

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

TYÖYMPÄRISTÖN MUUTOS

Psykiatrian osastonhoitajien näkemyksiä tulevasta työympäristön muutoksesta KYS Psykiatriataloon

TEKIJÄ Sini Kuosmanen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Tutkinto-ohjelma Sairaanhoidajan tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Sini Kuosmanen	
Työn nimi Työympäristön muutos	
Päiväys	10.2.2023
Sivumäärä/Liitteet	31/2
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Kuopion yliopistollinen sairaala	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Kuopion yliopistollisen sairaalan, Puijon sairaalan, yhteyteen on parhaillaan rakentumassa uusi Psykiatriatalo. Sen tarkoituksena on keskittää Kuopion alueen erikoissairaanhoidon psykiatrian palvelut samaan uudisrakennukseen. Nykyiset erikoissairaanhoidon avo- ja osastohoidon palvelut ovat hajautettuna eri puolille kaupunkia. Useimmat tiloista ovat vanhanaikaisia ja niissä esiintyy sisäilmaongelmia, eivätkä ne palvele enää tarpeen vaatimalla tavalla. Uuden Psykiatriatalon myötä on tarkoitus uudistaa niin potilaiden hoitoon kuin henkilökunnan työskentelyyn liittyviä toimintamalleja ja prosesseja. Muutostilanteissa usein esihenkilön rooli korostuu ja hänen asenteensa muutosta kohtaan voi vaikuttaa työntekijöiden käsitykseen muutoksesta.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata Kuopion alueen erikoissairaanhoidon psykiatrian osastonhoitajien näkemyksiä ja heidän kokemiaan mahdollisia haasteita tulevaan työympäristön muutokseen liittyen. Tavoitteena oli lisätä tietoutta työympäristön muutokseen liittyvistä osastonhoitajien näkemyksistä ja mahdollisista haasteista. Työn toimeksiantaja oli Kuopion yliopistollinen sairaala. Tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista tutkimusta. Aineisto kerättiin yksilöllisin teemahaastatteluin ja tutkimukseen osallistui yhteensä neljä (n=4) osastonhoitajaa. Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.</p> <p>Tutkimustuloksissa saatiin selville osastonhoitajien kokemia hyötyjä ja haasteita tulevassa työympäristön muutoksessa. Tuloksissa sivuttiin myös lyhyesti työympäristön muutoksen tuomia tunteita. Tulosten perusteella osastonhoitajat kokivat työympäristön muuttumisen Psykiatriataloon tuovan työhönsä monipuolisesti erilaisia hyötyjä. Hyödyt liittyivät uusiin fyysisiin tiloihin, työterveyden ja turvallisuuden edistymiseen sekä uusien tilojen tuomaan psyykkiseen ja sosiaaliseen merkitykseen. Tuloksissa muutoksen tuomia mahdollisia haasteita nousi hyötyihin nähden vähemmän esille. Tästä voikin tehdä johtopäätöksen, että osastonhoitajat kokevat tulevan työympäristön muutoksen olevan pääosin hyödyllinen ja toivottu asia.</p> <p>Tutkimuksesta saatuja tuloksia voivat hyödyntää työn toimeksiantaja ja tutkimukseen osallistunut työyhteisö. Kun työympäristön varsinaista muutosta ei ole vielä tapahtunut, voidaan osastonhoitajien esiin tuomiin työympäristön muutoksen mahdollisiin haasteisiin kiinnittää huomiota ja vaikuttaa niihin. Tutkimustyötä voitaisiin jatkaa, kun tuleva työympäristön muutos on tapahtunut. Tällöin voitaisiin esimerkiksi tutkia ovatko aikaisemmat näkemykset muutoksen hyödyistä ja haitoista pitäneet paikkaansa.</p>	
Avainsanat työympäristö, muutos, osastonhoitaja	

