



Hoitohenkilökunnan työhyvinvointi uudessa työyhteisössä psykiatrian osastolla

Ilina Laine

OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2022

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Terveystieteiden ylempi tutkinto-ohjelma
Terveystieteiden edistäminen

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Terveyden edistämisen ylempi tutkinto-ohjelma
Terveyden edistäminen

LAINEN, IINA

Hoitohenkilökunnan työhyvinvointi uudessa työyhteisössä psykiatrian osastolla

Opinnäytetyö 48 sivua, joista liitteitä 3 sivua
Marraskuu 2022

Työyhteisö nähdään merkittävänä psykiatrian hoitohenkilökunnan työhyvinvointia tukevana tekijänä ja yleisesti työyhteisön yhtenäisyyden on todettu tukevan työntekijöiden työhyvinvointia ja toimivan yksilön terveyttä edistävänä voimavarana. Suhteet työyhteisöön voivat heikentyä muutoksessa, jolloin sosiaalisen tuen vähentyminen vaikuttaa hyvinvoinnin kokemukseen. Muutokseen valmistautuminen on oleellista työhyvinvoinnin edistämiseksi, ja johtamisen sekä muutoksen hallinnan tärkeys korostuu organisaatiomuutoksessa.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa psykiatrisen osaston hoitohenkilökunnan kokemuksia työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä uudessa työyhteisössä. Tavoitteena oli tuottaa työhyvinvoinnin kehittämistarpeita muutosjohtamisen lähesimiestyöskentelyn tueksi.

Tuloksista nousee esiin uudessa työyhteisössä ilmeneviä työhyvinvointia tukevia ja heikentäviä tekijöitä, jotka tulee huomioida toimintaa käynnistettäessä uudessa sairaalassa. Tuotettua tietoa voidaan hyödyntää toimintaa käynnistettäessä uudessa sairaalassa hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin tukemiseksi. Jatkossa olisi hyvä tutkia yhtenäisten toimintamallien kehittämisen ja juurruttamisen erityispiirteistä uusissa työyhteisöissä.

Asiasanat: työhyvinvointi, työyhteisö, muutos, psykiatrisen hoitotyö

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Master's Degree in Health Promotion

LAINEN, IINA:

A Nursing Staff's Occupational Well-Being in a New Work Community on a Psychiatric Ward

Bachelor's thesis 48 pages, appendices 3 pages
November 2022

The work community is a significant factor that supports the psychiatric nursing staff's well-being. The unity of the work community has been found to support the employees' well-being and act as a resource that promotes individual health. Relations with the working community may weaken during the change, in which case the reduction of social support affects the experience of well-being.

The purpose was to explore the nursing staff's experiences of the psychiatric ward about the factors affecting work well-being in the new work community. The goal was to produce work well-being development needs to support the work of immediate supervisors in change management. The approach was qualitative, and the data were collected by elicited writing. The data were analyzed through inductive content analysis.

From the results emerges supportive and non-supportive factors affecting well-being at work in the new work community. The information produced can be used when starting operations in a new hospital to support the nursing staff's well-being. In the future, it would be interesting to study the development and introduction of uniform operating models in new work communities.

Key words: occupational well-being, work community, change, psychiatric nursing

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE.....	8
3	TIEDONHAKU	9
4	PSYKIATRISEN OSASTON HOITOHENKILÖKUNNAN TYÖHYVINVOINTI.....	12
4.1	Psykiatrisen hoitotyön kuormittavuus	12
4.2	Työhyvinvoinnin tukeminen johtamisen keinoilla.....	13
4.3	Muutos koettelee työhyvinvointia	14
4.4	Työyhteisön yhtenäisyys ja luottamus työhyvinvoinnin tukena.....	16
4.5	Sosiaalinen tuki ja vuorovaikutus työyhteisön yhtenäisyyttä vahvistamassa	17
5	MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT	19
5.1	Laadullinen tutkimusmenetelmä.....	19
5.2	Aineiston keruu	19
5.3	Sisällönanalyysi.....	20
6	TULOKSET	24
6.1	Millaiseksi hoitohenkilökunta kokee työhyvinvointinsa uudessa työyhteisössä psykiatrian osastolla?	24
6.2	Millaiset tekijät uudessa työyhteisössä tukevat hoitohenkilökunnan työhyvinvointia?.....	25
6.2.1	Työryhmän yhtenäisyys.....	25
6.2.2	Työyhteisön kyky arvioida ja kehittää toimintojaan.....	26
6.2.3	Osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen työyhteisössä	27
6.2.4	Työhyvinvointia tukeva johtaminen.....	28
6.3	Millaiset tekijät uudessa työyhteisössä heikentävät hoitohenkilökunnan työhyvinvointia?.....	29
6.3.1	Yhtenäisten toimintamallien puute.....	29
6.3.2	Ristiriitojen negatiivinen vaikutus luottamukseen ja ilmapiiriin	30
6.3.3	Kokemus puutteellisesta työn hallinnasta työyhteisön kokemattomuuden vuoksi	31
7	POHDINTA	33
7.1	Tulosten tarkastelu.....	33
7.1.1	Työhyvinvointia tukevat tekijät uudessa työyhteisössä.....	33
7.1.2	Työhyvinvointia heikentävät tekijät uudessa työyhteisössä	35
7.2	Tutkimuksen eettisyys.....	37
7.3	Tutkimuksen luotettavuus	38

7.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset.....	41
LÄHTEET	42
LIITTEET	46
Liite 1. Tiedonhaun aineistot	46
Liite 2. Kirjoituskutsun kysymykset	47
Liite 3. Saatekirje	48

1 JOHDANTO

Neljännes suomalaisista kokee työperäistä stressiä. (Työterveyslaitos n.d.) Suomessa tulevaisuuden huolta hyvinvoinnin osalta ovat viime aikoina herättäneet työelämän muutoksessa olevat osaamisvaatimukset, eriarvoisuuden kehittyminen, koronapandemian vaikutukset sekä mielenterveysongelmat. (Työterveyslaitos 2020, 8.) Työ itsessään voi toimia mielenterveyttä heikentävänä tekijänä, jos se on huonosti organisoitua tai sen johtamisessa ja sosiaalisissa suhteissa ilmenee haasteita. (Sinokki 2010.) Organisaatioissa työhyvinvointiin vaikuttavat toimintatavat, osallistava ja kannustava johtaminen, työ itsessään ja ilmapiiri työyhteisössä. (Manka & Manka 2016, 75.) Laadukas johtaminen sosiaali- ja terveysalalla toimii voimavarana työntekijöille lisäten hyvinvointia, parantaen työn tehokkuutta ja vahvistaen työyhteisöä. (Kallankari 2019, 256.)

Psykiatrisen hoitotyön kuormittavuus on tunnistettu aikaisemmissa tutkimuksissa, minkä vuoksi psykiatrian hoitohenkilökunnan työhyvinvointiin, työn mielekkyyteen ja terveyteen on kiinnitettävä erityisesti huomiota. (Kylmä 2012, 32.) Työyhteisö nähdään merkittävänä psykiatrian hoitohenkilökunnan työhyvinvointia tukevana tekijänä. (Palviainen, Soininen, Paavilainen, Koivisto, Kylmä 2020, 4.) Yleisesti työyhteisön yhtenäisyyden on todettu tukevan työntekijöiden työhyvinvointia ja toimivan yksilön terveyttä edistävänä voimavarana. Sen on myös havaittu lisäävän kykyä käsitellä ja vähentää työstä johtuvaa stressiä. (THL 2014, 45.)

Suhteet työyhteisöön ja työtovereihin voivat kuitenkin heikentyä muutoksessa, jolloin sosiaalisen tuen vähentyminen vaikuttaa koettuun hyvinvointiin. (TTL n.d.). Muutokseen valmistautuminen on oleellista työhyvinvoinnin edistämiseksi sosiaali- ja terveysalan muutoksessa. (Kallankari 2019, 257.) Johtamisen ja muutoksen hallinnan tärkeys korostuu organisaatiomuutoksessa, ja olisi tärkeää tarjota kaikille työntekijöille tukea organisaatiomuutoksessa. (TTL n.d.) Panostamalla työkykyyn ja työhyvinvointiin tulevaisuusorientoituneesti saadaan aikaan kansantaloudellisia vaikutuksia, kun työikäinen väestö on monipuolisesti osaavaa ja työkykyistä. (Työterveyslaitos 2020, 8.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa psykiatrisen osaston hoitohenkilökunnan kokemuksia työhyvinvointiinsa vaikuttavista tekijöistä uudessa työyhteisössä. Tavoitteena on tuottaa työhyvinvoinnin kehittämistarpeita muutosjohtamisen lähiesimiestyöskentelyn tueksi. Tuotettua tietoa voidaan hyödyntää toimintaa käynnistyessä uudessa sairaalassa hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin tukemiseksi. Opinnäytetyö tehdään yhteistyössä Pirkanmaan sairaanhoitopiirin kanssa. Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen, sillä Pirkanmaan sairaanhoitopiirin psykiatrian toimialueen muuttaessa uusiin tiloihin toimintaan kohdistuu muutoksia, jotka tulee huomioida lähiesimiestyöskentelyssä.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa psykiatrisen osaston hoitohenkilökunnan kokemuksia työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä uudessa työyhteisössä.

Tehtävänä on vastata kysymyksiin:

1. Millaiseksi hoitohenkilökunta kokee työhyvinvointinsa uudessa työyhteisössä psykiatrisen osastolla?
2. Millaiset tekijät uudessa työyhteisössä tukevat hoitohenkilökunnan työhyvinvointia?
3. Millaiset tekijät uudessa työyhteisössä heikentävät hoitohenkilökunnan työhyvinvointia?

Tavoitteena on tuottaa työhyvinvoinnin kehittämistarpeita muutosjohtamisen lähesimiestyöskentelyn tueksi. Tuotettua tietoa voidaan hyödyntää toimintaa käynnistettäessä uudessa sairaalassa hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin tukemiseksi.

3 TIEDONHAKU

Opinnäytetyön teoreettisia lähtökohtia varten toteutettiin aineistohakuja kolmesta tietokannasta. Tietokannoista kaksi oli kansainvälisiä: CINAHL Complete ja Web of Science. Yksi tietokannoista oli kotimainen: ANDOR. Tietokannat, joista aineistohakua toteutettiin, sisältävät tieteellisiä aineistoja luotettavista lähteistä. Aineistohakuja tehtiin erilaisin hakusanojen yhdistelmin. Käytetyt hakusanat ja opinnäytetyön käsitteet muodostuivat sanakirjoista niiden synonyymejä etsimällä.

TAULUKKO 1. Käsitteet ja hakusanat

Yleinen suomalainen asia-sanasto YSO (Finto)	SanakirjaMOT	MeSH / Fin-MeSH (Finto)
Työhyvinvointi well-being at work	Käsitteitä ei löydy tai eivät vastaa aihetta	Käsitteitä ei löydy tai eivät vastaa aihetta
Työyhteisö työtoverit, työtoveruus work communities	-	-
Mielenterveystyö mental health work	-	-
Psykiatrinen hoito psychiatric care	-	-

Tavoitteena oli, että hakutuloksia hakulauseella on 10-30 kappaletta. Tällöin tuloksista pystyy luotettavasti kartoittamaan hakutulosten kohdentuminen opinnäytetyön aiheeseen. Hakutulosten joukosta valikoitiin ensin otsikoiden perusteella opinnäytetyöhön soveltuva aineisto. Otsikoiden perusteella valikoidusta aineistosta tehtiin karsintaa lukemalla aineistojen tiivistelmä. Tiivistelmän lukemisella varmistettiin aineiston soveltuvuus opinnäytetyön teoreettisiin lähtökohtiin.

