisöissä syylliseksi mielletään esimies ja hyvinvoivassa olosuhteet. Hyvinvoivaan työyhteisöön on hyvä mennä ja positiivinen asenne ruokkii positiivista työilmapiiriä. Huonovointinen työyhteisö sen sijaan lisää huonovointisuutta työntekijöiden tyytymättömyyden ja negatiivisen asenteen vuoksi. (Virolainen 2012, 192–193.)

3.1 Hyvän työilmapiirin ylläpitäminen

Hyvän työilmapiirin ylläpitäminen lähtee ennen kaikkea yksilötason työhyvinvoinnin ylläpitämisestä. Työyhteisön ilmapiiriä kehitetään osana muuta kehittämistoimintaa. Työilmapiirin kehittäminen ja ylläpitäminen vaatii koko työyhteisön sitoutumista. Kehittämisen ja ylläpitämisen avuksi voidaan järjestää esimerkiksi erilaisia työnohjauksia. (Virolainen 2012, 189–190.)

Työhyvinvoinnin parantaminen ei ole vain pahoinvoinnin osa-alueisiin puuttamista, vaan kokonaisvaltainen ilmiö. Kielteisen ilmapiirin piirteet on kuitenkin tärkeää tunnistaa, jotta niitä voitaisiin ennaltaehkäistä. Kielteisiä piirteitä ovat

tiedonkulun heikkous, työyhteisön sisäiset ”klikit”, toisten syyttely, poissaolojen paljous, johtajuuden hämärtyminen, työntekijöiden suuri vaihtuvuus, me-hengen puuttuminen, sääntöjen noudattamatta jättäminen ja selkeiden yhteisten pelisääntöjen puuttuminen. (Virolainen 2012, 11.)

Hyvien alaistaitojen avulla työntekijä kykenee omalta osaltaan tukemaan kollegoitaan ja esimiestään varsinaisten työtehtäviensä ohella. On tärkeää osata tuoda itsenäisesti esille mielipiteitään ja kehitysideoitaan sekä auttaa toisia. (Virolainen 2012, 192.) Hyvät alais- ja työyhteisötaidot edellyttävät hyviä tunnetaitoja, joiden avulla yksilön on helpompi tiedostaa omat tunteensa sekä vahvistaa avointa ja ammatillista toimintaansa osana työyhteisöä (Kivimäki 2013).

Sairaanhoidajan eettiset ohjeet velvoittavat sairaanhoitajaa kollegiaalisuuteen muun muassa tukemalla toinen toisiaan ammatillisessa kehittämisessä, työssä jaksamisessa sekä auttaa potilaan hoitoa koskevassa päätöksenteossa (Sairaanhoidajaliitto i.a.).

3.2 Yhteisöllinen johtaminen ja avoin vuorovaikutus

Työyhteisöt ovat jatkuvassa muutoksessa. Muutostilanteet rasittavat työyhteisön lisäksi lähiesimiestä, johon muutosvastarinta usein ensimmäisenä kohdistuu. Työyhteisön sisäistä muutoksensietokykyä voidaan kehittää. Avoimessa vuorovaikutuksessa oleva ja vahvan identiteetin ja toimintakyvyn omaava työyhteisö auttaa hallitsemaan muutoksia sekä antaa yksilölle turvaa. (Seppänen-Järvelä 2009, 37–38.)

Avoimuus edellyttää keskinäistä luottamusta esimiehen ja työntekijöiden välillä. Avoimen ja keskustelevan ilmapiirin avulla on mahdollista ratkaista haastavia ja avoinna olevia asioita kun huomioidaan toisten kokemuksia ja näkemyksiä. Yhteisdynamiikkaa voidaan tuoda esille ja parantaa työnohjauksen avulla, millä on tarkoitus lisätä luottamusta ja avoimuutta sekä lisätä yhteisöllisyyttä. (Kallasvuo 2012, 89-90.)

Esimiehen avoimuus ja työntekijät huomioonottava ote johtamiseen on oleellinen osa työhyvinvointia. Positiivisen palautteen ja tuen saaminen esimieheltä luo yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tämä ei yksistään riitä, vaan työntekijän tulisi kyetä ja saada mahdollisuuksia reflektioon kollegoiden ja esimiehen kanssa. Reflektio on tärkeää työntekijän ammattitaidon kehittymisen kannalta, mutta kehittää myös suhdetta työhön ja työyhteisöön. (Koski 2012, 64–66.)

3.3 Työyhteisön kehittäminen

Työyhteisön kehittämisen lähtökohtana voidaan pitää työhyvinvoinnin ylläpitoa ja kohottamista. Sairauspoissaolojen minimointi on yleensä selkein lähtökohta seurannan helppouden vuoksi. Sairauspoissaoloilla on selvä yhteys työhyvinvointiin monelta kannalta. Työn kohtuuton kuormittavuus ja huonot työolot johtavat helposti sairauspoissaoloihin, joka puolestaan lisää usein muiden työntekijöiden työtaakkaa. Ennaltaehkäisevä ja voimavaralähtöinen toiminta keskittyy luomaan lähtökohtaisesti hyvät työolot, eikä keskity pelkästään jo olemassa olevien ongelmakohtien korjaamiseen. Työhyvinvoinnilla on myös taloudellista merkitystä, joka näkyy esimerkiksi yksilötuottavuudessa, sairaus- ja tapaturmakuluissa, työnantajan maineessa ja tuloksellisuudessa. (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012, 8–16.)

