



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

TAIDETOIMINTA TYÖHYVINVOINNIN TUKENA - ESIMIESTEN KOKEMUKSIA TAIDETOIMINTAPÄI- VISTÄ

Wessman, Maria

2011 Tikkurila

Laurea-ammattikorkeakoulu
Tikkurila

TAIDETOIMINTA TYÖHYVINVOINNIN TUKENA
- ESIMIESTEN KOKEMUKSIA TAIDETOIMINTAPÄIVISTÄ

Maria Wessman (0801831)
00043 Opinnäytetyö, Hoitotyön
koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Syyskuu, 2011

Maria Wessman

**Taidetoiminta työhyvinvoinnin tukena
- esimiesten kokemuksia taidetoiminta päivistä**

Vuosi 2011 Sivumäärä 76

Opinnäytetyö oli tutkielmatyyppinen ja se liittyi TaHVo - Tahtoa, Hyvinvointia, Voimaa! - hankkeeseen, jonka aihealueena oli työnohjauksellinen taidetoiminta työhyvinvoinnin tukena. Tämän hankkeen tavoitteena oli tukea esimiesten työhyvinvointia sekä luovuutta työnohjauksellisen taidetoiminnan avulla. Yhteistyökumppaneina olivat keramiikkataiteilija Johanna Rytkölä, työnohjaaja Kirsti Pirttijärvi, Laurea-ammattikorkeakoulu, Vantaan kaupungin Sairaalan palvelujen hoitotyön johtoryhmä sekä rahoittajana toiminut OKM (Opetus- ja kulttuuriministeriö). Tutkielma kohdistettiin Vantaan kaupungin Sairaalan palvelujen hoitotyön johtoryhmälle, johon kuuluivat ylihoitaja sekä 11 osastonhoitajaa (n=12). Hankkeessa järjestettiin hoitotyön johtoryhmän jäsenille kaksi taidetoimintapäivää lokakuun ja marraskuun välisenä aikana vuonna 2010 sekä työnohjausta samaisena syksynä. Työnohjaukset jatkuvat vielä vuoden 2011 loppuun asti. Tutkielman viitekehukseen kuuluivat esimiesten työssä jaksaminen ja työhyvinvointi, taidetoiminta ja sen vaikutus työhyvinvointiin, työnohjaus sekä stressi- ja kuormitustekijät.

Tutkielma oli laadullinen. Tutkimusongelmina tarkasteltiin, minkälaisia kokemuksia esimiehille jäi hankkeeseen liittyvistä taidetoimintapäivistä ja työnohjauksista sekä miten stressi- ja kuormitustekijät liittyvät esimiesten yleiseen työhyvinvointiin. Tutkielma toteutui alkukyselyn, taidetoimintapäivien palautevastauksien ja lopussa tapahtuneiden ryhmähaastattelujen avulla. Alkukyselyyn vastasi kymmenen henkilöä ja kaksi ei vastannut. Vastanneiden ikäjakauma oli 46-57 vuotta. Vastanneet olivat olleet nykyisessä työtehtävässä kolmesta kuukaudesta kahteenkymmeneen vuoteen. Molempien taidetoimintapäivien palautekyselyihin vastasi yhdeksän henkilöä ja kolme ei vastannut. Ryhmähaastatteluihin vastasi yksitoista henkilöä ja yksi ei vastannut.

Tutkimustulosten perusteella suurin osa piti taidetoimintapäiviä virkistävinä päivinä, joissa mahdollistui yhdessä tekeminen. Taidetoimintapäivät loivat vähän avoimuutta esimiesten keskuudessa, mutta muutaman mielestä hanke ei ollut auttanut ilmapiiriin parantumiseen ollenkaan. Muutamien mielestä keramiikkatyöskentely ei ole heidän alansa. Taidetoimintapäivissä korostui yhdessä tekemisen ilo ja avoimus. Työnohjauksessa korostuivat työtovereiden tuomat mielipiteet keskustelujen yhteydessä, mutta joidenkin mielestä kaikki eivät osanneet kertoa ajatuksiaan tarpeeksi avoimesti. Pääosin osallistujien mielestä työnohjaus tuki esimiehenä olemista. Jonkun verran taidetoimintapäiviin ja työnohjaukseen kohdistui myös kriittisiä mielipiteitä siitä, miten se tukee työn tekemistä.

Asiasanat: Stressi, kuormitustekijät, työhyvinvointi, työssä jaksaminen, taide, luovuus, muutoksen hallinta, terveyden edistäminen, työnohjaus

Maria Wessman

**Art activities supporting work well-being
- supervisors' experiences of art activity days**

Year	2011	Pages	76
------	------	-------	----

This bachelor's thesis is related to "TaHVo" - Will, Well-being and Power! (TaHVo - Tahtoa, Hyvinvointia, Voimaa!) The project studies how art activities and work coaching support work well-being. The aim of this project was to support supervisors' work well-being as well as creativity through art activities and work coaching. The partners were ceramic artist Johanna Rytkölä, work supervisor Kirsti Pirttijärvi, Laurea University of Applied Sciences, the nursing management team for hospital services in the city of Vantaa. The financier was the Ministry of Education and Culture of Finland. The thesis focuses on the City Vantaa nursing management team. The team consists of a nursing director and 11 head nurses. In the project there were organized two art activity days in October and November 2010, as well as work coaching the same autumn. The work coaching will continue until the end of 2011. The frame reference of the thesis consisted of supervisors' coping at work and well-being, art activities and their impact on the work well-being, work coaching, stress and load factors.

Qualitative method was applied in this thesis, which examines what kind of experience supervisors had of this project, art activity days and how stress and load factors related to supervisors' general well-being. The study was carried out through the initial survey, activity art days and feedback as well as group interviews at the end of activity days. The initial survey was answered by ten people, two did not answer. The ages of the respondents were between 46 and 57 years. The respondents had been in the current work task from three months to twenty years. The feedback questionnaires concerning both art activity days were answered by nine people, three did not answer. The group interviews were answered by eleven people, one did not answer.

The research results show that the majority of the supervisors thought that the art activity days were refreshing and enabled working together. The art activity days created transparency among supervisors, but a few found that the project did not improve the work atmosphere. Some respondents did not find ceramic arts to belong to their field. The art activity days emphasised the joy to work together. The work coaching enhanced the opinions of colleagues during the discussions. Some respondents thought that everyone could not express their thoughts enough openly. The respondents felt that work coaching mainly supported being a supervisor. To some extent there was also criticism towards the art activity days concerning how it supports working life.

Keywords: Stress, load factors, work well-being, coping at work, art, creativity, change management, health promotion, work coaching

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	TaHVO - HANKE	8
3	TAVOITTEET JA TUKIMUSONGELMAT	9
4	TOTEUTUS.....	10
4.1	Laadullinen eli kvalitatiivinen hoitotieteellinen tutkimus ja sisällön analyysi	11
4.2	Aineiston keruu	12
4.3	Aineiston analysointi.....	14
5	KATRIINAN SAIRAALA	15
6	ESIMIEHENÄ TYÖYHTEISÖSSÄ	17
6.1	Esimiehenä organisaatiossa.....	19
6.2	Esimiehenä terveydenhuollossa.....	20
6.3	Esimiehenä muutostilanteessa	21
6.4	Esimiehenä olemisen merkitys työhyvinvoinnissa	22
7	STRESSI- JA KUORMITUSTEKIJÄT JA NIIDEN VAIKUTUS TYÖYHTEISÖSSÄ	23
7.1	Stressireaktion tyypit.....	23
7.2	Työelämän paineet	24
7.3	Stressin vaikutukset työelämässä.....	25
8	MUUTOKSENHALLINTA TYÖYHTEISÖSSÄ.....	26
8.1	Yhteinen ajatusmaailma	27
8.2	Vuorovaikutus.....	27
9	STRESSI- JA KUORMITUSTEKIJÖIDEN EHKÄISY TYÖYHTEISÖSSÄ	28
9.1	Voimavarat	30
9.2	Stressin helpottaminen.....	31
9.3	Taidetoiminta työnohjauksessa.....	32
9.4	Työnohjaus	33
10	TULOKSET	34
10.1	Alkukyselykaavake	34
10.1.1	Työssä selviytyminen ja työstressi	34
10.1.2	Odotuksia ja toiveita taidetoimintapäiviltä sekä työnohjauksesta	36
10.1.3	Voimavarojen kehittäminen	37
10.1.4	Muutoksiin sopeutuminen sekä tulevaisuuden näkymät työelämässä ...	38
10.2	Palautteet taidetoimintapäivistä.....	40
10.2.1	Ensimmäinen taidetoimintapäivä.....	41
10.2.2	Toinen taidetoimintapäivä.....	42
10.3	Ryhmähaastattelut.....	44
10.3.1	Työssä selviytyminen ja työstressi sekä vaikutukset voimavaroihin.....	44
10.3.2	Taiteen parissa työskentely taidetoimintapäivinä.....	46

10.3.3	Keramiikkataiteilijan ja työnohjaajan toiminta sekä työohjauksen vaikutukset	48
10.3.4	Odotuksien ja toiveiden toteutuminen	50
10.3.5	Näkemyksiä TaHVo - hankkeen vaikutuksista muutostilanteisiin	51
10.3.6	TaHVo -hanke verrattuna Lupa löytää uutta -projektiin	52
11	JOHTOPÄÄTÖKSET	53
12	POHDINTA	56
12.1	Luotettavuuden arviointi	56
12.2	Pohdintaa nykypäivän tilanteeseen ja oman oppimisen arviointia	58

1 JOHDANTO

Hyvinvoinnilla yritetään saavuttaa toiminnan päämäärä sekä taloudellisen tuottavuuden ja tehokkuuden parantamista. Työhyvinvoinnin tutkimiseen ja edistämiseen on oltava mahdollisimman yksimielisiä siitä, mitä työperäinen hyvinvointi on, mitkä seikat vaikuttavat siihen ja mikä on näiden seikkojen suhde toisiinsa. (Blom & Hautaniemi 2009: 20-21.) Työhyvinvointiin liittyy työelämän laatu, työssä jaksaminen, työkyky ja työmotivaatio. Työhyvinvoinnista ja yleisestä hyvinvoinnista olisi hyvä puhua työpaikalla yhdessä työyhteisön kesken, jotta keskustelu ei jäisi yksipuoliseksi. Työssä jaksamisen ongelmia ei esiinny, jos työolosuhteet ovat kunnossa. Myös työhön sitoutuminen on tärkeä osatekijä, sillä se on seurausta työyhteisön hyvinvoinnista. (Blom & Hautaniemi 2009: 23-25.) Hoitotyön johtajien haasteena on luoda laadukas yhteisö osastostaan potilaille tai asiakkaille sekä työntekijöille (Lammintakanen, Kinnunen: 23).

Työelämään on liittynyt viime aikoina työhyvinvointikeskustelua. Kysymys kuuluukin, miten työhyvinvointia voi edistää ja ylläpitää, jotta esimiehet voivat paremmin ja jaksavat työssään sekä pysyvät työelämässä pidempään. Hyvinvointiin panostaminen vaihtelee paljon eri työpaikoissa. Työ on ihmiselle parhaimmassa tapauksessa tärkeä voimavarojen lähde ja identiteetin perusta. Työolot ja työ saattavat olla riski terveydelle ja mielenterveydelle, jos paineet kasvavat. (Vesterinen 2006: 29.) Hyvinvoinnista huolehtiminen esiintyy tilanteissa, joissa työmäärä lisääntyy ja työtehtävissä tapahtuu paljon muutoksia. Kestävä hyvinvointi vaatii yksilöltä vastuun kantoa omasta elämästään. Hyvässä henkisessä työhyvinvoinnissa edistetään yhtä aikaa työntekijöiden, esimiesten, työn ja työyhteisön tasoista toimintaa. (Vesterinen 2006: 175.)

Osallistuin TaHVo - Tahtoa, Hyvinvointia, Voimaa! - hankkeeseen, jonka aihealueena oli työnhajauksellinen taidetoiminta työhyvinvoinnin tukena. Tämän hankkeen tavoitteena oli tukea esimiesten työhyvinvointia sekä luovuutta työnhajauksellisen taidetoiminnan avulla. Yhteistyökumppaneina olivat keramiikkataiteilija Johanna Rytkölä, työnohjaaja Kirsti Pirttijärvi, Laurea-ammattikorkeakoulu, Vantaan kaupungin Sairaalapalvelujen hoitotyön johtoryhmä sekä rahoittajana toiminut OKM (Opetus- ja kulttuuriministeriö). Tutkielman kohdistin Vantaan kaupungin hoitotyön johtoryhmälle, johon kuuluivat ylihoitaja sekä 11 osastonhoitajaa (n=12). Hankkeessa järjestettiin hoitotyön johtoryhmän jäsenille kaksi taidetoimintapäivää loka- ja marraskuussa vuonna 2010 sekä työnohjausta samaisena syksynä. Työnohjaukset jatkuvat vielä vuoden 2011 loppuun asti.

Opiskelen Tikkurilan Laurea-ammattikorkeakoulussa sairaanhoitajaksi. Olen aloittanut opintoni elokuussa 2008 ja minun pitäisi valmistua viimeistään joulukuussa 2011. Työstin opinnäyte-työni tämän TaHVo hankkeen kautta, joka oli mielenkiintoinen ja aihealueeltaan tärkeä. Olen

suuntautumassa mielenterveyspuolelle ja ajattelin, että työhyvinvointi sekä taidetoiminta työyhteisölle sopii hyvin tähän aiheeseen. Opinnäytetyön aihealueena minulla oli taidetoiminta työhyvinvoinnin tukena sekä esimiesten kokemuksia taidetoimintapäivistä. Minua kiinnostaa tämä aihe, koska mielestäni ihmisillä on nykypäivänä liikaa stressi- ja kuormitustekijöitä ja siksi sen eteen olisi mielestäni tehtävä jotain. Etenkin juuri tällainen taidetoiminta esimiehille voi olla piristys, jos työ on raskasta ja stressaavaa. Mielestäni nykypäivänä pitäisi olla vielä enemmän viriketoimintaa niin esimiehille kuin työntekijöille. Kaikkein tärkeintä on kuitenkin, että työpaikalla on hyvä ilmapiiri, työ ei tunnu stressaavalta, työpaikalla ei esiinny työpaikkakiusaamista sekä se, että jokainen kunnioittaa työtovereitaan.

2 TaHVO - HANKE

TaHVo - Tahtoa, Hyvinvointia, Voimaa! - hankkeen aihealueena oli työnohjauksellinen taide-toiminta työhyvinvoinnin tukena. TaHVO - hanketta edelsi Lupa löytää uutta - projekti, joka oli samantyylinen hanke. Lupa löytää uutta - projekti järjestettiin vuosina 2007-2009 ja sen tavoitteena oli tukea Katriinan sairaalan henkilökunnan voimavaroja, parantaa yhteistä työntekoa sekä kehittää hoitoa ja omahoitajuutta (Jauhiainen, Räihä & Väisänen 2009: 3). Lupa löytää uutta projektissa olivat mukana Laurea-ammattikorkeakoulu, Katriinan sairaala, neljä eri taiteen ammattilaista, työnohjaaja sekä hankkeen rahoittajana toiminut Työelämän kehittämiskeskus (Tykes). Tässä projektissa järjestettiin neljä taidetoimintapäivää, joissa olivat vaihtoehtoina keramiikka, draama, kuvataide ja musiikki. Jokaisen päivän yhteydessä oli myös työnohjausta. Työnohjauksen yhteydessä osallistujien piti laatia tavoitteet päivälle. Lupa löytää uutta - projekti paransi työyhteisön ilmapiiriä ja toimivuutta. Myös esimiesten rakentavan palautteen ja tuen antaminen sekä työn arvostus kehittyi. (Jauhiainen, Räihä & Väisänen 2009: 3.) Sairauspoissaolot vähenivät sekä työviihtyvyys, työilmapiiri, keskustelukulttuuri ja suvaitsevaisuus lisääntyivät (Sajama 2011: 28).

TaHVO - hankkeen tavoitteena oli tukea esimiesten työhyvinvointia ja luovuutta taidetoiminnan avulla. Yhteistyökumppaneina olivat keramiikkataiteilija Johanna Rytkölä, työnohjaaja Kirsti Pirttijärvi, Vantaan kaupungin Sairaalapalvelujen hoitotyön johtoryhmä, rahoittajana toiminut OKM (Opetus- ja kulttuuriministeriö) sekä Laurea-ammattikorkeakoulu, joka vastasi projektin raportoinnista. Tutkielman kohdistin Vantaan kaupungin hoitotyön johtoryhmälle, johon kuuluivat ylihoitaja sekä 11 osastonhoitajaa (n=12). Hankkeessa järjestettiin hoitotyön johtoryhmän jäsenille kaksi taidetoimintapäivää loka- ja marraskuussa vuonna 2010 sekä työnohjausta samaisena syksynä. Työnohjoukset jatkuvat vielä vuoden 2011 loppuun asti.

Taidetoimintapäivissä yhdistyi keramiikkataiteilijan ja työnohjaajan ammattitaitoinen osaa-minen. Taidetoimintapäivät pidettiin keramiikkataiteilijan omassa ateljeessa. Pääsin osallis-

tumaan taidetoimintapäivien yhteydessä oleviin työnohjauksiin, jotka pidettiin päivien alussa ja lopussa. Työnohjaaja auttoi esimiehiä keskustelemaan vaikeista asioista ja käymään niitä läpi. Työnohjauksessa on tarkoitus keskustella yhteisessä tilassa esimerkiksi työtehtävistä, työilmapiiristä, menetelmistä työnohjaajan kanssa sekä löytää uusia ratkaisuja työelämän laadun parantamiseksi (Piispanen & Sannamo 2010: 7). En päässyt osallistumaan muihin työnohjauksiin, jotka järjestettiin muina päivinä.

Taidetoimintapäivissä työnohjauksien välissä esimiehet saivat päästää luovuuden valloilleen taidetoimintapäivissään. Taidemuotona oli keramiikkatyöskentely savesta. Molemmissa taidetoimintapäivissä olivat eri teemat taiteen tekemiselle. Keramiikkataiteilija auttoi ja ohjasi taideteoksien tekemisissä. Minä kyselin taideteoksiin liittyen kysymyksiä siinä vaiheessa, kun työt olivat jo loppuvaiheessa. Taidetoimintapäivien päätteeksi esittelin esimiesten tekemät taideteokset. Jokainen työsti taideteostaan pareittain tai kolmistaan, jos parit eivät riittäneet. Tarkoituksena oli, että luova taidetoiminta antaisi tukea työhyvinvointiin ja antaisi heille jotain muuta ajateltavaa kuin työ. Seuraavissa kappaleissa esittelen tarkemmin opinnäytetyöni toteutusta sekä myöhemmässä tulokset kappaleessa kerron tarkemmin taidetoimintapäivien sisällöstä.

3 TAVOITTEET JA TUKIMUSONGELMAT

Tavoitteena minulla oli selvittää tämän TaHVo -hankkeen kautta Vantaan kaupungin Sairaala-palvelujen hoitotyön johtoryhmän kokemuksia taidetoimintapäivistä sekä tarkastella ohessa miten stressi- ja kuormitustekijät liittyvät esimiesten yleiseen työhyvinvointiin. Tutkimuksen kohdistin Katriinan sairaalan ylihoitajalle ja 11 osastonhoitajalle.

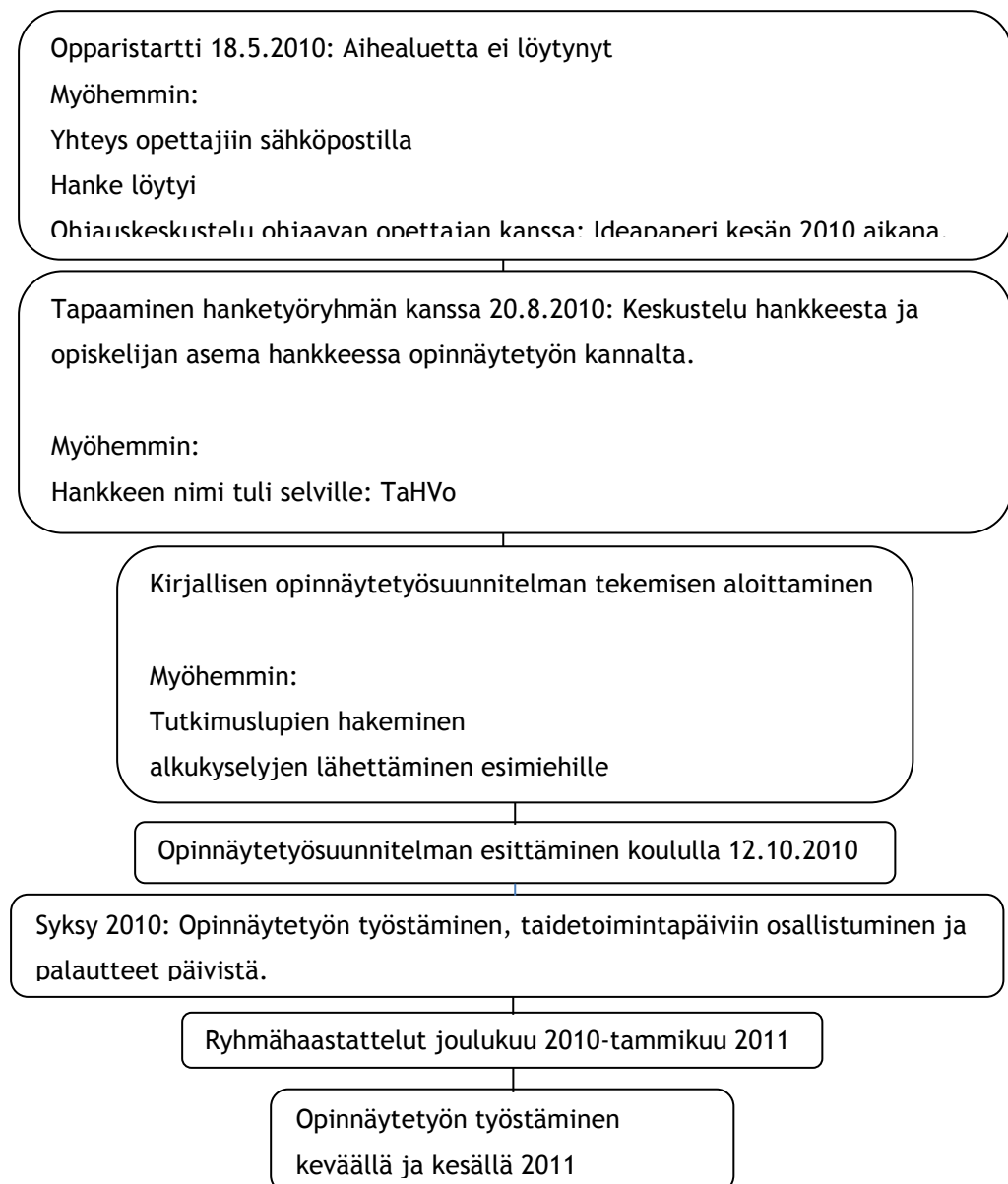
Tutkimusongelmani olivat seuraavanlaiset:

- Minkälaisia kokemuksia esimiehille jäi hankkeeseen liittyvistä taidetoimintapäivistä ja muutamista työnohjauksista?
- Miten stressi- ja kuormitustekijät liittyvät esimiesten yleiseen työhyvinvointiin?

Valitsin nämä kysymykset siksi, että työntekijöiden stressi- ja kuormitustekijöihin liittyy mielen terveyteen liittyviä ongelmia, kuten depressio ja työuupumus. Nämä taas puolestaan vaikuttavat työpaikalla työskentelemiseen sekä yleiseen hyvinvointiin. Näiden mielialaan vaikuttavien ongelmien ehkäiseminen on tärkeää, jotta työolosuhteet paranisivat ja kaikilla olisi parempi olla. Oli kiinnostavaa tietää, mitä vaikutusta taidetoiminnasta oli esimiehille ja auttoiko se jotenkin esimiesten hyvinvointiin.

4 TOTEUTUS

Opinnäytetyöni liittyy sairaalapalvelujen ja Laurean TaHVO - hankkeeseen. Minulla on tarkoitus selvittää, minkälaisia kokemuksia esimiehille jäi hankkeeseen liittyvistä taidetoimintapäivistä sekä miten stressi- ja kuormitustekijät liittyvät esimiesten yleiseen työhyvinvointiin. Tutkimusaineiston keräsin kyselyjen sekä ryhmähaastattelujen avulla. Toteutin alkukyselyn ennen koko hankkeen alkua. Ryhmähaastattelut toteutin lopuksi taidetoimintapäivien ja muutamien työnohjauksien jälkeen. Työnohjaukset jatkuvat vielä vuoden 2011 loppuun. Lisäksi kysyin palautteet molemmista taidetoimintapäivistä. Tunnistetietoja en kerännyt. Kyselyaineistoni eli alkukyselyt, palautekyselyt taidetoimintapäivistä sekä ryhmähaastattelun kysymykset liitin opinnäytetyöni loppuun liitteiksi. Tarkoituksena minulla oli tutkia opinnäytetyötäni laadullisen tutkimuksen näkökulmasta. Aineiston analysoin sisällön analyysin avulla. Olen alle oheiseen taulukkoon (kuva 1.) laittanut opinnäytetyöni etenemisen vaiheittain.



Opinnäytetyön esittäminen
koululla 23.9.2011

Kuva 1. Opinnäytetyön eteneminen vaiheittain

Seuraavissa kappaleissa esittelen miten toteutin opinnäytetyöni, miten keräsin tutkimusaineistoni sekä miten tulkitsin ja analysoin tutkimustuloksia ja tutkimusaineistoa. Lisäksi olen laittanut teorian tietoa tutkimustavoistani.