TAULUKKO 2. Tiedonhaku

Hakukone	Hakulause	Haun rajaus	Haku- tulokset	Valitut aineis- tot
ANDOR	työhyvinvoin* AND psykiatr*	Artikkelit Kirjat Väitöskirja Saatavilla ver- kossa Julkaistu 2000- 2021	11	2
ARTO	työhyvinvoin* AND psykiatr*.	-	29	2
CINAHL- Complete	well-being at work AND psykiatr*	Apply equivalent subjects Full text Abstract available English Julkaistu 2000- 2021	26	2
Web of Science	well-being at work AND psy- chiatr* AND work communiti*	-	10	1

Haut tuottivat yhteensä 7 vertaisarvoitua aineistoa, jotka soveltuvat opinnäytetyön teoreettiseen taustaan. (Liite 1.) Raportoitu aineistojen haku toteutettu tietokannoista 13.3.2021. Tiedonhaun kautta kerätyn aineiston lisäksi työn teoreettisessa taustassa hyödynnettiin myös muita lähteitä, jotka sisällöltään oleellisesti liittyivät opinnäytetyöhön.

Haun sisäänottokriteereitä oli seitsemän: 1) vastaa tutkimuskysymykseen, 2) aineisto on vertaisarvioitu, 3) tiivistelmä luettavissa verkossa, 4) koko teksti saatavilla verkossa, 5) aineisto on ilmaiseksi luettavissa, 6) julkaisuvuosi välillä 2000–2021, 7) julkaisukielenä suomi tai englanti. Poissulkukriteereiksi määrytyi: ei vastaa tutkimuskysymykseen, aineisto on vertaisarvioimaton, ei tiivistelmää verkossa, ei kokotekstiä saatavilla verkossa, ei ilmaiseksi luettavissa verkossa, julkaisukieli muu kuin suomi tai englanti ja tutkimukset julkaistu ennen vuotta 2000.

TAULUKKO 3. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Vastaa tutkimuskysymykseen	Ei vastaa tutkimuskysymykseen
Vertaisarvioitu	Vertaisarvioimaton
Tiivistelmä luettavissa verkossa	Ei tiivistelmää verkossa
Koko teksti saatavilla verkossa	Ei kokotekstiä saatavilla verkossa
Ilmaiseksi luettavissa	Ei ilmaiseksi luettavissa verkossa
Julkaisuvuosi 2000–2021	Kieli muu kuin suomi tai englanti
Julkaisukielenä suomi tai englanti	Tutkimukset julkaistu ennen vuotta 2000

4 PSYKIATRISEN OSASTON HOITOHENKILÖKUNNAN TYÖHYVINVOINTI

4.1 Psykiatrisen hoitotyön kuormittavuus

Psykiatrisen hoitotyön kuormittavuus on tunnistettu aikaisemmissa tutkimuksissa, joten psykiatrian erikoisalalla työskentelevän hoitohenkilökunnan työhyvinvointiin, työn mielekkyyteen ja terveyteen on kiinnitettävä erityisesti huomiota. (Kylmä 2012, 32.) Psykiatrian hoitohenkilökunnalla on todettu ilmenevän enemmän sairauspoissaoloja mielenterveydenhäiriöiden vuoksi kuin muiden erikoisalojen hoitohenkilökunnalla. Lisäksi heillä on todettu ilmenevän enemmän sairastavuutta ja kuolleisuutta lisääviä riskitekijöitä kuten tupakointia, runsasta alkoholin käyttöä, liikkumattomuutta, kroonisia somaattisia sairauksia ja mielenterveydenhäiriöitä. (Virtanen, Vahtera, Batty, Tuisku, Oksanen, Elovainio, Ahola, Salo, Varti, Kivimäki 2012, 230, 232.)

Psykiatrian hoitohenkilökunta käsittelee potilaiden ja heidän omaistensa hankalia tunnekokemuksia, mikä on usein henkisesti kuormittavaa. (Kylmä 2012, 32) Kuormitusta lisäävät merkittävästi sosiaaliset kuormitustekijät. Ammatillinen rooli saattaa aiheuttaa työntekijälle epätasapainon koettujen ja näytettyjen tunteiden välillä eli emotionaalista dissonanssia. Tämän on todettu lisäävän työperäistä kuormitusta ja vaikuttaa työuupumuksen syntyyn. (Ahola & Hakanen 2010, 2142, 2145.)

Hoitohenkilökunnan työhön psykiatrisella osastolla kuuluu jatkuva riskiarvioiden tekeminen erilaisissa tilanteissa ja aktiivinen työskentely riskitilanteiden pahenemisen ennaltaehkäisemiseksi. (Repo 2020, 125.) Riskitilanteita ovat esimerkiksi väkivaltatilanteet, joita pyritään ennaltaehkäisemään potilaiden seurannalla ja tilanteita ennakoimalla. (Palviainen ym. 2020, 4.) Työkokemus auttaa hoitohenkilökuntaa tunnistamaan potilaissa väkivaltaa ennakoivat merkit, joiden ilmetessä hoitohenkilökunta korottaa vireystilaansa. Toistuva ja pitkäkestoinen varautuminen väkivaltaan on kuitenkin kuormittavaa. Väkivalta ja sen uhka aiheuttavat hoitajille fyysistä ja henkistä kuormitusta. Koettu väkivalta lisää hoitajien väsymystä, stressaantunutta ja hermostunutta oloa, joista ei palaudu vapaapäivien aikana. (Puntalo, Paavilainen, Aho, Palonen, Kylmä 2019, 13, 15.) Puntalon ym. (2019,

13.) tutkimuksen mukaan väkivaltatilanteiden käsittelyssä työyhteisö koetaan merkittäväksi voimavaraksi ja tueksi, jonka vahva yhteistyö ja selkeät yhteiset toimintamallit ovat tärkeitä työssä.

Psykiatrisen osaston hoitohenkilökunnan työhyvinvointia tukee merkittävästi työyhteisö, ja psykiatrisen osaston positiivisen ilmapiirin on havaittu edistävän henkilökunnan työhyvinvointia, työtyytyväisyyttä ja olevan yhteydessä turvallisuuden kokemukseen. (Palviainen, Soininen, Paavilainen, Koivisto, Kylmä 2020, 4.) Kurjenluoman ym. (2017, 1058.) tutkimuksessa havaittiin psykiatrian osastolla työyhteisön toimivan tiiviinä työryhmänä, minkä on todettu alentavan hoitohenkilökunnan työperäistä stressiä. Tämän taustalla uskottiin vaikuttavan työryhmältä saatu tuki, selkeät toimintamallit työssä ja työryhmän arvostus yksilön työpanosta kohtaan.

4.2 Työhyvinvoinnin tukeminen johtamisen keinoilla

Päivittäinen johtaminen on yhteydessä hoitajien työhyvinvointiin. (Sairaanhoidajaliitto 2014, 143.) Moniin työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä voidaan vaikuttaa johtamisen keinoilla. Näitä tekijöitä ovat muun muassa työn sisältö ja sen organisointi, dynamiikka työyhteisössä ja vuorovaikutussuhteissa sekä johtaminen itsessään. (Kallankari 2019, 251, 254, 246.)

Työhyvinvointia tukevaa johtamistyyliä kuvaa oikeudenmukaisuus, työntekijöiden yksilöllinen huomioiminen ja positiivinen suhtautuminen muutokseen. (Sairaanhoidajaliitto 2014, 146.) Johtamistyyli, jossa on paljon positiivisia ja kannustavia piirteitä, edistää työntekijöiden psyykkistä hyvinvointia. (Gilbreath & Benson 2004) Oikeudenmukainen kohtelu ja päätöksenteko työpaikalla vahvistavat työhön sitoutumista. Nämä tekijät lisäävät työntekijöiden tyytyväisyyttä työssään ja halukkuutta auttaa muita työyhteisön jäseniä. (Sinokki 2010.) Johtamisen oikeudenmukaisuus näkyy työntekijöille muun muassa asianmukaisena palkitsemisena, kokemuksena kuulluksi tulemisesta, osallisuutena ja vaikuttamismahdollisuuksina, tiedon saamisena sekä kunnioittavana ja rehellisenä kohteluna. (Tasinen 2012.)

Aktiivinen ja tulevaisuuteen suuntautunut transformationaalinen johtaminen sekä palkitseminen suojaavat työssä uupumiselta. Nämä johtamisen keinot suojaavat hoitohenkilökuntaa myös työn emotionaaliselta uupumukselta. (Kanste 2008, 6.) Johtamisessa empaattinen ja arvostava kohtaaminen välittää lähiesimiehen toiveikkuutta työryhmään vahvistaen hoitajien toivoa. Vahvistamalla hoitohenkilökunnan toivoa tuetaan samalla heidän työssään jaksamista. (Mäki, Roos, Åstedt-Kurki & Kylmä 2014, 193.) Hoitajan toivo rakentuu moniammatillisesta työskentelystä, toiveikkaasta ilmapiiristä työyhteisössä, työyhteisön yhtenäisyyden kokemuksesta sekä muiden hoitajien kokemuksesta, rohkaisusta, tuesta ja arvostuksen saamisesta. Toivottomilta tuntuviissa tilanteissa muiden hoitajien toiveikkuus tarttuu yksilöön. (Kylmä 2012, 33.)

Muutoksen johtaminen ja sen hallinta sekä muutokseen liittyvä keskustelu ovat merkittävimpiä tekijöitä työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemisessa muutoksessa. (Kallankari 2019, 255.) Eettisen johtamisen periaatteista oikeudenmukaisuus korostuu muutosjohtamisessa. Johtamisvaatimuksia hyvälle organisatiomuutokselle ovat tiedottaminen ja tietojen saaminen muutoksesta sekä työntekijöiden osallisuus ja vaikutusmahdollisuudet muutoksessa. Nämä tekijät vaikuttavat työntekijän kokemukseen muutoksen oikeudenmukaisuudesta. (Taskinen 2012.)

4.3 Muutos koettelee työhyvinvointia

Muutos haastaa sosiaali- ja terveysalan työyhteisöä monin eri tavoin, kuten sen toimintaa, dynamiikkaa, johtamista ja tuloksellisuutta. Muutostilanteet usein heikentävät työntekijöiden henkistä hyvinvointia. (Kallankari 2019, 244.) Muutos voi aiheuttaa epävarmuuden tunnetta työntekijöille, muutoksen luonteesta huolimatta. Tyytyväisyys ja sitoutuminen työhön voivat heikentyä muutoksen aikana. Työntekijän yleinen elämänlaatu voi myös heikentyä ja sairauspoissaolot voivat lisääntyä. Epävarmuuden tunteella voi olla kauaskantoiset vaikutukset heikentäen työntekijän hyvinvointia ja terveyttä pitkään muutoksen jälkeen. Työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet ja voimavarat voivat toimia suojaavina tekijöinä muutoksessa. Muutos voi tuoda mielekkäitä uusia työtehtäviä, joka tukee hyvin-

voinnin kokemusta. Muutoksen kokeminen myönteiseksi tukee hyvinvointia muutoksessa. (TTL n.d) Henkilökunnan työhyvinvoinnin on todettu olevan yhteydessä muutosmyönteisyyden vahvistumiseen. (Kallankari 2019, 244.)

Suhteet työyhteisöön ja työtovereihin voivat heikentyä muutoksessa, jolloin sosiaalisen tuen vähentyminen vaikuttaa koettuun hyvinvointiin. (TTL n.d) Muutokseen valmistautuminen on tärkeää työhyvinvoinnin edistämiseksi muutoksessa. Tulevan muutoksen laatua, vaikutuksia ja aikataulua arvioimalla ennakkoon voidaan valmistautua myös niiden henkilöstövaikutuksiin. Henkilöstövaikutuksien hallintaan tulisi ennalta suunnitella tukitoimia. (Kallankari 2019, 257.)