Työyhteisön ilmapiiriä voidaan kartoittaa organisaatioilmapiirin ja työyhteisön sisäisen toimivuuden avulla. Kartoitusmenetelmiä on useita: yksilö- ja ryhmähaastattelu, kyselymenetelmä sekä havainnointi. Kartoittajina voivat toimia sekä työterveyshuolto että ulkopuolinen tutkija tai tutkimuslaitos. Kartoituksen räätälöinti ja tulosten analysointi tapahtuvat yhdessä henkilöstön ja heidän edustajiensa kesken. Tulosten pohjalta on mahdollista tehdä tarvittavia muutoksia. (Virolainen 2012, 190.)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää työn kuormittavuuden seurantaan sopiva työkalu. Hahmottelimme työelämän kehittämiseen keskittyvällä kurssilla ideaa emootiotaulusta ja tutkimme sen käyttökelpoisuutta neurologisella vuodeosastolla. Tavoitteena on, että emootiotaululla kerättyä tietoa voidaan hyödyntää työn kuormittavuustekijöiden seurannassa ja tiimityön suunnittelussa niin, että kuormittavuustekijöihin voitaisiin puuttua ennaltaehkäisevästi.

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

5.1 Yhteistyökumppanina neurologian osasto

Yhteistyökumppanimme on Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiriin (HUS) kuuluvan Helsingin yliopistollisen keskussairaalan (HYKS) Meilahdessa sijaitseva akuutti neurologinen osasto. Osastolla hoidetaan kaikkia neurologisia sairauksia. Pienemmät osastot ovat profiloituneet spesifisesti hoitamaan esimerkiksi aivoverenkiertohäiriöitä tai Parkinsonin tautia. (HUS i.a. .)

Osastolla työskentelee 40 hoitajaa, osastonhoitaja, apulaisosastonhoitaja ja kaksi osastonsihtööriä. Potilaspaikkoja on 27, keskimääräinen hoitoaika on noin neljä vuorokautta. (HUS i.a. .)

Potilaista noin 85% tulee päivystyksenä tai siirtona eri valvontayksilöistä, loput suunnitellusti jonosta. Laajan potilaskirjon vuoksi työntekijöiden täytyy hallita neurologiset sairaudet monipuolisesti, mikä voi osaltaan lisätä työntekijöiden paineita. Työ on vaativaa eikä varaa virheisiin ole. (HUS i.a. .)

Työhyvinvointi osastolla koetaan tällä hetkellä melko hyvänä. Sairauspoissaolot kuitenkin kuormittavat tätäkin työyhteisöä, osittain organisaation säädösten vuoksi. Akuutit poissaolot pyritään korvaamaan ensisijaisesti klinikan sisäisin työjärjestelyin, mutta usein puuttuvan vuoron tekee joku osaston omasta henkilökunnasta. Tässä toiminnassa on riskinä haitallisen kuormittuneisuuden lisääntyminen, mikä johtaa työntekijän väsymiseen, stressin lisääntymiseen ja pitkien päivien ja ylitöiden vuoksi myös perhe-elämä kärsii (Virolainen 2012, 62). Tämä voi näkyä ajan myötä työyhteisössä lisääntyneinä sairauspoissaoloina, työntekijöiden vaihtuvuutena, tyytymättömyytenä ja työnantajaan kohdistettuna luottamuksen puutteena (Viitala 2009, 222).

5.2. Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö on yksi opinnäytetyön mahdollisista muodoista kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksellisen opinnäytetyön ohella. Toiminnallisessa opinnäytetyössä opinnäytetyöntekijät tekevät yleensä johonkin työyhteisöön liittyvän kehittämistyön. Kehittämistyön kohteena voi olla esimerkiksi potilasohjeiden tekeminen tai päivittäminen, tai jonkin tapahtuman järjestäminen esimerkiksi työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Toiminnallinen opinnäytetyö pitää sisällään opinnäytetyön kirjallisen osuuden lisäksi produktin. Produkti on opinnäytetyön toiminnallinen osuus, jossa työ kehitetään työyhteisölle hyödylliseen muotoon. Toteutumistavat vaihtelevat työyhteisön tarpeiden mukaisesti, mutta lopputuloksesta tulee näkyä produktin pää tavoitteet. (Virtuaali ammattikorkeakoulu i.a. .)


Opinnäytetyöraportissa kerrotaan, miten projekti on sujunut, millaisia valintoja tekijä on tehnyt, ja minkälaisia kysymyksiä on tullut eteen. Toisin sanoen tekijä kertoo, mikä on ollut opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus, mitä produktissa on tehty, ja perustelee, miksi on toimittu valitulla tavalla. (Vilkka & Airaksinen 2003, 82–84.)

Omien ajatusten tukeminen tutkimustiedolla on tärkeää. Tutkimustiedon avulla voidaan muun muassa täydentää omia näkemyksiä ja vertailla niitä muiden näkemyksiin. Näin päästään yleensä parempaan lopputulokseen. Opinnäytetyöraportin tarkoituksena on osoittaa tekijän luotettavuus, ammatillinen osaaminen ja sivistyneisyys, minkä lisäksi työn tulee olla totuudellinen ja moraalis-eettisesti uskottava. Työssä tulee huomioida niin vastaanottajan kuin omatkin tarpeensa. (Vilkka & Airaksinen 2003, 79-81.)

5.3 Emootiotaulu

Kehitimme emootiotaulun koekäyttöön juuri tämän osaston näkökulmasta, joka toimi yhteistyöosastonamme. Kävimme osastolla sovitusti 17. toukokuuta 2017 suunnittelemassa minkälainen emootiotaulusta tulisi ja ohjeistamassa käyttöönottoa. Muokkasimme osaston henkilökunnan kahvihuoneen valkotaululle työvuorosijoittelun yhteyteen emootio- sekä myrskyvaroitussarakkeen (Kuvio 1).