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Degree Programme in Nursing	
Author(s) Sini Kuosmanen	
Title of Thesis Change in the Working Environment	
Date 10.2.2023	Pages/Appendices 31/2
Client Organisation /Partners Kuopio University Hospital	
<p>Abstract</p> <p>A new psychiatry house is being built in connection with Kuopio University Hospital, Puijo Hospital. Its purpose is to centralise the services of special care psychiatry in the Kuopio region in the same new building. Current specialised care services in the outpatient and ward care sector are distributed across the city. Most of the facilities are old-fashioned and have indoor air problems and no longer serve as needed. With the new Psychiatry House, it is planned to reform the operating models and processes related to both patient care and staff work. In changing situations, the role of the foreperson is often emphasised and his attitude towards change can affect the employees' perception of change.</p> <p>The purpose of the thesis was to describe the views of psychiatric head nurses in the Kuopio region and the potential challenges they have experienced in connection with the future change in the working environment. The aim was to raise awareness of the views and potential challenges of head nurses related to changes in the working environment. The client organization of the thesis was Kuopio University Hospital. The method used was qualitative research. The material was collected through individual thematic interviews, and four (n=4) head nurses participated in the study. The material was analysed by inductive content analysis.</p> <p>The research results revealed the benefits and challenges that head nurses experienced in the change in the future working environment. The results also briefly covered the feelings caused by change. According to the results, head nurses felt that changing the working environment to the psychiatry house brought a wide variety of benefits to their work. The benefits were related to new physical spaces, progress in occupational health and safety, and the psychological and social significance of new facilities. In the results, the potential challenges of change were less highlighted, compared to the benefits. This leads to the conclusion that head nurses feel that the future change in the working environment is mainly a useful and desirable thing.</p> <p>The results of the study can be used by the client and the working community involved in the study. As the actual change in the working environment has not taken place yet, the potential challenges of change in the working environment highlighted by head nurses can be taken into account and influenced. Research could continue once the future change in the working environment has taken place. For example, it would be possible to examine whether previous views on the benefits and disadvantages of change have been correct.</p>	
<p>Keywords work environment, change, head nurse</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	MUUTOS JA MUUTOSVALMIUS	6
3	LÄHIESIHENKIÖ JA MUUTOS	8
4	TYÖYMPÄRISTÖ	9
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE	11
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	12
6.1	Tutkimusmenetelmän esittely	12
6.2	Tutkimusympäristö.....	12
6.3	Aineiston keruu.....	12
6.4	Aineiston analysointi	13
7	TULOKSET	16
7.1	Osastonhoitajien näkemyksiä työympäristön muutoksen hyödyistä.....	16
7.2	Osastonhoitajien kokemia tunteita ja haasteita tulevan työympäristön muutoksessa	19
8	POHDINTA.....	22
8.1	Tulosten tarkastelu	22
8.2	Eettisyys ja luotettavuus.....	23
8.3	Ammatillinen kasvu	25
8.4	Hyödynnettävyys ja kehittämisideat	25
	LÄHTEET	27
	LIITE 1: ETUKÄTEISKIRJE OSASTONHOITAJILLE	30
	LIITE 2: TEEMAHAASTATTELUN RUNKO.....	31

1 JOHDANTO

Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin valtuusto hyväksyi kesällä 2020 KYS:in pääsairaalan yhteyteen rakennettavan Psykiatriatalon hankesuunnitelman (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2022c). Sen tarkoituksena on keskittää Kuopion alueen erikoissairaanhoidon nuoriso- ja aikuispsykiatrian avo- ja osastohoito samaan uudisrakennukseen nykyisten hajautusten sijaan. Psykiatriatalon myötä potilaat saavat turvallisen ja laadukkaan hoitoympäristön ja henkilökunta toimivan ja nykyaikaisen työympäristön. Uusi Psykiatriatalo tukee STM:n Kansallista mielenterveysstrategiaa ja itsemurhien ehkäisyohjelmaa vuosille 2020–2023. (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2020.) Psykiatriatalon rakentaminen on aloitettu maaliskuussa 2022 ja sen arvioitu valmistumisaika on vuoden 2024 alkupuolella (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2022f). Psykiatriatalon valmistuttua psykiatrasta osastohoitoa tarjoava Julkulan sairaala ja nuorisopsykiatrian poliklinikka Alavan sairaalassa sekä aikuispsykiatrian poliklinikat Puijon sairaalassa ja Viestikadulla tulevat olemaan samassa uudisrakennuksessa. Muutos tukee avo- ja osastohoidon saumatonta yhteistyötä. (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2020.)

Työympäristöllä tarkoitetaan tilaa ja olosuhteita, jossa työ tapahtuu. Hyvässä työympäristössä on huomioitu työturvallisuus, työterveys sekä henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi. (Kämäräinen 2009, 8–10). Työelämässä, työn sisällössä ja työskentelytavoissa tapahtuu jatkuvasti muutoksia (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019). Niin arkielämän kuin työelämänkin muutoksissa keskeisessä asemassa on ihmisten ajattelun ja käyttäytymisen muuttuminen. Muutokset tulisi hyväksyä myös tunnetasolla, mutta etenkin suurissa muutoksissa se vaatii aikaa ja kärsivällisyyttä. (Arikoski & Sallinen 2007, 7–10, 42).

Tässä opinnäytetyössä selvitetään yksilöllisin teemahaastatteluin psykiatrian osastonhoitajien näkemyksiä ja mahdollisia haasteita tulevaan työympäristön muutokseen liittyen. Osastonhoitajan suhtautuminen muutokseen vaikuttaa pitkälti siihen, kuinka työyksikön hoitajat suhtautuvat ja sitoutuvat muutokseen (Lahti 2008, 94). Työympäristö voidaan jakaa fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen osa-alueeseen (Mertanen 2015, 13). Tässä työssä työympäristö jaotellaan edellä mainitulla tavalla.