Pitkään toimineissa työyhteisöissä työntekijät tunnistavat toistensa erikoisosaamisen ja sitä kyetään hyödyntämään paremmin. Uuden työyhteisön muotoutumiseen menevä aika vaihtelee ja yhteistyön alkua sävyttää työntekijöiden keskinäinen tutustuminen. Työyhteisön yhteistoiminnan kesto ei kuitenkaan ole merkityksellisintä, vaan työyhteisön toiminnan tulokset. Tämä vaatii työyhteisön kykyä arvioida omaa toimintaa ja haastamaan toimintojaan. (Koivukoski & Palomäki 2009, 16.) Työyhteisön yhtenäisyys tukee työntekijöiden työhyvinvointia, joten uutta työyhteisöä perustaessa esimiehen tulee huomioida työryhmän kehitysvaiheet ja ohjata uutta työyhteisöä läpi näiden vaiheiden, jotta yhtenäisyys saavutetaan. (THL 2014, 45, 47–48.)

Uuden työyhteisön kehitysvaiheita ovat muotoutuminen, kuohunta, normiutumisen ja tehtävän suorittaminen. Muotoutumisen aikana yhteisön jäsenet tutustuvat toisiinsa, vastuut ja tehtävät työssä epäselviä sekä työyhteisö on riippuvainen esimiehen ohjauksesta. Kuohunta-vaiheessa vastuut ja työtehtävät jaetaan, sekä voi ilmetä työyhteisön jäsenten välistä valtataistelua, kun omaa asemaa pyritään vakiinnuttamaan. Normiutumisen vaiheessa ei enää ilmene epäselvyyksiä tehtävistä tai vastuualueista ja työryhmässä vallitsee yhteisymmärrys. Viimeisessä vaiheessa eli tehtävän suorittamisessa työyhteisö toimii jo itsenäisesti. (THL 2014, 47–48.)

4.4 Työyhteisön yhtenäisyys ja luottamus työhyvinvoinnin tukena

Työyhteisön yhtenäisyys lisää työssä menestymistä ja tukee työntekijöiden työhyvinvointia. Se on yksilön terveyttä edistävä voimavara, joka lisää kykyä sekä käsitellä että vähentää työstä johtuvaa stressiä. (THL 2014, 45.) Yhteenkuulumisen tunnetta vahvistetaan työntekijän osallisuutta tukemalla. Yhteenkuuluvuuden ja osallisuuden kokemusta vahvistaa työntekijän kokemus siitä, että pystyy vaikuttamaan omaan työhönsä ja työyhteisöä koskeviin asioihin. (Rajamäki & Mikkola 2017, 260.) Vaikuttamismahdollisuudet työssä, työtehtävien monipuolisuuden, työroolien selkeyden työyhteisössä ja tyytyväisyyden palkkausjärjestelmään nähdään vaikuttavan työyhteisön keskinäiseen luottamukseen. (Koivumäki 2008, 229.)

Luottamuksen ilmapiiri lisää turvallisuuden tunnetta työyhteisössä, jolloin työntekijät pystyvät työskentelemään yksilöllisiä vahvuuksiaan hyödyntäen. (Koivumäki & Palomäki 2009, 78–79.) Luottamuksella työyhteisön vuorovaikutuksen näkökulmasta on huomattava vaikutus työhyvinvointiin. Luottamus vaikuttaa merkittävästi työssä jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen. (Piippo 2013.) Luottamus työtovereita ja lähiesimiestä kohtaan sekä kokemus työyhteisön yhtenäisyydestä ovat positiivisessa yhteydessä toisiinsa ja niiden on havaittu vähentävän työssä koettua stressiä. (Koivumäki 2008, 194, 210.) Työyhteisön keskinäinen luottamus voi suojata ulkoa kohdistuvilta uhilta. (Koivumäki 2008, 181.)

Työyhteisöillä on suuri merkitys vakauden tuomisessa elämäämme ennakoitavuuden ja toistettavuuden kautta. Työn ennakoitavuus ja toistettavuus lisäävät kokemusta työn vaatimista taidoista, jolloin hallinnan kokemus työssä voimistuu. Työn ennakoitavuutta lisää samoja tavoitteita kohti pyrkivä, yhteistyössä toimiva työyhteisö. Yhteistyössä toimivat työyhteisöt vähentävät jännitystä ja stressiä, Työyhteisöt mahdollistavat miellyttävät ja mielekkäät kontaktit sekä hyvien ja huonojen kokemusten jakamisen. (Schabracq, Winnubst, Cooper 2003, 10–11.) Työyhteisön on havaittu vaikuttavan organisaatiokulttuuria enemmän yhteisöllisyyden ja johtoon kohdistuvan luottamuksen vaihteluihin. (Koivumäki 2008, 205.)

4.5 Sosiaalinen tuki ja vuorovaikutus työyhteisön yhtenäisyyttä vahvistamassa

Sosiaalinen tuki on merkittävä voimavara työssä selviytymiseen. Työelämässä sosiaalista tukea yksilölle tarjoavat työyhteisö, esimies ja työhön liittyvät verkostot. Se suojaa työntekijää työn vaatimusten ja paineiden negatiivisilta vaikutuksilta sekä täyttää ihmisillä ryhmään kuulumisen tarpeen. Erityisesti sosiaalisen tuen merkitys korostuu muutostilanteissa. (Työturvallisuuskeskus 2018.) Työstä lähtöisin olevissa ongelmissa esimieheltä ja työyhteisöltä saatu sosiaalinen tuki on merkittävä yksilön hyvinvoinnin kannalta. (Sinokki 2010.) Työssä saatu vähäinen sosiaalinen tuki on yhdistetty sairauspoissaolojen ilmaantuvuuteen, verenpaineeseen, sydän- ja verisuonitauteihin, masennukseen, uupumukseen (Gilbreath & Benson 2004.) sekä mieliala- ja ahdistuneisuushäiriöihin sekä unihäiriöihin. (Sinokki 2010.) Sosiaalinen tuki vahvistaa yhteenkuulumisen tunnetta työyhteisöissä. (Rajamäki & Mikkola 2017, 261.)

Työntekijöiden välinen vuorovaikuttaminen muovaa ilmapiiriä. Ilmapiiri työyhteisössä muovautuu päivittäisen toiminnan ohjailemana ja jokaisella työyhteisön jäsenellä on vaikutus siihen, millaiseksi ilmapiiri kehittyy. (Sinokki 2010.) Parhaimmillaan vuorovaikutus mahdollistaa oppimisen toisilta, mikä laajentaa omia näkemyksiä. Tämä edellyttää avointa keskustelua työyhteisössä. Avoin keskustelu vaatii kykyä havainnoida kuinka selkeästi havainnoi ympäristöään, omaa ilmaisuja ja omia tulkintoja muista. (Sairaanhoidajaliitto 2014, 119.) Työilmapiirin havaittu olevan yhteydessä muun muassa sairauslomien ilmaantuvuuteen, työn laatuun, henkilöstön vaihtuvuuteen, työntekijöiden moraaliiin, toiminnan kehittämiseen ja työryhmän tuottavuuteen. (Sinokki 2010.)

Jos työpaikan keskustelukulttuuri ei ole avoin, syntyy herkästi väärinkäsityksiä, haitallisia virhetulkintoja ja loukkaantumisia sekä ristiriitatilanteita. (Sairaanhoidajaliitto 2014, 119.) Yksilö voi vaikuttaa koko työyhteisön hyvinvointiin toimimalla yhteisten sääntöjen mukaisesti, hyvällä käytöksellä ja vuorovaikutustavalla. Jokaisen vastuulla on huolehtia työn turvallisuudesta ja välttää häiriökäyttäytymistä työpaikalla. (Kallankari 2019, 245.) Kyky antaa ja vastaanottaa kehittävää palautetta ovat työyhteisötaitoja, jotka mahdollistavat hyvän perustehtävän suoritta-

misen, lisäävät työssä oppimista sekä työn iloa. Palautteen antaminen ja vastaanottaminen vaativat kuitenkin luottamusta. (Sairaanhoidajaliitto 2014, 120–121.)

Yhtenäisyyttä edistävät sekä muodolliset että epämuodolliset tapaamiset. Muodolliset tapaamiset tukevat tiedonkulkua työssä. (THL 2014, 46.) Tiedonkulkua työssä edistää työryhmän muodolliset tapaamiset, jotka nähdään vahvistavan työyhteisön yhteenkuuluvuutta. Niiden koetaan toimivan ainoastaan tiedottamisen väylänä eikä mahdollista työyhteisön yhteistä keskustelua, mikä osaltaan heikentää osallisuuden kokemusta työyhteisössä. Lisäksi yksilön halu osallistua työyhteisössä käytävään keskusteluun vaikuttaa tähän kokemukseen, toiset eivät koe merkitykselliseksi sitä, pääseekö osallistumaan keskusteluun. (Rajamäki & Mikkola 2017, 259–260.) Epämuodollisten toimintojen, kuten vapaa-ajalla järjestettävän toiminnan, tavoitteena on kannustaa henkilökuntaa tutustumaan toisiinsa, mikä vahvistaa yhtenäisyyttä. (THL 2014, 46.) Epämuodolliset vuorovaiikutustilanteet myös mahdollistavat neutraalimman keskustelun työntekijöiden välille kuin viralliset tilanteet. Jos henkilöiden välillä vallitsee vastavuoroinen luottamus ja he kokevat yhteenkuuluvuutta, tiedon jakaminen epämuodollisessa keskustelussa on avoimempaa ja merkityksellisempää. (Koivumäki 2008, 217.)

5 MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT

5.1 Laadullinen tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön tutkimus on toteutettu kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimusmenetelmällä. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää tutkittavia heidän lähtökohdistaan ja heidän käyttämillä käsitteillä. (Tuomivaara 2005, 33.) Laadullisen tutkimuksen kohteena on usein ajankohtainen kysymys. (Kallinen & Kinnunen n.d.)

Subjektiiivisuus ja toimijuus kuvaavat laadullista tutkimusta. Tiedonantajat tai tutkimukseen osallistujat eivät ole objektiivisia tutkimuskohteita. (Kallinen & Kinnunen n.d.) Yleisesti laadullisen tutkimuksen kohteena on subjektiivinen, sosiaalinen tai kulttuurinen näkökulma ilmiöihin. (Kylmä & Juvakka 2012, 24.) Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa rikasta aineistoa, perusteltua tulkintaa ja johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. (Puusa 2020.)

Opinnäytetyön tutkimuksessa yhdistyvät deduktiivinen eli teorialähtöinen ja induktiivinen eli aineistolähtöinen päättely. Tutkimuksen aineistonkeruu on toteutettu kirjoituskutsulla, jota ohjaavat teemat perustuvat aikaisemmin tutkittuun teorialatietoon. Aineistonanalyysi on toteutettu aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmällä. Induktiivisuutta kuvaa se, että empiirinen eli kokemukseräinen aineisto ohjaa tuotosta. Tavoitteena on tulosten nouseminen esiin kerätystä aineistosta ja tiedonantajien näkökulmien ymmärtäminen. (Kallinen & Kinnunen, n.d.; Kylmä & Juvakka 2012, 23.)

5.2 Aineiston keruu

Laadullisessa tutkimusmenetelmässä käytetään empiirisiä aineistoja. (Kallinen & Kinnunen n.d.) Aineisto kerätään tutkittavien kertomuksesta avoimia tai joustavia havainnointimenetelmiä käyttäen. (Tuomivaara 2005, 33.) Kerättyä aineistoa tulkitaan osana kokonaisuutta, eikä irroteta kontekstista. Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa ei yleisesti muokata ja raportoida numeerisessa muodossa. (Kal-

linen & Kinnunen n.d.) Aineistoa hoitohenkilökunnan kokemuksista työhyvinvointiinsa vaikuttavista tekijöistä uudessa työyhteisössä kerättiin kirjoituskutsun avulla.