Osaston toiveiden mukaisesti valitsimme emootiokuvakkeet värikoodeilla punainen, keltainen ja vihreä. Tarkoituksena on, että kukin käy oman työvuoronsa aikana laittamassa oman subjektiivisen kokemuksensa työvuoron kulusta. Punainen tarkoittaa raskasta, keltainen neutraalia tai hieman raskaampaa ja vihreä merkki sujuvaa työvuoroa.

PVM	26.6.2017	Työvuorossa	Emootiosarake
VASTAAVA SH	aamu: Annina	ilta: Marjut	Yö: Julius
TIIMI A1	aamu	Mirkku, Kati, Pekka	🔴 🔴 🟡
TIIMI A1	ilta	Marjut, Karin	🟡 🟡
TIIMI A2	aamu	Sinikka, Terhi	🟢 🟢
TIIMI A2	ilta	Sofia, Hannu	🟢 🟢
TIIMI A	yö	Maija, Jarkko	🔴 🟡
TIIMI B1	aamu	Salla, Annina	🟡 🟢
TIIMI B1	ilta	Eija, Jaana	🟡 🟡
TIIMI B2	aamu	Anna, Pasi	🟢 🟢
TIIMI B2	ilta	Tommi, Arja	🟡 🟢
TIIMI B	yö	Julius, Lilli	🟢 🟢
MYRSKYVAROITUS			
Mirkku			

KUVIO 1. Emootiotaulun malli

5.4 Emootiotaulu päivittäisen johtamisen tukena

Oikeudenmukaisuus on yksi tärkeä elementti johtamisessa. Tämä näkyy esimerkiksi tasapainoiluna työn sujuvuuden ja työntekijöiden toiveiden välillä. Oi-

keudenmukaisuus työyhteisössä lisää psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia sekä työyhteisöön sitoutumista. (Nikkilä & Paasivaara 2007, 117–118.)

Suuri henkilökuntamäärä asettaa luonnollisesti haasteita työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Emootiotaulua on tarkoitus hyödyntää esimiehen toimesta liittyen päivittäiseen johtamiseen ja työhyvinvoinnin arviointiin ja ylläpitämiseen. Aiemmin työhyvinvointia päivittäin kuvaavaa ja mittaava työkalua ei ole ollut käytössä, jonka vuoksi osaston esimies on toivonut tällaista tukemaan johtamista.

Emootiotaulua käytettäessä mittarin tavoin, voidaan tuloksia tilastoida. Mittareilla on yleisesti ottaen viisi käyttötarkoitusta: päätöksenteko, kontrollointi, ohjaaminen, koulutus ja oppiminen, sekä kommunikointi organisaation eri tasojen välillä (Vuohelainen 2015).

Taululle tehdyt merkinnät dokumentoidaan, jotta esimies voi seurata työnkuormittavuuden trendiä ja tarvittaessa reagoida siihen. Emootiotaulu saattaisi ilmentää esimerkiksi koulutuksen tarpeen, jota ei aikaisemmin ehkä olisi huomattu. Taulun avulla voitaisiin kehittää työyhteisön sisäistä päätöksentekoa ja pohdita yhdessä sopivia ratkaisua, mikäli ongelmia ilmaantuisi esimerkiksi työssä jaksamisen saralla.

5.5 Emootiotaulun käyttö

Tarkoituksena oli saada emootiotaulu helppokäyttöiseksi ja mahdollisimman mutkattomaksi. Taulu koostuu osaston tiimikohtaisista sarakkeista, joihin kukin työntekijä voi laittaa henkilökohtaisesti hymiöllä kuvitetun tai värikoodatun magneetin kuvastamaan oman työpäivänsä mukavuutta, sujuvuutta tai kuormittavuutta.

Kun aamuvuorolaiset olivat laittaneet vuoron aikana omat merkkinsä tauluun, voisi iltavuoron vastaava hoitaja hyödyntää tätä tehdessään seuraavan päivän työvuorosijoituksia. Jos esimerkiksi yhdessä tiimissä on pelkkää punaista, hän voi sen huomioida sijoittamalla seuraavaan päivään ”lisähenkilön”. Samalla ta-

voin, jos työvuoron aikana huomaa toisen tiimin laittaneen punaista ja omassa tiimissä on vihreää, tietää minne voi mennä tarjoamaan lisäapua.

Kerroimme, että taulua voidaan käyttää myös mittarin tavoin ja kysyimme ovatko he tällaisesta mahdollisuudesta kiinnostuneita. Yhdessä osastonhoitajan ja apulaisosastonhoitajan kanssa päätimme kehittää lomakkeen (Liite 1), johon vastaava hoitaja merkitsee päivän aikana kunkin tiimin värit. Yhdelle lomakkeelle kerätään koko viikon tulokset ja valmiit lomakkeet otetaan talteen esimiesten toimesta.

Lomakkeella on sarake, johon värin lisäksi voi merkitä syy-koodin. Koska merkintöjen lähde on subjektiivinen kokemus, voi työpäivän raskaus johtua monesta eri syystä, kuten esimerkiksi potilaiden hoitoisuudesta, moniammatillisen tiimin yhteistyöstä tai muista syistä. Jotta syy saadaan tietoon, sovittiin että vastaavan hoitajan toimenkuvaan kuuluisi vuoron aikana keskustelemalla saada näkemys, miksi jokin tiimi on merkannut kuormituksen punaiselle. Näin saadaan samalla lisättyä avointa keskustelevaa ilmapiiriä työyhteisön kesken sekä dokumentoitua tarkemmin vaikuttavia asioita eikä pelkkää lopputulosta. Kun syitä dokumentoidaan, voidaan saada selville esimerkiksi moniammatillisen yhteistyön toimimattomuus ja sitä kautta puuttua asiaan ajoissa.