4.1 Laadullinen eli kvalitatiivinen hoitotieteellinen tutkimus ja sisällön analyysi

Laadullisessa tutkimuksessa on yhteistä se, että tavoitteena on eri lähestymistapojen kautta löytää tutkimusaineistosta toimintatapoja sekä erilaisuuksia ja samanlaisuuksia. Sisällön analyysiä voidaan pitää laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen eli aineistolähtöisen tutkimuksen perusprosessina. Sisällönanalyysillä tarkoitetaan menetelmää, jonka avulla voidaan analysoida kirjoitettua ja suullista kommunikaatiota. Lisäksi sisällön analyysillä voidaan tarkastella merkityksiä, seurauksia ja yhteyksiä käsitellessä asioita ja tapahtumia. Kommunikaatioteoria ja -tutkimus sekä kommunikaatioprosessin tutkiminen perustuu sisällönanalyysiin. (Janhonen & Nikkonen 2003: 21.)

Sisällön analyysin tarkoitus on saada aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon. Kuitenkaan aineiston sisällön informaatio ei saa kadota. Analyysin tekeminen tuo selkeyttä aineistoon, minkä takia pystytään tekemään selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä tutkimuksesta. Aineiston tulkitseminen laadullisesti tapahtuu loogisen päättelyn ja tulkinnan avulla. Aineisto on aluksi eri osissa hajallaan, minkä jälkeen se käsitteellistetään ja kootaan uudestaan loogisemmaksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 108.)

Analysoitava informaatio voi sisältää laadullisia kertomuksia tai kvantitatiivisesti mitattavia muuttujia. Laadullinen informaatio tarkoittaa verbaalisessa ja kuvallisessa muodossa olevaa aineistoa. Näitä ovat muun muassa päiväkirjat, kirjeet, puheet, raportit, kirjat, artikkelit, filmit, kuvanauhat, laulun sanat, valokuvat ja taideteokset. Sisällönanalyysissä on tärkeää erottaa tutkimusaineistosta samanlaisuudet ja erilaisuudet eli vertailtavat kohteet. Aineistoa kuvaavien luokkien on oltava toisensa poissulkevia ja yksiselitteisiä. Käsitteet olisi hyvä olla perusteltuja sekä käsitteellisesti että kokemuseräisesti eli empiirisesti. Merkityksen perusteella eli samaa merkitsevät asiat luokitellaan samoihin luokkiin, kuten tekstin sanat, fraasit tai muut yksiköt. Käsitteiden samanlaisuus riippuu tutkimuksen tarkoitukseen liittyvistä syno-

nyymien yhdistämisestä tai samaa tarkoittavista asiasisällöistä, kuten valta tai voima. (Janhonen & Nikkonen 2003: 23.)

4.2 Aineiston keruu

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston keruun ja analyysin työstäminen tapahtuu monesti yhtä aikaa. Tutkimuksen tekijä pystyy hyödyntämään edellisessä haastattelussa kyselyjä kysymyksiä seuraavassa haastattelussa. Tutkimuksen aineiston lisäksi aineiston keruun yhteydessä tutkijalle kertyy monenlaista muutakin tietoa. Tutkijalle tulee esimerkiksi omia ajatuksia mieleen, kun hän kerää tietoja tutkimukseen osallistujista. Omat ajatukset on hyvä laittaa muistiin heti, jotta ne eivät unohtuisi. (Kylmä & Juvakka 2007: 110.)

Tutkimusaineisto käännetään puhtaaksi kirjoitetulle kielelle. Kun aineistoa käsitellään, on haasteena miettiä miten kääntää aineiston kirjoitetulle kielelle. Tutkimushaastattelut ja kyselyt on hyvä pyrkiä käsittelemään niin, että tulokset ovat kirjoitettu niin kuin ne on sanottu. Näin pystytään säilyttämään tarkempi todellisuuden kuva. Kuitenkin todellisuudessa tutkimushaastattelutilanne ja sen teksti eivät millään pysty vastaamaan täysin toisiaan. (Kylmä & Juvakka 2007: 110.)

Haastattelujen ja kyselyjen idea on yleensä yksinkertainen. Yleensä jos halutaan tietää mitä henkilö ajattelee tai miten hän toimii ja miksi, on kysely tai haastattelu hyvä vaihtoehto. Haastattelussa ja kyselyssä on kuitenkin eroja. Haastattelu on yleensä henkilökohtainen, jossa kysytään suullisesti ja merkitään tiedonantajan vastaukset muistiin. Haastatteluun vastataan suullisesti ja kyselyyn vastataan kirjallisesti. Haastattelu on kyselyä joustavampi. Haastattelijalla on mahdollisuus korjata mahdollisia väärinkäsityksiä, toistaa kysymyksiä, havainnoida, selventää asioita ja keskustella haastateltavien kanssa. Postikyselyssä tällaista ei pysty toteuttamaan, sillä kyselylomake on samanlainen. Haastattelussa on tärkeä saada mahdollisimman paljon tietoa. Haastattelukysymykset olisi hyvä antaa etukäteen tiedonantajille, jotta he voisivat rauhassa tutustua kysymyksiin. Tietenkin haastatteluajat on sovittava haastateltavien kesken etukäteen, jotta ei tulisi aikatauluongelmia. Myös kyselyjen aiheet olisi hyvä tiedonantajien tietää etukäteen, jotta he voisivat valmistautua kyselyyn. (Tuomi & Sarajärvi 2002: 74-75.)

Aineiston keruu menetelminä käytin kyselyjä sekä ryhmähaastattelua. Ennen koko hankkeen alkua lähetin syksyllä Vantaan kaupungin Sairaalapalvelujen hoitotyön johtoryhmälle postitse alkukyselykaavakkeet, joissa kysyin lähinnä odotuksia ja toiveita kyseiseen TaHVo hankkeeseen liittyen. Kun koko hanke oli käyty läpi, haastattelin jokaista loppukyselykaavakkeen avulla pienissä ryhmissä. Jaoin hoitotyön johtoryhmän neljään eri ryhmään eli jokaisessa

haastattelutilanteessa oli mukana kolme osallistujaa. Viimeisessä ryhmähaastattelussa oli vain kaksi, koska yksi ei osallistunut ryhmähaastatteluun. Haastattelutilanteet pidin sellaisissa paikoissa, jotka kävivät hoitotyön johtoryhmän jäsenille parhaiten. Toivoin, että ryhmähaastattelut tapahtuisivat mahdollisimman rauhallisissa ja hiljaisissa paikoissa, jotta hälinä ei häiritsisi haastatteluun keskittymistä. Tämä toteutui. Ryhmähaastattelut tapahtuivat esimiesten työhuoneessa tai Katriinan sairaalan neuvotteluhuoneessa. Ryhmähaastattelussa kyselin lähinnä kokemuksia, minkälaista hankkeessa oli olla mukana.

Sekä alkukyselykaavakkeissa että lopussa tapahtuvissa ryhmähaastatteluissa oli lähinnä samantyyppiset kysymykset liittyen eri aihealueisiin, mutta kysymyksissä oli hieman eroja. Kysyin sekä alkukyselykaavakkeessa että lopussa tapahtuneessa ryhmähaastattelussa voimavaroista, stressi- ja kuormitustekijöistä, muutoksenhallinnasta sekä koko hankkeen toimintaan liittyvistä asioista. Kysymykset olivat avoimia, joihin jokainen sai vastata vapaasti omin sanoin. Kun olin saanut vastaukset esimiehiltä kaikista kysymyksistä, tein pelkistetyn koosteen vastauksista ja kirjoitin tutkimustulokset opinnäytetyöhöni. Kirjoitin myös opinnäytetyöhöni suoria lainauksia kyselyjen vastauksista. Lisäksi liitin opinnäytetyöhöni teoretietoa Katriinan sairaalasta, erilaisista stressi- ja kuormitustekijöistä, työhyvinvoinnista, terveyttä edistävästä tekijöistä sekä siitä mitä vaatimuksia esimiestyöhön kuuluu. Teoretietoa oli tarjolla runsaasti, joten käytettävää tietoa oli rajattava.

Olin myös mukana hankkeeseen liittyvissä taidetoimintapäivissä, joiden kautta selvitin hoitotyön johtoryhmän jäsenten kokemuksia taidetoiminnasta palautekaavakkein. Samalla myös havainnoin toimintaa taidetoimintapäivissä. Halusin olla taidetoimintapäivissä luonnollinen sekä luoda esimiehille mukavan, rennon ja rauhallisen kuvan itsestäni, jotta tunnelma olisi mahdollisimman rentouttava.

Palautekaavakkeen taidetoimintapäiviin tein paperiversioksi, jossa kysyin muutaman kysymyksen liittyen taidetoimintapäivän kokemuksiin eli minkälainen päivä oli sekä mikä oli päivässä parasta ja mikä huonointa. Palautepaperit jaettiin molempien taidetoimintapäivien lopussa, johon esimiehet saivat vastata lyhyesti omin sanoin.

Esimiehet vastasivat kaikkiin kyselyaineistooni vapaaehtoisesti ja lisäksi niihin ei tarvinnut laittaa nimiä, jolloin ne olivat luottamuksellisia. Käytin tutkittua aineistoa ainoastaan opinnäytetyöhöni käsitellessäni tutkimustuloksia. Stressi- ja kuormitustekijöihin liittyvän tutkimusaineiston opinnäytetyöhön hankin kirjastoista, lehdistä ja Internetistä erilaisista luotettavista tietokannoista. Kirjoja ja lehtiä löysin hakemalla Helsingin kaupungin kirjaston ja Laurean kirjaston nettisivuilta tietoa avainsanoilla.

4.3 Aineiston analysointi

Analysointi alkaa, kun aineisto on kerätty ja tutkimusaineisto on kirjoitettu tekstiksi. Analysoinnin avulla saadaan tutkimus ymmärrettävämpään ja selkeämpään muotoon. Sisällön analyysillä ja myös muilla analyyseillä pyritään tuottamaan tietoa kerätyn aineiston avulla. (Kylmä & Juvakka 2007: 112.) Sisällönanalyysiin kuuluu analyysiyksikön valinta, aineistoon tutustuminen, aineiston pelkistäminen, aineiston luokittelu ja tulkinta sekä sisällönanalyysin luotettavuuden arviointi. Vaiheet voivat esiintyä samanaikaisesti ja analyysi on tällöin monivaiheisempi. (Janhonen & Nikkonen 2003: 24-25.)

Aineiston analysointi voi perustua joko induktiiviseen tai deduktiiviseen päättelyyn. Aineisto voi myös kohdistua joko ilmi- tai piilosisältöihin. Induktiivinen päättely perustuu loogisiin sääntöihin tai heuristiseen eli kokemukselliseen päättelyyn. Induktiivisessa päättelyssä on tarkoitus siirtyä konkreettisesta aineistosta sen käsitteelliseen kuvaukseen. Deduktiivisessä päättelyssä keskitytään loogisiin sääntöihin, pragmaattisiin eli käytännönläheisiin sääntöihin tai mentaalimalliin eli yksinkertaistamaan tarkasteltavaa asiaa. Deduktiivinen päättely perustuu teoriaan ja teoriakäsitteisiin ja niiden konkreettiseen tarkastelemiseen. Ilmisisältöihin kohdistuva analyysi perustuu aineiston analyysiyksiköiden jakamiseen. Tutkija tarkastelee niitä suhteessa koko tutkittavaan aineistoon ja sen sisältöön. Piilosisältöihin kohdistuva analyysi perustuu tutkijan tarkastelemiin aineiston osiin suhteessa koko aineistoon ja sen sisältöön. (Janhonen & Nikkonen 2003: 24-25.)

Aineiston analysointi koostui lähinnä esimiesten alkukyselyvastauksista, taidetoimintapäivän palautevastauksista sekä lopussa tehdystä ryhmähaastatteluista. Käytin lähinnä sisällön analyysia eli kirjoitin saadut vastaukset sellaisenaan tietokoneelle ja tulkitsin ja kuvailin niitä tutustumalla tutkimusaineistooni. Tämän jälkeen lyhensin vastaukset yksinkertaisempaan muotoon eli pelkistin vastaukset. Vertailin tuloksia keskenään ja otin keskeisimmät asiat esille lopussa olevassa johtopäätöksessä ja pohdinta kappaleissa. Yritin etsiä tutkimustuloksista aineiston välisiä suhteita eli samanlaisuuksia ja erilaisuuksia. Vastauksien tulkitsemisessa yritin jaotella aineistoa omiin luokkiinsa eli samantyyppiset vastaukset samaan luokkaan. Yritin karsia opinnäytetyöstäni epäolennaiset asiat pois eli en laittanut opinnäytetyöni aiheen ulkopuolelle liittyvää aineistoa, sillä muuten siitä olisi tullut liian laaja. Käytin aineiston analysoinnissa apuna myös teorian tietoa, joilla yritin havainnoida esimerkiksi työhyvinvointiin sekä stressi- ja kuormitustekijöihin liittyviä asioita. Tarkoituksena minulla oli saada tutkimusaineistooni selkeyttä, jotta tutkimustulokset olisivat ymmärrettävimpiä tulkita.

Lähinnä analysoin tutkimusaineistoani sekä deduktiivisesti päättelemällä eli tarkastelemalla teorian tietoa, että induktiivisesti päättelemällä eli siirryin kyselyjen vastauksista kuvaamaan asioita lopussa käsitteellisesti eli tulkitsin vastauksia ja samalla pohdin liittykö teorian tieto

jotenkin vastauksien aihealueisiin. Kohdistin aineistoni sekä ilmisisältöihin eli kohdistin analyysin analyysiyksiköiden jakamiseen luokittelemalla vastaukset, että piilosisältöihin eli tarkastelin aineistoa suhteessa koko tutkimusaineistooni. Tutkimusaineistoni analysointi oli haasteellista, mutta antoisaa. Tarkastelin sisällön merkityksiä, seurauksia ja yhteyksiä keskenään. Lisäksi tarkastelin sisällön merkityksiä, seurauksia ja yhteyksiä myös suhteessa teorian tietoon. Teorian tieto on myös oleellinen osa, jotta pystyin hahmottamaan asiakokonaisuuksia. Yritin kuvailla tutkimusaineistoani mahdollisimman laajalti. Halusin löytää erilaisia näkökulmia tutkimusaineistooni.

Minulla oli myös tarkoitus pitää jonkin näköistä päiväkirjaa opinnäytetyöhöni liittyen eli kirjoitin jokaisesta tapaamisesta, kuten taidetoimintapäivän keramiikkapajoista myös itselleni muistiin päivän tapahtumia. Tämä auttoi minua kirjoittamaan opinnäytetyöhöni päivän tapahtumat ja siihen liittyvät omakohtaiset kokemukset paremmin, sillä muuten olisin unohtanut ajan kuluessa eteenpäin tapahtumien yksityiskohtia. Kerron opinnäytetyössäni mitä taidetoimintapajoissa tapahtui ja minkälainen ilmapiiri sekä tunnelma siellä olivat. Mielestäni on tärkeä tuoda esiin myös omakohtaisia kokemuksia, sillä sen avulla pystyin vertailemaan miten omat kokemukseni eroavat tutkittavien henkilöiden mielipiteistä sekä teoriatiedosta. Pysin myös perustelemaan mielipiteeni liittyen kokemuksiin ja teoriatietoon. Tietenkin pohdin myös omia mielipiteitäni suhteessa koko opinnäytetyön prosessiin eli mitä pidin opinnäytetyön tekemisestä, mitä olisin voinut tehdä toisin, mikä oli parasta, mikä oli huonointa, täyttyikö toiveeni ja odotukseni hankkeen suhteen ja niin edelleen.

5 KATRIINAN SAIRAALA

Vantaan kaupungin sairaalal palveluihin kuuluvat Katriinan sairaala ja Geriatriset akuuttiyksiköt. Katriinan sairaala sijaitsee Seutulassa Vantaalla. Katriinassa on kahdeksan yksikköä, joissa hoidetaan ja on perehdytty erilaisiin sairauksiin. Näihin kuuluvat päiväsairaala ja geriatrinen vastaanotto. Lisäksi sairaalal palveluihin kuuluvat Peijaksen sairaalassa toimivat geriatriset arviointi ja akuuttiyksiköt AKOS1, AKOS2 ja kotisairaala. Sairaalal palvelut Vantaalla koostuvat perusterveydenhuollosta, jotka sisältävät lyhytaikaista ja pitkäaikaista sairaalahoitoa ja sairaalatutkimuksia sekä kuntoutusta. (Sairaalal palvelujen tiedotustoryhmä 2011: 1.) Vantaan kaupungin sairaalal palvelujen hoitotyön johtoryhmään kuuluvat 11 osastonhoitajaa ja ylihoitaja, jotka osallistuivat opinnäytetyöni tutkielmaan.

Sairaalan kaikille osastoille tulee potilaita lääkärin lähettämänä kotoa tai muusta asuinpaikasta, toisista sairaaloista tai hoitopaikoista tai päivystyksestä. Sairaalassa ammattitaitoiset sosiaalihuollon ja terveydenhuollon työntekijät pyrkivät toimimaan potilaiden parhaaksi yhdessä muiden asiantuntijoiden ja erikoislääkäreiden kanssa. Hoidon tavoitteena on toimintakykyä

edistävä ja ylläpitävä hoito. (Sairaalapalvelujen tiedotustyöryhmä 2011: 1.) Seuraavissa kapaleissa on esitelty Katriinan sairaalan osastot lyhyesti.

Osasto 1 on kuusitoistapaikkainen konfuusio-osasto. Siellä hoidetaan yleensä sekavuustiloja sairastavia vantaalla asuvia henkilöitä. Potilaiden oireita ovat erilaiset käytösoireet sekä niihin liittyvät levottomuus ja äänekkyyys. (Sairaalapalvelujen tiedotustyöryhmä 2011: 2.)

Osasto 2A on kaksikymmentäpaikkainen sairaalaninfektiopotilaiden hoitopaikka, jossa hoitoa saavat myös muut jatkohoitoa ja kuntoutusta tarvitsevat potilaat. Osastolla on eniten yleistilan laskusta, erilaisista infektioista ja muistihäiriöistä kärsiviä potilaita. (Sairaalapalvelujen tiedotustyöryhmä 2011: 2.) **Osasto 2B** on kaksikymmentäkahdeksanpaikkainen osasto, jossa hoidetaan ja kuntoutetaan vantaalaisia, joilla on yleensä murtumia. Eniten osastolla on lonkkamurtumapotilaita. Yleensä sairaalahoitoon joutumisen syytä ovat yleistilan lasku ja tapaturmat. (Sairaalapalvelujen tiedotustyöryhmä 2011: 3.)

Osasto 3 on tutkimus- ja kuntoutusosasto, jossa on 17 potilaspaikkaa. Osasto on keskittynyt geriatriseen kuntoutukseen. Tarkoituksena on edistää potilaan omatoimisuutta. Osaston potilaiden kuntoutuksen tukena ovat lihasvoimaharjoitukset, tasapainon parantaminen ja hyvä ravitsemus. (Sairaalapalvelujen tiedotustyöryhmä 2011: 3.)

Osasto 4A on kaksikymmentäseitsemänpaikkainen osasto, jossa hoidetaan aivoverenkiertohäiriöön sairastuvia potilaita. Osaston hoitotyöhön kuuluu toimintakykyä edistävä ja ylläpitävä hoito. Potilaalla on kuntoutuksessa aktiivinen rooli. Potilaan puolesta ei tehdä niitä asioita, missä hän itse selviytyy. Kuntoutuksen mukana ovat myös toimintaterapeutit ja puheterapeutit. **Osasto 4B** on kaksikymmentäneljäpaikkainen osasto, jossa hoidetaan haavapotilaita sekä muista syistä kuntoutusta ja sairaalahoittoa tarvitsevia henkilöitä. (Sairaalapalvelujen tiedotustyöryhmä 2011: 3.)

Osasto 5 on seitsemäntoistapaikkainen osasto. Osastolla hoidetaan vantaalaisia potilaita, jotka usein eivät parannu enää sairaudestaan koskaan. Osasto toimii saattohoito-osastona. Sairaalapastori, vapaaehtoistyöntekijät ja omaiset ovat tärkeä tuki. Lisäksi osastolla hoidetaan myös potilaita, jotka tarvitsevat kuntoutusta ja jatkohoitoa. **Osasto 6** on kaksikymmentäpaikkainen osasto, jossa hoidetaan pääasiassa pitkäaikaiskuntoutusta tarvitsevia potilaita. (Sairaalapalvelujen tiedotustyöryhmä 2011: 3.)

AKOS 1 on kaksikymmentäpaikkainen osasto. **AKOS 2** on seitsemäntoistapaikkainen osasto. Osastoilla hoidetaan ikääntyneitä vantaalaisia, jotka kärsivät äkillisestä yleistilan laskusta tai sairaudesta tai vammasta. Tarkoitus on pyrkiä välttämään potilaan yleistilan laskun pitkittyminen ja toimintakyvyn lasku. (Sairaalapalvelujen tiedotustyöryhmä 2011: 4.)

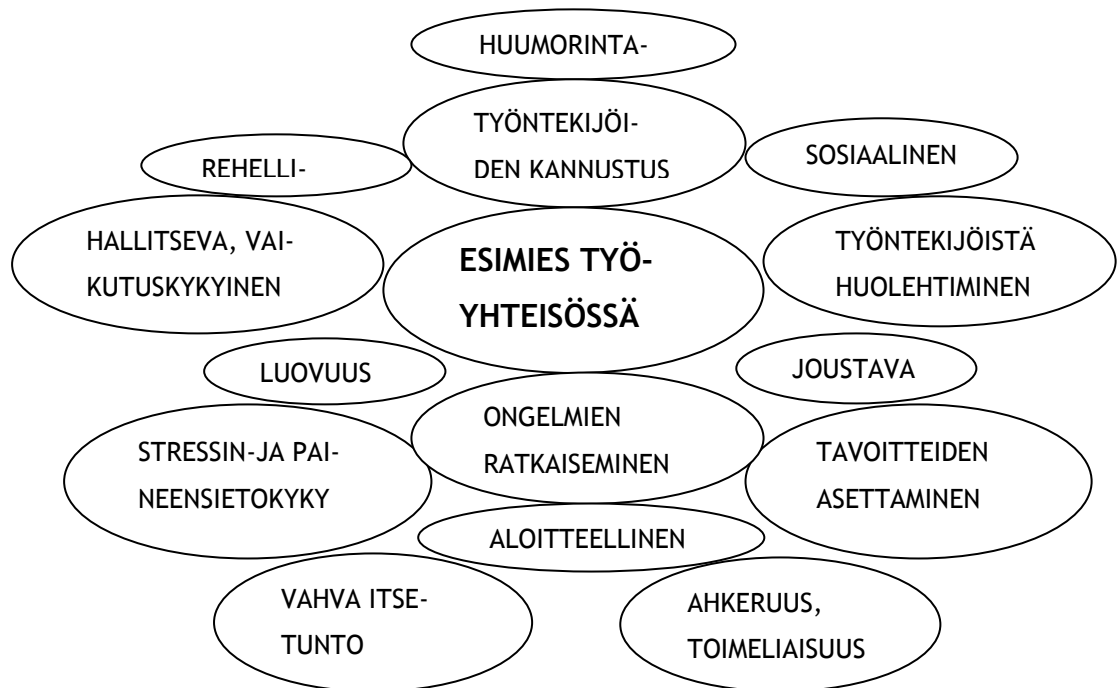
Päiväsairaala toimii tutkimus- ja kuntoutusyksikkönä. Tavoitteena on potilaiden tukeminen kotona selviytymisessä sekä toimintakyvyn parantamisessa. Potilaiden omatoimisuutta kotona tuetaan yhteistyössä omaisten, avoterveydenhuollon ja kotihoidon kanssa. Osastolla on jatkokuntoutuksessa olevia potilaita osastohoitojakson jälkeen. Osastolla on potilaille terapiaa, kuten fysioterapiaa ja puheterapiaa. Lisäksi hoidossa ovat mukana lääkärit ja sairaanhoitajat. (Sairaalapalvelujen tiedotustyöryhmä 2011: 3.)

Geriatrinen vastaanotto on tarkoitettu yli seitsemänkymmentäviisivuotiaille vantaalaisille, joille tehdään muistihäiriöselvittelyjä. Osat potilaat ovat myös nuorempia. Vastaanotolla työskentelee geriatriaan erikoistunut lääkäri. Potilaan mukana olisi hyvä olla omainen tai muu läheinen. (Sairaalapalvelujen tiedotustyöryhmä 2011: 3.)

Kotisairaalassa hoidetaan potilaita, joille halutaan antaa kotona sairaalatasoinen hoito. Potilaiden on selviydyttävä päivittäisistä toiminnoista omatoimisesti tai omaisen avustamana kotikäynnin ajan. Hoitoa annetaan kotona tai muussa asunnossa, kuten palvelutalossa tai vanhainkodissa. (Sairaalapalvelujen tiedotustyöryhmä 2011: 4.)

6 ESIMIEHENÄ TYÖYHTEISÖSSÄ

Esimiestyö on usein hyvin yksinäistä ja itsenäistä työskentelyä. Lisäksi esimies joutuu työssään edistämään ja ylläpitämään työntekijöiden hyvinvointia ja viihtyvyyttä. Esimiehiin kohdistuu yleensä suurinta kritiikkiä ja siksi hän tarvitsee sietokykyä esimiestyön yksinäisyyteen sekä työntekijöiden ja johdon asettamiin paineisiin. Esimieheltä edellytetään muun muassa, että hän on lahjakas, hallitseva, sosiaalinen, asettaa tavoitteita, ratkaisee ongelmia luovasti, on aloitteellinen, itsetunto on vahva, sietää stressiä ja paineita, vaikutuskykyinen, energinen, ahkera, joustava, huumorintajuinen, empaattinen, rehellinen, luotettava ja niin edelleen. Jos esimieheltä vaaditaan näin paljon kerralla, luo se epävarmuutta työhön ja epämukavaa oloa kunnollisessa esimieheissä. Esimiestäidot kehittyvät vuosien myötä erilaisissa tilanteissa kokemusten kautta. (Räisänen & Lestinen 2006: 108-111.) Olen seuraavalle sivulle tehnyt taulukon (kuva 2.), jossa käy ilmi asioita, mitä esimiehiltä muun muassa odotetaan.