Kirjoituskutsuun ohjeistettiin kirjoittamaan vapaamuotoisesti. Kirjoituskutsussa keskeistä on dokumentaatio tutkittavan itse kirjoittamasta omakohtaisesta kokemuksesta. Kirjoituskutsuun osallistuminen tulee olla vapaaehtoista. Osallistujan kirjoitusta ohjaa tutkijan laatima kirjoituspyyntö. Tämä pitää sisällään pääteeman eli tutkimuskysymyksen. Pääteema puretaan alateemoiksi eli ohjaaviksi kysymyksiksi. Alateemat toimivat ehdotelminä sopivista aiheista ja näkökulmista. (Kallinen & Kinnunen n.d.) Kirjoituskutsun teemat eli tutkimuskysymykset muodostuivat opinnäytetyön tehtävien ja teoreettisten lähtökohtien sisällöstä esiin nousevien työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden perusteella. Kirjoituskutsun alustalle kirjattiin työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä, joita vastaajien toivottiin hyödyntävän kirjoittamisen tukena. (Liite 2.)

Kirjoituskutsu toteutettiin Microsoft Forms-alustalla. Kirjoituskutsu lähetettiin Pirkanmaan sairaanhoitopiiriin 2021 perustetun psykiatrian osaston 19:lle hoitohenkilökunnan jäsenelle sähköpostitse. Hoitohenkilökunta koostuu sairaanhoitajista ja mielenterveyshoitajista. Linkistä aukesi pääsy alustalle, jolle kirjoitukset laadittiin. Sähköpostiviestissä sekä alustalla tiedotetaan opinnäytetyöstä ja kirjoituskutsuun vastaamisen vapaaehtoisuudesta. (Liite 3.) Kirjoituskutsun osallistumisaika oli 20.5.–31.8.2021. Osallistumisaikana lähetettiin yksi sähköpostimuistutus tiedonantajille. Opinnäytetyön tutkimuksen analysoidun aineiston koko on seitsemän kirjoitusta (n=7).

5.3 Sisällönanalyysi

Sisällönanalyysin tarkoituksena on nostaa aineistosta esiin olennainen tutkimuksen tavoitteisiin nähden. (Puusa 2020.) Kaikkea kerättyä tietoa ei tule analysoida, vaan analyysin tarkoituksena on löytää vastaus tutkimuksen tarkoitukseen tai tutkimuskysymyksiin. (Kylmä & Juvakka 2012, 113.) Sisällönanalyysia voi käyttää

monen erityyppisen laadullisen aineiston analysointiin, kuten muun muassa kirjoitetun tekstin, nauhoitteiden ja haastatteluiden analysointiin. (Kallinen & Kinnunen n.d.)

Opinnäytetyöhön kerätyn aineiston analysointi toteutettiin induktiivisen sisällönanalyysin menetelmällä. Induktiivista sisällönanalyysiä kuvaa aineistolähtöisyys. Induktiivinen sisällönanalyysi etenee yksittäisten tapausten havainnoinnista niiden yhdistelyyn laajemmaksi kokonaisuudeksi. (Kylmä & Juvakka 2012, 22.) Induktiivisessa sisällönanalyysissä sanat luokitellaan niiden teoreettisen merkityksen perusteella. Kategoriat johdetaan esiin aineistosta tutkimuskysymysten ohjaamana. Tarkoituksena on luoda tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015, 167; Tuomi & Sarajärvi, 2018, 108.)

Induktiivinen sisällönanalyysi aloitetaan tutustumalla aineiston sisältöön. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122.) Analyysin laadun määrittää se, kuinka hyvin tutkija tuntee aineiston, joten aineisto tulee käydä läpi useita kertoja ennen analyysin aloittamista, sekä kokonaisuutena että erikseen. (Puusa 2020.) Opinnäytetyötä varten kerättyyn aineistoon perehtyminen alkoi kirjoituskutsun osallistumisaikana. Tässä vaiheessa kirjoituksiin tutustuttiin yksilöllisesti, aina kun uusi kirjoitelma oli laadittu. Kirjoituksiin perehdyttiin aineistokokonaisuutena, kun kirjoituskutsun osallistumisaika päättyi. Tässä vaiheessa aineistosta oli tunnistettavissa alustavia teemoja.

Kun aineistoon on perehdytty perusteellisesti, aloitetaan sen yksityiskohtainen tarkastelu. Aineistosta kerättiin opinnäytetyön eri tehtäviin vastauksia säilyttäen aineiston alkuperäisilmaisuuksia. Tämä toteutettiin erottelemalla opinnäytetyön tehtäviin vastaavat ilmaisut eri väreillä ja taulukoitiin.

Seuraavaksi alkuperäisilmaisut pelkistetään, eli aineistosta poistetaan epäolennaiset osat säilyttäen tutkimuskysymyksiä vastaavat ilmaisut. (Puusa 2020; Tuomi & Sarajärvi 2018, 123.) Kirjoituskutsun kirjoitelmista esiin nousseet vastaukset opinnäytetyön tehtäviin otettiin talteen aineiston käyttämin sanavalinnoin ja termein. Alkuperäisilmaisut koodattiin kirjain-numero-yhdistelmin, jolloin ne pystytään yhdistämään lähdekirjoituksiinsa.

TAULUKKO 4. Esimerkki alkuperäisilmauksen pelkistyksestä

Alkuperäisilmaisu	Pelkistykset
<i>“Lähiesimiehen toiminta on ollut jaksamista tukevaa. Hankalistakin asioista on voinut keskustella ja positiivinen palaute on tukenut jaksamista.” V2</i>	Lähiesimiehen toiminta tukee jaksamista Hankalista asioista voi keskustella lähiesimiehelle Lähiesimiehen positiivinen palaute tukee jaksamista

Seuraavassa vaiheessa pelkistetyt ilmaisut klusteroidaan eli ryhmitellään alaluokiksi samankaltaisuuksien perusteella. Ryhmät nimetään niiden sisältöä kuvaavasti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–123.) Haastavaksi voi muodostua se, että yksittäiset pelkistykset voivat liittyä useampaan luokkaan. Tämä vaatii tutkijalta kykyä hahmottaa luokkien sisäistä rakennetta ja suhdetta toisiinsa. (Puusa 2020.) Alaluokkia muodostui yhteensä 33.

TAULUKKO 5. Esimerkki pelkistysten ryhmittelystä alaluokkiin

Pelkistykset	Alaluokka
Lähiesimiehen toiminta tukee jaksamista	Lähiesimiehen tuki hoitohenkilökunnalle
Hankalista asioista voi keskustella lähiesimiehelle	Vastavuoroinen vuorovaikutus johtamisessa
Lähiesimiehen positiivinen palaute	

Viimeisenä vaiheena on abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen alaluokkia yhdistelemällä yläluokiksi (Tuomi & Sarajärvi 2018, 125–127.) Abstrahoinnissa tulee huomioida maltillinen aineiston abstraktio, jottei tulosten informaatioarvo vähene. Yleisesti abstrahointia tapahtuu jo pelkistämisen- ja ryhmittelyvaiheissa. (Kylmä & Juvakka 2012, 118–119.) Yläluokkia muodostui yhteensä

kahdeksan. Tutkimuksen tulokset raportoitiin yläluokka ja sen muodostamat alaluokat kerrallaan.

TAULUKKO 6. Esimerkki alaluokkien luokittelusta yläluokkiin

Alaluokka	Yläluokka
Lähiesimiehen tuki hoitohenkilökunnalle	Työhyvinvointia tukeva johtaminen
Vastavuoroinen vuorovaikutus johtamisessa	

6 TULOKSET

6.1 Millaiseksi hoitohenkilökunta kokee työhyvinvointinsa uudessa työyhteisössä psykiatrian osastolla?

TAULUKKO 7. Tutkimuksen tulokset

Yläluokka	Alaluokka
Työhyvinvointi vaihdellut uudessa työyhteisössä	<p>Hyväksi koettu työhyvinvointi</p> <p>Kokemus työhyvinvoinnin vaihtelusta</p> <p>Lisääntynyt kuormitus heikentänyt työhyvinvointia</p> <p>Uuteen työyhteisöön siirtyminen vaikuttanut positiivisesti työhyvinvointiin</p>

Työhyvinvoinnin on koettu vaihtelevan uudessa työyhteisössä, mutta enimmäkseen työhyvinvointi on kirjoitusten mukaan koettu hyvänä. Siihen vaihtelua tuo työn kuormittavuuden lisääntyminen, ristiriidat ja työntekijöiden keskinäinen dynamiikka. Kirjoituksissa on myös kuvattu, kuinka aikaisemmin heikoksi koettu työhyvinvointi on kohentunut uudelle osastolle uuteen työryhmään siirryttyä.

”Työhyvinvointi on vaihdellut osastolla vallitsevan ilmapiirin mukaan, kokonaisuudessaan kuitenkin hyväksi sen koen.”

6.2 Millaiset tekijät uudessa työyhteisössä tukevat hoitohenkilökunnan työhyvinvointia?

6.2.1 Työryhmän yhtenäisyys

TAULUKKO 8. Tutkimuksen tulokset

Yläluokka	Alaluokka
Työryhmän yhtenäisyys	Yhteenkuulumisen tunne Työyhteisön mahdollistamat miellyttävät kontaktit Epämuodolliset vuorovaikutustilanteet Ammatillinen vuorovaikutus Hyvä ilmapiiri

Kirjoituksissa kuvataan, kuinka työntekijät olivat muodostaneet työyhteisön ja onnistunut luomaan toimivan rakenteen osaston toiminnalle. Työyhteisöön koettiin olevan helppo tulla mukaan. Hyvä työilmapiiri puolestaan on tukenut viihtymistä työryhmässä. Työyhteisön yhteinen huumori koetaan tärkeäksi jaksamista tukevaksi tekijäksi.

”Työyhteisön hyvä yhteinen huumorintaju ja käyttö on ollut ehdottomasti yksi kantavista voimista.”

Osastolle hakeutui ihmisiä, jotka ovat motivoituneita ja aidosti kiinnostuneita uuden parissa työskentelystä ja yhdessä kehittämistä. Tämän johdosta kollegoiden kanssa on mukava työskennellä. Työstä pystytään keskustelemaan avoimesti. Myös eriävistä näkemyksistä koettiin pystyttävän keskustelemaan avoimesti.

6.2.2 Työyhteisön kyky arvioida ja kehittää toimintojaan

TAULUKKO 9. Tutkimuksen tulokset

Yläluokka	Alaluokka
Työyhteisön kyky arvioida ja kehittää toimintojaan	Kehittämis- ja muutosmyönteinen työpaikkakulttuuri Työmotivaatio Yhteisten toimintamallien luominen

Uuden osaston työyhteisön työntekijöiden olevan motivoituneita ja aidosti kiinnostunut uuden parissa työskentelystä. Ilmapiiri työyhteisössä on koettu kehittämis- ja muutosmyönteiseksi. Uuden työyhteisön sitoutuminen uuden osaston toimintaan on koettu sitoutuneena, jonka on koettu lisäävän työhyvinvointia.

“Osastolle hakeutui ihmisiä, jotka ovat motivoituneita ja aidosti kiinnostuneita uuden parissa työskentelystä ja yhdessä kehittamisestä. Tämän ansiosta kollegoiden kanssa on mukava työskennellä ja ilmapiiri on muutosmyönteinen.”