Koekäyttö sovittiin ajalle 22. toukokuuta –30. kesäkuuta 2017. Koekäytön jälkeen jaoimme henkilökunnalle kyselylomakkeen (Liite 2), jolla selvitimme emotiotaulun helppokäyttöisyyttä, toimivuutta ja mahdollisia kehitysideoita. Kysyimme myös erikseen osaston esimieheltä kokemuksia emotiotaulun käytöstä päivittäisen johtamisen kannalta.

5.6 'Myrskyvaroitus'

Emotiotauluun kuuluu sarake, johon työntekijällä on mahdollista merkitä salamerkillä, mikäli hänellä on henkilökohtaisista syistä huono päivä. Salamerkintä tehdään omalla nimellä, jotta muut työntekijät tietävät kenestä on kyse. Kukin meistä on varmasti törmännyt tilanteeseen, jossa muut työntekijät alkavat

pohtia, onko itse syyllinen toisen huonotuulisuuteen, mikä puolestaan voi vaikuttaa negatiivisesti koko työyhteisön ilmapiiriin. Merkinnän tarkoituksena ei siis ole mustamaalata työntekijöitä vaan tuoda hienovaraisesti julki henkilökohtaisista syistä johtuva huono päivä, jolloin voitaisiin välttyä mahdollisilta konflikteilta. Myrskyvaroituksen tarkoituksena on myös omalta osaltaan lisätä avoimuutta työyhteisön kesken. (Hämäläinen 2005, 130.)

5.7 Emootiotaulun koekäyttö ja arviointi

Emootiotaulun koekäytön aikana toinen opinnäytetyöntekijöistä oli kesätyössä kyseisellä osastolla. Tästä syystä pääsimme havainnoimaan, kuinka emootiotaulu otettiin vastaan ja kuinka sitä käytettiin.

Pääsääntöisesti osaston henkilökunnan ja esimiesten kesken emootiotaulu otettiin hyvin vastaan, kokeilusta oltiin jopa innostuneita. Hyvin pian värikoodien merkitseminen emootiosarakkeeseen muodostui melkein rutiininomaiseksi. Tähän vaikutti se, että sarake oli päivän aikana nähtävillä työvuorosijoitusten vieressä, jonka vuoksi sen näkyväksi tuominen oli ongelmaton.

Osa vastaavista hoitajista otti tavakseen jossain kohtaa päivää kysellä tiimien ”värejä”, mikäli huomasivat ettei tauluun ollut vielä merkintöjä tullut. Vastaavat hoitajat myöskin aktiivisesti ja omatoimisesti opastivat toisiaan emootiotaulun dokumentointilomakkeen täyttämässä. Punaiset merkinnät herättivät keskustelua, mutta hyvin harvoin vastaavat hoitajat muistivat merkitä syy-koodeja emootiotaulun dokumentointilomakkeelle.

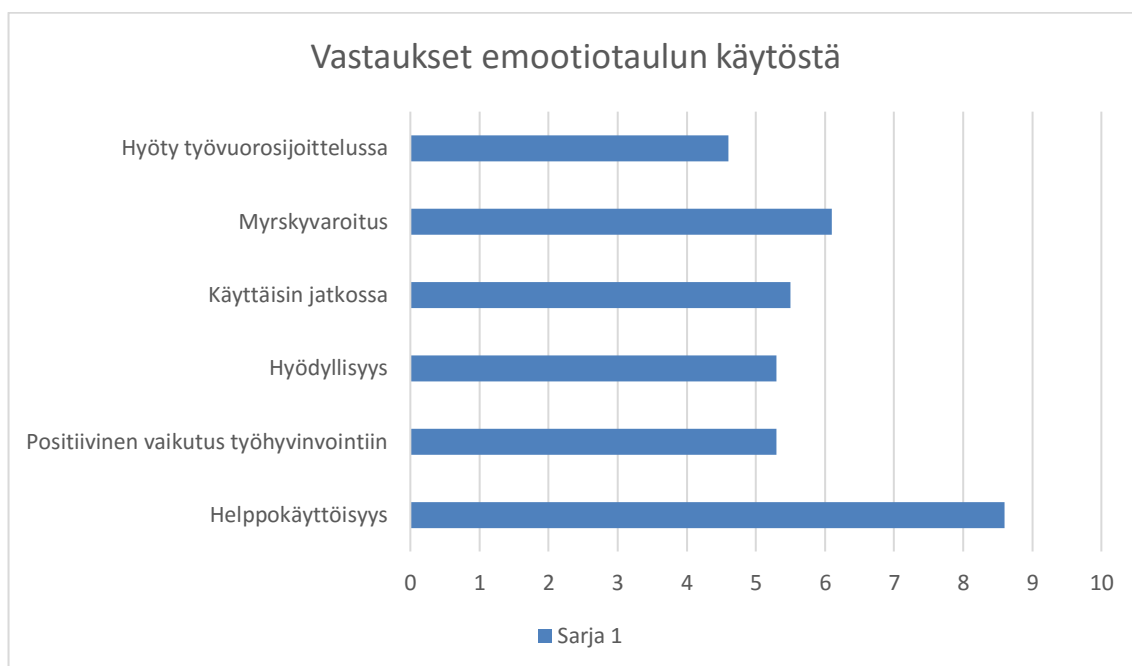
Myrskyvaroitus salamaa käytettiin vain muutaman kerran. Kovin moni ei uskaltanut käyttää sitä sen varsinaiseen tarkoitukseen. Työvuoron ollessa todella raskas/kuormittava, osa työntekijöistä lisäsi tällöin punaisen merkin lisäksi salaman tehostamaan merkintää, mikä ei ollut sen alkuperäinen tarkoitus.