Kuva 2. Esimies työyhteisössä

Henkilöt, jotka eivät koe olevansa työyhteisössä tarpeeksi hyviä voivat aiheuttaa muille henkistä kuormitusta, kuten pahaa mieltä, syyllisyyden tunnetta ja pelkoa. Esimiehellä on raskas vastuu, sillä hän joutuu kuuntelemaan työyhteisön murheita sekä sietää ja käsitellä ongelmatilanteita työpaikalla. Lisäksi hän joutuu myös ottamaan vastaan erilaisia tunnekuohuja, uhkauksia, epäluuloisia ajatuksia tai syytöksiä. Tämä vaatii määrittelyä, rajojen asettamista sekä hallintaa. (Räisänen & Lestinen 2006: 112.)

Johtaminen menestykseen, hyvinvointiin ja kestävään kehitykseen on haasteellista. On huolehdittava työyhteisön hyvinvoinnista, opittava uusia asioita uudistumisen myötä, kehityttävä innovaatioiden kautta ja sopeuduttava erilaisiin muutoksiin. Kaikki nämä tapahtuu vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa. Esimiestyön haasteita ovat suunnitelman toteuttaminen, muutosten toteuttaminen, toimintaprosessin kehittäminen, vuorovaikutus ja kehityskeskustelut, työyhteisön ongelmien selvittely sekä työyhteisön motivaation, voimavarojen ja jaksamisen tukeminen. (Parkkinen 2010) Jotta tuottavuus ja vaikuttavuus saavutetaan, on työyhteisössä oltava hyvinvoiva henkilökunta. Olisi hyvä, jos esimies pystyy edistämään hoitotyön näkökulmaa, pitämään työntekijöiden puolta puhuessa ja avaamaan uusia teitä. (Agge 2008.)

6.1 Esimiehenä organisaatiossa

Organisaatiokulttuurissa on monenlaisia piirteitä ja niistä tavallisimmat ovat seuraavat seikat. Organisaatiossa on perusarvoja, joita organisaatio edustaa ja organisaation jäsenien on myös jaettava ne. Näitä ovat esimerkiksi tehokkuus ja korkea laatu. Normit ovat yhteisön tai ryhmän käyttäytymistapoja, jotka ohjaavat työssä tehokkuutta. Yhteiset säännöt ohjaavat henkilökunnan käyttäytymistä organisaatiossa. Kaikkien on opittava nämä säännöt. Osastolla säännönmukaisuuksia ovat muun muassa henkilökunnan yhteinen kieli tai terminologia ja rituaalit. Hyvässä organisaatiossa henkilökunta on sitoutunut työhönsä ja he ovat työhönsä tyytyväisiä. Tällöin ilmapiirin on myös oltava hyvä. Kun henkilökunta on tyytyväinen työhönsä, he ovat motivoituneita ja halukkaita kehittämään työtään. Lisäksi he ottavat vastuuta ja tuottavat hyvää tulosta. (Hildén 2002: 112-114.)

Työpaikka on ihanteellinen seuraavien seikkojen vallitessa siellä. Työyhteisössä on oltava oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa. Henkilökunnan on koettava, että heitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja kunnioitavasti. Myös palkan ja palkitsemispolitiikan on oltava oikeudenmukainen niin, että tiedetään mistä on palkittu ja milloin on onnistuttu. Työllä on oltava oma tarkoituksensa. Kaikki näkevät sen, mikä on työyhteisön tavoite ja miten se liittyy työhön. Kaikilla on tiedossa omat tavoitteet. Myös palautteen saaminen on hyväksi. Jokainen voi vaikuttaa ja osallistua työn kehittämiseen sekä työyhteisön tavoitteisiin. Kaikilla on mahdollisuus kehittää itseään sekä osaamista omien tarpeiden mukaan. Ilmapiiri on luotettava, avoin, kannustava sekä kaikilla on hyvä olla. Työolosuhteiden on oltava hyvät ja on oltava tarpeelliset työvälineet. (Hildén 2002: 115.)

Hoitotyön organisaatio on tarkoitettu ihmisille ja heidän terveydelleen. Monesti hoitotyössä joutuu työskentelemään intiimien ja arkaluontoisten asioiden parissa. Jotkut tilanteet voivat olla todella herkkiä. Hoitotyössä joutuu käsittelemään kuolemaa, kipua, ahdistusta, verta, eritteitä sekä ristiriitaisia eettisiä ongelmia, kuten potilaiden ja omaisten kanssa tapahtuva vuorovaikutus. Nämä luovat oman piirteen hoitotyön organisaatiolle. Nämä hoitotyön seikat ylläpitävät ja luovat voimakkaita ryhmäkulttuureja. Lisäksi niiden avulla pystytään selviämään paremmin ahdistavista tunne-elämyksistä. (Pitkänen 2009: 27.)

Hoitotyössä organisaatio on hallinnoltaan hierarkkinen ja jakautunut toiminnallisesti. Hierarkkisuutta on lisännyt aseman ja erikoisalojen välillä vastuiden jakaminen, esimerkiksi hallintoon, lääketieteeseen ja hoitotyön eri aloille. Hoitotyössä työskennellään paljon lakien ja säännösten kanssa, joten hierarkkisuuteen ja byrokraattisuuteen on totuttu. Johto ja esimiehet valvovat organisaation yläpuolella ja sisällä, että näitä lakeja ja säännöksiä noudatetaan. Suomessa terveydenhuoltojärjestelmä on monimutkainen, ja se on myös teollisten investointien ja tieteellisten sekä teknologisten innovaatioiden kohde. Terveydenhuolto on myös mo-

niamattitaitoisuuden ala, jossa joudutaan säätämään rahoja poliittisesti eri rahoittajien kanssa. (Pitkänen 2009: 27-28.)

Hoitotyön yhteisössä ja potilaan hoidossa arvot on tärkeässä asemassa. Hoitotyöhön vaikuttavat arvokäsitykset, kuten hoitotyön liittyvät arvot. Näitä arvoja ovat esimerkiksi sairauksien ehkäiseminen, kärsimysten lievittäminen sekä potilaan ja hoitajan välinen suhde ihmisarvon, elämän kunnioittamisen, itsemääräämisoikeuden ja kollegiaalisuuden arvojen kautta. Nämä asiat korostavat suuria hyveitä ja sellaisia piirteitä, joissa potilasta on kohdeltava hyvin. Samalla niissä käy ilmi hyvät käsitykset ja totuuskäsitykset, periaatteet, oikeudet, velvollisuudet ja ohjeet. Organisaation arvot ovat osa hoitotyön kulttuuria, joissa on huomioitava myös johtamisen organisaatioiden sisäiset tekijät. (Pitkänen 2009: 29-30.)

Hoitotyössä esimiesten on arvostettava omaa työtään ja omaa ammattitaitoaan, jotta työyhteisössä toimiminen onnistuisi. Tällöin esimiesten on suhtauduttava positiivisesti omaan työhönsä, on oltava korkea työmoraali sekä korkea työmotivaatio. Työmotivaatio tarkoittaa ihmisen psyykkistä tilaa, joka määrää ihmisen vireyden ja toimintatapojen suuntaamisen. Työyhteisössä on tärkeää monipuolinen ammattitaito. Ammattitaitoon kuuluvat muun muassa kuuntelemisen taito, tuen antaminen ja lohduttamisen taito. (Hildén 2002: 54.)

6.2 Esimiehenä terveydenhuollossa

Terveydenhuollon tavoitteiden saavuttamisessa on tärkeää, että johtamista ja osaamista kehitetään. Esimiesten asema on keskeinen terveyden ja hyvinvoinnin vaatimien toimien yhdistämisessä alueellisiin ja paikallisiin terveyteen ja hyvinvointiin liittyvissä suunnitelmissa sekä kuntatason suunnitelmissa. Muutoksen johtaminen vaatii esimieheltä terveydenhuollossa päättelykykyä, kykyä laittaa asiat tärkeysjärjestykseen, vastuunjako, ristiriitatilanteiden selvittelytaitoa sekä omistautumista ja palkitsemista. (Parvinen, Lillrank & Ilvonen 2005: 67.)

Hoitotyötä on erilaisissa toimintaympäristöissä ja sen perustana ovat arvot ja arvostukset. Hoitotyötä tehdään sairaaloissa, avoterveydenhuollossa, vanhainkodeissa, kehitysvammalaitoksissa, joissa töitä tekee eri koulutuksen saaneita sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattilaisia. (Välimäki 1998: 11.)

Esimerkiksi osastonhoitajan työhön kuuluu erilaisia tehtäviä, kuten henkilöstöhallinto, osaston toiminnan suunnittelu ja kehittäminen, hoitotyön johtaminen, taloudelliset asiat, henkilökunnan koulutus ja ohjaus, työsuojelu, toimintasuunnitelma, henkilökunnan tukeminen työssä jaksamisessa, osaston opiskelijatoiminta, hankinnat sekä tiedottaminen. Ei ihminen pysty keskittymään näin moneen asiaan yhtä aikaa, vaan hän miettii niitä osissa. Osastonhoitajan

on työssään osattava katsoa, miten hän missäkin tilanteessa toimii. (Välimäki 1998: 15-16.) Osastonhoitajan työhön kuuluu myös asiakkaan tarvitsemien hoitotyön palveluista huolehtiminen siinä yksikössä, jossa hän toimii osastonhoitajana (Välimäki 1998: 23). Osastonhoitaja on hoitotyön asiantuntija, jolla on käsitys työyksikkönsä hoitotyöstä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Osastonhoitajalla on siis suuri vastuu. (Välimäki 1998: 27.)

Ylihoitajalla on esimerkiksi erittäin suuri vastuu tehtävässään. Hän joutuu johtamaan, valvomaan ja kehittämään oman vastuualueensa hoitohenkilökunnan toimintaa. Ylihoitaja huolehtii sairaalan toiminta- ja taloussuunnitelman laatimisesta sekä siitä, että se toteutetaan. Lisäksi hän omalta osaltaan huolehtii, että tuloarvioehdotukset ja menoarvioehdotukset ovat hallinnassa. Ylihoitaja osallistuu ja valvoo henkilöstösuunnitelmien tekoa. Jos johtava lääkäri on määrännyt joitain muita ylihoitajan toimialaan kuuluvia tehtäviä, ylihoitajan on myös tehtävä ne. (L 1293/1987.)

6.3 Esimiehenä muutostilanteessa

Esimiehille on tärkeää, että he tukevat alaisiaan työn teossa, auttavat onnistumaan työssä, luovat luottamusta ja avoimuutta työntekijöiden kesken, keskustelevat alaisten kanssa ja välittävät heistä, luottavat alaistensa tietoihin ja taitoihin ja ovat tyytyväisiä alaistensa aikaansaannoksiin. (Mäkipeska & Niemelä 2002: 32.)

Jotta yhteiseen päämäärään muutostilanteessa päästäisiin, edellyttää se että koko työyhteisö ymmärtää yhteisen päämäärän, mistä on sovittu. Esimies voi tällaisessa tilanteessa pyrkiä ohjaamaan alaisiaan siihen suuntaan, että hän erilaisilla konsteilla motivoi ihmisiä sitoutumaan haluamaansa päämäärään. Tällainen konsti voi olla esimerkiksi se, että esimies keskustelee avoimesti alaistensa kanssa, jossa jokaisen mielipidettä kuullaan. Kenenkään tunteita ei voi pakottaa, vaan kaikki on lähdettävä ihmisestä itsestään. (Mäkipeska & Niemelä 2002: 35.)

Uudenlaisen tavan johtaminen vaatii esimieheltä rehellisyyttä, ihmisten kuuntelua, ymmärrystä ja halua auttaa alaisiaan onnistumaan. Esimiehen on annettava suoraa ja rehellistä palautetta alaisilleen. Ihminen oppii virheiden kautta ja se myös kasvattaa ja kehittää työyhteisöä. Esimiehen työ on usein muiden mielestä vaativaa ja hankalaa. Se on tällaista, jos esimies pyrkii tekemään asiat paremmin kuin muut ihmiset. Esimiehen olo paranee, jos hän tekee vähemmän ja kuuntelee enemmän. (Mäkipeska & Niemelä 2002: 35.)

Jos muutosvaiheen aikana syntyy alaisten kesken ristiriitatilanteita, kuluu ristiriitaan voimia. Tällöin voimat ovat tuloksen tekemisestä pois. Kuuntelemalla ja ymmärtämällä alaistensa

tarpeita ja ottamalla huomioon ne, esimies voi saada vastustajan voimat kääntymään positii-visiksi. Jotta työyhteisö onnistuisi muutoksessa, on kaikkien osapuolten pystyttävä luottamaan ja arvostamaan toisiaan. Tämä tukee työyhteisön kasvua kohdata uusia haasteita. Esimies ei pysty aina vastaamaan kaikkiin ongelmiin, mutta ei hänen tarvitsekaan. Ongelmia voidaan etsiä yhdessä tai sitten kysyä sellaiselta henkilöltä, joka parhaiten tuntee asian. Tärkeintä on, että esimies ottaa huomioon kaikenlaiset ongelmat. Yhteistyöllä esimies onnistuu paremmin muutosprosessissa. (Mäkipeska & Niemelä 2002: 35-36.)

6.4 Esimiehenä olemisen merkitys työhyvinvoinnissa

Hyvä osastonhoitaja antaa palautetta työntekijöille työn tekemisestä ja kertoo, että erehdykset ovat opettavia seikkoja. Työntekijät tekevät paremmin työtä, kun tehtävät monipuolistuvat ja urakehitys mahdollistuu. Esimiesten ja työntekijöiden välillä on oltava enemmän vuorovaikutusta, jotta yhteinen näkemys organisaation terveydestä ja kehittämisestä mahdollistuu. Näin myös luottamus, yhteistyö, yhteistoiminta ja laadukkuus paranevat. Hyvinvointi on hyvä huomioida aina kun suunnitellaan jotakin toimintoja ja strategioita. Myös johtamisessa, työterveyshuollossa, työsuojelun toiminnassa sekä henkilöstön kehittämissuunnitelmissa hyvinvointi on tärkeä huomioida. (Partanen 2009: 27.)

Terveys- ja huollon tärkeä voimavara on se, että työntekijät ovat ammattitaitoisia ja voivat hyvin työyhteisössä. Terveys- ja huollon esimiesten johtajuusosaamisen kehittämisen on tapahduttava muutostarpeiden mukaan, sillä terveydenhuollossa esiintyy monentyyppisiä muutoksia. Hoitotyössä esimiesten johtamistaidoissa voidaan kehittää muun muassa johtamismenetelmiä, tiimityötä sekä osaamista. Jotta oppiminen ja kehittäminen toteutuisivat, vaatii se työyhteisöltä henkistä tilaa, voimavaroja sekä johdonmukaista toimintaa. Organisaatiossa johtaminen on esimiehille haaste, sillä esimiesten on huolehdittava toiminnan sujuvuudesta sekä asioiden tapahtumisesta. On huolehdittava, että työntekijät ovat ammattitaitoisia, jaksavat ja haluavat tehdä työtä. Esimiehen on myös tuettava työyhteisöä oppimisessa. (Partanen 2009: 27.)

Esimiehen on tulevaisuudessakin herätettävä luottamusta, innostettava sekä kannustettava henkilökuntaa sekä suojeltava henkilökuntaa työuupumukselta, väsymiseltä ja stressiltä. Henkilökunnalle esimiehen palaute ja tuki on tärkeää. (Partanen 2009: 27.) Esimiehen on tärkeä huolehtia myös omasta terveydestä ja voinnista töissä, jotta hän selviytyy työn haasteista. Johtamiseen liittyy monia tekijöitä, jotka voivat uhata esimiestä. Esimiehen hyvinvointi heijastuu myös työntekijöiden hyvinvointiin. (Partanen 2009: 28.)

7 STRESSI- JA KUORMITUSTEKIJÄT JA NIIDEN VAIKUTUS TYÖYHTEISÖSSÄ

Stressi aiheutuu vuorovaikutuksessa ihmisen ja ympäristön kautta. Stressin syntymiseen vaikuttaa se, kun ihminen ja ympäristö eivät sopeudu yhteen. Tällöin molemmilla on eri tarpeet. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006: 41.) Stressi on ihmiselle luonnollinen reaktio, joka auttaa meitä valmistautumaan lisäämään valppauttamme. Stressi synnyttää kehossamme uusia reaktioita, jotta pysyisimme turvassa. Kun stressiä on sopivasti, on se motivoivaa ja parantaa suorituskykyämme. Stressin kuormittavuudet ja arkielämään, kuten työelämään liittyvät vaatimukset ihminen pitää sitä paremmin hallinnassa, mitä paremmat elämäntaidot hänellä on. Elämäntaioja ovat muun muassa, kyky sanoa ei, tavoitteiden asettaminen, joustavuus, vuorovaikutustaidot ja huolehtiminen itsestään. Yleensä henkilö, joka sietää stressiä hyvin, tietää elämänsä selkeän suunnan ja omistautuu perheelleen, työlleen tai harrastuksilleen. Lisäksi heidän mielestään haasteet ja muutokset ovat osa elämää. (Bowellan & Jäntti 2009: 11-12.)

Stressi muuttuu haitalliseksi, kun vaatimukset ylittyvät yli ihmisen sietokyvyn. Pitkittyessään stressi kuormittaa fyysistä ja emotionaalista terveyttä. Oireina esiintyy muun muassa päänsärkyä, uupumusta, korkeaa verenpainetta ja paniikkikohtauksia. (Bowellan & Jäntti 2009: 12.) Aivoissa on ihmisen psykofysiologinen säätelykeskus. Säätelykeskuksiin kuuluvat limbinen järjestelmä sekä autonomisen hermoston säätelykeskukset. Ihmisen elämää, tasapainoa eli homeostaasia, virkeyttä, emootioita säätelevät hypotalamus ja limbinen järjestelmä. (Nykänen 2009: 49.) Stressaantuessaan ihmisen aivosähkötoiminta vilkastuu ja sen seurauksena immunitteettitoiminta heikkenee, keskittymiskyky huononee, olo on rauhaton, muisti pätkii ja tulee inhäiriöitä. Stressi on haitallista, mutta sen lisäksi stressiä olisi hyvä osata myös hallita. Elämänhallinnassa ihmisen täytyy pystyä itse vaikuttamaan omaan tilanteeseensa. (Bowellan & Jäntti 2009: 12.)

7.1 Stressireaktion tyypit

Autonomiseen hermostoon kuuluu sympaattinen ja parasympaattinen hermosto, jotka säätelevät elintoimintoja nopeasti ja tehokkaasti. Yhdessä hormonaalisen säätelyn kanssa autonominen hermosto huolehtii elimistön sisäisestä tasapainotilasta. Hormonaalinen säätely on hitaampaa. Stressireaktiot jaetaan koronaarityyppiin ja parasympaattiseen tyyppiin. (Nykänen 2009: 50.)

Koronaarityyppinen ihminen reagoi sydämellään, pyrkii eteenpäin ja on kunnianhimoinen sekä lisäksi vastoinkäymisiä kohdatessaan hän reagoi verenkiertoelimistöllään. Sympaattisen hermoston reaktio on hallitseva ja siihen liittyy adrenaliinin erityis lisämunuaisten ytimeistä. Adrenaliinin erityis aiheuttaa sen, että ihminen miettii ratkaisuja taistelun ja paon välillä. Pako,

kuten etäisyys stressaavasta tilanteesta ei tarkoita luovuttamista, sillä ihminen elimistössä ymmärtää, että tilanteelle voi vielä tehdä jotain. (Nykänen 2009: 50.)

Parasympaattisessa tyyppissä ihminen reagoi vatsallaan ja suolistollaan. Jos stressi jatkuu näillä alueilla pitkään, voi se aiheuttaa vakaviakin sairauksia. Psykkinen paine voi aiheuttaa suolistohäiriöitä, mahahaavan ja astman. Tällöin sympaattisen hermoston ja lisämunuaisen ytimen toiminta vilkastuu, jolloin ihmisen aktiivisuus lisääntyy. Tätä sanotaan aktiiviseksi tai ongelmakeskeiseksi selviytymisstrategiaksi. Ihmiselle sympaattinen aktiivisuus on elinehto ja hyödyllinen ominaisuus. Kun aktiivisuus vain jatkuu, ihmisen voimavarat kuluvat. Tämän tyyppinen ihminen lamaantuu ja luovuttaa helposti, jolloin adrenaliinin erityis heikkenee. Kuitenkin kortisolin erityis lisämunuaisen kuorikerroksesta lisääntyy paljon. Kortisolin lisääntyessä ihminen jähmettyy ja hänen elintoiminnot laskevat. (Nykänen 2009: 50-51.)

7.2 Työelämän paineet

Työelämä vaatii ihmisiltä nykypäivinä paljon. Työssä tarvitaan hyviä yhteistyö ja vuorovaikutustaitoja sekä asiantuntevaa tietoa. Työpaikkakiusaaminen ja masennus ovat lisääntyneet. Tämä vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin sekä työn mielekkyyteen. (Nummelin 2008: 15-16.) Kiusaaminen ja henkinen väkivalta ovat yhteydessä työtahdin kiristymiseen, organisaatiomuutoksiin ja niistä johtuviin epävarmuuksiin tulevaisuudessa. Työilmapiiriin liittyvä kiusaaminen herättää vahvoja tunteita. Kun uhri ei pysty puolustautumaan, kiusaaminen ja henkinen väkivalta ovat jatkuvaa. Työyhteisön ongelmiin ja työpaikkakiusaamiseen ei ole aina helppoa löytää ratkaisua työyhteisöstä tai työterveyshuollosta. Suomen lain mukaan työpaikkakiusaaja voidaan tuomita rikoslain nojalla maksamaan uhrille korvauksia. Yleensä rehellinen ja avoin yhdessä keskustelu ja puhuminen voi parantaa tilannetta, mutta se vaatii myös tilanteeseen puuttumista. (Merikallio 2001: 48-50.) Myös ylipitkät työpäivät ja ylitöiden tekeminen kasvattaa paineita. (Merikallio 2001: 55.)

Työelämä on muuttunut vaativammaksi. Esimiesten töihin liittyvät paineet saattavat ilmetä haitallisena työstressinä tai kiristyneinä ihmissuhdeongelmina. Jos ylikuormitustilanne jatkuu kauan, voi se johtaa uupumis- ja masennusoireisiin sekä työkyvyn heikkenemiseen. Haitallinen työkuormitus on tunnistettava ja ennaltaehkäistävä ajoissa, jotta esimiesten työkyky on turvattu. Stressinhallinta on yksilö- ja organisaatiotasolla keskeinen työelämän taito. Työkyvyn ja hyvinvoinnin lähtökohta on yhteisöllinen kehittäminen, johon kaikki ovat sitoutuneita. Kun työ on hyvin organisoitu, tuottaa se hyvinvointia ja hyvää laadukasta tulosta. (Nummelin 2008: 15-16.)

Työn kuormittavuuden kokemukseen vaikuttavat työn määrä ja laatu. Sopivasti kuormittavassa työssä työ koetaan riittävän haasteellisena ja sopivana määränä. Jos työ on liian vaikeaa tai sitä on liikaa, on se ylikuormittavaa. Jos työ on liian helppoa ja sitä on liian vähän, on se alikuormittavaa. Sopivasti kuormittava työ on psyykkisesti vaativaa, johon yksilö voi vaikuttaa itse. Työpaikan ilmapiiri on oltava kannustava ja motivaatiota kasvattava sekä työsuoritusta edistävä. Innostus työtä kohtaan parantaa suorituksia ja mielialaa sekä ajattelu- ja toimintakykyä. (Nummelin 2008: 69-70.)

7.3 Stressin vaikutukset työelämässä

Työstressi voi aiheuttaa ainakin hyvinvointi- ja terveysongelmia, taloudellisia menetyksiä organisaatioille ja yhteiskunnalle, työsuoritusongelmia sekä psyykkisiä sairauksia (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005: 13). Työstressistä voi aiheutua sydän- ja verisuonitauteja sekä mielen-terveydellisiä haittoja. Jos työstressi on jatkuvaa, se kaksinkertaistaa sydäninfarktirisikää ja nostaa verenpainetta. (Nykänen 2009: 45.) Stressillä voi myös olla vaikutusta taudinkulkuun, kuten parasympaattisen hermoston vähentyneeseen toimintaan, korkeaan verenpaineeseen, kolesterolipitoisuuteen veressä, sisäkerroksen paksuuntumiseen kaulavaltimossa sekä veren hyytymiseen (Ahola, Kivistö & Vartia 2006: 51). Psyykkiset sairaudet, kuten liiallisesti pitkittynyt stressi, työuupumus, ja masennus, ovat haitaksi työtehtävissä, jotka vaativat luovuutta, keskittymiskykyä, muistamista, uuden tiedon omaksumista, nopeaa päätöksentekoa ja sosiaalisia vuorovaikutustaitoja.

Stressin merkit on hyvä tunnistaa hyvissä ajoin, jotta elimistön tasapaino pystytään palauttamaan normaaliin tasapainoon. Tällöin vältetään stressin haitalliset työkykyvaikutukset. Pitkään jatkuessaan stressioireet altistavat masennus- ja työuupumisoireille. (Nummelin 2008: 75.) Työuupumuksessa tulee esille uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon alentuminen (Blom & Hautaniemi 2009: 27). Työstressi saattaa pitkittyessä vaikuttaa kuolemaan laukaisevien tekijöiden etenemistä, kuten sydän- ja verisuonitautien pahenemista (Ahola, Kivistö & Vartia 2006: 52).