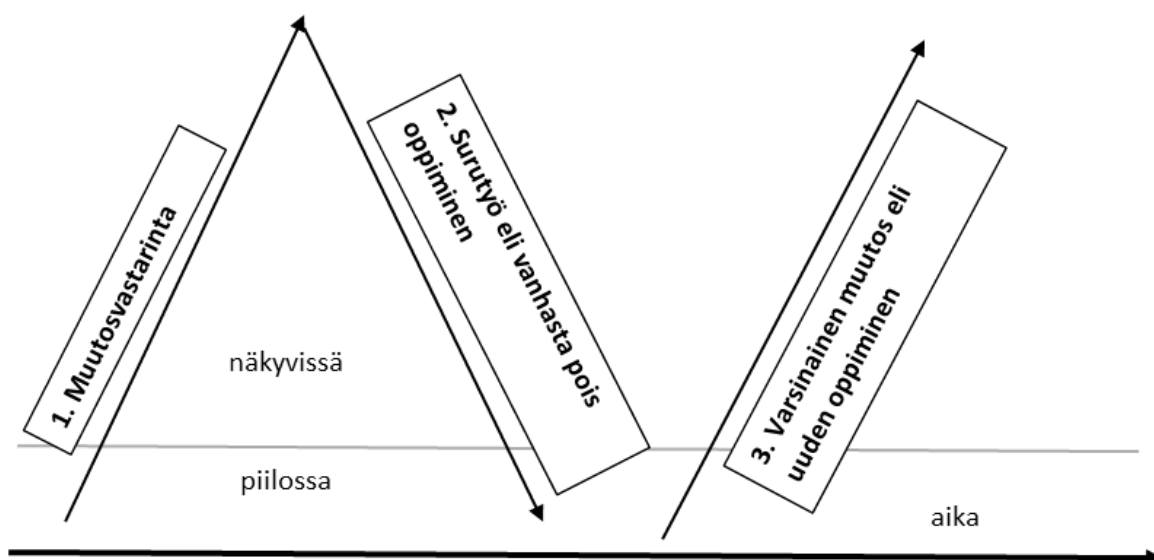
Työn tilaaja on Kuopion yliopistollinen sairaala. Kuopion yliopistollisessa sairaalassa työskentelee useiden eri alojen ammattilaisia (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2022b.) Tällä hetkellä Kuopion alueella tarjotut psykiatrian erikoissairaanhoidon palvelut ovat hajautettuna eri puolelle kaupunkia. Kuopion psykiatrian keskus on Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin ja Kuopion kaupungin yhteinen psykiatrasta avohoitoa ja kuntoutusta tarjoava palvelukeskus. Palvelut on tarkoitettu 20–64 -vuotiaille. (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2022e.) Kuopion keskustan läheisyydessä olevaan Alavan sairaalan on Kuopion yliopistollisen sairaalan toiminnoista keskitetty lasten- ja nuorten psykiatriset palvelut (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2022a). Kuopion yliopistolliseen sairaalaan kuuluvassa Julkulan sairaalassa toteutetaan nuoriso-, aikuis- ja päihdepsykiatrian osastohoitoa (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2022d).

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Kuopion alueen erikoissairaanhoidon psykiatrian osastonhoitajien näkemyksiä ja mahdollisia haasteita tulevaan työympäristön muutokseen liittyen. Tavoitteena on lisätä tietoutta työympäristön muutokseen liittyvistä osastonhoitajien näkemyksistä ja haasteista.

2 MUUTOS JA MUUTOSVALMIUS

Muutos on prosessi, jossa jokin asia pyritään muuttamaan toisenlaiseksi kuin se aiemmin on ollut. Muutos voi vaihdella suuruudeltaan ja kestoaltaan. (Myllymäki 2017, 20.) Oppiminen on aidon muutoksen perusta ja se johtaa käyttäytymisen ja ajattelun muuttumiseen (Arikoski & Sallinen 2007, 7). Aikaisemmat muutkokemukset ja niiden perusteella muodostuneet ennako-odotukset muutokseen vaikuttavat suhtautumiseen uusia muutoksia kohtaan. Jos aikaisemmat muutokset ovat tuoneet positiivisia kokemuksia, uusi muutos voi innostaa ja luoda myönteisiä odotuksia. (Pirinen 2014, luku 6.)

Kurt Lewinin muutoksen kolmivaiheinen malli auttaa ymmärtämään yksinkertaisesti, mutta kattavasti muutoksen eri vaiheita. Mallin vaiheisiin kuuluvat vapauttaminen, muutos ja uudelleen jäätyminen. Vapauttamisen (unfreeze) vaiheen sanotaan olevan yksi tärkeimmistä muutoksen vaiheista. Tässä vaiheessa ymmärretään muutoksen välttämättömyys ja valmistaudutaan siirtymään kohti muutosta. Mitä enemmän muutos koetaan tarpeelliseksi, sen motivoituneempia muutokseen ollaan. Toinen vaihe eli muutos (change) on Lewinin mukaan vaikein, koska ihmiset voivat olla muutosta kohtaan epävarmoja tai jopa pelokkaita. Sen vuoksi tärkeää tiedottaa muutoksesta selkeästi ja antaa aikaa ymmärtämiselle. Kolmas eli viimeinen vaihe, uudelleen jäätyminen (refreeze), on vakauden luomista, kun muutokset on tehty. Muutokset hyväksytään ja ne tulevat käytäntöön. Tämä vaihe voi viedä aikaa. (Connelly 2020.)



KUVIO 1. Muutoksen kolme perusvaihetta (mukaillen Arikoski & Sallinen 2007).