Työntekijät ovat hakeutuneet vapaaehtoisesti uudelle osastolle työskentelemään kuultuaan uuden osaston perustamisesta. Kirjoituksissa pohdittiin, että kun työntekijät ovat omasta halustaan tulleet osastolle työskentelemään, sen koetaan vaikuttavan koko työyhteisön työhyvinvointia tukevasti. Nämä tekijät ovat mahdollistaneet mielekkään yhteistyön ja yhteisten toimintamallien kehittämisen työyhteisössä.

6.2.3 Osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen työyhteisössä

TAULUKKO 10. Tutkimuksen tulokset

Yläluokka	Alaluokka
Osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen työyhteisössä	Kokeneiden työntekijöiden merkitys työssä jaksamiselle Vastuun tasainen jakautuminen Työntekijän yksilölliset ominaisuudet Oman toiminnan arvioiminen

Kokeneiden työntekijöiden kanssa työvuorossa oleminen nähtiin jaksamista tukevana. Kokeneisiin työntekijöihin tukeudutaan riski- ja uhkatilanteissa, jolloin heidän läsnäolollaan koettiin olevan ahdistusta lieventävä vaikutus ilmapiiriin. Lisäksi kokeneiden työntekijöiden määrän koettiin vaikuttavan positiivisesti tasaiseen vastuun jakautumiseen. Vastuun tasainen jakautuminen työhyvinvointia tukevana tekijänä korostui kirjoituksissa.

”Koen että työssä jaksamistani tukee vuorot, joissa on muitakin ”kokeneempia kollegoita”. Tällöin vastuu jakautuu tasaisemmin... ja kokee itsekin saavansa tukea työssään.”

Oman toiminnan, oman ammatillisen roolin ja potilaiden hoidon sisällön arvioiminen koettiin työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Arvioimisen mahdollistaa kohtuullisella tasolla oleva työkuormitus. Myös oman ammatillisen roolin ja yksilöllisten ominaisuuksien tunnistaminen osaltaan helpottaa työn kuormituksen ennaltaehkäisyä.

6.2.4 Työhyvinvointia tukeva johtaminen

TAULUKKO 11. Tutkimuksen tulokset

Yläluokka	Alaluokka
Työhyvinvointia tukeva johtaminen	Lähiesimiehen tuki hoitohenkilökunnalle Vastavuoroinen vuorovaikutus johtamisessa Riittävien resurssien turvaaminen

Esimiestyöskentely on hyvää ja työhyvinvointia tukevaa. Esimiehen on koettu huomioivan henkilökuntaa työyhteisönä ja yksilöinä kiitettävästi uudessa tilanteessa. Muutoinkin esimiehen toimintaa kuvataan kirjoituksissa jaksamista tukevana.

Esimiehen läsnäolo ja aktiivinen kannanotto erilaisia ilmiöitä kohtaan on koettu vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin. Kommunikaation esimiehen kanssa osallistujat ovat kokeneet hyväksi. Hankalistakin asioista on voinut keskustella ja häneltä saatu positiivinen palaute tukee jaksamista.

“Esimiehen toiminta on ollut jaksamista tukevaa. Hankalistakin asioista on voinut keskustella ja positiivinen palaute on tukenut jaksamista.”

Osallistujat kuvaavat kirjoituksissa esimiehen huomioivan henkilöstöresurssien riittävyyden ja reagoineet kuormittavina kausina lisäresurssien hankinnalla tai potilassiirroilla. Tällä on koettu olevan merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Lisäksi kirjoituksissa mainitaan osaston 12 potilaspaikkamäärän olevan työskentelyn ja työssä jaksamisen näkökulmasta tärkeä, jonka turvaamisen nähdään olevan esimiehen tehtäviä.

6.3 Millaiset tekijät uudessa työyhteisössä heikentävät hoitohenkilökunnan työhyvinvointia?

6.3.1 Yhtenäisten toimintamallien puute

TAULUKKO 13. Tutkimuksen tulokset

Yläluokka	Alaluokka
Yhtenäisten toimintatapojen puute	<p>Vakiintuneita yhteisiä toimintatapoja ei ole muodostunut</p> <p>Eriävät näkemykset työn toteuttamisesta</p> <p>Keskustelua mahdollistavia tilaisuuksia ei riittävästi</p> <p>Uudella työyhteisöllä ei selkeitä toimintatapoja riskitilanteiden ennakkoinnissa ja väkivallan ennaltaehkäisemisessä</p> <p>Työyhteisön jäsenten osaamista ei tunnisteta</p>

Eri osastoilta siirtyneiden työntekijöiden erilaiset tavat tehdä työtä näkyvät uudella osastolla yhteisten toimintamallien puutteena. Uuden osaston työntekijöillä on erilaisia näkemyksiä oikeasta tavasta tehdä työtä ja hoitaa potilaita. Tämän koettiin johtavan siihen, että joidenkin potilaiden kohdalla yhteisiä toimintatapoja ollut hankala muodostaa. Epäjohdonmukaisuus yhteisessä työskentelyssä ja toimintatavoissa koettiin lisäävän kuormitusta ja mahdollistavan riskitilanteiden syntymistä. Lisäksi koettiin, ettei yhteistä keskustelua mahdollistavia tilaisuuksia ollut tarpeeksi. Tämän vuoksi koettiin asioiden jäävän arjessa käsittelemättä ja heikentävän yhteisten toimintamallien muodostamista.

“Työhyvinvointia heikentävänä tekijänä mainittakoon osaston kirjavat hoitotyön toteuttamistavat ja käytänteet. Kun eri tapoihin tottuneet hoitajat muodostavat työyhteisön uudella osastolla, esiintyy monia eri näkemyksiä ns. oikeasta tavasta hoitaa potilaita ja arkiruutiineja.”

Väkivallan uhan ei ole koettu lisääntyneen uudella osastolla, mutta työyhteisön yhteisten toimintamallien vielä muotoutuessaan, mahdolliset uhkatilanteet jännittävät. Kirjoituksissa kuvataan huolta siitä, ettei tunneta työtovereiden toimintatapoja eikä tiedetä, millaista yhteinen toiminta on haastavissa tilanteissa. Luottamus, kollegoiden tunteminen ja työryhmän toimintatapojen tunteminen ja muodostuminen vaikuttavat erityisesti riskitilanteiden ennakointiin. Työyhteisön hajanaisuus ja yhteisten toimintatapojen puute uudella osastolla vaikuttavat turvattomuuden kokemukseen mahdollisissa väkivaltilanteissa.

6.3.2 Ristiriitojen negatiivinen vaikutus luottamukseen ja ilmapiiriin

TAULUKKO 14. Tutkimuksen tulokset

Yläluokka	Alaluokka
Ristiriitojen negatiivinen vaikutus luottamukseen ja ilmapiiriin	Ilmapiiri työyhteisössä Ristiriidat työyhteisössä Työntekijän yksilölliset ominaisuudet ja odotukset työltä Epävakaa ryhmädynamiikka Työyhteisön keskinäinen luottamus

Ilmapiiri työyhteisössä vaikuttaa työhyvinvointiin niin positiivisesti kuin negatiivisesti, riippuen ajankohtaisesta tilanteesta työyhteisössä. Ristiriitatilanteita on ajoittain ilmennyt, jolloin kuormitus on hieman lisääntynyt ja työhyvinvointi kär-

sii. Koettuun ilmapiiriin ja ristiriitoihin sekä niiden vaikutus yksilöön on riippuvainen myös työntekijän yksilön ominaisuuksista ja toiveista työn sisällöltä. Yksilö-vastuisempaa työskentelyä toivottiin työhyvinvointia tukemaan.

Uudessa työyhteisössä ryhmädynamiikan kuvattiin hakevan muotoaan, joka ajoittain koettiin kuormittavana. Toimintatapojen epäjohdonmukaisuus koettiin lisää negatiivista keskustelua ja kritiikkiä työyhteisössä. Tämän koettiin myös aiheuttanut kireyttä henkilökunnan keskinäisessä ilmapiirissä.

“Huomasin eri osastoilta yhteen kerätyssä ryhmässä olevan isoakin ristivetoa yhteisten toimintamallien kanssa - toisten toimintaa kritisoidaan kovin sanankääntein.”

Kirjoituksissa kuvattiin vaikeutta luottaa siihen, että työt tehdään asianmukaisesti, kun ei tunneta työyhteisön työtovereiden työskentelytapoja eikä yhteisiä toimintamalleja ole vielä muodostunut. Luottamus, kollegoiden tunteminen ja työryhmän toimintatapojen tunteminen sekä muodostuminen vaikuttavat erityisesti riskitilanteiden ennakkointiin, mikä koettiin kuormittavana.

6.3.3 Kokemus puutteellisesta työn hallinnasta työyhteisön kokemattomuuden vuoksi

TAULUKKO 15. Tutkimuksen tulokset

Yläluokka	Alaluokka
Kokemus puutteellisesta työn hallinnasta työyhteisön kokemattomuuden vuoksi	Kokemus työn hallinnasta Kokemattomien hoitajien määrä työyhteisössä Vastuun epätasainen jakautuminen Huoli kokemattomien hoitajien riskitilanteiden ennakoimisen ja väkivallan ennaltaehkäisyn osaamisesta

Kokemus puutteellisesta työn hallinnasta koetaan kuormittavaksi uudella osastolla. Myös osaston profiilin muutos on vaikuttanut kokemukseen työnhallinnasta niin yksilön kuin työyhteisön näkökulmasta. Kirjoituksissa nostetaan esiin työyhteisön kokemattomuus, mikä aiheuttaa ajoittain yksin vastuunkannon kokemusta. Työyhteisössä on myös paljon vain vähän aikaa alalla olleita, jonka koetaan lisäävän työskentelyn haasteita ja vaikuttavan vastuun epätasaiseen jakautumiseen. Lisäksi sen koetaan vaikuttavan heikentävästi työyhteisössä olemassa olevan osaamisen hyödyntämiseen.

“Nyt ei ole ehkä riittävästi osaamista - eikä kaikkea osaamista saada käyttöön.”

Lisäksi mahdollisten väkivaltatilanteiden kohdalla huolestuttaa sen hetkinen miehitys erityisesti työkokemuksen näkökulmasta. Kirjoituksissa kuvataan huolta kokemattomien hoitajien osaamisesta uhkatilanteissa. Esiin nousee pohdintaa siitä, tunnistavatko he potilaissa kiihtymyksen vaiheita, osaavatko tai uskaltavatko he puuttua tällaisiin tilanteisiin niiden vaatimalla tavalla.

7 POHDINTA

7.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa psykiatrisen osaston hoitohenkilökunnan kokemuksia työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä uudessa työyhteisössä. Tavoitteena on tuottaa työhyvinvoinnin kehittämistarpeita muutosjohtamisen lähesimiestyöskentelyn tueksi.

Tuloksista nousee esiin uudessa työyhteisössä ilmeneviä työhyvinvointia tukevia ja heikentäviä tekijöitä, jotka tulee huomioida toimintaa käynnistettäessä uudessa sairaalassa. Työhyvinvointia tukevia tekijöitä ovat työryhmän yhtenäisyys, työyhteisön kyky arvioida ja kehittää toimintojaan, osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen työyhteisössä sekä työhyvinvointia tukeva johtaminen. Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä ovat yhtenäisten toimintamallien puute, ristiriitojen negatiivinen vaikutus luottamukseen ja ilmapiiriin sekä kokemus puutteellisesta työn hallinnasta työyhteisön kokemattomuuden vuoksi.