Ylikuormitus, työn hallinnan puute, riittämätön palkitseminen, yhteisön hajoaminen, epäreilu kohtelu sekä arvoriistiriidat liittyvät työn teon tiedostettuun puoleen. Edellä olevat ongelmat ovat yhteydessä toisiinsa ja muodostavat usein pahoinvoinnin työyhteisössä. Samalla pahoinvoinnin ympyrän vaikutus saattaa lisääntyä, mutta sen katkaiseminen on myös mahdollista. Työryhmissä toiminta perustuu ryhmän jäsenten yhdessä jakamaan tietoon, työtehtäviin ja omiin työrooleihin. Tärkeää on yhteisluottamus. Työuupumukseen vaikuttaa ihmisten ja työyhteisön kokonaisuuden häiriöstä. Myös yksilöllä itsellään on vaikutusta työyhteisöön oman käyttäytymisensä ja persoonansa kautta. Ihmiset ovat erilaisia ja ihmiset ajautuvat uupumuk-

seen eri tavoilla. Toiset henkilöt ovat herkempiä erilaisille asioille ja toiset taas vahvempia selviytyäkseen niistä. (Aro 2001: 51-68.) Työelämän stressiin voivat vaikuttaa omassa ulkopuo-
lisessa elämässä myös melu, perheongelmat tai äkilliset elämänmuutokset, kuten läheisen
kuolema, onnettomuus, luonnonkatastrofi (Mattila 2010).

Myös epäterveelliset elämäntavat voivat vaikuttaa stressin syntyyn. Näitä elämäntapoja ovat
muun muassa tupakointi, ruokailutottumukset, päihteiden käyttö, liikunta, terveystalvelujen
käyttö sekä terveydenhuollon antamien omaan terveyteen liittyvien ohjeiden noudattaminen.
Stressin syntyyn vaikuttavat muun muassa liian vähäinen liikunta, rasvaisen ja makean ruoan
syöminen, runsas tupakointi sekä alkoholin käyttö. Epäterveellisten elämäntapojen noudat-
taminen suuntaa stressiin eli ne kuormittavat elimistöä ja heikentävät vastustuskykyä. Toi-
saalta lyhyen aikaa ne voivat keventää stressiä. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006: 53).

8 MUUTOKSENHALLINTA TYÖYHTEISÖSSÄ

Muutokset herättävät ihmisissä erilaisia tuntemuksia, mutta ne usein riippuvat henkilön aikai-
semmista kokemuksista ja nykyisestä elämäntilanteesta. Jos muutos muistuttaa henkilöä ai-
kaisemmista kokemuksista, tuo hän aikaisempaa kokemuksen sisältöä tulevaan muutokseen.
Muutokseen liittyvät tunteet voivat tulla ajoittain erilaisina tunteina. Tunteet voivat esiintyä
muun muassa vihana, ärtymyksenä, kiukkuna ja pelkona. Kun tunteet ovat vallassa, saattaa
henkilö joutua narsistisen raivon valtaan. Henkilö saattaa ruveta huutamaan, osoittaa voi-
makkaasti mieltään tai ruveta itkemään. Joku henkilö saattaa pitää omia tunteitaan pinnan
alla, jolloin myöhemmässä vaiheessa torjuttujen tunteiden vuoksi henkilö palaa loppuun ja
lopulta joutuu masennuksen kierteseen. (Juuti & Virtanen 2009: 118-119.) Muutokseen liitty-
vät tuntemukset, kuten pelot ja vihat eivät tule esille, vaan jäävät pinnan alle usein. (Juuti &
Virtanen 2009: 121.)

Ihmisillä on erilaisia tuntemustapoja muutoksiin. Jotkut ovat muutoksissa mukana positiivisel-
la mielialalla, jolloin he ajavat innolla muutosta eteenpäin. Jotkut taas vastustavat muutosta
ja ajattelevat siitä negatiivisesti, jolloin se voi pahimmillaan johtaa muutoksen pelkäämiseen.
Tämä voi johtaa siihen, että muutoksesta tulee elämää hallitseva asia ja ihminen ei kykene
pääsemään sen yli. Jos suhtaudumme positiivisesti muutoksiin, säilytämme paremmin voima-
varamme ja työpaikkamme kuin niin, että ajattelisimme negatiivisesti. Jos ajattelemme muu-
toksista negatiivisesti, saatamme kuormittua, stressaantua ja menettää voimavarojamme.
Lisäksi muut työntekijät saattaisivat pitää meitä huonoina työkavereina ja syrjiä meitä. (Juuti
& Virtanen 2009: 123-124.)

8.1 Yhteinen ajatusmaailma

Yleensä tavoitteena on, että rakennettaisiin sellainen toimintamalli työyhteisölle, jossa on käytössä yksilöiden erilaiset kyvyt kokonaisvaltaisesti. Tämän takia ajatusmaailmaa olisi muutettava, jotta tähän tavoitteeseen päästäisiin. Työn olisi tuotettava mielekkäitä tehtäviä- ja vastuualueita. Työtä olisi katsottava luonnollisten syiden näkökulmasta eikä vanhasta tottumuksesta. Luonnollisia syitä ovat monesti asiakkaasta lähtevät tarpeet. (Mäkipeska & Niemelä 2002: 17.)

Ajatusmallin muutos merkitsee useimmiten ajatusten muuttamista tehtävien laajentamiseen yksilöiden mukaisesti. Se merkitsee suurta vastuuta työn suorittamis- ja ajattelutavasta sekä siirtymistä työn tekemisestä tulosten seurantaan. Vastuuseen kuuluu vapaus valita työtapansa suunnitella oma tapansa tehdä työprosessi järkevästi. Luottamus yksilön kykyyn toimia itsenäisesti lisää hyvinvointia työyhteisössä. (Mäkipeska & Niemelä 2002: 17.)

Suhtautumistavan muuttaminen toiseen suhtautumistapaan on monesti hankalaa, sillä tunteiden ajatuskulku on erilaista kuin järjen. Järjen ajatusmaailmassa voidaan erottaa fiktiot ja faktat, kun taas tunteiden ajatusmaailmassa tällaista erottelua ei voida tehdä. Tunteiden ajatusmaailmassa kaikki on todellista. Työssä jaksaminen ja siinä onnistuminen ovat tunteiden sisältämää maailmaa. Tunteiden hyväksyminen ja niiden käsittely antaa mahdollisuuden suunnata niitä. (Juuti & Virtanen 2009: 124.)

8.2 Vuorovaikutus

Työyhteisön työolosuhteet ovat parempia, kun sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus sujuvat hyvin. Vuorovaikutus ja sosiaalisuus vaikuttavat osaltaan työn organisointiin, tavoitteisiin, sisältöön, rakenteisiin, työmenetelmiin ja johtamiseen. Vuorovaikutuksen ja ilmapiirin toivuutta voidaan arvioida erilaisilla mittareilla. Kun työyhteisöä kehitetään, halutaan yleensä nostaa esille myös ilmapiirin kehittäminen. Sujuva vuorovaikutus ja sosiaalisuus edistävät esimiesten ja alaisten välistä yhteistyön toimivuutta sekä sovittuihin tavoitteisiin pääsemistä. Tällöin myös työyhteisössä kaikki voivat paremmin. Jos ilmapiiri on negatiivinen, myöskään työyhteisön jäsenet eivät voi hyvin. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006: 56.)

Työyhteisön hyvinvointi muutoksessa riippuu siitä, kuinka hyvin pystymme käsittelemään ja jakamaan tietoa työpaikalla. Yleensä ongelmana on, että tieto ei kulje toisesta paikasta toiseen. Jos tieto ei kulje eteenpäin, on tämäntyyppinen ympäristö altis huhuille ja väärinkäsityksille. Työyhteisö tulkitsee huhuja ja väärinkäsityksiä kauas todellisuudesta. Tällöin syntyy pelkoa ja epäluuloisuutta, minkä takia työyhteisön ilmapiiri tulee kärsimään. Energia menee

huhujen ja muiden selvittämiseen, jolloin perustehtävien hoitaminen kärsii. (Mäkipeska & Niemelä 2002: 86.)

Vuorovaikutuksen kehittämisessä avainasemassa on avoimuus, sillä se lisää työyhteisön hyvinvointia. Vuorovaikutuksen on alettava mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Kaikki luottamukselliset tiedot on pystyttävä käymään työyhteisössä luottamuksellisesti läpi. Luovia ja innovatiivisia ratkaisuja löytyy avoimessa ja vapaassa ilmapiirissä. (Mäkipeska & Niemelä 2002: 86-87.) Vuorovaikutukseen vaikuttavat ihmisten luonteenomaiset piirteet ja kommunikointitavat sekä se, miten ihminen tulkitsee puhetta omien toiveiden ja kokemusten kautta. Vuorovaikutuksessa tärkeää on kuunteleminen. Työyhteisössä toteutetaan organisaation perustehtävää ja tavoitteita. Tällöin työyhteisössä on kaikkien tultava toimeen toistensa kanssa. Jos työskennellään tiimissä, pyritään huomioimaan ihmisten eri osaamisalueet ja erilaisuudet. Erilaisuus voi olla työyhteisön erityinen voimavara. Työyhteisön vuorovaikutus on sujuvampaa, kun työyhteisön organisaation rakenteet ovat toimivia. Vuorovaikutuksen kehittäminen on tärkeää jokaisella työpaikalla, jotta yhteistyö sujuisi paremmin. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006: 58.)

9 STRESSI- JA KUORMITUSTEKIJÖIDEN EHKÄISY TYÖYHTEISÖSSÄ

Terveyden edistäminen lisää WHO:n mukaan ihmisten mahdollisuuksia hallita terveyttään ja parantaa sitä. Yksilöiden ja ryhmän on pystyttävä tunnistamaan ja toteuttamaan toiveensa, tyydyttämään tarpeensa ja muuttamaan ympäristöään tai opittava olemaan sovussa sen kanssa. Tällöin pystytään saavuttamaan täydellinen fyysinen, henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Esimiehen ja koko työyhteisön perustehtäviin kuuluu terveyden edistäminen, sillä se turvaa yhteisön jatkuvuutta, toimintakykyä sekä hyvinvointia. Samalla terveyden edistäminen vaikuttaa positiivisesti ympäristön ja yhteiskunnan rakenteisiin ja yksilöiden käyttäytymiseen. Terveyden edistäminen on terveyden parantamista, terveyden suojelemista tai sairauksia ehkäisevää. (Miettinen 2008: 15.)

Esimiesten ja työntekijöiden hyvä työhyvinvointi vaatii, että kaikki toimivat eettisesti ja potilaiden parhaaksi. Hyvinvointia edistää positiivisuus ja rohkeus. Potilaan parhaaksi toimiminen ohjaa koko organisaation toimintaa antaen oikeudenmukaisen oikeutuksen kaikkeen toimintaan. Lisäksi se muuttaa työn innostavaksi ja hyvää vointia edistäväksi. Hyvä johtaja työpaikalla on avoin, selkeä, rehellinen ja karismaattinen. Lisäksi hän ottaa vastaan palautetta työntekijöiltä sekä antaa palautetta työntekijöille, jos siihen on tarvetta. Hyvä johtaja ohjaa toimintaa potilaan parhaaksi jokaista kunnioittaen ja luo hyvinvointia edistävää keskustelua toiminnallaan. Hyvinvointi työpaikalla riippuu ilmapiiristä ja koko työryhmän toiminnasta. Työn arviointi jatkuvasti on hyväksi hyvinvoinnille, sillä sen avulla löydetään kehittämiskoh-

teita ja tunnistetaan ajankohtaisia haasteita. (Peiponen, Koivisto, Muurinen & Rajalahti 2003: 119-121.)

Johtamisella on keskeinen vaikutus työyhteisön hyvinvointiin. Oma ärtyneisyys tarttuu helposti muihin ihmisiin työyhteisössä. Toisten selän takana puhuminen tai kustannuksella pilailu sekä suora työpaikkakiusaaminen on tunnuspiirre, että ihminen voi pahoin. Tällöin myös oma paha olo levittyy muiden ihmisten ympärille. Etenkään esimiehen ei pidä olla tällainen, jotta ilmapiiri ei saastuisi. Esimiehen on puututtava mahdollisimman nopeasti terveyttä häiritsevään sekä epäasialliseen kohteluun. Kaikkein olisi tärkeää puuttua mahdollisimman varhain. Ihminen on fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kokonaisuus. On sama miltä alueelta kehittäminen aloitetaan. Pääasia, että kehittäminen alkaa mahdollisimman nopeasti. (Vesterinen 2006: 83-86.)

Työuupumuksen ennaltaehkäisy on tärkeää ja se ei ole aina vaikeaa. Tärkeää olisi kehittää uusia menetelmiä mahdollisen uupumisen tunnistamiseksi. Kehittämisen kannalta olisi tärkeää tunnistaa oireet, sillä terveydenhuollon ammattilaiset voivat luulla äkkiseltään, että kaksisuuntainen mielialahäiriö on stressilykuormitusta. Maanista vaihetta saatetaan pitää stressinä ja masennuksen eli depressiojakson uupumusvaiheena. Maniavaiheessa henkilö kyllä näännyttää itseään ja läheisiään. Hoitotoimenpiteet ovat kuitenkin erilaisia kaksisuuntaisen mielialahäiriön hoidossa verrattuna liiallisen stressin aiheuttamaan kuormitukseen tai loppuun palaneen henkilön hoidossa. (Merikallio 2001: 86.)

Kun työyhteisön organisaatiossa on terveellinen ja turvallinen ilmapiiri sekä työympäristö, on työyhteisö terveellä pohjalla. Työyhteisön hyvinvointi ja siihen liittyvät tekijät vaikuttavat organisaation toimintaan. Hyvä johtaminen on viisaan esimiehen merkki. Työyhteisössä on tärkeää, että tiedostetaan menestyksen riippuvan osaavasta ja motivoituneesta henkilökunnasta. Ihminen kokonaisuudessaan vaikuttaa toimintansa tehokkuuteen omilla tavoillaan. Ihminen, joka tuntee olevansa arvostettu henkilö, kykenee tuottamaan tarvittavan energian elämässä. Esimiehen tulisi johtaessa tiedostaa ihmisen eri puolet ja tukea häntä kokonaisvaltaisesti kehittyessään. Terveessä työyhteisössä toimintaa ohjaavat arvot, yksilön kunnioitus, jatkuva oppiminen ja kestävä kehitys. Laatua syntyy, kun jokainen pyrkii tekemään parhaansa. (Kangasmäki 2008.)

On olemassa työturvallisuuslaki, jonka tarkoitus on pyrkiä parantamaan työympäristöä ja työilmapiiriä sekä torjumaan ja ennaltaehkäisemään työtaturmia, ammattitauteja sekä muita työhön liittyviä fyysistä, henkistä terveyttä ja terveyshaittoja. Laissa mainitaan myös, että jos työntekijällä on työssään liikaa kuormitusta, joka on vaaraksi myös hänen terveydelleen, on työnantajan tiedon saatua puututtava asiaan kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vähennettävä vaaran aiheutumista työntekijälle. (L 2002/738.)

9.1 Voimavarat

Voimavarat ovat elämän jaksamisen kannalta tärkeitä ihmiselle. Ne tuovat hyvän olon tunnetta ja iloa elämään. Ihmisellä voi olla monenlaisia voimavaroja, kuten ystävät, perhe, liikunta, luonto, lepo, huumori ja monipuolinen ravinto. Huumori voi auttaa kääntämään negatiiviset asiat positiivisiksi. Myös itselleen on hyvä osata nauraa. Monesti liikunta tuo ihmiselle voimavaroja, sillä se tuottaa mielihyvää, lisää energiaa, parantaa unenlaatua, lievittää masennusta sekä helpottaa stressin oireita. Monipuolisella, säännöllisellä ja terveellisellä ruokavaliolla on vaikutusta ihmisen jaksamiseen ja hyvinvointiin elämässä. Elämän jatkuessa ihmiselle usein tulee eteen uusia voimavaroja. Ihmisen on hyvä tuntee itsensä hyvin, sillä silloin hän tietää mitkä vahvuudet ja voimavarat auttavat ja tuovat iloa hänelle. Voimavarat voivat olla myös piilossa ja tulla esiin esimerkiksi haastavissa tilanteissa. Siksi voimavaroja kannattaa etsiä itsestään. On tärkeää, että ihmisellä on voimavaroja kohdatessaan elämässä vastoinkäymisiä. Ihmisellä on isompi riski stressiin, uupumukseen ja huonoon olotilaan, jos voimavaroja ei ole riittävästi. (Voimavarat.)

Jotta aloitteellisuus loistaisi ja osaamista hyödynnettäisiin, olisi tärkeää, että työyhteisön voimavarat yhdistettäisiin. Tällöin yhteistyö sujuisi paremmin. Yhteisissä keskusteluissa luovuuden antamat voimavarat voivat nousta paremmin esille. Monesti ihmiset voivat löytää voimavarojen yhdistämisessä uusia vahvuuksiaan itsestään, joita ei aiemmin ole esiintynyt. Työyhteisössä jokainen oppii tuntemaan toisensa paremmin ja vuorovaikutus kehittyy. Samalla voi selvittää miten paljon hyvää ja erilaista osaamista sekä taitoa työyhteisössä on. (Ritaranta 2010 a.)

Esimiehen tulee toiminnallaan tukea työyhteisön suotuisia asioita. Kun esimies on kannustava ja hyvä, on voimavaroja mahdollista käyttää. Keskeisiä voimavaroja ovat esimiehen tuki ja johtaminen, vaikutusmahdollisuudet työhön, työn palkitsevuus ja kehittävyys, palaute ja arvostus, työn varmuus, työyhteisön innovatiivisuus sekä ilmapiiri töissä. Jokainen voi työyhteisössä vaikuttaa voimavarojen antamiseen. Yhteistyötaidot ovat eduksi. Palautteen anto, toisten ideoiden tukeminen sekä työyhteisön jäsenten kannustus toistensa suhteen ja ratkaisevan toimintatavan ylläpitäminen ovat myös eduksi. Näin ilmapiiri pysyy hyvänä ja työyhteisö jaksaa paremmin. Voimavarat ovat erilaisia eri työpaikoilla riippuen työ luonteesta ja organisatiosta. Joillekin vuorovaikutus ja yhteistyö ovat hyvä voimavara. Joillekin itsenäinen työskentely ja vapaus ovat hyvä voimavara. (Ritaranta 2010 b.)

9.2 Stressin helpottaminen

Stressin oireita voidaan vähentää rentoutumisella. Rentoutumisen avulla katkaistaan tietoisesti stressireaktio ja tunteet saadaan hallintaan. Samalla ihminen oppii hidastamaan aivojen syketaajuutta. Tällöin vastustuskyky, keskittymiskyky ja unihäiriöt paranevat. Samalla ihminen pystyy suhtautumaan asioihin rauhallisemmin ja löytämään ratkaisut ongelmiin helpomalla tavalla. Mielessämme on paljon tietoa, kuten aistihavainnot ja omat kokemuksemme. Samalla kun ihminen rentoutuu, pääsemme käsittelemään pinnan alla olevia osia ja pystymme hyödyntämään mieleemme voimavaroja koko alueelta. Rentoutuessa ihminen voi kyetä luovuuteen eli ideoihin, oivallukseen ja uusiin näkökulmiin. Stressaantunut ihminen ei pysty ratkaisemaan ongelmatilanteita. Elämänmuutoksessa tarvitsemme uusia ajatuksia ja näkökulmia päästäksemme eteenpäin. (Bowellan & Jäntti 2009: 12.)

Ulkoisia ja sisäisiä stressioireita olisi vähennettävä työpaikalla, jotta päästäisiin parempiin tuloksiin terveyden edistämisessä. Nykyiseen stressikuormitukseen vaikuttavia tekijöitä olisi muutettava. Tällöin olisi luotava erilaisia vaihtoehtoja. Menetelminä voi olla joko standardi tai luova menetelmä. Vakiovaihtoehtona voi olla esimerkiksi kutsua esimiehet puhutteluun. Luova vaihtoehto voisi olla esimerkiksi esimiehen ja alaisten tekemä kykykartoitus, jonka jälkeen ylläpidettäisiin omia hyviä ominaisuuksia ja tuettaisiin toisia työyhteisössä. Samalla ylikuormittavia ongelmia kehitettäisiin parempaan suuntaan. Työterveyshuollolla on tärkeä asema uupuneiden ja loppuun palamisvaarassa olevien esimiesten kuntouttamisessa. Esimiesten kunnostaessa terveyttänsä, on työterveyshuollon oltava tukena terveyden edistämisessä. (Merikallio 2001: 42-43.)

Jotta stressioireita pystytään vähentämään, on työyhteisössä tehtävä suunnitelma, johon koko työyhteisö on sitoutunut. Kaikki kuntoutusmenetelmät eivät kuitenkaan välttämättä sovellu kaikille. Tärkeää on luoda oma suunnitelma, jossa keskitytään omiin menetelmiin, jotka liittyvät suunnitelmaan. Suunnitelman tekemisessä vaaditaan osaamista, uskottavuutta ja ammattitaitoa. Työyhteisön ja työterveyshuollon aktiivisen suunnitelman toteuttamisen seuranta ja hallitseminen on ainoa mahdollisuus toteuttaa tavoite, johon suunnitelmalla pyritään. (Merikallio 2001: 43.)

Elämäntavat, selviytymistäidot ja asenteet vaikuttavat stressinsietokykyyn. Näitä ominaisuuksia voidaan kehittää. Positiivinen asenne helpottaa muutokseen sopeutuessa. Kun on selvillä mitä muutos tarkoittaa ja keskittyy muutoksen mahdollisuuksiin niin olo yleensä helpottuu. Kun lähtötilanne on selvillä, voi tehdä suunnitelman tavoitteiden saavuttamiseksi. Kuitenkin kaiken tämän keskellä on hyvä muistaa pitää huolta fyysisestä ja henkisestä jaksamisesta. Myös sosiaalinen tuki ja rentoutuminen ovat tärkeää. Välillä on hyvä ottaa etäisyyttä tilan-

teesta, jotta pystyy löytämään uusia mahdollisia ratkaisuja ongelman edessä. (Bowellan & Jäntti 2009: 41.)

Myös läheisten ja oman perheen tuki on tärkeää. Jos ihmisellä on huolia, on hänen hyvä saada jakaa ne jonkun kanssa. Keskustelu voi auttaa ongelmatilanteiden ratkaisemisessa. Tämä keventää taakkaa. Liiallinen vatvominen eli huolien murehtiminen voi olla vaarallista, sillä se voi altistaa masennukselle, ahdistukselle tai jopa aiheuttaa liiallista ahmimista syödessä tai juodessa. Vatvominen voi olla myös hyödyllistä irrottautumista huonosta ilmapiiristä. (Mattila 2010.)

9.3 Taidetoiminta työnohjauksessa

Esimiehillä voi olla stressi- ja kuormitustekijöitä työelämässä. Esimerkiksi taidetoimintaan tulevia ihmisiä voi yhdistää ongelmien ja vastoin käymisten taakan tunne (Rankanen, Hentinen & Mantere 2007: 45). Oloon voi liittyä ympäröivään elämään liittyvää jäykkyyttä, jumittumista tai ristiriitaisuutta. Tällöin ihmisellä saattaa olla vaikeuksia nähdä omaa olotilaa tai mahdollisuuksia vaikuttaa siihen, jolloin keinot ovat monesti lopussa. Taidetoiminta toimii tällöin hetken irrottautumisena arjen työnteosta ja samalla ihminen voi tutkia itseensä sekä pysähtyä hetkeksi. Samalla ihminen voi käsitellä omia irrallisia ongelmia sekä työyhteisön ongelmia. Taidetoiminnassa yksilölle tarjoutuu tilaisuus saada rentoutua hetkeksi yhdessä muiden kanssa. (Rankanen ym. 2007: 45.)

Taidetoiminta esimiehille voi olla luovuuden tuote ja myönteisiin tavoitteisiin pyrkimistä. Luovuus on taiteen tekemisen edellytys. Taide voi olla kokonaisvaltainen nautinnollinen kokemus, joka voi saada ihmisen innostumaan mukaansa ja tällöin ihminen voi kokea aistimellisesti sekä emotionaalisesti vahvan tyydytyksen. Taide voi parantaa myös vuorovaikutustaitoja. Taiteesta saattaa löytyä voimatekijöitä elämän vaikeisiin hetkiin. Se voi auttaa myös stressi- ja kuormitustekijöihin. (Miettinen 2008: 17-18.) Taide voi saada ihmisen unohtamaan huolenaiheensa ja samalla ihminen voi kokea, että elämään voi liittyä jotakin suurempaa, joka ylittää huolet. (Von Brandenburg 2009: 48.)

Taidetoiminta voi olla esimerkiksi yksi työssä jaksamisen työhyvinvointia lisäävä tekijä. Työn ilo ja työssä jaksaminen saattaa edistää tuottavuutta. Tällöin yksilö voi paremmin selviytyä työtehtävistään. Tähän vaikuttavat myös ihmisen fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kunto, työilmapiiri ja sen toimivuus sekä työympäristö. Työhyvinvoinnin tukemisessa on tarkoitus tukea työyhteisön hyvinvointia sekä työntekijöitä. Työtä tukevassa toiminnassa olisi hyvä ottaa huomioon myös yksilön arvot, asenteet ja motivaatio. Työtä tukevat toimenpiteet voi

kohdistaa työntekijään, työyhteisöön, työhön, työoloihin tai ammattipätevyyden lisäämiseen. (Von Brandenburg 2009: 49.)