Kirjallisuudessa on myös toisella tapaa nimetty muutoksen kolme perusvaihetta (kuvio 1). Nämä vaiheet ovat muutosvastarinta, surutyö eli vanhasta poisoppiminen ja uuden oppiminen eli muutoksen varsinainen toteutuminen. Ensimmäinen vaihe, muutosvastarinta, on tärkeä ja tarpeellinen vaihe muutosprosessissa. Muutosvastarintainen ihminen voi kokea esimerkiksi pelkoa ja vihaa muutosta kohtaan eikä ole valmis muutokseen. Alkuun ihminen pitää muutosvastarintaa sisällään, mutta mitä edemmäksi mennään, sen näkyvämmäksi se tulee. Tähän vaiheeseen ihminen tarvitsee ensisijaisesti aikaa, mutta myös tukea ja apua muilta ihmisiltä. Toinen vaihe eli surutyö on

ajanjakso, jolloin pelon ja vihan tunteet muuttuvat suruksi vanhasta luopumisen vuoksi. Ihminen tarvitsee tässäkin vaiheessa luopumiseen tukea ja aikaa muilta. Työelämässä on tärkeää, että surutyö saatetaan loppuun saakka, jotta vältetään palaamasta muutosvastarintaan. Surutyö voi jäädä kesken sen vuoksi, kun uudet muutokset vievät esihenkilöiden huomion ja henkilöstön tukeminen jää pois. Uuden oppimisen vaiheessa surun tunne vaihtuu ilon tunteeseen. Tähän vaiheeseen päästään vasta, kun muutos on tapahtunut eli muutosvastarinta on päättynyt, vanhoista toimintatavoista on luovuttu ja niitä on surtu tarpeeksi. Uuden oppimisen vaiheessa opitaan uudet toimintatavat ja huomataankin, että vanhasta luopuminen oli tarpeen. (Arikoski & Sallinen 2007, 68-70.)

Muutosvalmiilla henkilöllä on positiivinen asenne muutokseen ja luottavainen suhtautuminen muutoksen onnistumiseen (Vakola 2014). Walingan (2008) mukaan avain muutosvalmiuteen on kyky käsitellä todellisuutta sellaisenaan ja sietää hallinnan puutetta sekä siten tunnistaa ja ratkaista haasteet, joita nämä hallitsemattomat realiteetit asettavat tavoitteisiinsa. Terveystieteiden organisaatioissa muutosvalmiuteen vaikuttavia tekijöitä ovat johtamiskäyttäytyminen, organisaation sitoutuminen ja subjektiivinen uramenestys (Al-Hussami, Hammad & Alsoleihat 2018). Työntekijöiden mielipiteiden kuunteleminen ja mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoprosessiin voi muuttaa heidän näkökulmaansa muutokseen (Ozkalay & Karaca 2021). Tiimityöskentelyä tutkittaessa todettiin, että tiimityötä voitaisiin parantaa esimerkiksi yhteisillä malleilla tehtävien suorittamiseen, keskinäisellä tuella työmäärän hallinnassa, tehokkaalla viestinnällä, tehostetuilla ihmissuhteilla ja paremmalla ryhmälähtöisyydellä (Goh, Ser, Cooper, Cheng & Liaw 2020).

3 LÄHIESIHENKILÖ JA MUUTOS

Kirjallisuudessa käytetään paljon lähiesihenkilöön viittaavaa termiä keskijohtajuus (middle manager). Keskijohtajat ovat ylimmän johdon ja työntekijöiden välissä. He saavat ohjeita ylemmältä johdolta ja valvovat työntekijöiden toteuttavan näitä ohjeita. (Harding, Lee & Ford 2014.) Keskijohtajien rooleja innovaation toteutuksessa käsiteltävässä tutkimuksessa havaittiin, että keskijohtajien rooleja työsäään ovat suunnittelija, järjestelypäällikkö, mahdollistaja, motivoija ja arvioija (Urquhart ym. 2018).

Osastonhoitaja on työyksikkönsä hoitajien lähiesihenkilö. Lähiesihenkilön työhön sisältyy useita tehtäväalueita ja se vaatii monipuolista osaamista. Muutosjohtaminen on yksi osastonhoitajien tärkeä osaamisen alue. (Lahti 2008, 70.) Onnistuneen muutosjohtamisen kulmakivenä on lähiesihenkilön oma muutosvalmius ja esimerkin näyttäminen alaisilleen (Arikoski & Sallinen 2007, 100–101; Lahti 2008, 70–71). Kerfootin (1996) mukaan ollakseen tehokas muutosjohtaja, tulee keskittyä kolmeen osa-alueeseen. Muutosjohtajan täytyy ymmärtää perusteellisesti muutosprosessi, tuoda muutos esille työryhmälle jännittävänä mahdollisuutena ja haasteena sekä kommunikoida tehokkaasti kaikissa kolmessa muutosvaiheessa. (Kerfoot 1996.) Lähiesihenkilö vahvistaa hoitajien toivoa välittämällä oman toiveikkuutensa työryhmään. Hänen ei tule mennä mukaan negatiivisiin asenteisiin, koska oma negatiivisuus saattaa tarttua työryhmään. (Mäki, Åstedt-Kurki, Roos & Kylmä 2014, 193.) Sairaanhoidtajien ja esimiesten mukaan osastonhoitajien johtamistyyli vaikuttaa työntekijöiden työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen. Esimiehet korostavat, että osastonhoitajilla on merkittävä rooli työyhteisössä ja sen ulkopuolella. (Vesterinen, Suhonen, Isola & Paasivaara 2012.)