Emootiotaulun koekäytön jälkeen henkilökunnalle jaettiin kyselylomake, jonka sai anonymisti täyttää ja palauttaa. Kyselylomakkeen suunnittelimme siten,

että siihen oli mahdollisuus vastata sekä numeraalisesti asteikolla 1–10 että kommentoida vapaasti omin sanoin kirjallisesti. Toivoimme, että antaessamme erilaiset vastausmahdollisuudet saisimme mahdollisimman monen vastaamaan kyselyyn.

Täytettyjä vastauslomakkeita saimme 17 kappaletta, joista seitsemään olimme saaneet myös kirjallista palautetta. Vastauksien määrän vähäisyyteen on osaltaan vaikuttanut kesäkausi, jolloin monet ovat olleet kesälomalla joko kokeilun aikana tai tämän jälkeen. Vastanneet pitivät kyselylomaketta selkeänä ja helpona tapana antaa palautetta, myös anonymiteetti rohkaisi kirjoittamaan omia ajatuksia emotiotaulusta.

Numeraalisten vastausten perusteella saimme laskettua keskiarvot kyselylomakkeella esittämiimme kysymyksiin, joiden avulla on helppo saada viitettä yleisestä mielipiteestä. Teimme tulosten tulkinnan selkeyttämiseksi kuvion (Kuvio 2), jossa 0 merkitsee huonointa ja 10 parasta mahdollista arvoa.



KUVIO 2. Vastaukset emotiotaulun käytöstä

Sanallisissa vastauksissa saimme selville, että emootiotaulun käyttö koettiin suurilta osin helppona. Ajoittain oman subjektiivisen kokemuksen merkitseminen aiheutti pohdintaa.

Välillä hankala suhteuttaa henkilökohtaista kokemusta, mikä pallon väri se nyt olisikaan?

Vastaavana hoitajana toimivilta henkilöiltä halusimme selvittää, olivatko he kokeneet, että emootiotaulusta oli hyötyä seuraavan päivän työvuorosijoituksia tehdessä. Useat vastaavista hoitajista kokivat, että taulusta oli hyötyä, mutta samalla he totesivat, että myös keskustelemalla saa nämä asiat selville

Tietää mikä solu on vaativa, mutta myös keskustelulla asia selviää.

Myrskyvaroitussarake koettiin hyvänä, mutta ongelmana oli kuitenkin se, ettei kovin moni uskaltanut sitä syystä tai toisesta vielä käyttää,

Moni ei kehtaa laittaa, vaikka siltä tuntuisi.

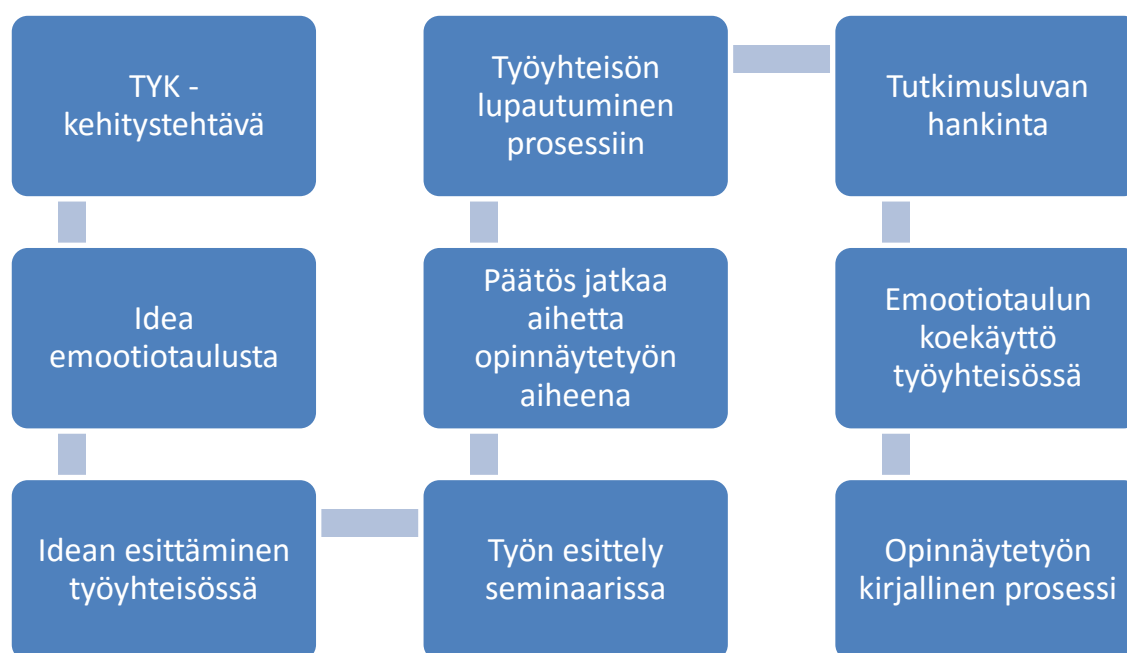
Lomakkeelle oli mahdollista laittaa myös mahdollisia kehitysideoita. Ilmeni, että yövuoron merkinnät jäävät helposti kokonaan laittamatta. Tämän syyksi arveltiin se, että seuraavan päivän vuorosijoitukset laitetaan jo edellisen iltavuoron aikana valkotaululle. Tästä johtuen emootiosarake ei aina osu oman nimen kohdalle, jolloin se saattaa jäädä helpommin huomioimatta.