Luovuus taiteessa ja sen tekemisessä tuottaa vuorovaikutusta, jolloin ihminen voi nähdä erilaisia näkökulmia toimintatapojen tutkimisessa sekä muutoksen harjoittelussa. Luovaan toimintaan, ajatuksiin ja tunteisiin yhdistyy menneen, tulevan ja nykyhetken tutkiminen. Taide-työskentelyn keskeisenä tekijänä voidaan nähdä merkityksen löytäminen. Merkitys löytyy usein taiteen toteuttamisessa ja sen aikana ilmenneissä kokemuksissa. Kokemukset ovat tärkeitä tekijöitä. Taiteen tekemisen tieto saadaan vain kokemuksen ja aistien kautta. Näkemykset voivat olla erilaisia. Toisille taide saattaa riittää edistämään työhyvinvointia ja toisille taas ei. Toiset haluavat, että kokemus on myös sanallistettava. (Rankanen ym. 2007: 37-38.) Keskustelu on tärkeä tekijä vuorovaikutuksen ja yhteistoiminnan kehittämisessä. (Rankanen ym. 2007: 42.)

Taidetyössä voi nähdä omia ominaisuuksiansa. Taideprosessin aikana ihminen voi nähdä itsessään jotain uutta. Materiaalin tutkiminen ja taiteen tekeminen voi synnyttää ihmisen mielessä uuden näkökulman ilmaistusta asiasta, suhtautumistavan tai tietoisuuden. Kun työskentelyvaihe liitetään omiin kokemuksiin ja elämään, voi ihminen mahdollisesti muuttaa tai vahvistaa kokemustaan itsestä ja omista toimintatavoistaan. (Rankanen ym. 2007: 43.)

9.4 Työnohjaus

Esimiehet ovat nykyisin ihmeissään ympäristön toiminnan jatkuvista muutoksista. Työnohjaajan on osattava myös kysyä perustehtävien perään. (Selin 2005: 261.) Työnohjauksella voidaan tukea esimerkiksi työhyvinvointia. Työnohjauksessa on tarkoitus keskustella yhteisessä tilassa esimerkiksi työtehtävistä, työilmapiiristä, menetelmistä työnohjaajan kanssa sekä löytää uusia ratkaisuja työelämän laadun parantamiseksi. Työnohjaukseen liitetään teoria ja käytännön kokemus. Ohjauksen aikana pohditaan ongelmia sekä kehitettäviä asioita. Ohjauksessa työntekijät voivat pohtia asioita yhdessä ja tulla kuulluksi eli kenenkään ei tarvitse yksin pohtia asioita. Työkiireiden keskellä tällainen työnohjaus luo rauhallisen hetken. (Piispanen & Sanamo 2010: 7.)

Työnohjaus ei kuitenkaan ole terapiaa vaan siellä on mahdollisuus käsitellä sellaisia asioita, joita ei muissa yhteyksissä pysty työstämään. Kun ohjausprosessi on onnistunut, on sillä usein terveyttä edistäviä vaikutuksia. Työnohjauksessa on mahdollisuus keskustella myös työhön liittyvistä tunteista. Paineet, ylikuormitus, ihmisten väliset ristiriidat sekä avuttomuuden ja osaamattomuuden kokemukset ovat usein yhteydessä tunteisiin ja sen mielikuviin. Ahdistavat kokemukset kuluttavat työyhteisön voimavaroja. Ahdistavat ja muut negatiiviset tunteet vai-

kuttavat työmotivaatioon haitallisesti sekä vaikeuttavat omaa ajatusmaailmaa ja vääristävät todellisuutta. (Piispanen & Sannamo 2010: 12-13.)

10 TULOKSET

Seuraavissa kappaleissa selvitän tulokset alkukyselykaavakkeista, taidetoimintapäivien palautteista sekä ryhmähaastatteluista. Olen pyrkinyt saamaan vastauksia näiden kautta tutkimusongelmiini. Hain vastauksia siihen, minkälaisia kokemuksia taidetoimintapäivistä jäi esimiehille ja ovatko kokemukset vaikuttaneet jotenkin työhyvinvoinnin stressi- ja kuormitustekijöihin, kuten ilmapiiriin.

Tulokset olen kirjoittanut niin, että ne on tulkittu kysymys kysymykseltä. Joitakin kysymyksiä olen yhdistellyt keskenään, koska niissä on ollut samantyyllisiä vastauksia. Alkukyselyssä ja ryhmähaastatteluissa kysymykset olivat teemojen mukaan, mutta olen poistanut teemojen mukaiset otsikot ja laittanut uudet otsikot kysymyksien aihealueiden mukaan, jotta lukijan olisi helpompi lukea tulokset. Aihealueet liittyvät työstressiin, työssä selviytymiseen, taidetoimintapäivien kokemuksiin, voimavaroihin ja muutokseen sopeutumiseen. Olen pyrkinyt poimimaan vastauksista olennaiset seikat tutkimusongelmiini liittyen.

Osallistujista ja vastanneista kaikki olivat naisia. Kaikki eivät pystyneet vastaamaan kyselyihin ja haastatteluihin. Työn kannalta oli hyvä, että lähes kaikki vastasi kyselyihin ja haastatteluihin. Tuloksissa oli havaittavissa vaihtelevia vastauksia.

10.1 Alkukyselykaavake

Lähetin alkukyselykaavakkeet ennen koko hankkeen alkua osastonhoitajille ja ylihoitajalle. Mukaan laitoin palautuskuoret, jossa oli Laurea-ammattikorkeakoulun valmiiksi maksama postimaksu. Kymmenen kahdestatoista palauttivat kyselyn. Vastanneiden ikäjakauma on 46-57 vuotta. Vastanneet ovat olleet nykyisessä työtehtävässä kolmesta kuukaudesta kahteenkymmeneen vuoteen. Seuraavissa kappaleissa esittelen alkukyselykaavakkeiden tulokset.

10.1.1 Työssä selviytyminen ja työstressi

Kaikki ovat kokeneet selviytyvänsä työstänsä hyvin, mutta yhden mielestä vapaa-aika, ystävät, työkokemus ja osaaminen ovat auttaneet selviytymään. Lisäksi kahdelle henkilölle apua

ovat antaneet työn organisoiminen ja rajaaminen. Seuraavaksi olen kerännyt muutamia lauseita vastauksista.

”Työkokemus ja osaaminen auttanut selviytymään. Oma vapaa-aika, liikunta, ystävät, matkustelu jne. auttanut jaksamaan.”

”Työssä selviämisessä ei ongelmia, vain siinä miten pystyisi keskittymään kehittämiseen ja pysymään mukana jatkuvassa kehityksessä.”

”Selviydyn hyvin, kun saan työni organisoitua.”

”Koen selviytyväni ihan hyvin. On asioita, joita teen dedlainin jälkeenkin. Koen, että asioita voi siirtää. Pysin rajaamaan työn työaikaan.”

Neljä kyselyyn vastanneista ei koe työtään kovin stressaavaksi. Kolme kokee työnsä ajoittain aika stressaavaksi. Kolme kokee työnsä erittäin stressaavaksi. Seuraavaksi olen kerännyt muutamia lauseita vastauksista.

”En koe stressaavana. Työntäyteistä ja haastavaa työ on. Pidän haasteista ja muutoksista. Tykkään kehittää ja muuttaa toimintatapoja.”

”Ajoittain aika stressaavaksi. Pieni kiire luo haasteita, mutta jatkuvana sitä ei kestä.”

”Työn stressi vaihtelee. Aikapaine tehdä ja suorittaa tehtäviä. Tietokoneen kautta tuleva posti tietää aina uusia tehtäviä, jotka on tehtävä määräaikaan mennessä. Työn stressi on lievempi, kun voin jakaa sen.”

”Koen työni erittäin stressaavaksi. Aikani kuluu työssä, jonka sihteeri tekisi nopeammin ja paremmin. Osaston kehittämiseen aika riittämätöntä.”

Seitsemän mielestä stressaavaa on liialliset työt ja kiire aikataulu. Yhden mielestä stressaavaa on asioiden tietynlainen yksinään kantaminen. Yhden mielestä stressaavaa on huono työympäristö. Yhden mielestä stressaavaa on tietokoneohjelmien toimimattomuus ja epäluotettavuus sekä se, että pitäisi olla enemmän aikaa henkilökunnan kanssa. Seuraavaksi olen kerännyt muutamia lauseita vastauksista.

”Liikaa kokouksia, ATK-ohjelmia, tehtävän siirtoja. Henkilökunnalle jää liian vähän aikaa.”

”Esimiesaseman tietynlainen asioiden yksinään kantaminen. On paljon asioita, joita ei voi delegoida. Esimies ei saa näyttää alaisilleen kaikkia tunteitaan, vaan ne on esikäsiteltävä ja muokattava, jotteivät asiat mene raakoina eteenpäin, esim. korjaava palautte on kyettävä antamaan niin, ettei siihen liity henkilökohtaisuuksia.”

”Huono työilmapiiri.”

”Tällä hetkellä tietokone ohjelmien toimimattomuus tai niiden kautta saatavien tilastojen epäluotettavuus. Erialaisten ohjelmistojen tukipalvelut ei toimi. Henkilöstöhallinto-> pitäisi olla enemmän aikaa henkilökunnan lähellä.”

Vastausten perusteella kaikki kokevat selviytyvänsä työstänsä hyvin. Yli puolet kokee stressaavansa työssänsä ajoittain tai useammin. Loput eivät stressaa kovin paljon. Stressiä aiheuttavat monella liiallinen työmäärä ja kiire työpaikalla.

10.1.2 Odotuksia ja toiveita taidetoimintapäiviltä sekä työnohjauksesta

Neljä henkilöä odottaa tämän hankkeen auttavan stressi- ja kuormitustekijöiden hallintaan yhdessäolon ja kokemusten jakamisen kautta. Yksi odottaa, että mahdollisia stressi- ja kuormitustekijöitä käsiteltäisiin ja selviytymiskeinoja voisi kehittää. Yksi odottaa, että saisi rentoutua ja selvittää hieman tuntojaan, kun kuulee muiden tuntoja. Yksi odottaa yhteisen tavoitteen löytymistä. Kolme ei odota mitään hankkeelta. Seuraavaksi olen kerännyt muutamia lauseita vastauksista.

”Odotan hankkeen tuovan meille yhteishenkeä, uskallusta tuoda oma osaaminen esiin, jakaa toisille.”

”Toivon voivani käsitellä näitä tekijöitä tietoisesti ja voivani edelleen kehittää tietoisesti selviytymiskeinoja.”

”Toivon, että tämä hanke selkiyttää ja antaa luvan löysätä, kun kuulee toisten kollegoiden tuntoja.”

”Yhteisen tavoitteen löytymistä.”

”En hirveästi odota mitään.”

Kuusi odottaa ja toivoo tämän hankkeen tuovan hyötyjä yhteistyöhön ja yhteishenkeen. Yksi ei usko saavansa mitään ihmeellisiä hyötyjä tältä hankkeelta. Kaksi odottaa saavansa hyötyjä luovuuteen, mutta lisäksi toinen heistä toivoo saavansa hyötyjä parempaan kokonaisuuden hallintaan. Yksi odottaa ja toivoo saavansa hyötyjä uusien työvälineiden löytämiseen. Seuraavaksi olen kerännyt muutamia lauseita vastauksista.

”Toivon, että hoitotyön johtoryhmän yhteishenki paranee ja että sitoudutaan entistä paremmin yhteisiin tavoitteisiin. Tämän toivon lisäävän hoitotyön johtoryhmän työn tuloksellisuutta.”

”En odota mitään ihmeitä -> nimenomaan tästä hankkeesta. Kaikki on lähtevä omasta itsestä oli hankkeissa tai ei.”

”Luovuutta esimiestyöhön ja parempaa kokonaisuuden hallintaa.”

”Odotan että tämän hankkeen toiminnan kautta saamme aikaan jotain pysyviä työkaluja, joita voimme käyttää uudestaan.”

Vastausten perusteella suurin osa odottaa ja toivoo, että yhdessäolo ja kokemusten jakaminen auttaisivat stressi- ja kuormitustekijöiden hallintaan. Suurin osa toivoo hankkeen tuovan hyötyjä yhteistyöhön ja yhteishenkeen.

10.1.3 Voimavarojen kehittäminen

Neljä haluaisi vahvistaa sellaisia voimavaroja, että he oppisivat rajaamaan ajankäyttöään. Lisäksi heistä kaksi haluaisi oppia organisoimaan ja rajaamaan työtään. Yksi haluaisi olla anteeksiantavampi itseään kohtaan. Kaksi haluaisi saada itseluottamusta. Yksi haluaisi vahvistaa luovuutta. Yksi haluaisi nähdä jotkut asiat ja henkilöt positiivisemmin sekä sen, että jokainen saisi toimia omalla toimintatavallaan, mutta yhteiset päätökset pitäisivät. Yksi haluaisi vahvistaa työn hallitsemista ja yhteistyötä. Seuraavaksi olen kerännyt muutamia lauseita vastauksista.

”Ajankäytön hallintaa. Työn organisointia ja rajaamista.”

”Olla armelias itseä kohtaan, joka paikkaan ei ehdi.”

”Itseluottamusta.”

”Luovuutta.”

”Erilaisuuden toteutumista (jokainen saa itse luoda toimintatapansa), vaikka ne yhteiset sopimukset on kyllä pidettävä. Näkisi jotkut asiat, henkilöt positiivisemmassa valossa.”

”Työn hallintaa. Yhteistyötä muiden kanssa.”

Kolme odottaa tämän hankkeen lisäävän voimavarojaan yhteishengen paranemisella. Yksi odottaa kollegoilta tukea enemmän ja toisten työn arvostamista. Yksi odottaa kunnioituksen lisääntymistä toisia kohtaan sekä sitä, että jokainen pohtii omaa toimintaansa ja yhteistyötä, jotta voimavarat lisääntyisivät. Yksi on kykenevä halutessaan tarkistamaan omia ajatuksiaan. Yksi haluaa, että hän on anteeksiantavampi itseään kohtaan. Kolme odottaa luovuuden lisäävän voimavaroja. Seuraavaksi olen kerännyt muutamia lauseita vastauksista.

”Tuen lisääntyminen kollegoilta -> arvostetaan toisten työtä -> parempi yhteistyö -> parempi mieli -> jaksaa paremmin.”

”Odotan, että hanke laittaa pohtimaan ja tarkastelemaan omaa toimintaa -> sitä kautta lisää voimavaroja. Toivon kollegoiden kesken asioiden pohtimisen parantavan yhteistyötä ja lisäävän toisten kunnioittamista.”

”Olen halutessani kykenevä tarkistamaan ajatuksiani ja eiköhän tässä projektissa siihen muodostu tilaisuus.”

”Olla armelias itseä kohtaan, joka paikkaan ei ehdi.”

”Odotan löytäväni erilaisia luovia ongelmanratkaisutaitoja.”

Vastausten perusteella kaikki haluaisivat vahvistaa voimavarojansa jotenkin, mutta vastaukset olivat vaihtelevia. Suurin osa odottaa, että voimavarojen vahvistaminen auttaisi yhteishengen parantumiseen. Osa kuitenkin odottaa luovuuden lisäävän voimavaroja.

10.1.4 Muutoksiin sopeutuminen sekä tulevaisuuden näkymät työelämässä

Esimiehillä on ollut samoja ja erilaisia muutoksia osastoillaan. Yhdellä muutosta on ollut tulo uuteen työpaikkaan ja osaston kehittäminen. Neljän mielestä organisaatiomuutos ja siihen liittyvä kehittäminen, uudet järjestelmät, projektit ja tehtävät on tuonut työn suorittamiseen

paineita. Yhden mielestä työryhmän henkilöstö muutosten rekrytointi, yhteisten sääntöjen muutokset, ryhmän kyky sietää uusia työntekijöitä sekä potilaiden suuren sairaanhoidon tarve aiheuttaa paineita työpaikalla. Neljän mielestä osastoilla potilasmäärien muuttuminen ja työntekijöiden vaihtuvuus on aiheuttanut muutoksia. Seuraavaksi olen kerännyt muutamia lauseita vastauksista.

”Muutoksia on ollut koko ajan. Nyt täytyy omalla osastolla kehittää lisää omahoitajuutta jne. Muutin vasta keväällä työpistettä. Olihan siinäkin muutosta, mutta pidän tästä kaikesta.”

”Organisaatiomuutos. Työhön/työn suorittamiseen aikaisempaa yhä enemmän paineita. Tuloksia painotetaan nopeammin, tehokkaammin ja kustannuksia säästään. Omahoitajuuden kehittäminen ja päällekkäisiä projekteja ja kehitystehtäviä. Resurssien uudelleen jako uuden toiminnan aloittamisen yhteydessä. Osaamisen kehittämislle kovat paineet. Monia uusia järjestelmiä opeteltava.”

”Työryhmässä paljon henkilöstömuutoksia. Rekrytointi vie aikaa. Yhteisten pelisääntöjen muutosten tuomia aika/järjestelypaineita. Osaston potilaiden suuren sairaanhoidon tarve. Osaaminen koetuksella.”

”Osaston koko pieneni ja henkilökunta väheni.”

Kaikki sopeutuu erilaisiin muutostilanteisiin mielestään hyvin, mutta kolmella oli muutosten sopeutumiseen ehtoja. Kaksi sopeutuu hyvin, jos muutokset ovat tarpeellisia. Yksi sopeutuu, kun faktat otetaan huomioon ja niiden mukaan toimitaan. Seuraavaksi olen kerännyt muutamia lauseita vastauksista.

”Mielestäni hyvin ja varsinkin silloin kun saan itse olla niissä mukana suunnittelemassa, toteuttamassa ja arvioimassa.”

”Omasta mielestäni suhteellisen hyvin, jos tunnen muutosten olevan tarpeellisia.”

”Faktat otetaan huomioon ja toimitaan niiden mukaan.”

Kaikki odottaa tulevaisuudelta työelämän vähän suhteen erilaisia asioita. Yksi jää eläkkeelle, joten hänellä ei ole sanottavaa. Kaksi toivoo voivansa työskennellä eläkeikään asti samassa kunnossa, vaikuttaa yksikkönsä toimintaan sekä saada kunnioitusta. Yksi haluaisi jatkossa enemmän tehdä koulutusta vastaavaa työtään. Yksi odottaa, että erilaiset tietokoneohjelmat helpottaisivat työtä. Yksi toivoisi, että hänen kokemusta ja mielipiteitä arvostettaisiin. Yksi

odottaa innovatiivisuutta, uuden luomista ja toiminnan kehitystä. Yksi odottaa silmät avoinna tulevaisuutta. Yksi toivoo, että hänellä on voimia ja intoa. Yksi odottaa haasteita, vaikka eläkepäivät lähestyvät. Seuraavaksi olen kerännyt muutamia lauseita vastauksista.

”Saisin työskennellä ainakin eläkeikään asti tässä kunnossa. Voisin oikeasti vaikuttaa minua ja yksikköä koskevaan päätöksentekoon. Saa/voi oppia uutta. Arvostusta, kunnioitusta joka yhteistyötaholta.”

”Odotan, että voin tehdä enemmän koulutustani vastaavaa työtä. Sellaista, joissa koulutukseni on välttämätöntä. Nyt työ on paljolti sellaista toimistotyötä, jonka voisi tehdä joku jolla ei tarvita terveydenhuollon koulutusta esim. sihteeri.”

”Lähinnä odotan, että erilaiset tietokoneohjelmat ihan oikeasti tulee helpottamaan toimintaa. Näin työväline toimisi oman työn kehittämisen apuna.”

”Kokemustani ja mielipiteitäni arvostettaisiin (välillä tuntuu, että vanhaa työntekijää ei arvosteta), vaikka olen vanha.”

”Innovatiivisuutta, uuden luomista, toiminnan kehittämistä huippulaadukkaaksi.”

”Silmät avoinna. Tuskin olen eläkevirassani.”

”Voimia ja intoa jatkossakin.”

”Haasteita, vaikkakin eläkepäivätkin lähestyvät.”

Vastausten perusteella jokaisella esimiehellä on ollut muutoksia työpaikallaan. Muutokset ovat liittyneet pääosin työntekijöiden vaihtuvuuteen, uusiin järjestelmiin ja projekteihin sekä potilasmäärien muuttumiseen. Kaikki sopeutuvat muutostilanteisiin mielestään hyvin.

10.2 Palautteet taidetoimintapäivistä

Keräsin taidetoimintapäivien palautteet taidetoimintapäivien lopussa. Ensimmäisen taidetoimintapäivän palautekyselyyn olin kanteen liittänyt kuvan linnuistani häkissä ja kuvassa neito-kakaduni Enska istuu häkin edessä luukun ollessa auki ja miettii, että esimiehenä minun täytyy huolehtia osaston hyvinvoinnista, mutta se ei onnistu, jos en ensin pidä huolta itsestäni.

Toisena taidetoimintapäivänä olin kansilehteen laittanut kuvan koirastani Akusta pentuna, joka ihmettelee, kun koiranruokapurkki on kiinni. Aku ajattelee siinä samalla, että mitenköhän tämäkin pulma ratkaistaan. Ajattelin laittaa tämän kuvan, koska esimiehillä on ratkottavia pulmia, joita joutuu miettimään tarkasti työssään. Kun esimiehet täyttivät palautteita, annoin heille tilaa eli rauhassa miettiä, mitä he vastaavat. Kaikki paikalla olevat vastasivat jotakin palautteisiin. Tunnelma oli leppoisaa ja mukavaa. Toisaalta vaikea tietää, miten esimiehet kokivat tunnelman. Palautevastauksissa oli kuitenkin paljon positiivisia asioita.

10.2.1 Ensimmäinen taidetoimintapäivä

Ensimmäinen taidetoimintapäivä alkoi kahvin ja teen juonnilla. Työnohjaaja aloitti päivän työnohjauksella. Keskustelussa käytiin läpi vaikeitakin asioita, joita esimiehet joutuivat nyt puhumaan avoimemmin. Kun työnohjaus oli ohi, alkoi tutustuminen päivän teemaan liittyen savityöskentelyyn. Teemana oli Pöllökallion sairaala. Sairaalaan oli nimetty henkilöt valmiiksi ja niiden joukosta piti valita kenet haluaa tehdä. Tarkoituksena oli muovata savesta henkilö, joka on töissä Pöllökallion sairaalassa. Teos tehtiin hartiakuvana eli siinä näkyi pää, kaula ja olkapäät.

Kun keramiikkataiteilija oli esittänyt päivän teeman, söimme välillä. Syömisen jälkeen alkoi taideteoksien työstäminen, mutta ennen sitä arvoimme ketkä tekevät töitään keskenään. Esimiehet kirjoittivat erillisille lapuille nimensä ja laput laitettiin sekaisin koriin. Minä sain olla onnettarena. Kun parit oli arvottu, alkoivat esimiehet tehdä taideteoksiaan. Kun työskentely oli edennyt pidemmälle, kävin jokaisen työn luona ja kyselin, kuka henkilö on, mikä hän on ammatiltaan, onko hänellä harrastuksia, minkälainen hän on luonteeltaan, miten hänellä menee työssä, tuleeko hän toimeen työkavereidensa kanssa, onko hänellä perhettä eli lähinnä tarkoituksena minulla oli kysyä taideteoksesta kuvaavia kysymyksiä teoksen luonteeseen ja ammattiin liittyen. Kaikista taideteoksista tuli upeita.

Kun taideteokset olivat lopulta valmiita, esittelin ne kaikille. Tarinat olivat toisin paikoin hauskojakin. Tämän jälkeen siirryimme takaisin työnohjaukseen, jonka jälkeen keräsin esimiehiltä palautteet taidetoimintapäivistä. Kun palautteet oli kerätty, oli päivä päättynyt.

Ensimmäinen taidetoimintapäivä sai positiivista palautetta paljon. Palautteeseen vastasi yhdeksän henkilöä kahdestatoista, sillä muutama henkilö ei päässyt osallistumaan taidetoimintapäivään. Kaikkien mielestä päivä oli hyvä ja antoi yhdessä tekemisen iloa. Työnohjaus antoi mahdollisuuden puhua vaikeista asioista avoimemmin, mikä taas edesauttoi esimiesten yhteistä keskustelua. Kaksi kehui myös päivän ohjelmaa ja vetäjiä loistavaksi.

Kahdeksan mielestä yhdessä tekeminen ja yhteiskeskustelu työnohjauksessa olivat päivässä parasta. Yhden mielestä pelkkä työnohjaus oli parasta päivässä, sillä sen aikana puhuttiin vain asiaa. Seuraavaksi olen kerännyt muutamia lauseita palautevastauksista.

”Yhdessä olo ja yhteiskeskustelu tärkeistä asioista. Vaikuttaa siltä, että avoimuus alkaa lisääntyä.”

”Mukava, avoin tunnelma, puhetta ja naurua. Oli kiva tehdä yhdessä kollegoiden kanssa.”

”Ihana kokemus. Loistavat ohjaajat. Poissaolo arjesta.”

”Aamupäivien työnohjaus, puhuttiin asiaa.”

Huonoja kokemuksia päivästä ei ollut paljon. Kuuden mielestä päivässä ei ollut mitään huonoa. Kahden mielestä aikaa oli liian vähän taideteoksien tekemiseen. Yhden mielestä huonointa oli menetetty työaika ja tekemättömät työt. Seuraavaksi olen kerännyt muutamia lauseita palautevastauksista.

”Kiire tuli tehdä taideteosta. Kahden ihmisen ajatusten yhteensovittaminen oli hitaampaa kuin tekisi itse.”

”Menetetty työaika. Tekemättömät työt painavat.”

Vastausten perusteella kaikki pitivät taidetoimintapäivästä, sillä se antoi mahdollisuuden käydä vaikeitakin asioita läpi. Avoimuus lisääntyi esimiesten keskuudessa. Huonoja kokemuksia taidetoimintapäivästä ei ollut juuri ollenkaan.

10.2.2 Toinen taidetoimintapäivä

Toinen taidetoimintapäivä alkoi samalla tavalla kuin ensimmäinen eli kahvin ja teen juonnilla sekä työnohjauksella. Työnohjauksessa menttiin taas pintaa syemmälle ja keskusteltiin vaikeista asioista. Työnohjauksen jälkeen menimme taas kuuntelemaan mikä on kyseisen päivän teema. Teemana oli tehdä savesta joku positiivinen vuorovaikutustilanne. Tarkoitus oli savesta ensin muovailta pohja ja pohjan päälle muotoilla henkilöitä, asioita tai taideteos, joka liittyy koettuun tai haluttuun positiiviseen vuorovaikutustilanteeseen.