Sveitsissä tutkittiin lähiesihenkilöiden positiivista asennetta muutoksia kohtaan ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksesta voitiin päätellä, että sosiaalinen tuki kollegoiden ja esimiesten kanssa sekä organisaatiotuki ovat keskeisessä asemassa positiiviseen asenteeseen muutoksia kohtaan. Stressillä havaittiin olevan negatiivinen vaikutus muutosasenteeseen. (Giauque 2015.) Myös Kantolan, Lehdon ja Ekmanin (2021) tutkimuksessa todettiin, että lähiesihenkilön kokemia tärkeimpiä omaa muutosvalmiutta tukevia tekijöitä olevan riittävä resursointi, muutosjohtamisen tuki ja osallistava kulttuuri. Esihenkilöt saavat tulevista muutoksista todennäköisesti muuta henkilökuntaa aikaisemmin tietoa, joka parantaa heidän kokemustaan muutoksen läpinäkyvyydestä. Esihenkilöillä on mahdollisesti enemmän aikaa suhtautua muutokseen ja he pääsevät osallistumaan päätöksentekoon. (Suurkari ym. 2019, 36.)

Eräässä suomalaisessa tutkimuksessa selvitettiin hoitotyön johtajien ja lähijohtajien työn sisällöllisiä eroja erikoissairaanhoidossa. Tuloksissa ylihoitajien, osastonhoitajien ja apulaisosastonhoitajien työn sisältö painottui eri tavoin henkilöstöjohtamisen, toiminnan ja talouden johtamisen, kliinisen hoitotyön johtamisen sekä viestinnän ja yhteistyön suhteen. Osastonhoitajien työn sisältöä kuvattiin muita johtajia pirstaleisemmaksi. Henkilöstöjohtamisen toimintoihin kuuluivat osastonhoitajilla muun muassa työvuoro- ja vuosilomasuunnittelu, poissaolojärjestelyt ja henkilöstön tukeminen. Toiminnan ja talouden johtamisessa osastonhoitajien toiminnot painottuivat työkokouksiin. Kliinisen hoitotyön johtamisessa osastonhoitajien työ painottui välilliseen ja välittömään hoitotyöhön sekä potilasraporteille osallistumiseen. Viidennes osastonhoitajien toiminnoista oli viestintään liittyvää työtä, kuten sähköpostin käsittelyä ja suullista tai kirjallista viestintää. (Bjerregård Madsen, Kaila, Vehviläinen-Julkunen & Miettinen 2020, 79–81.)

4 TYÖYMPÄRISTÖ

Työympäristö on käsitteenä laaja. Se tarkoittaa tilaa ja olosuhteita, jossa työ tapahtuu (Kämäräinen 2009, 10). Keskeinen työympäristöön vaikuttava laki on työturvallisuuslaki, jonka tarkoituksena on muun muassa parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 1 §). Utta työympäristöä suunniteltaessa on työnantajan huolehdittava, että suunnitelmat ovat tarkoituksenmukaisia ja suunnitteluvaiheessa on huomioitava muutoksen vaikutukset työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 12 §).

Tässä opinnäytetyössä työympäristö jaetaan fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työympäristöön. Fyysinen työympäristö koostuu aineellisista seikoista, kuten työtiloista ja välineistä. Siihen kuuluvat myös fyysiset, kemialliset ja mikrobiologiset tekijät sekä fyysinen kuormittavuus ja tapaturma-vaarat. Psyykinen työympäristö käsittelee työn henkistä kuormittavuutta, sisältöä, vaatimuksia, viihtyvyyttä ja motivoituneisuutta. Myös työhyvinvointi ja kehittymismahdollisuudet työssä kuuluvat psyykkiseen työympäristöön. (Mertanen 2015, 13.) Sosiaalinen työympäristö sen sijaan muodostuu työn organisoinnista, työilmapiiristä, osallistumismahdollisuuksista, työpaikan arvoista sekä normeista, työntekijöiden välisistä suhteista, esimies-alaisuudesta ja johtamistavoista. (Kämäräinen 2009, 11.)

Työterveyslaitos määrittelee yksilön työhyvinvoinnin kannalta keskeiseksi asiaksi sen, että työympäristö on yhteensopiva hänen ominaisuuksiensa, tarpeidensa ja toimintansa kanssa. Tällöin ympäristötekijät tukevat työntekoa ja työssä viihtymistä. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon.) Sosiaali- ja terveysministeriön julkaiseman työympäristön ja työhyvinvoinnin linjausten yhtenä tavoitteena on, että työolot ovat turvallisia ja terveellisiä riippumatta toimialasta tai yrityksen koosta. Linjausten myötä halutaan vahvistaa työn ja työympäristön suunnittelua ja kuormitustekijöiden varhaisista huomioimista työpaikalla. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019.)