7.1.1 Työhyvinvointia tukevat tekijät uudessa työyhteisössä

Tuloksissa työyhteisön yhtenäisyys kuvataan työhyvinvointia tukevana tekijänä. Joukko yksittäisiä työntekijöitä on muodostanut työryhmän ja luonut toimivan rakenteen osaston toiminnalle. Työyhteisön yhtenäisyyden on todettu tukevan työntekijöiden työhyvinvointia ja se nähdään yksilön terveyttä edistävänä voimavarana. Työyhteisön yhtenäisyys lisää työntekijän kykyä käsitellä ja vähentää työstressiä. (THL 2014, 45.) Työyhteisön yhtenäisyyden ollessa työntekijöiden työhyvinvointia merkittävästi tukeva tekijä, on esimiehen uutta työyhteisöä perustaessa huomioitava työryhmän kehittymisvaiheet ja ohjata uutta työyhteisöä läpi näiden vaiheiden yhtenäisyyden saavuttamiseksi. (THL 2014, 45, 47–48.)

Työryhmään koettiin olevan helppo tulla mukaan ja hyvä työilmapiiri tukee työryhmässä viihtymistä. Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu työyhteisön olevan psykiatrisen osaston hoitohenkilökunnan työhyvinvointia merkittävästi tukeva tekijä. Lisäksi psykiatrisen osaston positiivisen ilmapiiriin on havaittu edistävän

henkilökunnan työhyvinvointia, tyytyväisyyttä. Sen on havaittu olevan yhteydessä myös turvallisuuden kokemukseen. (Palviainen, Soininen, Paavilainen, Koivisto, Kylmä 2020, 4.) Kurjenluoman ym. (2017, 1058.) tutkimuksessa havaittiin psykiatrian osastolla työyhteisön tiiviin työryhmätyöskentelyn alentavan hoitohenkilökunnan työperäistä stressiä. Tähän uskotaan vaikuttavan työryhmältä saatu tuki, selkeät toimintamallit työssä ja työryhmän arvostus yksilön työpanosta kohtaan.

Työryhmän yhteinen huumori koetaan tärkeäksi jaksamista tukevaksi tekijäksi. Epämuodollisissa keskusteluissa työntekijöiden välille mahdollistuu neutraalimpi keskustelu. (Koivumäki 2008, 217.) Epämuodollisten toimintojen tavoitteena on henkilökunnan väliseen tutustumiseen kannustaminen, joka tukee yhtenäisyyden kokemusta (THL 2014, 46.) Kun työntekijät kokevat vastavuoroisesti luottamusta ja yhteenkuuluvuutta, epämuodollinen keskustelu on avoimempaa ja merkityksellisempää. (Koivumäki 2008, 217.)

Esimiestyöskentely on koettu hyvänä ja työhyvinvointia tukevana. Esimies huomioi henkilökuntaa työryhmänä ja yksilöinä kiitettävästi uudessa tilanteessa. Esimiehen toiminta on jaksamista tukevaa. Esimies on läsnä henkilökunnalle ja ottaa aktiivisesti kantaa erilaisia ilmiöitä kohtaan, joiden on koettu vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin. Kommunikaatio esimiehen kanssa koetaan hyväksi, hankalistakin asioista on voinut keskustella ja häneltä saatu positiivinen palaute tukee jaksamista.

Työhyvinvointia tukeva johtamistyyli on oikeudenmukaista ja muutokseen positiivisesti suhtautuvaa. Lisäksi se pitää sisällään työntekijöiden yksilöllistä huomioimista. (Sairaanhoitajaliitto 2014, 146.) Oikeudenmukainen kohtelu ja päätöksenteko työssä vahvistavat työhön sitoutumista, ja lisäävät työntekijöiden tyytyväisyyttä työssään sekä halukkuutta auttaa muita työyhteisön jäseniä. (Sinokki 2010.) Paljon positiivisia ja kannustavia piirteitä sisältävä johtamistyyli edistää työntekijöiden psyykkistä hyvinvointia. (Gilbreath & Benson 2004)

Kirjoituksissa kuvataan uuden osaston työyhteisön olevan motivoitunut ja aidosti kiinnostunut uuden parissa työskentelystä. Uusi työyhteisö on sitoutunut uuden

osaston toimintaan ja ilmapiiri työyhteisössä koetaan kehittämisen- ja muutosmyönteiseksi. Työyhteisön motivaation ja kiinnostuksen uuden parissa työskentelyä kohtaan sekä työhön sitoutumisen koetaan vaikuttavan ilmapiiriin ja työhyvinvointiin positiivisesti. Muutos työssä voi tuoda mielekkäitä uusia työtehtäviä, jotka tukevat hyvinvointia. Muutoksen kokeminen myönteiseksi itsessään toimii hyvinvointia tukevana tekijänä muutoksessa. (TTL n.d) Henkilökunnan työhyvinvoinnin on aikaisemmissa tutkimuksissa havaittu olevan yhteydessä muutosmyönteisyyden vahvistumiseen. (Kallankari 2019, 244.)

Kokeneiden työntekijöiden kanssa työvuorossa oleminen koettiin jaksamista tukevana. Kokeneisiin työntekijöihin tukeudutaan riski- ja uhkatilanteissa, jolloin heidän läsnäololla koettiin olevan ahdistusta lieventävä vaikutus ilmapiiriin. Lisäksi kokeneiden työntekijöiden määrä työyhteisössä koettiin vaikuttavan positiivisesti vastuun tasaiseen jakautumiseen. Vastuun tasainen jakautuminen työhyvinvointia tukevana tekijänä korostui tuloksissa.

Pitkään yhdessä toimineissa työyhteisöissä työntekijät tunnistavat toistensa erikoisosaamisen ja sitä pystytään hyödyntämään paremmin. Uuden työyhteisön muotoutumisen viemä aika vaihtelee ja yhteistyön alussa korostuu työntekijöiden keskinäinen tutustuminen. Työyhteisön toiminnan tulokset ovat kuitenkin merkityksellisempää kuin yhteistoiminnan kesto, mutta vaatii työyhteisön kykyä arvioida omaa toimintaa ja haastamaan toimintojaan. (Koivukoski & Palomäki 2009, 16.) Työyhteisöt tuovat vakautta elämiimme ennakoitavuuden ja toistettavuuden kautta. Työn ennakoitavuus ja toistettavuus lisäävät kokemusta työn vaatimista taidoista, jolloin hallinnan kokemus työssä voimistuu. Samoja tavoitteita kohti pyrkivä, yhteistyössä toimiva työyhteisö lisää työn ennakoitavuutta. (Schabracq, Winnubst, Cooper 2003, 10–11.)

7.1.2 Työhyvinvointia heikentävät tekijät uudessa työyhteisössä

Työhyvinvointia heikentäväksi on koettu eri osastoilta siirtyneiden työntekijöiden erilaiset tavat tehdä töitä, kun uudella osastolla ei ole yhteisiä toimintamalleja. Toimintatapojen epäjohdonmukaisuuden koettiin lisäävän negatiivista keskustelua ja kritiikkiä työyhteisössä. Näiden koettiin aiheuttavan ilmapiirin kireyttä. Myös

uudessa työyhteisössä ryhmädynamiikan kuvattiin hakevan yhä muotoaan, joka koettiin kuormittavana.

Muutos haastaa sosiaali- ja terveysalan työyhteisön toimintaa, dynamiikkaa, johtamista ja tuloksellisuutta. Muutostilanteiden on todettu usein heikentävän työntekijöiden henkistä hyvinvointia. (Kallankari 2019, 244.) Suhteet työyhteisöön ja työtovereihin voivat heikentyä muutoksessa, jolloin sosiaalisen tuen vähentyminen vaikuttaa koettuun hyvinvointiin. (TTL n.d) Lisäksi jos työpaikan keskustelukulttuuri ei ole avoin, syntyy herkästi väärinkäsityksiä, haitallisia virhetulkintoja ja loukkaantumisia sekä ristiriitatilanteita. (Sairaanhoitajaliitto 2014, 119.)

Tuloksissa nousee esiin kokemus vaikeudesta luottaa siihen, että työt tehdään asianmukaisesti, kun ei tunneta työyhteisön työtovereiden työskentelytapoja eikä yhteisiä toimintamalleja ole vielä muodostunut. Luottamus, kollegoiden tunteminen ja työryhmän yhteisten toimintatapojen tunteminen sekä niiden muodostuminen vaikuttavat erityisesti riskitilanteiden ennakointiin, mikä koettiin kuormittavana. Luottamuksen ilmapiiri lisää turvallisuuden tunnetta työyhteisössä, mikä mahdollistaa työntekijöiden työskentelyn yksilöllisiä vahvuuksiaan hyödyntäen. (Koivumäki & Palomäki 2009, 78–79.) Luottamuksella työyhteisön vuorovaikutuksen näkökulmasta on huomattava vaikutus työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen. (Piippo 2013.) Luottamus työtovereita ja lähiesimiestä kohtaan sekä kokemus työyhteisön yhtenäisyydestä ovat positiivisessa yhteydessä toisiinsa. Niiden on aikaisemmissa tutkimuksissa havaittu vähentävän työssä koettua stressiä. Työyhteisön keskinäisellä luottamuksella voi olla ulkoa kohdistuvilta uhkilta suojaava vaikutus. (Koivumäki 2008, 181, 194, 210.)

Kokemus puutteellisesta työn hallinnasta koetaan kuormittavaksi uudella osastolla. Myös osaston profiilin muutos on vaikuttanut kokemukseen työnhallinnasta niin yksilön kuin työyhteisön näkökulmasta. Kirjoituksissa nousee esiin työryhmän kokemattomuus, mikä aiheuttaa ajoittain yksin vastuunkannon kokemusta. Työryhmässä on myös paljon vain vähän aikaa alalla olleita, jonka koetaan lisäävän työskentelyn haasteita ja vaikuttavan vastuun epätasaiseen jakautumiseen. Lisäksi sen koetaan vaikuttavan heikentävästi työyhteisössä olemassa olevan osaamisen hyödyntämiseen. Toisaalta myös yksilövastuisempaa työskentelyä toivottiin työhyvinvointia tukemaan.

Mahdollisten väkivaltatilanteiden kohdalla huolestuttaa sen hetkinen miehitys erityisesti työkokemuksen näkökulmasta. Tuloksissa nousee esiin huolta kokemattomien hoitajien osaamisesta uhkatilanteissa. Aikaisemmat tutkimukset korostavat työkokemuksen auttavan hoitohenkilökuntaa tunnistamaan potilaissa väkivaltaa ennakoivat merkit. Niiden ilmetessä hoitohenkilökunta korottaa vireystilaansa, mutta toistuva ja pitkäkestoinen varautuminen väkivaltaan on kuitenkin kuormittavaa. Väkivalta ja sen uhka aiheuttavat hoitajille fyysistä ja henkistä kuormitusta. Koettu väkivalta lisää hoitajien väsymystä, stressaantunutta ja hermostunutta oloa, joista ei palaudu vapaapäivien aikana. (Puntalo, Paavilainen, Aho, Palonen, Kylmä 2019, 13, 15.)

Puntalon ym. (2019, 13.) tutkimuksen mukaan väkivaltatilanteiden käsittelyssä koetaan merkittäväksi voimavaraksi ja tueksi työyhteisö, jonka vahva yhteistyö ja selkeät yhteiset toimintamallit ovat tärkeitä työssä jaksamisen näkökulmasta.

7.2 Tutkimuksen eettisyys

Opinnäytetyössä noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä työn eettisyyden ja luotettavuuden takaamiseksi. Tämä tarkoittaa tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, joita kuvaa rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten esittämisessä ja tallentamisessa sekä tutkimuksen ja sen tulosten arvioinnissa. Tieteellisen tiedon luonteeseen kuulu myös avoimuus ja vastuullisuus tutkimuksen tuloksia julkaistaessa, sekä asianmukaisen lähdeviittauksen alkuperäisiin julkaisuihin. Tuloksien raportointi ja siinä syntyneiden tietoaineistojen tallentaminen toteutetaan tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten vaatimalla tavalla huomioiden tietosuojaan liittyvät kysymykset. (TENK 2012.)