Virallisen koekäyttöjakson päätyttyä osastotunnilla keskusteltiin emootiotaulusta yleisenä kokemuksena sekä pohdittiin sen hyödyllisyyttä. Keskustelun päätteeksi koekäyttöä päädyttiin jatkamaan vielä kuukausi, minkä jälkeen käyttöönottoa harkittaisiin uudestaan.

6 POHDINTA

Saimme ajatuksen opinnäytetyön aiheeseen, kun olimme tekemässä Työyhteisöt ja kehittäminen -kurssille tehtävää. Tehtävän tarkoituksena oli työyhteisölle suunnattu kehitysidea. Työyhteisöltä saimme pyynnön kehitellä uutta työhyvinvointiin liittyvää. Päädyimme emootiotauluun, joka tukisi työhyvinvoinnin seuraamista. Kurssin jälkeen huomasimme, että kehittelemäämme emootiotauluprojektia olisi mielenkiintoista kokeilla myös ihan käytännössä.

Olimme yhteydessä osastoon, joka toimi työyhteisökumppaninamme. Kysyimme, olisivatko he innokkaita kokeilemaan käytännössä esittelemäämme ehdotusta, ja he ottivat tämän positiivisesti vastaan. Tämän pohjalta lähdimme tarkemmin suunnittelemaan emootiotaulua ja sen käyttöä. Anoinme tarvittavat luvat Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiriltä opinnäytetyötä varten. Järjestimme käytännön asiat yhteistyöosaston kanssa ja sovimme koekäytön osastolla. Koekäytön aikana olemme tehneet opinnäytetyön kirjallista prosessia ja viimeistelleet tämän koekäytöstä saamiemme tulosten jälkeen. Opinnäytetyön prosessissamme on ollut monta eri vaihetta (Kuvio 3).



KUVIO 3. Opinnäytetyön vaiheet

6.1 Emootiotaulun käytön pohdinta

Emootiotaulun koekäytön aikana toinen meistä työskenteli kyseisessä työyhteisössä. Esille nousi tarve opastaa ja neuvoa työntekijöitä emootiotaulun käytössä. Kun työyhteisöön tuodaan uutta toimintaa, tulee muistaa, että uuden oppiminen vie aikaa. Oppiminen sisältää eri asteita, joissa pohditaan hyödyllisyyttä, tavoitteita ja toimintatapaa sekä yhteisön sisäisiä taitoja, joilla päästä tavoitteisiin. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 28.)

Emootiotaulu-projektin toteutus oli mielestämme varsin onnistunut, kun ottaa huomioon koekäyttöajan lyhyden. Emootiotaulu otettiin hyvin vastaan ja sen koekäyttöön sitouduttiin. Koimme positiivisena myös sen, että käyttöä jatkettiin kuukauden ajan vielä virallisen kokeilun jälkeen. Kirjallisen kyselyn tuloksista käy ilmi, että taulun käyttäminen koettiin hyvin helpoksi. Tämä oli meillä tavoitteena ja siinä olemme onnistuneet.

Myrskyvaroitus-osiota olisimme voineet ohjeistaa vielä paremmin. Olisimme voineet korostaa enemmän merkinnän positiivista vaikutusta työyhteisön kannalta. Myrskyvaroitusta käytettiin enemmän huumorimielessä kuin sen varsinaisessa tarkoituksessa. Työntekijä saattoi käydä laittamassa salaman tehostamaan omaa punaista merkintäänsä tai huumorimielessä laittaa sen kollegansa kohdalle. Myrskyvaroitus-merkin tarkoitettu käyttö oman huonon päivän ilmaisemisessa jäi vähemmälle, kuin toivoimme.

Syy salama-merkin vähäiseen käyttöön on todennäköisesti ollut se, että suomalaisen työpaikkakulttuuriin ei vielä normaalisti kuulu sellainen avoimuus, jota tässä haettiin. Vaikka merkinnän lähtökohta olikin positiivinen, tarkoituksena saada turhat negatiiviset tuntemukset ja väärinkäsitykset minimoitua, sen idea on suomalaisen tapaan kääntynyt negatiiviseksi. Helposti pelätään, että tuomalla ilmi oma huono päivä, se koetaan kuitenkin muiden työntekijöiden tai esimiehen silmissä negatiiviseksi. Haluaisimme silti myös jatkossa kannustaa työyhteisöjä myrskyvaroitus-sarakkeen kaltaiseen avoimuuteen, sillä uskomme sen vähentävän paljon turhaa mielipahaa työyhteisössä.

Lopullisiin tuloksiin on varmasti vaikuttanut vastausten määrä, joka jäi toivottua vähäisemmäksi. Hoitajamäärä osastolla on kuitenkin 40 ja vastauksia saimme 17, eli alle puolet henkilöstöstä on vastannut kyselyymme. Koekäyttö toteutettiin kesäaikana, mikä todennäköisesti on osasyynä vastausten määrään. Osa työntekijöistä oli lomalla käytön opastuksen aikaan eivätkä näin ollen päässeet testaukseen mukaan. Toinen selitys voi olla myös se, etteivät kaikki olleet kyselyn aikaan töissä, vaikka olivatkin olleet koekäyttämässä emootiotaulua. Tämän perusteella on mahdollista, että tulokset eivät välttämättä anna täysin oikeaa kuvaa.