Ruotsalaisessa tutkimuksessa etsittiin terveellisen työympäristön indikaattoreita. Tulokset osoittivat, että työntekijät pitävät terveellisen työpaikan kannalta tärkeinä yhteistyön, yksilön kasvun ja kehityksen, tunnustamisen ja työntekijöiden osallistumisen. Lisäksi myös autonomia, vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen, asianmukainen henkilöstö, ammattitaitoinen viestintä, turvallinen fyysinen työ sekä positiivinen, saavutettavissa oleva ja oikeudenmukainen johtaja koettiin tärkeinä asioina terveellisessä työympäristössä. (Lindberg & Vingård 2012.) Suomalaisen tutkimuksen mukaan yli 55-vuotiaat ja yli 20 vuotta hoitotyön esihenkilöasemassa työskennelleet henkilöt kokivat työympäristönsä myönteisemmäksi kuin alle 55-vuotiaat ja alalla alle 20 vuotta olleet (Jäppinen, Roos, Slater & Suominen 2019, 8).

Tässä opinnäytetyössä tutkittavien osastonhoitajien työympäristö muuttuu monella tapaa. Jokainen osastonhoitaja muuttaa täysin uuteen ympäristöön. Työtilat tulevat olemaan nykyaikaiset ja modernit (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2020, 39). Uuden Psykiatriatalon osastohoidossa tullaan hyödyntämään teknologiaa muun muassa yhteydenpidossa, viestinnässä ja hoidon apuvälineenä. Potilashuoneet tulevat olemaan sellaisia, joissa yksilöhoito ja lääkärinterapeuttiset keskustelut tapahtuvat potilashuoneissa. (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2020, 6.) Uudistuneiden tilojen myötä osastohoidossa

otetaan käyttöön turvamoduuli-toimintamalli, jonka tarkoituksena on korvata nykyisin käytössä olevat eristämishuoneet. Turvamoduuli tarjoaa erityistä valvontaa tarvitsevalle potilaalle turvallisen hoitoympäristön ja henkilökunnalle turvallisen työympäristön. Myös poliklinikkatyössä työturvallisuus paranee, kun aiemmin hajautetut psykiatrian palvelut ovat lähemmäs samassa rakennuksessa. Nykyisistä vastaanottohuoneista tullaan luopumaan ja siirrytään muunneltaviin yhteiskäyttötiloihin. Aikaisemmissa tiloissa olleista sisäilmaongelmista päästään uusissa tiloissa eroon. (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2020, 23–31)

Psykiatriatalon ollessa aikaisempaan nähden lähempänä somatiikan palveluita henkilökunnan työaika vapautuu enemmän. Matkat esimerkiksi kuvantamispalveluihin lyhenevät merkittävästi. Poliklinikan henkilökunnan työaikoihin tulee mahdollisesti muutoksia, kun vastaanottoaikoja laajennetaan klo 18 saakka. Työympäristön viihtyvyyttä lisäävät taideteokset, joita on suunnitteilla saada uusiin tiloihin. (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2020, 39–49.) Avo- ja osastohoidon ollessa samassa rakennuksessa, henkilökunnan yhteistyö paranee heidän tullessaan tutuksi toisilleen. Työnkiertomahdollisuus lisää henkilökunnan työssä jaksamista ja osaamisen lisääntymistä. Nykyaikaiset ja uudistuneet tilat houkuttelevat myös mahdollisesti lisää työntekijöitä psykiatrialle. (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2020, 39.)

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata Kuopion alueen erikoissairaanhoidon psykiatrian osastonhoitajien näkemyksiä ja mahdollisia haasteita tulevaan työympäristön muutokseen liittyen.

Tutkimuksen tavoitteena on lisätä tietoutta työympäristön muutokseen liittyvistä osastonhoitajien näkemyksistä ja haasteista.

Tutkimuskysymykset

- Millaisia näkemyksiä psykiatrian osastonhoitajilla on työympäristön muutosta kohtaan?
- Mitä haasteita työympäristön muutos voi mahdollisesti aiheuttaa?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Tutkimusmenetelmän esittely

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa on tarkoituksena pyrkiä ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä tutkimukseen osallistuvien henkilöiden näkökulmasta. Tällöin ollaan kiinnostuneita tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden ajatuksista, kokemuksista ja tunteista. Tyypillistä laadullisessa tutkimuksessa on, että jostakin ilmiöstä pyritään tuottamaan rikasta ja yksityiskohtaista tietoa. (Juuti & Puusa 2020, 9–11.) Laadullinen tutkimus on useimmiten ihmistieteellinen tutkimus ja ihmistieteelliselle tutkimukselle on ajan myötä kehittynyt erilaisia tutkimusperinteitä. Ihmistieteellisessä tutkimuksessa halutaan tutkia sosiaalista todellisuutta, joka muodostuu ihmismielen merkityksistä ja tulkinnoista. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 64–72.) Laadullisessa tutkimuksessa niin tutkimuksen kohteena kuin tutkimuksen tekijänä on ihminen (Puusa & Juuti 2020, 81).