Kun keramiikkataiteilija oli esitellyt päivän teeman, sen jälkeen esimiehet alkoivat työstää taideteoksiaan, mutta ennen sitä suoritettiin taas arvonta, että ketkä työskentelevät keskenään. Minä sain olla taas onnettarena. Arpomisen jälkeen oli ruokatauko. Ruokatauon jälkeen jatkui taideteoksien tekeminen. Kun työt olivat melkein valmiita, kävin taas jokaisen työn luona ja esitin kysymyksiä taideteokseen liittyen. Kysymysten tarkoitus oli selvittää mikä oli positiivista ja antoisaa kyseisessä tilanteessa. Monella tilanne liittyi koettuun tilanteeseen.

Kun taideteokset olivat valmiita, esittelin ne ja kaikki tarinat olivat tärkeitä ja koskettavia aiheita. Tämän jälkeen siirryimme työnohjaukseen. Työnohjauksen jälkeen työnohjaaja ja keramiikkataiteilija keräsivät palautteet päivästä, sillä minun täytyi lähteä puoli tuntia aikaisemmin pois taidetoimintapäivästä. Tämän jälkeen päivä päättyi taas.

Toinen taidetoimintapäivä sai myös paljon positiivista palautetta, mutta hieman vähemmän kuin edellinen. Palautteeseen vastasi yhdeksän kahdestatoista, sillä muutama henkilö oli taas poissa. Kahdeksan mielestä työnohjaus ja siihen liittyvä keskustelu oli päivässä parasta, kun asiat tulivat avoimemmin ja rehellisemmin esille. Kahden mielestä yhdessä toimiminen oli siihen lisäksi parasta. Yhden mielestä pelkkä yhdessä kokeminen oli päivässä parasta. Seuraavaksi olen kerännyt muutamia lauseita palautevastauksista.

”Puhuimme asioista ehkä rehellisemmin kuin kertaakaan aikaisemmin työnohjauksessa.”

”Päivä oli antoisa. Päästiin lähemmäs aiheita, toisiamme. Päästiin puhumaan asioista, jotka painanut pinnan alla. Taiteen tekeminen oli antoisa kokemus.”

”Yhdessä kokeminen.”

Tällä taidetoimintapäivä kerralla huonoja kokemuksia tuli enemmän kuin edellisellä kerralla. Kolmen mielestä työnohjauksessa kaikki eivät puhuneet tarpeeksi rehellisesti tai avoimesti. Kolmen mielestä taas työnohjaus jäi kesken ja asiaa ei saatu puhuttua loppuun asti. Yhden mielestä huonointa oli poissaolo työpaikalta ja tekemättömät työt. Kaksi ei osannut sanoa mitään huonoa päivästä. Seuraavaksi olen kerännyt lauseita palautevastauksista.

”Kaikki eivät puhu tai ole rehellisiä puheessaan, eivätkä avaudu tai eivät pysty siihen...”

”Aamupäivän työnohjaus osuus, asioiden käsittely jäi kesken.”

”Noh... ei kai tässä mitään niin huonoa... ne tekemättömät työt, jotka odottavat ja poissaolo omalta työpisteeltä. Työntekijät odottaa, että esimies olisi paikalla.”

Vastausten perusteella taidetoimintapäivä sai positiivista palautetta. Suurin osa oli sitä mieltä, että työnohjaus oli päivässä parasta. Se antoi mahdollisuuden avoimempaan keskusteluun. Taidetoimintapäivä sai myös huonoa palautetta. Suurin osa oli sitä mieltä, että työnohjauksessa keskustelu jäi kesken. Kaikki eivät puhuneet tarpeeksi avoimesti ja rehellisesti.

10.3 Ryhmähaastattelut

Ryhmähaastattelut sujuivat hyvin. Esimiehet olivat rauhallisia ja mukavia haastattelutilanteissa. Minua itseäni jännitti mennä haastattelemaan esimiehiä, mutta hyvin se sujui. Tuntui, että jokaisella haastattelukerralla esimiehillä riitti vastauksia kysymyksiini paljon. Koetin olla ystävällinen ja antaa esimiesten vastata kysymyksiini rauhassa. Kävin neljä eri kertaa haastattelemassa esimiehet pienissä ryhmissä. Nauhoitin haastattelutilanteet ja kaikki ryhmät suosivat hyvin siihen, että haastattelutilanne nauhoitetaan. Kotona kirjoitin äänitykset sellaiseen koneelle ja litteroin ne opinnäytetyöhöni. Ryhmähaastatteluun osallistui yksitoista henkilöä kahdestatoista. Seuraavissa kappaleissa esittelen ryhmähaastattelun tulokset.

10.3.1 Työssä selviytyminen ja työstressi sekä vaikutukset voimavaroihin

Taidetoimintapäivien ja muutamien työnohjauksien jälkeen neljä kokee selviytyvänsä työstään tilanteen mukaan. Kolme kokee selviytyvänsä työstänsä hyvin. Yksi kokee selviytyvänsä työstään välillä huonosti ja välillä vielä huonommin. Yhden mielestä selviytymisen kanssa täytyy tulla vain toimeen. Yksi kokee selviytyvänsä huonosti. Yhden mielestä työ ei voi olla selviytymistä. Seuraavaksi olen kerännyt muutamia lauseita haastattelun vastauksista.

”Meiän työssä on se, että tulee semmosia ruuhka-aikoja. Sit tulee taas semmosta tasa-sempaa, jolloin pystyy sitten tekee semmosia asioita mitä kiireen aikana ei pysty.”

”No, mielestäni ihan hyvin. Joskus on aikataulutusten kanssa kiirettä. Asiat pitää niinku priorisoida.”

”Välillä huonosti ja välillä vielä huonommin. Kyllä joskus selviänkin.”

”Tää on tää elämänmuoto ja elämäntilanne mitä mennään. Sen kans täytyy tulla toimeen.”

”Huonosti. Et se on selviytymistaistelua, että pystyis hoitamaan työnsä.”

”Kylhän ihminen selviytyy, jos se haluaa selviytyä. Ei työ voi olla selviytymistä.”

Taidetoimintapäivien ja muutamien työnohjauksien jälkeen kuusi henkilöä kokee, että työ on edelleen stressaavaa. Stressi johtuu kiireestä ja päällekkäisistä asioista. Viiden mielestä työ ei ole niin stressaavaa. Kaksi henkilöä näistä pitää työtä enemmän haasteellisena ja heidän mielestään osastonhoitajien ilmapiiri on enemmän stressiä. Lisäksi kaksi heistä ei stressaa kotona ollenkaan tai he eivät tiedä stressaavatko ollenkaan, sillä ainut stressi on kiire. Seuraavaksi olen kerännyt muutamia lauseita haastattelun vastauksista.

”Kyllä se stressaavaa on. Tehtäviä tulee koko ajan lisää ja tosi pienellä koulutuksella pitää tarttua uusiin tehtäviin ja tehtävät pitää hoitaa ja henkilökunnalla pitäisi olla aikaa ja on koko ajan huono omatunto, kun on niin paljon fyysisesti pois osastolta.”

”Mä en koe työtä yleensä niin ku stressaavana, vaan haasteellisena. Mua enemmänkin stressaa tää meidän osastonhoitajien välinen työilmapiiri. Se on se stressi.”

”Siis se on ainut stressi et on kiire ja työt seisoo tuolla pöydällä. En mä tiää stressaaks mä sillei kauheesti. Mä lähen töistä ku työaika loppuu ja ne jää sinne pöydälle makamaan. En mä niit stressaa kotona.”

Kahden mielestä hanke on vienyt voimavaroja, sillä kaikki eivät paljasta omaa selustaansa. Viiden mielestä hanke ei ole antanut mitään voimavaroja. Kahden mielestä ilmapiiri on muuttunut avoimemmaksi. Yhden mielestä taidetoimintapäivien yhdessäolo on antanut voimaa. Yhden mielestä on ollut kiva nähdä henkilön vapaa-ajan minä ja käsillä tekeminen on ollut kivaa. Seuraavaksi olen kerännyt muutamia lauseita haastattelun vastauksista.

”Jotkut selvästi niinku sitä omaa selustaansa eivät paljasta sitä sitten niin ku mitä kahden kesken puhutaan. Semmosta pettymystäkin tullut siihen. Täähän on vasta alussa.”

”Ei mulla tää hanke oo voimavaroja antanu. Kyllä mun voimavarani löytyy ihan jostain muualta.”

”Ehkä just sillä tavalla jotenkin ehkä mun mielestä ilmapiiri on jotenkin muuttunut avoimemmaks.”

”Mä koen että ne pajapäivät on ollu. Just sen takia, että yhteistä tekemistä, yhteistä kohtaamista. Siitä on saanut vähän voimaa.”

”Mustakin ihan kiva ollu tehdä käsillä ja sit se mikä on myös hyvä, että näkee sen työkavereitten vapaa-ajan roolin, vapaa-ajan minän, että näkee eri näkökulmasta.”

Vastaukset työssä selviytymisestä taidetoimintapäivien ja muutaman työnohjauksen jälkeen olivat hieman muuttuneet. Puolet kokee selviytyvänsä työstänsä tilanteen mukaan. Vähän alle puolet kokee selviytyvänsä hyvin. Yksi kokee selviytyvänsä huonosti. Stressin suhteen vastaukset eivät olleet muuttuneet alkukyselyn vastausten suhteen. Vastanneista yli puolet kokee edelleen, että työ on stressaavaa. Stressi johtuu kiireestä ja päällekkäisistä asioista. Melkein puolet kokee, että työ ei ole niin stressaavaa. Voimavarojen vahvistaminen ei tuottanut toivottua tulosta suurimman osan mielestä. Muutaman mielestä ilmapiiri on muuttunut avoimemmaksi.

10.3.2 Taiteen parissa työskentely taidetoimintapäivinä

Kymmenen mielestä yhteistyö ja parityöskentely taidetoimintapäivissä sujuivat hyvin, mutta yksi heistä piti enemmän yhteistyöskentelyä yhtenä suoritettavana tehtävänä. Yhden mielestä yhteistyö sujui ensimmäisessä päivässä huonommin, mutta toisessa paremmin. Seuraavaksi olen kerännyt muutamia lauseita haastattelun vastauksista.

”Minusta yhteistyö sujui erinomaisesti. Ei annettu mitään roolia. Musta se oli mahtavaa huomata, että tavallaan ne palaset loksatti yhteen. Musta se oli tosi mukavaa.”

”Mulla parin kanssa meni hyvin ja sama ajatusmaailma, mutta mä en niinku voimaannu siitä kädellä tekemisestä. Tehtävä suoritettu, kaikki hyvin.”

”Mullahan oli se eka päivä ihan kauhee siinä mielessä, että se kuka mulla oli parina. Toinen haahuilee ihan missä sattuu, huutelee kenelle mitä tahansa, ei keskity siihen mitä ollaan tekemässä. Toinen päivä oli siinä mielessä kiva, että silloin mun mielest keskityttiin siihen oikeeseen tekemiseen.”

Kolmen mielestä keramiikka työskentelyyn oli liian lyhyt aika ja lisäksi heistä kahden mielestä he eivät ole käsillä tekijöitä. Kuuden mielestä keramiikkatyöskentely tuntui hyvältä, mutta heistä yhden mielestä myös hän ei ole taiteellinen ihminen. Yhden mielestä keramiikka työskentely tuottaa luovuutta. Yhden mielestä keramiikka työskentely ei anna hänelle mitään. Seuraavaksi olen kerännyt muutamia lauseita haastattelun vastauksista.

”Mäkin koin että en ole käsillä tekijä, mutta jotenkin koin että ois ollu kivaa vielä niinku leikitellä sillä savella eri tavalla, mutta vähän oli lyhyt aika.”

”Se tuntu minusta ainakin tosi hyvältä. Mä koin sen tosi hyvänä.”

”Mustakin se oli ihan kivaa, mut en mä kyllä siis mikään semmonen taiteellinen ihminen oo ja noin.”

”Luovuutta löytyy. Luovuutta tässä ammatissa tarvitaan.”

”Mä lähtisin sinä aikana, vaikka kaksi tuntia liikkuisin, niin mä olisin paljon voimaa-tuneempi ja paljon enemmän tasapainossa itteni kanssa. Mä en niinku saanut siltä mitään.”

Yhden mielestä taidetoimintapäivien teemoista toinen oli vaikeampi, sillä siinä joutui miettimään minkä näköinen hahmo on tehtävä. Kahden mielestä toisen taidetoimintapäivän positiivinen vuorovaikutustilanne oli kiva. Kahden mielestä se oli vaan normaali tehtävä, joka vain tehtiin, eikä se antanut sen enempää. Neljän mielestä taidetoimintapäivien teemat olivat hyviä. Yhden mielestä pöllökallion sairaalan teema oli kiva, koska se kallio on oikeasti olemassa. Yhden mielestä ensimmäisessä teemassa sai irrotella ja pistää mielikuvituksensa peliin. Seuraavaksi olen kerännyt muutamia lauseita haastattelun vastauksista.

”Pöllökallion sairaala ja toinen oli tää jostakin positiivisesta tilanteesta. Se Pöllökallion sairaala, kun siellä oli valmiiksi laitettu niitä nimiä. Tehkää tämännäköinen hahmo. Siitä se tarina. Mul oli siitä hirmu vaikee, et onko tää nyt minkä näkönen ja kokonen.”

”Vuorovaikutus se on aina kiva juttu. Se haastaa ja se oli helpoin. Saatiin heti mikä on se vuorovaikutustilanne.”

”Mä positiivisena ihmisenä etsin joka päivä positiivisia asioita. Pysin löytämään niitä. Se oli edelleen yks tehtävä, jonka mä tuotin sitten siinä. Ei se mulle sen enempää antanu.”

”Hyvät. Persoonallisia.”

”Kyl se tähän meiän pöllökallioon yhdistyy. Se on aika kiva ku meil on oikeesti tuolla se kallio. Siitä tulee tämä, että hoitotyö on tiedettä, taidetta ja filosofiaa ja filosofia on rakkautta viisauteen.”

”Se ensimmäinen. Siinä sai kunnolla pistää mielikuvituksen peliin. Ihan hauska. Toisenkin ihan ok. Mut et siinä ekassa sai irrotella.”

Pääosin vastausten perusteella yhteistyö ja parityöskentely sujuivat hyvin taidetoimintapäivinä. Suurimman osan mielestä keramiikkatyöskentely tuntui hyvältä. Muiden mielestä keramiikkatyöskentelyyn oli liian lyhyt aika, mutta yhden mielestä keramiikkatyöskentely ei antanut mitään hänelle. Mielipiteet taidetoimintapäivien teemoista olivat vaihtelevia. Pääosin lähes jokainen löysi ainakin toisesta teemapäivästä positiivista sanottavaa. Vähän alle puolet oli sitä mieltä, että molemmat taidetoimintapäivien teemat olivat hyviä.

10.3.3 Keramiikkataiteilijan ja työnohjaajan toiminta sekä työnohjauksen vaikutukset

Yhden mielestä työnohjaaja oli parempi toisena taidetoimintapäivänä. Yhden mielestä keramiikkataiteilija toimi hyvin, mutta toisessa taidetoimintapäivässä työnohjauksen aikana tapahtuva keskustelu jäi avoimeksi yllättävien tilanteiden takia. Yksi odottaa työnohjaajalta enemmän. Yhden mielestä keramiikkataiteilija toimi hyvin ja työnohjaajan rooli on haasteellinen. Yhden mielestä porukan pitäisi ryhmänä pystyä toimimaan yhdessä ja pitäisi olla sitten yksilöohjausta. Kolmen mielestä sekä keramiikkataiteilija että työnohjaaja toimivat hyvin. Yksi keskittyi vain siihen työn tekoon. Kahdella ei ollut mitään sanottavaa asiaan. Kaikkien mielestä ohjeistus oli riittävää taidetoimintapäivissä. Seuraavaksi olen kerännyt muutamia lauseita haastattelun vastauksista.

”Mun mielestä paremmin koska sit sitä edellisellä kerralla se työnohjaaja ei ollut vedossa. Et hänen ois pitänyt ottaa semmonen napakampi rooli siinä. Ehkä enemmän kaikki johtuu täst meidän ryhmän isosta koosta.”

”Keramiikkataiteilija oli loistava. Mutta se toinen taidetoimintapäivä epäonnistu siinä. Tuli niin yllättäviä tilanteita, et se jäi tavallaan avoimeksi.”

”Taidetoimintapäivissä mun mielestä hän veti sen päivän. Mut enemmän odotan työnohjaajalta. Vastavuoroisuutta, ryhmän vetämistä, rajaamista.”

”Keramiikkataiteilija oli läsnä ja samalla tilan antaja. Hienosti mukana. Työnohjaajan rooli on saada sen pysymään jossakin punaisessa langassa. Haasteellinen tehtävä.”

”Kun me joka tapauksessa joudutaan toimimaan isona ryhmänä, niin tavoite olis et porukassa pystyttäis toimimaan hyvin. Pitäis olla sitten yksilötyönohjausta.”

”Molemmat osaa tehdä todella hyvin.”

”Oliko siinä ohjaustakin. Minä varmaan niin keskityin siihen työhön.”

”Ohjaus oli riittävää.”

Kolmen mielestä työnohjauksessa ja siihen liittyvässä keskustelussa on päästy vasta alkuun ja vielä on pitkä matka edessä. Kolmen mielestä keskustelujen yhteydessä on päästy nopeasti alkuun vaikeisiin asioihin, mutta eteenpäin ei ole päästy kuin jonkun ihmisen kohdalla. Yhden mielestä työnohjatukset ovat olleet hyviä. Yhden mielestä työnohjaus on ollut ihan ok. Yhden mielestä työnohjauksien keskusteluissa junnataan paikallaan. Yhden mielestä toisen taidetointapäivän työnohjaus keskustelu olisi pitänyt saada hallintaa, mutta hän ei tiedä olisiko työnohjaajan tiukempi ote auttanut vai johtuko se vain esimiehistä. Yksi odottaa työnohjaajalta enemmän. Seuraavaksi olen kerännyt muutamia lauseita haastattelun vastauksista.

”Toivossa on hyvä elää. Onhan tää suht alkua, jos tää jatkuu vielä ens vuonna. Pitkä matka vielä.”

”Yllättäviä asioita on tullu. Mun mielest me ollaan yllättävän nopeasti päästy niihin vaikeisiin asioihin. En mä tiiä ollaaks me päästy ku jonkun ihmisen kohdalla.”

”Must ne on ollu hyviä. Siel on käsitelty varmaan niitä asioita mitkä ihmisten mielissä on.”

”Ihan ok. Jokainen on vastuussa itsestään. Jos ei sano, niin se on sitten sen ihmisen häpeä. Meidän pitäis kannustaa.”

”Minusta niissä kyllä vähän junnataan paikalla. Meidän ikäisille ei oo helppo sanoa takasin.”

”Me ei päästy ensin alkuun asiaan. En tiedä olisko auttanut tiukempi ohjaus vai johtuko se vaan meistä. Se toinen taidepäivä ois pitänyt saada jotenkin hallintaan.”

”Kyl mä odotan työnohjaajalta. Se on sitä ryhmän rajaamista. En pistä pelkästään, että ryhmä itsessään ratkaisee ongelmia. Se on ohjattua ja ryhmän mukaan saamista. Se on haaste työnohjaajalle.”

Yhdeksän mielestä se ei olisi ollut hyvä, jos olisi ollut pelkkä työnohjaus. Kahden mielestä pelkkä työnohjaus olisi ollut hyvä vaihtoehto. Seuraavaksi olen kerännyt lauseita haastattelun vastauksista.

”Jos ois koko päivän pelkkää työn ohjaamista ja puhumista, olis ollu kanttu vei sen jälkeen.”

”Mulle se ois sopinut ihan mainiosti. Mulle riittää hyvä ohjattu työnohjaus, joka on antavaa.”

Vastausten perusteella työohjauksessa korostuivat työtovereiden tuomat mielipiteet keskustelujen yhteydessä, mutta joidenkin mielestä kaikki eivät osanneet kertoa ajatuksiaan tarpeeksi avoimesti. Pääosin osallistujien mielestä työnohjaus tuki esimiehenä olemista. Jonkun verran taidetoimintapäiviin ja työnohjaukseen kohdistui myös kriittisiä mielipiteitä siitä, miten se tukee työn tekemistä. Kaikkien mielestä keramiikkataiteilija osasi ohjata hyvin. Lähes kaikkien mielestä oli hyvä, että työnohjauksen rinnalla oli taidetoimintaa.

10.3.4 Odotuksien ja toiveiden toteutuminen

Taidetoimintapäivien ja muutamien työnohjausten jälkeen kenelläkään ei ole odotukset ja toiveet toteutuneet vielä tämän hankkeen suhteen. Yhden mielestä vasta lopussa nähdään mihin on päästy. Seitsemän mielestä ollaan vielä vaiheessa, mutta heistä kahden mielestä työnohjausta tarvitaan tässä työyhteisössä eniten sekä yhden mielestä työnohjaajan pitäisi ottaa kovempi ote. Kolme ei osannut sanoa mitään. Seuraavaksi olen kerännyt muutamia lauseita haastattelun vastauksista.

”Odottavalla mielellä ja sitten siellä lopussa nähdään että olemmeko tavoitteeseen päässeet.”

”Vaiheessa ollaan. Harmittaa, kun työnohjaus ei kuulu meidän kaikkien jokapäiväiseen elämään. Siis työnohjausta me tarvitaan.”

”Mä ajattelen niin, että mul on toivo siihen että me niinku päästään eteenpäin. Edelleen mä vaadin työnohjaajalta. Sen pitää ottaa ryhmä haltuun, jotta me saadaan tästä kahden vuoden aikana jotakin.”

Viiden mielestä askeleita on otettu eteenpäin tämän hankkeen aikana. Viisi ei osannut sanoa mitään ja yhden mielestä askeleita ei ole otettu eteenpäin. Seuraavaksi olen kerännyt muutamia lauseita haastattelun vastauksista.

”On otettu.”

”En mä näkis niin. Tavallaan se on mun mielestä niin, että tietty ryhmä otetaan vaan kasaan ja lähdetään kohti tavoitteita. Kaikkien mielipiteisiin ei voi vaikuttaa. Meil on otettu tää kompromissina.”

Yhden mielestä on hyvä, että tiedostetaan se, että jokaisen pitää puhua. Neljän mielestä puheen ja avoimuuden kanssa ollaan menossa parempaan suuntaan. Yhden mielestä on ollut kiva nähdä jokainen vapaa-ajalla, jolloin oppii paremmin näkemään ihmisen rennomman puolen. Viisi ei osannut vastata mitään. Seuraavaksi olen kerännyt muutamia lauseita haastattelun vastauksista.

”Onhan sekin jotain, että tiedostetaan että jokaisen pitää puhua. Ei täst tuu mitään jos ei puhuta.”

”Ehkä semmonen avoimuus on lisääntynyt. Silloin kun on avoimuutta, niin siitähän seuraa välittömästi se, että luotetaan. Pysytään oikeesti niitten selitysten ja tekojen takana.”

”Kiva on ollut se, että on nähnyt siviiliminän jokaisesta. Oppii näkemään sen toisen puolen, niin minä ainakin ymmärrän paremmin ihmisiä ja tapoja toimii, kun näkee sen vähän rennomman puolenkin.”

Vastausten perusteella taidetoimintapäivien ja muutaman työnohjauksen jälkeen odotuksien ja toiveiden toteutuminen ei tuottanut toivottua tulosta. Melkein puolet on sitä mieltä, että askeleita on otettu eteenpäin tämän TaHVo - hankkeen aikana. Puolet vastanneista on sitä mieltä, että ilmapiiri on muuttunut avoimemmaksi.

10.3.5 Näkemyksiä TaHVo - hankkeen vaikutuksista muutostilanteisiin

Yksi näkee tällaisen hanke mahdollisuuden yhtenä mahdollisuutena parantavan muutostilanteita, mutta ei odota tältä hankkeelta mitään. Yhden mielestä tämmöisessä hankkeessa pysyy purkamaan tunteitaan ja puhumaan. Yksi miettii, että jos hanke olisi alkanut vuosi sitten, olisiko se ollut parempi. Yhden mielestä muutosten pitää olla sellaisia, joista on ihmisille oikeasti etua. Kahden mielestä hanke voi auttaa luomaan luovuutta ja lisäksi heistä toisen mielestä kaikkien pitäisi saada yhdessä osallistua hankkeeseen ja työstää sitä yhdessä. Yhden mielestä on mielenkiintoista nähdä vaikuttaako hanke vanhoihin esimiehiin. Yhden mielestä hanke on työtapa mennä eteenpäin. Yhden mielestä kysymys oli vaikea ja kaksi ei osannut sanoa mitään. Seuraavaksi olen kerännyt muutamia lauseita haastattelun vastauksista.

”Tää on mahdollisuus. Täytyy yrittää ottaa mahdollisuutena, koska tää on sanottu että tää on pakollinen. Eihän tästä voi lähteä pois. Tällä hetkellä tuntuu, että en odota mitään.”

”On se varmaan sillai, et pystyy käymään niitä tunteita läpi ja puhumaan.”

”Oisko tää ollu hyvä, jos tää ois ollu vaikka vuosi sitten tää, alkanut jo aikasemmin.”

”Muutosten pitää olla sellasia, että niistä on niille ihmisille oikeesti jotain etua.”

”Jos muutosta tehdään, niin olis kiva jos ihmiset sais olla siinä yhdessä sitä työstämässä. Luovuutta.”

”Ihan mielenkiintoista nähdä pureeko se meihin vanhoihin esimiehiin.”