Manka, Kaikkonen ja Nuutinen (2007, 17) toteavat työhyvinvointi-oppaassaan, että uuden muutoksen läpi saamiseen on varattava aikaa. Huomasimme tämän kirjallisen kyselyn tulosten perusteella, sillä taulun varsinainen hyöty ja halu jatkaa käyttöä jäivät hyvin neutraalille tasolle. Pidemmällä koekäytöllä olisimme voineet saada pysyvämpiä muutoksia tai muutosmyönteisyyttä kasvatettua. Kokoamme, että jos emootiotaulun käyttöä olisi kokeiltu pidemmän aikaa, siitä olisi voinut muodostua rutiininomaisempi. Jäämme mielenkiinnolla odottamaan, kuulemmeko jatkossa, että osasto onkin vielä päättänyt käyttämään jonkinlaista versiota emootiotaulusta kokeilumme tiimoilta.

6.2 Eettiset näkökohdat

Emootiotaulua koekäytettiin kesän aikana. Koekäytön pituus sovittiin ja mietittiin yhdessä yhteistyöosaston kanssa. Osallistuminen emootiotaulun kokeiluun oli vapaaehtoista, vaikka siihen kannustettiin. Koekäytön jälkeen keräsimme henkilökunnalta ja esimieheltä suullisesti sekä kyselylomakkeen avulla kokemuksia emootiotaulun toimivuudesta, helppokäyttöisyydestä, merkityksestä sekä mahdollisia kehitysideoita toimivuuden parantamiseksi. Käytön arviointia varten hankimme Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiriltä (HUS) tarvittavat luvat henkilökunnalle tehtävää kyselyä varten.

6.3 Jatkokehittämismahdollisuudet ja haasteet

Kehittämismahdollisuutena voidaan nähdä emotiotaulun käyttöönotto ja leviäminen muille osastoille Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin sisällä. Tunteiden näkyväksi tuominen on tärkeä osa työyhteisön ja ilmapiirin kehittämisessä ja sen avulla voidaan myös parantaa avointa vuorovaikutusta. Jatkokehittämismahdollisuutena näkisimme myöskin emotiotaulun tutkimisen ja kehittämisen enemmän päivittäisen johtamisen näkökulmasta.

Haasteena voi olla työntekijöiden uskalluksen puute käyttää myrskyvaroituserkkiä, joka voi johtaa sarakkeen poistumiseen taululta. Olisi mielenkiintoista nähdä, tuoko huonosti voiva työyhteisö erityistä vaikeutta emotiotaulun käytön sujuvuuteen ja onko taulusta selkeää hyötyä, vai laiminlyötäisiinkö sen täyttämistä.

Opimme tässä prosessissa kuinka pienelläkin asialla voi olla suuria merkityksiä työhyvinvoinnin kannalta. Opinnäytetyön tekeminen syvensi kirjallisen työprosessin osaamistaitojamme, yhteistyö- sekä vuorovaikutustaitoja unohtamatta. Ammatillisen kasvun kannalta saimme hyviä eväitä työhyvinvoinnin kehittämiseen hoitotyön työyhteisöissä. Tulevina sairaanhoitajina osaamme peilata näkemyksiämme työhyvinvoinnin teoreettisesta osasta käytännön toteutukseen. Omalta osaltamme tiedostamme työhyvinvoinnin tärkeyden omaa työssäjaksamista ja viihtymistä ajatellen hoitotyössä. Pystymme havainnoimaan mahdollisia kehittämiskohteita ja antamaan vinkkejä työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi omissa työyhteisöissämme.

LÄHTEET

- Docendum. Työhyvinvoinnin tekijät. Viitattu 3.3.2017.
<http://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>
- Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri. Meilahden tornisairaala. Viitattu 20.4.2017. <http://www.hus.fi/sairaanhoito/sairaalat/meilahden-tornisairaala/Sivut/default.aspx>
- Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri. Neurologia. Viitattu 20.4.2017.
<http://www.hus.fi/sairaanhoito/sairaanhoitopalvelut/neurologia/Sivut/default.aspx>
- Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri. Neurologian osasto. Viitattu 20.4.2017. <http://www.hus.fi/sairaanhoito/sairaalat/meilahden-tornisairaala/osastot/Sivut/Neurologinen-osasto-V2N.aspx>
- Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri 2014. Työhyvinvointisuunnitelma 2014–2017. Yhdessä osaamme ja jaksamme. Viitattu 30.9.2017.
<http://www.hus.fi/hus-tietoa/materiaalipankki/esitteet/henkilstesitteet/HUS-Ty%C3%B6hyvinvointiohjelma.pdf>
- Hämäläinen, Pekka 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Hämeenlinna: Karisto.
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto, JHL 2015. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Viitattu 1.3.2017.
http://www.jhl.fi/portal/fi/tyoelama/tyohyvinvointi_tyopaikalla/tyohyvinvointi_ja_tuloksellisuus/
- Kiviniemi, Liisa 2013. Kehittämistyöllä toimivuutta ja työhyvinvointia. Julkaisussa: ePooki 9/2013. Johtaminen ja työhyvinvointi muuttuvissa toimintaympäristöissä.
- Koski, Arja 2012. Työyhteisön perustehtävä. Teoksessa: Kallasvuo, Anita; Koski, Arja; Kyrönseppä, Ulla; Kärkkäinen Maj-Lis (toim.). Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Manka, Marja-Liisa; Heikkilä-Tammi, Kirsi; Vauhkonen, Anne 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus – Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tampere: Tammerprint Oy.