Laadullinen tutkimus koettiin tässä työssä sopivaksi tutkimusmenetelmäksi, koska tutkimuksen tarkoituksena oli saada tietoa osastonhoitajien näkemyksistä työympäristön muutokseen. Tutkimuksessa haluttiin tuoda näkyväksi osastonhoitajien näkökulmia muutokseen liittyen ja yrittää myös ymmärtää heidän kokemiaan ajatuksia ja tunteita. Näiden asioiden edistämiseksi laadullinen tutkimus tuntui sopivimmalta vaihtoehdolta tutkimusmenetelmäksi. Tutkimukseen osallistuvilla henkilöillä oli kriteereinä, että he työskentelevät osastonhoitajana Kuopion alueen erikoissairaanhoidossa psykiatrialla osastohoidon tai avohoidon puolella ja heidän työympäristönsä vaihtuu uuteen Psykiatriataloon sen valmistuttua. Ennakkoon oli jo tiedossa, että osastonhoitajia on pienehkö määrä ja sen vuoksi muita kriteereitä osallistujien suhteen ei ollut tarpeellista tehdä.

6.2 Tutkimusympäristö

Opinnäytetyön tilaajana toimi Kuopion yliopistollinen sairaala. Haastatteluita varten tutkimusympäristö valittiin haastateltavien toiveiden mukaan. Kolme haastattelua pidettiin kasvotusten ja yksi Teams-sovelluksen kautta etänä. Kaksi kasvotusten pidettyä haastattelua järjestettiin haastateltavien omassa työhuoneessa ja yksi haastateltavan työpaikan keskusteluhuoneessa. Tutkimusympäristöt olivat rauhallisia, eikä paikan päällä ollut muita kuin haastattelija eli minä ja haastateltava. Rauhallinen ja häiriötön ympäristö tukee teemahaastattelun edellytyksiä, kun haastateltavaan saa hyvän kontaktin (Hirsjärvi & Hurme 2011, 74).

6.3 Aineiston keruu

Ennen aineiston keruuta tutkimusta varten haettiin tutkimuslupa ja se myönnettiin 5.9.2022. Aineiston keruu aloitettiin ennalta sovitusti lähettämällä sähköpostilla työn tilaajan yhteyshenkilölle etukäteiskirje (liite 1), jossa oli tietoa tutkimuksesta ja siihen osallistumismahdollisuudesta. Yhteyshenkilö puolestaan välitti sähköpostiviestin Kuopion alueen erikoissairaanhoidon psykiatrian osastonhoitajille. Etukäteiskirjeen ohjeen mukaan tutkimukseen halukkaat osastonhoitajat ottivat minuun sähköpostitse yhteyttä sopiakseen haastatteluajan. Heillä oli myös mahdollisuus kysyä lisätietoja tutkimuksesta. Laittaessaan minulle viestiä he antoivat suostumuksensa tutkimukselle.

Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin yksilöllisiä teemahaastatteluja. Haastattelut toteutettiin loka-kuussa 2022 ja haastatteluun osallistui yhteensä neljä ($n=4$) osastonhoitajaa. Teemahaastattelu on vapaamuotoinen ja joustava haastattelumenetelmä. Siinä edetään tutkijan etukäteen valitsevien teemojen ja tarkentavien kysymysten avulla. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87; Puusa 2020a, 112.) Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite ohjaavat tutkimushaastattelua (Ruusuvuori & Tiittula 2017, 47; Tuomi & Sarajärvi 2018, 88). Teemahaastattelussa tutkittavien ääni tulee kuuluviin ja heidän tulkintansa, sekä asioille antamat merkitykset ovat keskeisiä (Hirsjärvi & Hurme 2011, 48). Teemahaastattelu valikoitui tähän tutkimukseen aineistonkeruumenetelmäksi, koska tutkimuksessa oli selkeät teemat, joihin haluttiin saada vastauksia. Haastattelun aikana haastateltavien oli mahdollisuus sanoittaa ja tuoda vapaasti heille itselleen tärkeiksi koettuja asioita liittyen työympäristön muutoksen eri osaluaisiin. Teemahaastattelun yksi eduista on, että haastateltavia voidaan pyytää kesken haastattelun tarkentamaan joitakin vastauksia, jotta vältetään epäselvyyksiltä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 88).

Tässä haastattelussa oli yhteensä neljä teemaa, jotka olivat muutosvalmius yleisesti, fyysinen työympäristö, psyykinen työympäristö ja sosiaalinen työympäristö (liite 2). Jokaisessa teemassa oli tarkentavia kysymyksiä. Haastattelun lopussa kysyttiin vielä kaksi irrallista kysymystä, jotka liittyivät haastateltavien kokemuksiin haasteisiin ja toiveisiin tulevassa työympäristön muutoksessa.

Haastattelut nauhoitettiin aineiston myöhempää litterointia varten. Ennen haastattelua tutkittavilta kysyttiin lupa nauhoitukseen. Nauhoitus tehtiin puhelimesta olevalla nauhurilla. Puhelimesta oli käytössä salasana, joten ulkopuolisilla ei ollut mahdollisuutta päästä kuuntelemaan nauhoituksia. Nauhoitukset poistettiin, kun niitä ei enää tutkimusta varten tarvittu.