”Tämän hankkeen tarkoitus on, että nämä asiat muuttuu. Tää on must työtapa mennä eteenpäin, mutta on niitä tapoja varmaan muitakin.”

”Vaikea kysymys.”

Vastausten perusteella TaHVo - hankkeen vaikutukset muutostilanteisiin herätti esimiehissä erilaisia mielipiteitä. Lähes kaikkien mielestä hanke voi jollakin tavoin vaikuttaa muutostilanteisiin. Kolme ei osannut vastata kysymykseen.

10.3.6 TaHVo -hanke verrattuna Lupa löytää uutta -projektiin

Aikaisemmin ennen tätä TaHVo hanketta oli Lupa löytää projekti, jossa esimiehille oli järjestetty enemmän eri taiteenaloja, kuten musiikki-, draama-, keramiikkatyö- ja kuvataidepajoja. Kuusi ei ollut mukana Lupa löytää projektissa. Viisi oli ollut mukana Lupa löytää projektissa ja heidän kaikkien mielestä TaHVo hanke oli parempi, sillä keramiikkatyöskentely oli hyvä vaihtoehto TaHVo hankkeelle. Seuraavaksi olen kerännyt lauseita haastattelun vastauksista.

”Tosiaan ku me ollaan erilaisia ihmisiä, niin parempi ehkä näin et oli tämmönen yks tietty ku oli musiikkia ja draamaa, joissa piti antaa itsestään niin paljon, mikä aiheutti vasta reaktiota. Ei mukavaa tuntua. Must oli kiva et oli kaks kertaa niin tiedettiin mitä odottaa.”

”Taidetoiminta, tää savi on ollut ihan huippu molemmissa. Itse olin mukana lupa löytää projektissa keramiikkatyön, musiikin ja kuvataiteen. Itse tykkäsin kaikesta muusta, paitsi en musiikista. Se oli samanlainen kuin draama.”

Vastausten perusteella kaikki, jotka olivat olleet aikaisemmin Lupa löytää uutta - projektissa, pitivät TaHVo - hanketta parempana. Pelkkä keramiikkatyöskentely oli parempi vaihtoehto kuin se, että taiteenaloja olisi ollut enemmän.

11 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkielmani tulosten perusteella suurin osa selviytyy töistensä, mutta stressiä aiheuttavat päällekkäiset työtehtävät ja kiire. Joillekin esimiehille työ ei kuitenkaan ole stressaavaa vaan haastavaa. Alkukyselyn tulokset työssä selviytymisestä ja stressistä eivät olleet muuttuneet kauheasti ryhmähaastatteluun verrattuna. Tulokset olivat lähes samanlaiset. Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen tulosten mukaan suurin osa suomalaisista pitää itseään työkykyisinä (Aromaa & Koskinen 2010: 37). Sama tulos tuli myös ilmi näissäkin tuloksissa. Stakesin tekemän (2004: 35) tutkimuksen mukaan vanhusten pitkäaikaishoidossa työntekijöiden psyykkiset ja fyysiset oireet johtuivat erilaisten työympäristön, työyhteisön ja työn luonteeseen liittyvistä tekijöistä. Tutkimuksessa kävi ilmi myös se, että liiallinen työmäärä, ristiriitaiset odotukset liittyen rooleihin, epäselvyydet ja työympäristön puutteet aiheuttivat työntekijöille lisää stressiä. (Pekkarinen, Sinervo, Elovainio, Noro, Finne-Soveri & Laine 2004: 35.) Tässä tutkimuksessa myös liiallisen työmäärän nähtiin aiheuttavan stressiä. Tulevaisuudessa terveydenhuollon johdon pitäisi huomioida työntekijöiden työmäärä. Tämän takia jatkon kannalta olisi hyvä miettiä työn organisoimista uudelleen. Myös uusien ideoiden kehittäminen voisi olla hyödyllistä. Ihmiset ehkä selviytyvät töistensä, mutta liiallisella työmäärällä ei ole välttämättä hyvää vaikutusta ihmisen terveyteen. Tästä esimerkkinä työuupumus ja masennus.

Tutkielmani tulosten perusteella suurin osa piti taidetoimintapäiviä virkistävinä päivinä, joissa mahdollistui yhdessä tekemisen ilo. Tuiskun (2010: 13) mukaan tutkimukset ovat osoittaneet, että taidetoiminnalla on parantavia vaikutuksia yhteisöllisyyden, elämänlaadun, työhyvinvoinnin sekä henkisen toimintakyvyn ja työkyvyn edistämiseen. Yhteinen taidekokemus lisää yhteisymmärrystä ja auttaa ihmisiä jakamaan toistensa kesken kokemuksia. (Tuisku 2010: 13-14.) Taiteen on nähty myös auttavan stressiin, uupumukseen, masennukseen, elämän kriiseihin, ikääntymiseen sekä sosiaaliseen vuorovaikutukseen (Von Brandenburg 2008: 33.) Taide-toimintapäivien yhteydessä mahdollistui yhdessä tekeminen ja suurin osa pitivät päiviä virkistävinä, mutta yhteiset hetket eivät kuitenkaan parantaneet ilmapiiriä paljon. Ainoastaan avoimuus lisääntyi jonkun verran. Nämä tutkimustulokset verrattuna yleisiin tutkimustuloksiin eivät ihan vastaa toisiaan täysin. Toisaalta taidetoimintapäiviä ei ollut kuin kaksi ja siinä ajassa ei välttämättä ilmapiiri parane. Taiteella on vaikutusta enemmän vuorovaikutukseen kuin työelämän ongelmiin (Bardy, Haapalainen, Isotalo & Korhonen 2007: 186). Tässä suhteessa tulokset täsmäsivät. Avoimuus lisääntyi, mikä on positiivinen tulos. Työilmapiirin parantami-

seen tarvitaan enemmän yhteistoimintaa, jotta saavutettaisiin parempia tuloksia. Esimiehen, kuten osastonhoitajan työ on monesti yksinäistä työtä, missä yhteistoimintaa on liian vähän.

Tutkielmani tulosten mukaan lähes kaikkien mielestä yhteistyö sujui hyvin taidetoimintapäivissä, mutta yhdelle se oli vain yksi suoritettava tehtävä. Suurin osa tykkäsi keramiikka työskentelystä, mutta joillekin käsillä tekeminen ei ollut omaa alaa. Ihmiset ovat Euroopan komission mukaan (2009: 19) tyytyväisempiä ja osaavat ilmaista itseään paremmin luovuuden ja innovatiivisen toiminnan kautta. Taidealat auttavat ihmisiä purkamaan luovaa ilmaisuaan. Tällainen kokemus on palkitsevaa henkilölle itselleen. Kulttuuriala yhdistää työyhteisöä ja tuottaa taloudellista hyvinvointia. (EC: 19.) Rankasen mukaan (2007: 37) luovuus taiteessa ja sen tekemisessä tuottaa vuorovaikutusta, jolloin ihminen voi nähdä erilaisia näkökulmia toimintatapojen tutkimisessa sekä muutoksen harjoittelussa. Keskustelu on tärkeä tekijä vuorovaikutuksen ja yhteistoiminnan kehittämisessä (Rankanen ym. 2007: 42). Myös opinnäytetyöni tuloksissa kävi ilmi, että yhteinen työskentely lisäsi hieman avoimuutta eli vuorovaikutusta. Monen mielestä keramiikkatyöskentely tuntui hyvältä ja yhden mielestä se tuotti luovuutta. Yhteiskunnassamme meidän on hyvä ottaa huomioon nämä tulokselliset seikat taiteen vaikutuksesta. Kuitenkaan kaikki eivät ole käsillä tekijöitä. Jos työyhteisö on vain kiinnostunut taiteesta, olisi työnantajan hyvä tarjota näitä mahdollisuuksia työntekijöille. Varmasti on paljon muitakin yhteisharrastuksia, jotka voisivat auttaa työyhteisöä ongelmatilanteissa.

Pääosin osallistujien mielestä työnohjaus tuki esimiehenä olemista. Jonkun verran taidetoimintapäiviin ja työnohjaukseen kohdistui myös kriittisiä mielipiteitä siitä, miten se tukee työn tekemistä. Hyvän työnohjaajan on osattava nostaa esille työyhteisön kateellisuutta ja häpeää (Paukkeri 2010: 27). Työnohjaajan on kannustettava työyhteisöä puhumaan näistä asioista avoimesti. Monilla työnohjaajilla ei nykyään ole riittävän suurta uskallusta tähän. (Paukkeri 2010: 27.) Sirola-Karvisen (2008: 64) tutkimuksen mukaan työnohjaus tuotti hyvää tulosta hoitotyön johtajien keskuudessa. Myös tavoitteet saavutettiin hyvin, mutta osan mielestä työnohjaus ei ollut niin tärkeää. (Sirola-Karvinen 2008: 64). Jotta näin hyviin tuloksiin päästäisiin olen samaa mieltä siitä, että työyhteisön kesken on pystyttävä puhumaan vaikeistakin asioista. Tämä onkin työnohjaajalle haastava tehtävä, jotta hän saisi kaikki puhumaan avoimesti. Se ei ole välttämättä helppoa, sillä työyhteisössä voi olla erilaisia ihmisiä luonteeltaan. Jotkut ovat sisäänpäin kääntyneitä ja jotkut taas ulospäin suuntautuneita. Se vaatii työnohjaajalta napakkaa otetta työyhteisöön. Esimerkiksi TaHVo - hankkeen työohjauksissa korostui työtovereiden tuomat mielipiteet keskustelujen yhteydessä, mutta joidenkin mielestä kaikki eivät osanneet kertoa ajatuksiaan tarpeeksi avoimesti. Osa esimiehistä taas piti työnohjauksesta. Tästä huomaa sen, miten ihmiset ovat erilaisia. Toiset vaativat vähän ja toiset taas paljon, jotta he olisivat tyytyväisiä tulokseen.

Tutkielmani alkukyselyn tulosten perusteella osa haluaisi vahvistaa sellaisia voimavaroja, joiden avulla he oppisivat rajaamaan ajankäyttöään. Muilla oli taas erilaisia vastauksia, kuten itseluottamuksen kasvu, luovuuden vahvistaminen, anteeksiantavuus itseään kohtaan, yhteistyön ja työn hallitseminen sekä asioiden näkeminen positiivisemmin. Kun taidetoimintapäivät ja osa työohjauksista oli ohi, toiveet ja odotukset eivät täyttyneet aivan esimiesten mielestä. Muutaman mielestä hanke oli vienyt voimavaroja ja jotkut eivät saaneet mitään voimavaroja. Yhdelle henkilölle yhdessäolo oli antanut voimaa sekä yhden mielestä oli kiva tehdä käsillä ja nähdä muut vapaa-ajalla. Salon (2008: 27) tutkimuksen mukaan työterveyshuollosta apua hakeneiden esimiesten voimavaratekijät riippuivat täysin esimiehestä itsestään ja hänen suhtautumisestaan työhön. Voimavaroja töissä olivat sosiaalinen tuki, mahdollisuus vaikuttaa, haasteellinen työ ja alaiset. Lisäksi esimiehien vaatimukseen liittyi alaiset, työn määrä ja keskeytyminen sekä sosiaalisen tuen puute. (Salo 2008: 27-28.) Lakaniemen ja Määtän (2005: 2.) tutkimuksen mukaan opettajien voimavarojen käsittely riippui omasta asenteesta. Rehtorin rooli vaikuttaa paljon opettajien hyvinvointiin (Lakaniemi & Määtä 2005: 2). Myös opinnäyte-työni tuloksissa kävi ilmi, että voimavarojen käsittely on riippuvainen henkilöstä itsestään ja siitä, miten hän suhtautuu asioihin. Työyhteisössä oli näkyvissä sosiaalisen tuen puutetta kuten Salon tutkimuksessa. Tämän takia voimavaroja yhdistävä toiminta kannattaa miettiä tarkoin, miten se toteutetaan. Mielestäni olisi otettava huomioon ne seikat, mistä esimiehet saavat yleensä voimavaroja, ennen kuin lähdetään suunnittelemaan mitään virkistävää toimintaa työyhteisölle. Myös työn määrä vaikutti tutkielmassani voimavaroihin. Ehkä johdon toiminta vaikuttaa esimiesten hyvinvointiin. Johdolle työmäärän organisoiminen on haasteellinen tehtävä. Kuitenkin pitää ajatella myös alaistensa hyvinvointia.

Tutkielmani tulosten mukaan esimiesten vastaukset siihen, miten tällainen hanke voisi parantaa muutostilanteita, olivat vaihtelevia. Yksi näki tämän hankkeen mahdollisuutena parantavan muutostilanteita. Yhden mielestä tämmöisessä hankkeessa pystyy purkamaan tunteitaan ja puhumaan. Muutaman mielestä hanke voi auttaa luomaan luovuutta. Osan mielestä hanke on työtapa mennä eteenpäin. Muutos vaikuttaa työyhteisöön ja sen toimintoihin (Juusola, Oksa, Pukuri & Rantalaiho 2002: 13). Siinä voi esiintyä kriisitilanteita. Muutoksen aikana siirytään uuteen asiaan ja kasvuun. Tällöin muutoksen kohteena ovat työyhteisön suhteet, kommunikaatio, ryhmätyöskentely, johtaminen, ongelmien käsittely, tavoitteet sekä päivittäinen rutiini. (Juusola, Oksa, Pukuri & Rantalaiho 2002: 13.) Yleensä tavoitteena on, että rakennettaisiin sellainen toimintamalli työyhteisölle, jossa on käytössä yksilöiden erilaiset kyvyt kokonaisvaltaisesti. (Mäkipeska & Niemelä 2002: 17.) Hoitotyön johtajuuden tulee näkyä kaikkien johtajien, kuten osastonhoitajien, ylihoitajien ja johtavien ylihoitajien toiminnassa seuraavin tavoin. Työntekijöitä on kuunneltava muutostilanteissa, asioita vietävä eteenpäin sekä hoitotyö on huomioitava. (Heija 2011: 3.) Mielestäni muutostilanteissa on huomioitava jokaisen yksilön voimavarat ja jaksaminen. Siksi muutoksen keskellä olisi hyvä tarjota jotain muuta ajateltavaa. Juuri TaHVO - hankkeen kaltaisia yhteistoimintoja pitäisi olla enemmän,

mutta on myös huomioita se, kiinnostaako kyseinen hanke työyhteisöä. TaHVO - hankkeessa kävi ilmi, että esimiehet olisivat toivoneet hankkeen vaikuttavan enemmän työyhteisön ilmapiiriin. Ehkä tämä johtuu juuri omasta asenteesta ja suhtautumisesta asioihin. Kaikkien ihmisten kemiat eivät vain kohtaa toisiaan. Siksi työpaikalla saattaa olla kireä ilmapiiri. Moni esimies kuitenkin näki, että tällainen hanke voi parantaa muutostilanteita. Mielestäni juuri keskustelu ja tunteiden purkaminen ovat hyvä asia tällaisissa hankkeissa, mikä voi auttaa muutostilanteisiin. Uuteen muutokseen siirtyminen vaatii kärsivällisyyttä, yhteistyötä ja varsinkin kannustusta jaksamiseen.

Opinnäytetyön alussa olen kertonut TaHVO - hanketta edeltäneestä Lupa löytää uutta - projektin tuloksista. Lupa löytää uutta - projekti paransi työyhteisön ilmapiiriä ja toimivuutta. Myös esimiesten rakentavan palautteen ja tuen antaminen sekä työn arvostus kehittyi. (Jauhainen, Rähä & Väisänen 2009: 3.) Sairauspoissaolot vähenivät sekä työviihtyvyys, työilmapiiri, keskustelukulttuuri ja suvaitsevaisuus lisääntyivät (Sajama 2011: 28). Verrattuna Lupa löytää uutta - projektin tuloksiin TaHVO - hankkeen tulokset eivät ole yhtä hyviä. TaHVO - hankkeen taidetoimintapäivien yhteydessä mahdollistui yhdessä tekeminen ja suurin osa pitivät päiviä virkistävinä, mutta yhteiset hetket eivät kuitenkaan parantaneet ilmapiiriä paljon. Ainoastaan avoimuus lisääntyi jonkun verran. Voidaan sanoa siis, että avoimuuden eli keskustelun lisääntyminen oli sama tulos Lupa löytää uutta - projektin kanssa. Kuitenkin henkilöt, jotka olivat olleet aikaisemmin Lupa löytää uutta - projektissa, pitivät enemmän TaHVO:n taidetoimintapäivistä. Tämä johtui taas siitä, että Lupa löytää uutta - projektissa oli neljä eri taidemenetelmää ja varsinkin draama oli vaikeaa. Toisin sanoen taiteen eri aloja oli liikaa. TaHVO - hankkeessa oli vain yksi taidemenetelmä. Keramiikkapaja tuntui parhaimmalta ja oli parempi, että oli vain yksi vaihtoehto. Ehkä eri taiteen alat hajottivat liikaa esimiehiä, jolloin heillä oli yhden päivän aikana liikaa tehtäviä. Kun taas yksi taidetoiminta yhtenä päivänä antaa enemmän aikaa miettiä ja pohdiskella, mitä on työstämässä. Samalla työskentely on rauhallisempaa, kun on enemmän aikaa. Toisaalta TaHVO - hankkeen taidetoimintapäivissä joistakin tuntui, että aikaa ei ollut riittävästi taideteoksien tekemiseen. Ehkä taidetoimintapäivät olisivat voineet olla pidempiä. Ihmiset ovat niin erilaisia. Toiset työstävät nopeammin ja toiset vaativat enemmän aikaa työstämiseen.

12 POHDINTA

12.1 Luotettavuuden arviointi

Laadullisen tutkimuksen arviointikriteerejä ovat muun muassa tutkimuksen uskottavuus, vahvistettavuus, refleksiivisyys ja siirrettävyys. Uskottavuudella tarkoitetaan tutkimuksen ja tutkimustulosten uskottavuutta sekä uskottavuuden näyttämistä tutkimuksessa. Vahvistettavuus

della tarkoitetaan sitä, että tutkija kirjaa tutkimusprosessiaan niin, että toinen tutkija seuraa tutkimusprosessin kulkua. Refleksiivisyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen tekijä tietää tutkimuksessaan omat lähtökohtansa. Siirrettävyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkija antaa esimerkiksi tarpeelliset tiedot tutkimuksen osallistujista ja ympäristöstä. Tällöin lukija voi arvioida tutkimustulosten siirrettävyyttä muihin vastaaviin tilanteisiin. (Kylmä & Juvakka 2007: 128-129.)

Luotettavuuskysymykset laadullisessa tutkimuksessa perustuvat tutkijaan itseensä, aineiston laatuun ja analyysiin sekä tutkimustulosten esittämiseen. Tutkimusaineiston luotettavuus riippuu siitä, miten tutkija on tavoittanut tutkittavan asian tutkimuksessa. Aineiston analysoinnissa tulee esille tutkijan kyvyt eli taidot, arvostukset ja kyky oivaltaa asioita. Luotettavuutta arvioidaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa tarkastellen tutkimuksen totuusarvoa, sovellettavuutta, pysyvyyttä ja neutraaliutta. Tutkijalla on haasteena se, että miten hän pystyy pelkistämään aineistonsa niin, että se on mahdollisimman luotettavaa. Tutkijan tulee esittää luotettavuus tutkimusaineistonsa sekä tutkimustulostensa suhteen. (Janhonen & Nikkonen 2003:36.)

Esimiehet vastasivat kyselyaineistooni vapaaehtoisesti ja lisäksi niihin ei tarvinnut laittaa nimiä, jolloin ne olivat luottamuksellisia. Myös ryhmähaastattelut olivat nimettömiä ja vapaaehtoisia sekä luottamuksellisia. Tutkimuksessa mukana olevat henkilöt saavat nähdä tutkimustulokset, kun olen saanut tutkimusaineistoni valmiiksi. Tutkimustyön valmistuttua yksi kappale opinnäytetyöstäni toimitetaan vanhus- ja vammaispalvelujen tulosalueelle. Luotettavuuden varmistamiseksi esitin opinnäytetyön aiheeseeni liittyviä olennaisia kysymyksiä esimiehille ja muutenkin keskityin olennaiseen eli yritin tavoittaa tutkittavan asian mahdollisimman hyvin niin, että tutkimukseen ei kohdistu aiheen ulkopuolelle kohdistuvia asioita. Tutkimustulokset perustuvat esimiesten omiin kokemuksiin ja mielipiteisiin. Lisäksi vertailin tutkimustuloksia olennaisesti opinnäytetyöaiheeseeni liittyvään teoretietoon, kuten työhyvinvointiin. Yritin pelkistää tutkimustulokset niin, että ne ovat luottamuksellisia, eivätkä loukkaa ketään.

Luotettavuuteen liittyy myös eettisyys. Eettisyyteen liittyy myös tutkimuksen laatu. Tutkimussuunnitelman on oltava laadukas sisällöltään. Eettisyys kuuluu tutkimuksen luotettavuus- ja arviointikriteereihin. Tutkimus on hyvä, kun sitä seuraa eettisyys ja siihen sitoutuminen. Tutkimusetiikan ongelmia voi esiintyä muun muassa aineiston keräämisessä, analyysissä, tutkimusten esittämistavassa, miten tutkimusaiheet on valittu sekä mikä on tärkeää. Tutkimuksen eettisessä pohdinnassa on käytävä ilmi miten tutkimusaihe valitaan ja miksi tutkimukseen on ryhdytty. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 127-129.) Tutkimusetiikassa pohditaan, mikä on eettisesti hyvää ja luotettavaa tutkimusta. Tämä vaatii tutkijalta päätöksentekoa ja valintoja. (Kylmä & Juvakka 2007: 137-139.)

Tutkimusta tehdessäni olen pyrkinyt huomioimaan myös eettisyyden. Olen koko tutkimusprosessin aikana pyrkinyt siihen, että tutkimuskysymykset ja niiden tulkinta keskittyisi olennaiseen. Tämä taas on edesauttanut siinä, että tutkimustyöni näyttää laadukkaammalta. Olen pyrkinyt selvittämään sen, miksi olen valinnut tämän tutkimusaiheen ja miksi olen ryhtynyt tutkimaan tätä aihetta.

Tutkimuksen aikana minulla ilmeni ongelmia tutkimuksen analysoinnissa sekä siinä, miten esitän tutkimustulokset. Lähinnä ongelmat johtuivat siitä, että en ole koskaan aikaisemmin tehnyt minkäänlaista tutkimusta ja minulla ei ollut vielä kokemusta kyseisestä asiasta. Onneksi sain hyviä neuvoja opinnäytetyöni ohjaajalta. Analysoinnissa ongelmana oli se, kun en ymmärtänyt verrata tutkimustuloksiani muihin samaa aihealuetta käsiteltäviin tutkimustuloksiin. Tutkimustulosten esittämisessä ongelmaksi koitui se, että en ymmärtänyt yhdistää eri kysymyksistä tulleita vastauksia keskenään. Ongelmana oli myös, että olin kirjoitellut liikaa lainauksia esimiesten vastauksista, kun esittelin tutkimustuloksiani. Kaikkia lainauksia ei tarvitse laittaa vaan vain sellaisia joilla halutaan todentaa omia väitteitä.

12.2 Pohdintaa nykypäivän tilanteeseen ja oman oppimisen arviointia

Nykypäivän terveydenhuollossa uhkina ovat työvoimapula, kansan ikääntyminen sekä se, että ala ei vedä niin paljon puoleen uusia opiskelijoita. Nyt on keskityttävä uuden työelämän laadun panostamiseen ja henkilöstön työssä jaksamiseen työurien pidentämisen takia. Hoitotyön osaamisvaatimukset lisääntyvät meneillään olevien palvelurakenteiden ja toimintatapojen muutosten takia. Työhyvinvointiin sekä työtyytyväisyyteen liittyy yksilöön, organisaatioon sekä johtamiseen liittyviä tekijöitä. (Hahtela & Mäkipää 2010: 29.) Työelämässä jaksamisen tukeminen on tärkeää, jotta ihmiset viihtyisivät työpaikoillaan. Etenkin ylemmän johdon olisi hyvä tarttua esimiesten työhyvinvoinnin tukemiseen. Tukemisen keinoja voisivat olla kannustus sekä se, että pyrkii ottamaan huomioon jokaisen esimiehen mielipiteen. Esimiehen olisi hyvä myös pyrkiä toteuttamaan työntekijöidensä toiveita, jos se on mahdollista. Tällä tavoin myös työelämän laatu ja työhyvinvointi voisi parantua. Mutta esimiesten on hyvä pitää huolta myös siitä, että hän huomioi myös omat mielipiteensä. Kuitenkin esimiehellä, kuten osastonhoitajalla on oma vastuunsa osastostaan. Välillä osastonhoitajasta voi tuntua, ettei hän jaksaa. Siksi esimiehillä olisi hyvä olla jonkinlainen näkökulma siihen missä järjestyksessä ja miten asiat olisi hyvä hoitaa.

Työn ja terveyden väliset riskitekijät, kuten fyysinen kuormitus ovat perinteisiä riskitekijöitä. Kuitenkin nykypäivänä esille ovat nousseet psykososiaaliset tekijät. Näitä tekijöitä ovat muun muassa henkinen kuormitus, kokemus työn hallinnasta ja palkitsevuudesta, kuulluksi tuleminen sekä sosiaalinen tuki työyhteisössä. Tärkeitä seikkoja ihmisille ovat myös toimiva työyh-

teistö sekä oikeudenmukainen johtaminen. (Hahtela & Mäkipää 2010: 29.) Esimiesten, kuten ylihoitajien ja osastonhoitajien olisi hyvä pohtia näitä asioita, jotta he tietäisivät yksikkönsä todellisuuden kuvan paremmin. Näkökulmaa voisi miettiä siten, että miten työyhteisöä voisi tukea paineiden lisääntyessä. Työyhteisö voi paremmin, kun huomioidaan jokaisen terveydentila ja hyvinvointi sekä keskitytään siihen, että työyhteisö on toimiva ja siellä vallitsee hyvä ilmapiiri.