Opinnäytetyön toteutus osoittaa läpinäkyvää ja vastuullista tiedeviestintää tulosten raportoinnissa. Opinnäytetyössä otetaan huomioon muiden tutkijoiden työn ja saavutukset kunnioittamalla heidän tekemää työtä. Tämä tarkoittaa asianmukaisia lähdeviittauksia alkuperäisiin julkaisuihin opinnäytetyössä. Aineisto kerätään

kirjoituskutsulla, jota varten ei henkilötietoja kerätä, mikä turvaa vastaajien anonymiteetin.

Ihmisoikeuksien voidaan todeta muodostavan eettisen perustan ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa. Tutkijalla on vastuu noudattaa sopimuksiaan eikä tutkimuksen rehellisyyttä tule vaarantaa. Tutkimukseen osallistumisen tulee olla vapaaehtoista ja tutkijan tulee varmistaa, että osallistujan suostumus on tietoon perustuvaa. Osallistujia on selvästi informoitava tutkimuksen tavoitteista, menetelmistä ja mahdollisista riskeistä sekä heidän hyvinvointinsa ja oikeudet on turvattava. Tutkimuksessa kerättävän tiedon tulee olla luottamuksellista ja anonymiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 155–156.)

Tarvittavat tutkimusluvut on hankittu työelämätahon Pirkanmaan sairaanhoitopiirin ja Tampereen ammattikorkeakoulun ennalta määrittelemien käytäntöjen mukaisesti. Lähetetyn kirjoituskutsun saatekirje kuvaa osallistujille työn tarkoitusta ja tavoitteita, korostaa osallistumisen vapaaehtoisuutta ja anonymiteettiä. Lisäksi saatekirjeessä kuvataan osallistujille kerättävän aineiston tietoturvakäytänteet. Kirjoituskutsuun osallistuminen toteutettiin anonymisti, eikä kirjoittajilta kerätty ammattinimikettä, sukupuolta tai työkokemusta vuosina anonymiteetin turvaamiseksi. Kirjoitukset, joissa ilmeni kirjoittajan tunnistettavuuteen liittyviä tietoja anonymisoitiin.

Hyvän tieteellisen käytänteen mukaisesti tutkimuksen rahoituslähteet ja muut sidonnaisuudet, jotka tutkimuksen suorittamisen kannalta ovat merkityksellisiä, ilmoitetaan tutkimukseen osallistuville ja muille asianosaisille ja raportoidaan tutkimustuloksia julkaistaessa. (TENK 2012.) Opinnäytetyöllä ei ole rahoitusta eikä siitä saada palkkiota. Opinnäytetyön tekijä vastaa itse mahdollisista työhön liittyvistä kuluista.

7.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa sen menetelmälliset ratkaisut. Menetelmällisillä valinnoilla opinnäytetyöntekijän vaikutusta tuloksiin voidaan minimoida,

mikä on tärkeää laadullisen tutkimuksen luotettavuuden näkökulmasta. Opinnäytetyön aineistonkeruu toteutettiin kirjoituskutsuna, jolloin opinnäytetyöntekijän vaikutus tuloksiin on mahdollisimman pieni. Kirjoituskutsussa keskeistä on dokumentaatio tutkittavan itse kirjoittamasta omakohtaisesta kokemuksesta. (Kallinen & Kinnunen n.d.)

Kirjoituskutsulla kerättyyn aineistoon vaikuttavat sitä ohjaavat teemat, jotka perustuvat aikaisempaan tutkimustietoon. Tällä menetelmällisellä ratkaisulla on vaikutus työn tulosten aineistolähtöisyyteen, sillä aikaisempi tutkittu tieto johdattelee osallistujaa kirjoituskutsuun. Opinnäytetyön menetelmälliset ratkaisut on valittu huomioiden, että tutkimuksen tekijä työskentelee osastolla mistä aineisto kerätään. Tällä on saattanut olla vaikutus kerättävään aineistoon, mikä on huomioitava tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa. Vaikutusten minimoimiseksi kirjoituskutsun saatekirjeessä kuvattiin osallistujille työn tarkoitusta ja tavoitteita, sekä korostettiin osallistumisen vapaaehtoisuutta ja anonyymiteettiä. Lisäksi saatekirjeessä kuvataan kerättävän aineiston tietoturvakäytänteitä.

Kirjoituskutsu tiedonkeruun muotona mahdollistaa osallistujalle toimijuutta ja itseohjautuvuutta. Oman vastauksen kirjoittaminen rauhassa mahdollistaa aihepiirin vapaan pohdiskelun, joka tukee osallistujan kirjoituksen vapaata assosiaatiota. Lisäksi omaa tekstiä voi muokata ennen lähettämistä, jolloin osallistuja voi poistaa kirjoituksesta haluamiaan yksityiskohtia. (Kallinen & Kinnunen n.d.) Osallistujia ohjeistettiin saatekirjeessä kirjoittamaan vapaamuotoisesti kokemastaan työhyvinvoinnista. Saatekirjeessä oli aikaisempaan tutkimustietoon perustuvia kysymyksiä työhyvinvointiin liittyen, joita toivottiin hyödynnettävän kirjoituksissa.

Opinnäytetyöhön kerätyn aineiston analysointi toteutettiin induktiivisen sisällönanalyysin menetelmällä, jota kuvaa aineistolähtöisyys. (Kylmä & Juvakka 2012, 22.) Induktiivisessa sisällönanalyysissä luokat johdetaan esiin aineistosta tutkimuskysymysten ohjaamana. Tarkoituksena on luoda tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus, joka vastaa tutkimuskysymyksiin. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015, 167; Tuomi & Sarajärvi, 2018, 108.) Induktiivisen sisällönanalyysin menetelmällä opinnäytetyöntekijän vaikutus työhön on minimoitu ja kirjoituskutsuun osallistuneiden omakohtaiset kokemukset nousevat tuloksissa

esiin. Aineiston ja tulosten kuvaus tukee tutkimuksen luotettavuutta ja uskottavuutta. Tutkijan tulee kuvata analyysinsä tarkasti alkuperäisilmaisuista alkaen. Laadullisessa tutkimuksessa usein esitetään suoria lainauksia aineistosta. Tämä mahdollistaa lukijalle pohtia analyysin kulkua ja varmistaa tutkimuksen luotettavuutta. Suoria lainauksia käytettäessä on huomioitava eettinen näkökulma; osallistujia ei saa olla tunnistettavista esimerkiksi murteen vuoksi. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 198.)

Kirjoituskutsu tuotti kahdeksan kirjoitelmaa. Näistä yksi ei ollut analysoitavissa niukkuutensa vuoksi, joten opinnäytetyön tutkimuksen analysoidun aineiston koko on seitsemän kirjoitusta (n=7). Vaikka kirjoituskutsu tuotti määrällisesti vähän kirjoituksia, ovat ne sisällöltään runsaita ja laadukkaita analyysin kannalta. Seitsemän kirjoituksen analysoinnissa oli myös havaittavissa aineiston saturaatiota. Saturaatio eli kylläntyminen on yksi aineiston riittävyttä määrittelevä tekijä. Aineiston satureituaessa aineisto alkaa toistaan itseään. Aineiston saturaation taustalla on ajatus siitä, että tutkimuksen teoreettisen peruskuvion riittää tuomaan esiin tietty määrä aineistoa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 99.) Osallistujia on yleisesti vain vähän laadullisessa tutkimuksessa, sillä siinä keskitytään tutkittavan ilmiön laatuun määrän sijasta. Usein laadullisen tutkimuksen aineisto on laaja, vaikka osallistujamäärä olisi pieni. Liian laaja aineisto ja suuri osallistujamäärä voivat vaikeuttaa analyysin toteuttamista ja tutkimuskysymysten kannalta oleellisten aiheiden esille nousemista aineistosta. (Kylmä & Juvakka 2012, 27.)

Puhtaasti aineistolähtöistä tutkimusta kuvataan haastavaksi toteuttaa. Tätä perustellaan ajatuksella, ettei aidon objektiivisia havaintoja voi olla olemassa. On myös kyseenalaistettu, että pystyykö tutkija kontrolloimaan sitä, että tutkimus todellisuudessa toteutuu aineiston tiedonantajien ehdoilla eikä tutkijan ennakkoluulojen, aikaisempien käsitteiden ja tutkimusmenetelmien. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen voi vaikuttaa holistinen harha. Tämä tarkoittaa tutkijan sokeutumista omalle työlleen, jolloin hän on vakuuttunut tutkimuksen johtopäätöksistä ja että hänen tuloksensa kuvaavat totuutta, vaikka tämä ei pitäisi paikkaansa. Riski holistiselle harhalle on erityisesti yksin työskentelevillä tutkijoilla. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa kriteereitä on usein käytetty uskottavuutta, siirrettävyyttä, riippuvuutta ja vahvistettavuutta. (Kankkunen & Vehviläinen 2013, 197–198.)

Opinnäytetyöntekijä tiedostaa ennakkokäsityksensä työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä, koska hän työskentelee osastolla mistä aineisto on kerätty. Ennakkokäsityksistä keskusteltiin sekä opinnäytetyön ohjaajan, että työelämäkontaktin kanssa ennen tutkimuksen aloittamista ja tutkimusprosessin aikana. Keskusteluilla, menetelmällisillä valinnoilla ja niiden toteutuksen tarkalla kuvailulla on pyritty turvaamaan ja osoittamaan tutkimuksen objektiivisuus ja puolueettomuus.

7.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyön tulosten perusteella nousee esiin tarve tutkia yhtenäisten toimintamallien kehittämistä ja juurruttamista uusissa työyhteisöissä. Tämä mahdollistaisi johdonmukaisen ja ennakoitavan työskentelyn, joka osaltaan tukisi kokemusta työn hallittavuudesta. Lisäksi yhtenäiset toimintamallit ja niiden onnistunut juurruttaminen mahdollisesti vähentäisi työhön liittyviä ristiriitoja ja ilmapiiriongelmia. Lisäksi tutkimuksen tuloksista on huomioitava johtamisen merkitys koetulle työhyvinvoinnille.

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa työhyvinvoinnin kehittämistarpeita muutosjohtamisen lähiesimiestyöskentelyn tueksi. Tuloksista nousee esiin selkeästi uudessa työyhteisössä ilmeneviä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, jotka tulee huomioida toimintaa käynnistettäessä uudessa sairaalassa hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin turvaamiseksi. Tuotettua tietoa voidaan hyödyntää toimintaa käynnistettäessä uudessa sairaalassa hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin tukemiseksi. Tulevaisuudessa tulisi tutkia ja kehittää yhtenäisten toimintamallien kehittämisen sekä juurruttamisen erityispiirteitä uusissa työyhteisöissä.

LÄHTEET

Ahola, K. & Hakanen, J. 2010. Terveysammattilaisen työuupumus: erityisenä haasteena vuorovaikutus auttamistyössä. *Duodecim*. 126. 2139–6.

<https://www.duodecimlehti.fi/xmedia/duo/duo99077.pdf>

Gilbreath, B & Benson, P.G. 2004. The contribution of supervisor behaviour to employee psychological well-being. *Work & Stress*, 18(3). 255–266.

Kallankari, S. 2019. Muutoksen johtaminen arjessa - Opas sosiaali- ja terveydenhuoltoon. 1.painos. Tallinna: Kustannus Oy Duodecim.

Kallinen, T. & Kinnunen, T. n.d. Etnografia. Teoksessa Vuori, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. TUNI.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/> Viitattu 10.3.2021.

Kanste, O. 2008. The association between leadership behaviour and burnout among nursing personnel in health care. *Nordic Journal of Nursing Research & Clinical Studies / Vård i Norden*. 89:28(3). 4–8.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2017. Tutkimus hoitotieteessä. 3.–5.painos. Helsinki: Sanoma pro.