- Manka, Marja-Liisa; Kaikkonen, Maija-Leena; Nuutinen, Sanna 2007. Työhyvintä työyhteisöön- eväitä kehittämistyön avuksi. Viitattu 3.9.2017: <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>
- Nikkilä, Juhani & Paasivaara, Leena 2007. Arjen johtajuus – rutiinijohtamisesta tulkintataitoon. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto ry.
- Paasivaara, Leena & Nikkilä, Juhani 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvintä. Helsinki: Kirjapaja.
- Pates, Gemma 2012. Wellbeing and work. Teoksessa Paul Walker & Marie John (toim.) From public health to wellbeing – the new driver for policy and action. UK: Palgrave Macmillan, 115–124.
- Reiman, Tero 2015. Johtaminen muutoksessa. LeanSanomat. Viitattu 1.3.2017. <http://www.leansanomat.fi/wp/?p=268>
- Sairaanhoitajaliitto. Sairaanhoitajien eettiset ohjeet. Viitattu 3.9.2017: <https://sairaanhoitajat.fi/jasenpalvelut/ammattillinen-kehittyminen/sairaanhoitajan-eettiset-ohjeet/>
- Seppänen-Järvelä 2009. Työpaikka –yksilö, yhteisö ja organisaatio kehittämisen ytimessä. Teoksessa: Seppänen-Järvelä, Riitta & Vataja, Katri (toim.) 2009. Työyhteisö uusille urille –kehittäminen osaksi arjen työtä. Juva: WS Bookwell Oy.
- Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer. Ammatillinen edunvalvonta –opas erikoissairaanhoidon. Viitattu 9.5.2017. https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4599/super_ammattillinen_edunvalvonta_opas_erikoissairaanhoidon.pdf
- Viitala, Riitta 2009. Henkilöstö johtaminen –strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvintä. Helsinki: Books on Demand.
- Virtuaaliammattikorkeakoulu. Monimuotoinen/toiminnallinen opinnäytetyö. Viitattu 13.6.2017. <http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/030906/1113558655385/1154602577913/1154670359399/1154756862024.html>
- Vuohelainen, Juho 2015. Standardoitu päivittäisjohtaminen on menestyksen kulmakivi. Nuolenkärki 1/2015. Viitattu 1.3.2017:

<http://nuolenkarki.fi/standardoitu-paivittaisjohtaminen-on-menestyksen-kulmakivi/>

Työaikalaki 9.8.1996/605. Viitattu 21.8.2017:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605#L4P17>

Työterveyslaitos,ttl. Työhyvinvointi. Viitattu 16.9.2017.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuskeskus, ttk. Työhyvinvoinnin perusta. Viitattu 15.9.2017.

<https://ttk.fi/files/552/Tyokyky-on-tyohyvinvoinnin-perusta.pdf>

Työturvallisuuskeskus, ttk. Työyhteisön ilmapiiri. Viitattu 3.3.2017.

<http://ttk.fi/index.phtml?s=133>

LIITTEET

LIITE 1

EMOITIOTAULUN YHTEENVETOLOMAKE

VASTAAVA HOITAJA TÄYTTÄÄ PÄIVÄN TULOKSET YHTEENVETOLOMAK-
KEELLE:

V = VIHREÄ

K = KELTAINEN

P = PUNAINEN

MIKÄLI TIIMISSÄ ON MERKATTU PUNAISTA, MAHDOLLISUUKSIEN MU-
KAAN VASTAAVA HOITAJA KESKUSTELEE TÄMÄN TIIMIN JÄSENTEN
KANSSA MIKSI TÄHÄN ON PÄÄDYTTY JA MERKkaa SYY-KOODIN LISTAL-
LE.

SYY-KOODIT:

- 1) POTILAAT/OMAISET
- 2) HENKILÖSTÖ
- 3) MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ
- 4) HENKILÖKOHTAISET SYYT

Esimerkki:

PÄIVÄ	A1	SYY	A2	SYY	B1	SYY	B2	SYY
MAANANTAI								
aamu	P	1	V		V		V	
ilta	P	1	V		V		V	
yö	P	1	K		V		V	

LIITE 2

KYSELYLOMAKE HENKILÖKUNNALLE EMOOTIOTAULUN KÄYTÖSTÄ JA VAIKUTUKSESTA

Alla on muutamia kysymyksiä, joihin voit vastata numeraalisen arvion mukaan ympyröimällä omaa mielipidettäsi parhaiten kuvaavan numeron. Kysymyksen alla on "kommentti"-osio, johon voit halutessasi kirjoittaa vielä sanallisen palautteen. Kaikki palaute on meille tärkeää.

Kiitos osallistumisestasi emootiotaulun käyttökokeiluun!

sh-opiskelijat Heini Nevalainen & Mia Luostarinen, Diakonia-AMK

1. OLIKO EMOOTIOTAULUA MIELESTÄSI HELPPO KÄYTTÄÄ?

(todella vaikea käyttää) 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10 (todella helppokäyttöinen)

Kommentti:

2. ONKO EMOOTIOTAULULLA POSITIIVINEN VAIKUTUS TYÖHYVINVOINTIIN?

(ei lainkaan) 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10 (todella positiivinen)

Kommentti:

3. KUINKA HYÖDYLLISEKSI KOIT EMOOTIOTAULUN?

(en hyötynyt lainkaan) 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10 (hyödyin paljon)

Kommentti:

4. KUINKA TODENNÄKÖISESTI KÄYTTÄISIT EMOOTIOTAULUA JATKOSSA?

(en käyttäisi) 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10 (käyttäisin varmasti)

Kommentti:

5. MITÄ MIELTÄ OLIT "MYRSKYVAROITUS" – SARAKKEESTA?

(todella huono) 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10 (erittäin hyvä)

Kommentti:

6. Tämä kysymys koskee vastaavana hoitajana-toimivia:

ONKO EMOOTIOTAULUSTA OLLUT HYÖTYÄ TYÖVUOROSIJOITTELUA TEHDESSÄ?

(ei lainkaan) 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10 (paljon hyötyä)

Kommentti:

7. MUITA MAHDOLLISIA KEHITYSIDEOITA?