Työhyvinvointi sekä työssä jaksaminen lisääntyy, kun työoloja kehitetään. Näin turvataan, että työyhteisössä toimii laadukkaampia työtä tekeviä terveydenhuollon ammattilaisia. Tutkimusten ja arviointien mukaan hoitotyössä johtaminen ei ole parasta mahdollista. On todettu, että johtajuudella on vaikutusta työntekijöiden ja työyhteisön hyvinvointiin. Johtajilla on tärkeä asema, kun luodaan kunnioittavaa, arvostettavaa, voimaannuttavaa ja hyvinvointia luovaa kulttuuria. Arvot näkyvät toiminnassamme, voimavarojen suuntaamisessa sekä käytännön toimien kautta. Kaikki toiminta ja tuloksellisuus lähtevät arvoista. Arvoja ovat muun muassa organisaatioiden johtaminen, visio, strategia ja laatu. (Kangasmäki 2008: 10.) On arvostettava, kunnioitettava ja tuettava jokaista työyhteisön jäsentä, jotta hoitotyötä voitaisiin kehittää. Etenkin olisi hyvä huomioida työyhteisön henkilöstön stressi- ja kuormitustekijät. Näiden kuormitustekijöiden kannalta olisi hyvä keksiä työyhteisölle yhteisiä hetkiä, joissa he voisivat puhua asioistaan. Myös yhdessä tekemisen järjestäminen on tärkeää, sillä sen avulla työyhteisö pääsee toimimaan ryhmässä ja tutustumaan paremmin toisiinsa. Etenkin taidetoiminnalla on ollut tutkimusten mukaan hyviä vaikutuksia työyhteisön ilmapiiriin parantumiseen.

On ollut erittäin hieno kokemus kirjoittaa tätä opinnäytetyötä, sillä se on avartanut maailmaani siihen, kuinka vastuullista työtä esimiestyö on ja mitä kaikkea siihen liittyykään. Ensinnäkin, kun ajattelee nykypäivän haasteita ja työmäärää, mitä esimiehellä voi olla. Oli ikävä kuulla, että joillakin esimiehillä on niin paljon töitä, että he eivät pysty millään tekemään niitä ajoissa ja lisäksi he joutuvat vielä tekemään ylitöitä tämän takia. Mielestäni kohtuus kuitenkin kaikessa eli työnjohdon organisaatio voisi mielestäni jotenkin ajatella, eikö töitä voisi jakaa jotenkin tasaisemmin. Toisaalta esimiehen on tehtävä ratkaisuja työn teossa eli tänään teen nuo työt ja huomenna nuo, tätä en käsittele tänään ja niin edelleen.

Opinnäytetyön tekeminen on ollut haasteellista, mukavaa, antoisaa ja kasvattanut minua ihmisenä, sillä olen oppinut näkemään tosiasioita esimiestyöhön liittyen. Olen muun muassa havainnollistanut esimiesten työn sairaalassa paremmin, saanut tietoa miten paljon esimiehitä vaaditaan, havainnollistanut stressi- ja kuormitustekijöitä esimiestyössä sekä oppinut ymmärtämään esimiestyön haasteita. Lisäksi olen havainnollistanut paremmin taidetoiminnan työhyvinvointiin liittyen. Taidetoiminta luo yhdessä tekemisen iloa.

Oma roolini tässä opinnäytetyössä painottui eniten alkukyselyihin, taidetoimintapäivien palautteisiin sekä lopussa tapahtuneisiin ryhmähaastatteluihin. Opinnäytetyöni tutkimusaineisto oli aika laaja. Minulla meni aikaa paljon kyselyjen ja haastattelujen työstämisessä opinnäytetyöhöni. Roolini opinnäytetyötä tehdessä oli lähinnä kyselijä ja haastattelija. Lisäksi minun tehtäväni oli kuunnella, antaa tilaa ja kirjoittaa esimiesten ajatuksia TaHVO - hankkeesta. Näiden kyselyjen ja haastattelujen kautta sain tietoa siitä, miten TaHVO - hanke on vaikuttanut esimiehiin. Onko se vaikuttanut työpaikan ilmapiiriin tai auttanut joillakin muilla tavoin. Toinen roolini tässä opinnäytetyössä oli hankkia taustatietoa eli teorian tietoa, jotta opinnäytetyöni olisi selkeämpi ja lukijan olisi helpompi tietää mistä on kyse.

Opinnäytetyöprosessi alkoi vauhdikkaasti, sillä olin hankkeessa mukana vain puoli vuotta ja hanke oli ohi minun kohdaltani. Olin tyytyväinen nopeaan etenemiseen. Aluksi minulla oli vaikeuksia kirjoittaa opinnäytetyön suunnitelmaa, sillä en oikein tiennyt minkälainen suunnitelman pitäisi olla, mutta sain ohjaajaltani hyviä neuvoja. Lähinnä suunnitelmani oli liian lyhyt ja teorian tietoa oli liian vähän. Kun suunnitelma oli valmis, minua jännitti sen esittäminen suunnitelmaseminaarissa. Olin tehnyt vähän liian pitkänkin suunnitelmani esityksestä, mutta hyvin se sujui.

Kun aloin työstämään opinnäytetyötäni, löysin helposti teorian tietoa, mutta rajasin työtäni aika paljon tekstien osalta. Eniten työtä tuotti tuloksien kirjoittaminen. Oli aika haastavaa yrittää saada kasaan tuloksia, sillä minun piti litteroida monta kysymystä. Minua helpotti se, että kävin kysymykset kysymys kysymykseltä läpi ja alleviivasin samantyylliset vastaukset.

Hankkeessa olivat mielenkiintoisimmat taidetoimintapäivät, sillä oli ilo nähdä miten taiteen yhdessä tekeminen oli melkein kaikista antoisaa. Monet pitivät taidetoiminnasta, mutta muutamien mielestä se oli vain yksi työsuoritus. Varsinkin kun taideteokset, jotka valmistuivat, olivat todella upeita. Lisäksi taideteoksiin liittyvät tarinat olivat mielenkiintoisia ja hauskoja. Minusta taidetoiminta oli kiva piristys tai ainakin se olisi minulle, jos minulla olisi kiireitä töissä.

Eniten minua harmitti se, että esimiesten keskuudessa on huono ilmapiiri. Hankkeen aikana oli tullut hieman avoimuutta joidenkin kesken ja onhan sekin jotain, mutta ei se riitä. Luulen, että he tarvitsevat eniten työn ohjausta, jotta työilmapiiri paranisi. Tietysti ihmiset ovat erilaisia luonteeltaan. Jotkut esimiehet kokivat, että työn ohjaajan olisi pitänyt ottaa napakampi ote ryhmästään. Ehkä esimiehet tarvitsisivat tanakampaa työn ohjausta, sillä ilmapiiri on sen verran huono. Joillekin työn ohjaus oli kuitenkin riittävää, mikä oli hyvä asia. Toisaalta toiset taas pitivät työn ohjauksesta, mikä oli ilahduttavaa. Mielestäni työn ohjaaja oli kuitenkin mukava, osasi kuunnella esimiehiä, ymmärsi heidän tilannettaan sekä osasi viedä keskustelua eteenpäin ammattitaitoisesti.

Muutamien esimiesten mielestä projektista ei ollut mitään hyötyä esimiestyöhön ja hyvinvoinnin lisäämiseen, vaan se oli ylikyllästetty projekti. Toisaalta ymmärrän heitä, sillä joillekin voimavaroja tulee ihan jostain muualta, kuten lenkkeilystä, harrastuksista, läheisistä ja niin edelleen. Toisaalta myös ihmettelen sitä, miksi esimiehille ei voisi järjestää jotakin sellaista voimaa antavaa piristystä, johon lähettäisiin avoimin mielin eli saisi valita mitä haluaa tehdä oman suunnitelman mukaan. Jokainen ihminen tarvitsee rentoutumista stressin ja paineen alla, jotta he jaksaisivat olla voimissaan.

Olen edennyt opinnäytetyötä tehdessä hyvin eteenpäin, vaikka minulla on harjoittelua ja koulutöitä sekä tentteihin lukemista. TaHVo - hankkeen tavoitteena oli tukea esimiesten työhyvinvointia sekä luovuutta työnohjauksellisen taidetoiminnan avulla, mutta tavoite ei ole toteutunut työryhmän kohdalla, mutta ehkä tulevaisuudessa, jos työnohjaus antaa toivottua tulosta.

Opinnäytetyöni aihe oli Esimiesten kokemuksia taidetoimintapäivistä sekä työn stressi- ja kuormitustekijät. Tulevaisuudessa opinnäytetyöni aihe voisi tuoda lisää näkökulmia siihen, mitä kannattaa ottaa huomioon, jotta työyhteisö olisi toimivampi ja siellä vallitsisi parempi ilmapiiri. Etenkin, kun katsotaan aihetta esimiesten näkökulmasta. Ilmapiiri ja työyhteisön toiminta sujuvat paremmin, kun huomioidaan stressi- ja kuormitustekijät ja pyritään ehkäisemään niitä. Taidetoiminnan järjestäminen muillakin työpaikoilla kannattaisi huomioida, jos halutaan parantaa työyhteisön ilmapiiriä. Kaikki eivät välttämättä kuitenkaan pidä taidetoiminnasta. Luulen, että yhdessä tekeminen, kokeminen ja tunteiden jakaminen toinen toisensa kanssa edesauttaisi tulevaisuudessa parantamaan työyhteisön ilmapiiriä. Siksi tulevaisuudessa olisi hyvä miettiä myös sellaista toimintaa, mikä miellyttäisi kaikkia työyhteisössä.

LÄHTEET

- Agge, E. 2008. Hyvä johtaja edistää hoitotyön näkökulmaa. Sairaanhoitaja 4. [WWW-dokumentti]. <http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/ammattilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoitaja-lehti/4_08/ajankohtaiskirjoitus/hyva_johtaja_edistaa_hoitotyon_n/>.
- Ahola, K., Kivistö, S. & Vartia, M. 2006. Työterveyspsykologia. Työterveyslaitos. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Aro, A 2001. On niin kiire, ettei ehdi tehdä mitään. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Aromaa, A. & Koskinen, S. 2010. Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Helsinki: Yliopistopaino.
- Blom, R. & Hautaniemi, A. 2009. Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi. Helsinki: Haka-paino.
- Bowellan, S. & Jäntti, M. 2009. Sisulla eteenpäin! Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.
- EC, Euroopan komissio 2009. Yhteistä pintaa, yhteistyö luovuuden ja innovaation edistäjänä. Teoksessa R. Goulet, Euroopan komissio & Aluepolitiikan pääosasto (toim.) Luovuudesta ja innovoinnista, vauhtia alueiden kilpailukykyyn. [WWW-dokumentti]. <http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/panorama/pdf/mag29/mag29_fi.pdf>.
- Hahtela, N. & Mäkipää, S. 2010. Välineitä työssä jaksamisen tueksi. Sairaanhoitaja 5, 29.
- Heija, R. 2011. Pääkirjoitus, Hoitotyön johtajuus näkyvämmäksi. TEOS - lehti 1, 3.
- Hilden, R. 2002. Ammatillinen osaaminen hoitotyössä. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Janhonen, S. & Nikkonen, M. 2003. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. 2., uudistettu painos. Juva: WSOY.
- Jauhiainen, A., Räihä, M. & Väisänen, S. 2009. Lupa löytää uutta - projektin vaikuttavuus Katriinan sairaalan työntekijöiden hyvinvointiin. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma. [WWW-dokumentti]. <https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/3797/Opinnaytetyo_Jauhiainen_Raiha_Vaisanen.pdf?sequence=1>.
- Juusola, M., Oksa, H., Pukuri, T. & Rantalaiho, I. 2002. Muutostilanteiden hallinta Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä, ”Ei muuttuminen vie aikaa - aikaa vie se, että ei muutu”. Tampereen yliopistollinen sairaala, muutoksenhallintaryhmä. Pirkanmaan sairaanhoitopiirin julkaisuja 12/2003. [WWW-dokumentti]. <<http://www.pshp.fi/download.aspx?ID=350&GUID=%7B1E53FBDC-7EFA-425E-B8BF-487A11866C93%7D>>.
- Juuti, P. & Virtanen, P 2009. Organisaatiomuutos. Keuruu: Otava.
- Kangasmäki, E. 2008. Eettinen johtajuus tukee sairaanhoitajien työhyvinvointia ja jaksamista. Sairaanhoitaja 10, 10-12.
- Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. 2005. Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- L 1293/1987 = Asetus valtion mielisairaaloista. FINLEX. [WWW-dokumentti]. <<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1987/19871293>>.

L 2002/738 = Työturvallisuuslaki. FINLEX. [WWW-dokumentti].
<<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>>.

Lakaniemi, A. & Määttä, S. 2005. Opettajan työ ja voimavarat, Opettajien kokemuksia työyhteisön ja elämänhallinnan merkityksestä työssä jaksamiselle ja hyvinvoinnille. Pro gradu -työ. Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta.

Mattila, A. 2010. Stressi. Duodecim. [WWW-dokumentti].
<http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_osio=&p_teos=dlk&p_artikkeli=dlk00976>.

Merikallio, A. 2001. Unohtuiko inhimillisyyttä? - ehkäise työuupumus työyhteisössä. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Miettinen, M. 2008. Taidetoiminnat hyvinvoinnin edistämisen välineinä. Pro gradu - tutkielma. Kuopion osasto: Sibelius-Akatemia. [WWW-dokumentti].
<<http://ethesis.siba.fi/ethesis/files/nbnfife200902021148.pdf>>.

Mäkipeska, M. & Niemelä, T. 2002. Hengittävä työyhteisö - johtamista muutosvirrassa. 3.painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn, varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Juva: WSOY.

Nykänen, E. 2009. Eron työstressistä, kymmenen askelta parempaan elämään. Jyväskylä: WSOY.

Parkkinen, P. 2010. Johtaminen ja esimiestyö. Työterveyslaitos. [WWW-dokumentti].
<http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/Sivut/default.aspx>.

Partanen, A. 2009. TYÖKIERTO TAVOITTEELLISEKSI, Terveystieteiden laitoksen lähiesimiesten näkemyksiä työkierrosta työhyvinvoinnin välineenä. Pro gradu - tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteiden laitos. [WWW-dokumentti].
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/22639/URN_NBN_fi_jyu-200912154525.pdf?sequence=1>.

Parvinen, P., Lillrank, P. & Ilvonen, K. 2005. Johtaminen terveydenhuollossa. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Paukkeri, J. 2010. Kateus ja häpeä työyhteisössä. Tehy 4, 26-27.

Peiponen, A., Koivisto, T., Muurinen, S. & Rajalahti, E. 2003. HOITOTYÖN VUOSIKIRJA 2004. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Pekkarinen, L., Sinervo, T., Elovainio, M., Noro, A., Finne-Soveri, H. & Laine, J. 2004. Asiakkaiden toimintakyky, työn organisointi ja henkilöstön hyvinvointi vanhusten pitkäaikaisessa laitoshoidossa. Helsinki: Stakes.

Piispanen, R. & Sannamo, M. 2010. Työnohjauksen ABC. Helsinki: Tmi Ritva Piispanen.

Pitkänen, V. 2009. Terveystieteiden laitoksen johtamis- ja organisaatiokulttuurit. Pro gradu - tutkielma. Terveystieteiden laitoksen ja - talouden laitos. Kuopion yliopisto. [WWW-dokumentti].
<https://www.uef.fi/c/document_library/get_file?uuid=c2d20d61-9ed1-4134-9b28-661a4c45e905&groupId=122710&p_L_id=285774>.

Rankanen, M., Hentinen, H. & Mantere, M-H 2007. Taideterapian perusteet. Hämeenlinna: Karisto Oy.

- Ritaranta, S. 2010 a. Löytäkää työyhteisönne voimavarat. Työterveyslaitos. [WWW-dokumentti].
<http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/vanhustyto/vinkkeja/loytakaa_tyoyhteisonne_voimavarat/sivut/default.aspx>.
- Ritaranta, S. 2010 b. Mistä saa voimavaroja? Työterveyslaitos. [WWW-dokumentti].
<http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/vanhustyto/vinkkeja/mista_saa_voimavaroja/sivut/default.aspx>.
- Räisänen, K. & Lestinen, J. 2006. Kyllin hyvä. Työterveyslaitos. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Sairaalapalvelujen tiedotustyöryhmä 2011. Sairaalapalvelut. Sosiaali- ja terveystoimi. Vantaa. [WWW-dokumentti].
<http://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/63921_sairaalapalvelut_net.pdf>.
- Sajama, S. 2011. Taiteesta voimia työhön. Tehy 3, 27-28.
- Salo, M. 2008. Esimiesten työssä jaksaminen: Mikä antaa voimavaroja työhön? Lisensiaatintutkimus. Psykologian laitos, Tampereen yliopisto. [WWW-dokumentti].
<<http://tutkielmat.uta.fi/pdf/lisuri00093.pdf>>.
- Selin, S. 2005. Ymmärrystä työnohjauksesta. Työterveyslääkäri 23 (3), 261.
- Sirola-Karvinen, P. 2008. Hallinnollinen työnohjaus inhimillisten voimavarojen johtamisen menetelmänä terveydenhuollon organisaatiossa. Pro gradu -tutkielma. Kuopion yliopisto: Terveystalouden ja -talouden laitos.
- Tuisku, K. 2010. Taiteesta taitoa ja tasapainoa työhön. Työterveyslääkäri 28 (1), 13-18.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva: WSOY.
- Voimavarat. Mielenterveyden keskusliitto. [WWW-dokumentti].
<http://www.mtkl.fi/liiton_toiminta/yhteistyohankkeet/prinsessa/voimavarat/>.
- Von Brandenburg C. 2008. Kulttuurin ja hyvinvoinnin välisistä yhteyksistä. Opetusministeriön julkaisuja 2008:12. Helsinki: Yliopistopaino.
- Von Brandenburg, C. 2009. Taiteen merkityksestä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Verkkojulkaisu, Taidekasvatuksen tiedonala (2), 47-58. [WWW-dokumentti].
<http://arted.uiah.fi/synnyt/2_2009/cecilia_von_brandenburg.pdf>.
- Välimäki, R. 1998. Osastonhoitajan käsikirja. Tampere: Tammer-Paino Oy.

LIITTEET

LIITE 1 ALKUKYSELYKAAVAKE

LIITE 2 PALAUTE TAIDETOIMINTAPÄIVÄSTÄ 1

LIITE 3 PALAUTE TAIDETOIMINTAPÄIVÄSTÄ 2

LIITE 4 RYHMÄHAASTATTELU

LIITE 1 ALKUKYSELYKAAVAKE

Olen osallistumassa TaHVo - Tahtoa, Hyvinvointia, Voimaa! - hankkeeseen, jonka aihealueena on esimiesten työnohjauksellinen taidetoiminta työhyvinvoinnin tukena. Tämän hankkeen tavoitteena on tukea esimiesten työhyvinvointia sekä luovuutta työnohjauksellisen taidetoiminnan avulla. Yhteistyökumppanit ovat keramiikkataiteilija Johanna Rytkölä, työnohjaaja Kirsti Pirttijärvi, Vantaan kaupungin Sairaalapalvelujen hoitotyön johtoryhmä sekä Laurea-ammattikorkeakoulu.

Opiskelen Tikkurilan Laurea-ammattikorkeakoulussa sairaanhoitajaksi. Olen aloittanut opintoni elokuussa 2008 ja minun pitäisi valmistua joulukuussa 2011. Minulla on tarkoitus tehdä opinnäytetyö tämän hankkeen kautta. Olen suuntautumassa mielenterveyspuolelle ja ajattelin, että työhyvinvointi sopii hyvin tähän aiheeseen. Opinnäytetyön aiheena minulla on esimiesten kokemuksia taidetoiminnasta liittyen työhyvinvoinnin stressi- ja kuormitustekijöihin. Tarkoituksena minulla on saada opinnäytetyö valmiiksi vuonna 2011 keväällä, vaikka valmistun vasta saman vuoden joulukuussa. Tämän 2010 vuoden aikana eli puolen vuoden aikana aion kerätä tietoa ja aloittaa jo opinnäytetyön tekoa. Aion esittää kirjallisen opinnäytetyösuunnitelmani ja tehdä opinnäytetyösopimuksen. Vuoden 2011 keväällä yritän saada valmiiksi koko opinnäytetyön läpäisten kypsyysnäytteet ja esittää sen loppuseminaarissa koululla. Tietenkin, jos hankkeeseen tulee aikataulumuutoksia tai itselläni tulee kiire aikataulu muiden koulutöiden suhteen, voin venyttää aikataulua opinnäytetyön suhteen vuoden 2011 syksylle.

Tavoitteena minulla on selvittää tämän TaHVo -hankkeen kautta Vantaan kaupungin Sairaalapalvelujen hoitotyön johtoryhmän kokemuksia taidetoimintapajoista. Lisäksi minulla on tarkoitus kokemusten ohella tarkastella erityisesti esimiesten työhyvinvointia liittyen stressi- ja kuormitustekijöihin. Tutkimusongelmina aion tarkastella, minkälaista hyötyä taidetoiminnasta on esimiehille sekä miten stressi- ja kuormitustekijät liittyvät esimiesten yleiseen työhyvinvointiin.

Nyt ennen koko hankkeen alkua lähetän Vantaan kaupungin Sairaalapalvelujen hoitotyön johtoryhmälle eli teille tämän alkukyselykaavakkeen, jossa kysyn lähinnä odotuksia ja toiveita kyseiselle hankkeelle. Kun koko hanke on ohi, haastattelen teitä ryhmissä. Loppuhaastattelussa kyselen teiltä kokemuksia hankkeessa mukana olemisesta. Tarkoituksena minulla olisi myös osallistua hankkeeseen liittyviin taidetoimintapäiviin, joiden kautta haluan selvittää teidän kokemuksia taidetoiminnasta palautekaavakkein. Tähän kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista. Olisin kiitollinen, jos vastaisitte tähän kyselyyn. Palauttakaa kysely viimeistään 8.10.2010 mennessä. Ohessa liitteenä palautuskuori, jonka avulla voitte lähettää kyselyn postitse minulle. Postimaksu on maksettu ja kirjekuoressa on valmiina osoitteeni. Jos on kysyttävää, voitte ottaa yhteyttä minuun. Alla yhteystietoni.

Ystävällisin yhteistyöterveisin Maria Wessman, maria.wessman@laurea.fi, puh. 044 5076300

Ikä _____

Sukupuoli _____

Kuinka monta vuotta olet ollut nykyisessä työtehtävässäsi? _____

Stressi - ja kuormitustekijät

Miten stressaavaksi koet työsi?

Millaisia stressi- ja kuormitustekijöitä sinulla mahdollisesti on?

Miten odotat tämän hankkeen auttavan stressi- ja kuormitustekijöiden hallintaasi?

Voimavarat työssä

Miten tunnet selviytyväsi työelämässä?

Millaisia voimavaroja voisit vahvistaa?

Miten odotat tämän hankkeen lisäävän voimavarojasi?

Taidetoimintapäivät ja työnohjaus

Mitä hyötyjä esimiestyöhösi arvioit saavasi tämän hankkeen aikana?

Millaisia odotuksia ja toiveita sinulla on tämän hankkeen toiminnan suhteen?

Muutoksenhallinta työssä

Minkälaisia muutoksia on ollut työpaikallasi?

Miten sopeudut erilaisiin muutostilanteisiin työpaikallasi?

Mitä odotat tulevaisuudelta työelämäsi suhteen?

Kiitos vastauksistasi!

LIITE 2 PALAUTE TAIDETOIMINTAPÄIVÄSTÄ 1

PALAUTE TAIDETOIMINTAPÄIVÄSTÄ



1. Minkälainen tämä päivä oli mielestäsi?

2. Mikä oli päivässä parasta? Perustele lyhyesti.

3. Mikä oli päivässä huonointa? Perustele lyhyesti.

LIITE 3 PALAUTE TAIDETOIMINTAPÄIVÄSTÄ 2

PALAUTE TAIDETOIMINTAPÄIVÄSTÄ



1. Minkälainen tämä päivä oli mielestäsi?

2. Mikä oli päivässä parasta? Perustele lyhyesti.

3. Mikä oli päivässä huonointa? Perustele lyhyesti.

LIITE 4 RYHMÄHAASTATTELU

Stressi - ja kuormitustekijät

Miten stressaavaksi koette työnne tällä hetkellä?

Miten koette hankkeen vaikuttaneen tällä hetkellä teihin?

Voimavarat työssä

Miten tunnette selviytyväne työstänne tällä hetkellä?

Miten hanke on vaikuttanut voimavaroihinne?

Taidetoimintapäivät ja työnohjaus

Miten koitte yhteistyön toimineen? Parityöskentely?

Miten vetäjät toimivat? Oliko informaatio riittävää?

Miten työnohjaus ja keskustelu vaikuttivat teihin?

Miten taidetoimintapäivien teemat vaikuttivat teihin? Kokemukset?

Miltä keramiikka työskentely tuntui?

Minkälaisia vaikutuksia esimiestyöhönne olette saaneet hankkeen aikana?

Miten odotuksenne ja toiveenne ovat toteutuneet tämän hankkeen toiminnan suhteen?

Jos olisi ollut pelkkä työnohjaus, ei taidetoimintaa. Miten olisitte kokeneet sen?

Muutoksenhallinta työssä

Miten näette tällaisen hanke mahdollisuuden parantavan muutostilanteita?

Mitä ajattelette? Onko askeleita otettu jo eteenpäin?

Missä kohti ollaan menossa parempaan suuntaan?

Lupa löytää projektissa oli eri taiteenaloja enemmän. TaHVo hankkeessa oli nyt vain 2 taide-toimintapäivää. Miten vertaisitte näitä keskenään?

Muita ajatuksia?