Koivukoski, S. & Palomäki, U. 2009. Hoitotyön tiimikirja. Suomen sairaanhoitajaliitto ry. Helsinki. Silverprint Sipoo.

Koivumäki, J. 2008. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Kurjenluoma, K., Rantanen, A., McCormack, B., Slater, P., Hahtela, N., Suominen, T. 2017. Workplace culture in psychiatric nursing described by nurses. *Scandinavian journal of caring sciences*. 31:1048–1058.

Kylmä, J. 2012. Johtamisella toivoa psykiatrisessa hoitotyössä. Teoksessa: Kiviniemi, L., Honkanen, H & Kylmä J. (toim) Dosentti Merja Nikkosen juhlakirja: Piiriltä yliopiston kautta siviiliin. ePooki 9/2012. 31–37. Oulun seudun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehittämistyön julkaisut.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2012. Laadullinen terveystutkimus. Edita. Helsinki.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro. Alma Talent Oy verkkokirjasto.

[https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/BAX-BBXAUGGBJXAB#/kohta:TY\(\(d6\)HYVINVOINTI\(\(20\)piste:b872](https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/BAX-BBXAUGGBJXAB#/kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)piste:b872)

Viitattu 10.4.2021.

Mäki, K., Roos, M., Åstedt- Kurki, P. & Kylmä, J. 2014. Lähiesimies hoitajan toivon vahvistajana psykiatrisessa hoitotyössä. Hoitotiede. 26(3). 190–201.

Palviainen, M., Soininen P., Paavilainen, E., Koivisto, A-M., Kylmä J. 2020. Sosiaalisen ilmapiirin kehittyminen HUS psykiatrian psykoosien ja oikeuspsykiatrian linjan vuodeosastoilla Safewards-mallin implementoinnin edetessä. Tutkiva Hoitotyö. 18(1). 3–11.

Piippo, J. 2013. Luottamus psykiatrisessa organisaatiossa ja sen eri tasoilla. Perheterapia. 2/13.

https://www.researchgate.net/publication/259843039_Luottamus_psykiatrisessa_organisaatiossa_ja_sen_eri_tasoilla Viitattu 13.3.2021.

Puntalo, P., Paavilainen, E., Aho, A-L., Palonen, M., Kylmä, J. 2019. Hoitajien kokemuksia potilaiden heihin kohdistamasta väkivallasta oikeuspsykiatrisella osastolla. Tutkiva Hoitotyö. 17(3). 10–18.

Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus Oy.

Rajamäki, S. & Mikkola, L. 2017. Työyhteisön vuorovaikutus ja työyhteisöön kuumuminen. Hoitohenkilökunnan käsityksiä. Työelämän tutkimus. 15(3). 250–265.

Repo, V. 2020. Preventing or inflicting risks? Carceral riskscapes and working in the spaces of mental health care. Fennia - International Journal of Geography. 198(1–2). 121–134.

Rissanen S. & Lammintakanen J. 2011. Sosiaali- ja terveysjohtaminen. WSOYpro Oy, Helsinki.

Sairaanhoitajaliitto. Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) 2014. Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Porvoo. Bookwell Oy.

Schabracq, M.J., Winnubst, J.A.M., Cooper, C.L. 2003. The handbook of work & health psychology. John Wiley & Sons Ltd.

Sinokki, M. 2010. Työyhteisö - uhka ja tuki mielenterveydelle. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. 126(15). 1803–9.

Taskinen, H. 2012. Organisaatiomuutosten johtaminen. Teoksessa Rissanen, S. & Lammintakanen, J. (toim.) 2012. Sosiaali- ja terveysjohtaminen. Sanoma Pro Oy.

TENK. 2012 Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk> Viitattu 4.3.2021.

THL. Tamminen, N. & Solin, P. (toim.) 2014. Mielenterveyden edistäminen työpaikalla. Tampere. Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy.

TTL. Työntekijöiden hyvinvointi organisaatiomuutoksessa. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/organisaatiomuutos/tyontekijoiden-hyvinvointi-organisaatiomuutoksessa/> Viitattu 16.9.2021.

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

Tuomivaara, T, 2005. Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus. Tieteellisen tutkimuksen perusteet.

<https://www.mv.helsinki.fi/home/ttuomiva/Y125luku6.pdf> Viitattu 10.3.2021.

Työterveyslaitos. Kokkinen, L. (toim.) 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. PunaMusta Oy. Tampere.

Työterveyslaitos. n.d. Työkykyinen työntekijä. Stressi ja työuupumus.

<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/> Viitattu 19.3.2021.

Virtanen, M., Vahtera, J. Batty, GD., Tuisku, K., Oksanen, T., Elovainio, M., Ahola K., Pentti, J., Salo, P., Varti, A-M., Kivimäki, M. 2012. Health risk behaviors and morbidity among hospital staff - comparison across hospital ward medical specialties in a study of 21 Finnish hospitals. Scand J Work Environ Health, 38 (3). 228–237.

LIITTEET

Liite 1. Tiedonhaun aineistot

Tutkimuksen tekijät, julkaisuvuosi ja -maa	Tutkimuksen nimi	Tutkimusmenetelmä	Keskeiset tulokset
Puntalo, P., Paavilainen, E., Aho, A-L., Pailonen, M., Kylmä, J. 2019. Suomi.	Hoitajien kokemuksia potilaiden heihin kohdistamasta väkivallasta oikeuspsykiatrisella osastolla.	Laadullinen tutkimus n=21	Hoitajat kokivat fyysistä ja henkistä kuormitusta potilaiden väkivaltaisen käyttäytymisen vuoksi. Väkivallalla oli haitallisia vaikutuksia hoitajien terveyteen ja työhyvinvointiin.
Palviainen, M., Soininen P., Paavilainen, E., Koivisto, A-M., Kylmä J. 2020. Suomi.	Sosiaalisen ilmapiirin kehittyminen HUS psykiatrian psykoosien ja oikeuspsykiatrian linjan vuodeosastoilla Safe-wards-mallin implementoinnin edetessä.	Määrällinen tutkimus n=335	Henkilökunta arvioi osastojen terapeuttisuuden korkeammaksi kuin potilaat. Potilaiden yhteisöllisyydestä ja keskinäisestä tuesta henkilökunnalla ja potilailla oli melko samanlaiset näkemykset. Potilaat kokivat osastot turvallisemmaksi kuin henkilökunta.
Gilbreath, B & Benson, P.G. 2004. USA.	The contribution of supervisor behaviour to employee psychological well-being.	Määrällinen tutkimus n=335	Henkilökunta arvioi osastojen terapeuttisuuden korkeammaksi kuin potilaat. Potilaiden yhteisöllisyydestä ja keskinäisestä tuesta henkilökunnalla ja potilailla oli melko samanlaiset näkemykset. Potilaat kokivat osastot turvallisemmaksi kuin henkilökunta.
Gilbreath, B & Benson, P.G. 2004. USA.	The contribution of supervisor behaviour to employee psychological well-being.	Määrällinen tutkimus n=145	Esimiehen toiminta vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden hyvinvointiin.
Kanste, O. 2008. Suomi.	The association between leadership behaviour and burnout among nursing personnel in health care.	Määrällinen tutkimus n=627	Hoitotyön johtamisella on positiivisia sekä negatiivisia vaikutuksia hoitohenkilökunnan työssä jaksamiseen
Piippo, P. 2013	Luottamus psykiatrisessa organisaatiossa ja sen eri tasoilla.	Laadullinen tutkimus n=38	Luottamusta psykiatrisessa organisaatiossa heikentää epäselvyys, hämmennys, välinpitämättömyys. Luottamusta edistää yhteinen prosessi, vastuullisuus ja avoimuus.
Sinokki, M. 2010. Suomi	Työyhteisö - uhka ja tuki mielenterveydelle.	Katsaus	Työyhteisössä voi olla sekä mielenterveyttä tukevia että sitä horjuttavia tekijöitä.
Repo, V. 2020. Suomi	Preventing or inflicting risks? Carceral riskscapes and working in the spaces of mental health care.	Laadullinen tutkimus	Henkilökunnan jäsenten väliset suhteet vaikuttavat merkittävästi riskien ilmaantuvuuteen suljetulla osastolla. Riskit suljetulla osastolla synnyttävät epätasa-arvoa ja vaikuttavat henkilökunnan hyvinvointiin sekä hoidon laatuun.

Liite 2. Kirjoituskutsun kysymykset

Kirjoitelmassasi voit vapaamuotoisesti kirjoittaa kokemastasi työhyvinvoinnista. Sinun toivotaan hyödyntävän seuraavia kysymyksiä kirjoittaessasi työhyvinvoinnistasu uudessa työyhteisössä:

- Kuvaile millaiseksi olet kokenut työhyvinvointiasi uudessa työyhteisössä psykiatrian osastolla?
- Kerro miten uudessa työryhmässä työskentely on vaikuttanut työhyvinvointiisi? Miten työryhmän yhtenäisyys tai puutteellinen yhtenäisyys vaikuttavat työhyvinvointiisi? Miten työyhteisön sosiaaliset suhteet tai ilma-
piiri ovat vaikuttaneet työhyvinvointiisi?
- Kuvaile miten uuden työryhmän johtaminen on vaikuttanut työhyvinvointiisi? Millaiset johtamisen keinot ovat tukeneet tai heikentäneet työhyvinvointiasi?
- Millä tavoin työpaikan psykososiaaliset tekijät, kuten sosiaalinen tuki, työnhallinta tai mahdolliset rooliristiriidat ovat vaikuttaneet työhyvinvointiisi?
- Psykiatrisella osastolla työskentelyyn liittyy väkivallan uhka ja riskitilanteiden ennakointia, jotka kuormittavat hoitohenkilökuntaa. Millaisia vaikutuksia uudella työyhteisöllä on väkivallan uhan ja ennakoinnin aiheuttamaan kuormitukseen?
- Millaisia muita työhyvinvointiisi vaikuttavia tekijöitä olet havainnut uudessa työyhteisössä?

Liite 3. Saatekirje



Hyvä hoitotyöntekijä!

Teitä pyydetään vastaamaan kirjoituskutsuun, jonka tarkoituksena on kartoittaa psykiatrisen osaston hoitohenkilökunnan kokemuksia työhyvinvointiinsa vaikuttavista tekijöistä uudessa työyhteisössä. Kirjoituskutsulla kerätään kokemuksia siitä, millaiseksi työhyvinvointi koetaan uudessa työyhteisössä, kartoittaen kokemianne työhyvinvointia tukevia ja heikentäviä tekijöitä.

Kirjoituskutsulla kerättyjä tietoja käsittelee ainoastaan opinnäytetyön tekijä. Kerätty aineisto analysoidaan sisällönanalyysin menetelmällä. Opinnäytetyön valmistuttua aineisto hävitetään asianmukaisesti. Aineisto säilytetään salasanalla suojattuina tiedostoina. Vastaaminen tapahtuu anonymisti, eikä yksittäisiä vastaajia pysty tunnistamaan. Osallistuminen on sinulle vapaaehtoista. Valmis opinnäytetyö on luettavissa elektronisessa Theseus-tietokannassa, ellei Pirkanmaan sairaanhoitopiirin kanssa muuta ole sovittu.

Osallistumalla voit olla mukana tuottamassa tärkeää tietoa työhyvinvoinnin kehittämistarpeista muutosjohtamisen lähiesimiestyöskentelyn tueksi.

Mikäli teillä on kysyttävää tai haluatte lisätietoja opinnäytetyöstä, vastaan mielelläni.

Opinnäytetyön tekijä lina Laine

Terveysten edistäminen YAMK, Tampereen ammattikorkeakoulu

Opinnäytetyön ohjaaja Maija Korpikoski