6.4 Aineiston analysointi

Sisällönanalyysi on yleinen ja soveltuva analyysimenetelmä monenlaisiin laadullisiin tutkimuksiin. Sisällönanalyysin tavoitteena on järjestää aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon kadottamatta sen keskeistä tietoa. Laadullisen aineiston analyysissä on keskeistä muodostaa sellainen kokonaisuus, jonka avulla on mahdollisuus tuottaa perusteltu tulkinta tutkittavasta aiheesta ja tehdä ilmiöstä johtopäätöksiä. (Puusa 2020b, 148–149.)

Aineiston analysointi aloitettiin litteroimalla nauhoitettu haastattelumateriaali. Litteroinnissa on tarkoituksenaan muuttaa haastatteluista saatu aineisto tekstimuotoon. Haastateltavien puhe tulee kirjoittaa niin kuin se on sanottu eikä sitä saa muokata tai muuttaa. (Vilka 2015, 137–138.) Haastattelumateriaali litteroitiin Word-pohjalle. Fonttina käytettiin Courier New:tä, fonttikoko oli 10 ja riviväli 1,15. Litteroitua tekstiä tuli yhteensä 23 sivua.

Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä eli aineistolähtöisesti. Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset ohjaavat induktiivista päättelyä, johon sisällönanalyysi perustuu (Kylmä & Juvakka 2007, 113). Aineistolähtöiseen analyysiprosessiin kuuluvat vaiheet ovat aineiston pelkistäminen eli redusointi, ryhmittely eli klusterointi ja käsitteellistäminen eli abstrahointi (Kyngäs ym. 1999, 5; Latvala ym. 2001, 26–29). Aineiston analysointi aloitettiin pelkistämällä eli karsimalla aineistosta tutkimuksen kannalta tarpeeton tieto pois ja aineistosta etsittiin tutkimustehtävää kuvaavia ilmaisuja (taulukko 1). Tutkimukseen valikoidut alkuperäisilmaukset yliviivattiin korostusvärillä. Näistä alkuperäisilmauksista muodostettiin pelkistettyjä ilmauksia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–124.)

TAULUKKO 1. Esimerkki aineiston pelkistämisestä

ALKUPERÄISILMAUKSET	PELKISTETY ILMAUS
"..tilathan on vanhanaikaiset, siellä on kuolleita kulmia ja semmosia niinku epäergonomisia rap-pukäytäviä. Kyllähän uus sairaala, modernit tilat poistaa tämmöset kaikki"	Uudet modernit ja turvalliset tilat poistavat kuolleet kulmat ja epäergonomiset paikat
"Ylipäättänsä sekin että onhan se potilaillekin niin paljon inhimillisempi ympäristö 1 hengen huoneineen. Et meillähän työturvallisuus on jos miettii sitä nii sehän on pitkälti semmosta potilaiden taholta tulevaa aggressiota, väkivaltaa, väkivallan uhkaa."	Potilaille inhimillisempi ympäristö, jonka myötä henkilökunnan työturvallisuus paranee
"..työturvallisuuteenhan liittyy myös kaikki sisäilma-asiat ja kaikki tämmöset. Niin kyllä mä aattelen, että mejän työturvallisuus paranee.""	Työturvallisuus paranee terveen sisäilman myötä
"Se, että kuinka nopeasti ollaan sinut niitten fyysisten seinien kanssa, että missä on mitäkin, miten täällä toimitaan, sehän vie aikaa ja voi hetkellisesti ehkä niinkun laskeekin sitä"	Työturvallisuus voi hetkellisesti laskea, kun opetellaan toimimaan uudessa ympäristössä
"Ne 1 hengen potilashuoneet. Siitä meillä on tutkimusnäyttöä, et se vähentää konfliktien määrää suljetuilla psykiatrisilla osastoilla niinku maailmalta ja tuo sitä turvallisuuden tunnetta."	1 hengen potilashuoneet vähentävät konflikteja ja tuovat turvallisuutta
"Siellä on pyritty poistamaan kaikki semmoset ahtaat tilat, kulmat, mihinkä vois niinku esimerkiksi hoitaja jäädä jumiin."	Uudet tilaratkaisut parantavat työturvallisuutta

Pelkistämisen jälkeen ilmaukset käytiin läpi ja niitä alettiin ryhmittelemään. Ilmauksista etsittiin samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Samankaltaiset ilmaukset ryhmiteltiin omiin luokkiin. Näistä luokista muodostui alaluokat, jotka nimettiin sisältöä kuvaavalla tavalla (taulukko 2). (Kylmä & Juvakka 2007, 118; Tuomi & Sarajärvi 2018, 124).

TAULUKKO 2. Esimerkki alaluokkien muodostamisesta

PELKISTETTY ILMAUS	ALALUOKKA
Uudet modernit tilat poistavat kuolleet kulmat ja epäergonomiset tilat Uudet tilaratkaisut parantavat työturvallisuutta Ei ahtaita nurkkia työturvallisuuden kannalta Potilaille inhimillisempi ympäristö, jonka myötä henkilökunnan työturvallisuus paranee 1 hengen potilashuoneet vähentävät konflikteja ja tuo turvallisuutta	Avarat ja turvalliset tilat uudessa rakennuksessa
Terveellinen sisäilma uudessa sairaalassa Työturvallisuus paranee terveen sisäilman myötä Terveellinen kohentuma	Terveellinen hyöty sisäilman parannuttua

Luokittelua jatkettiin alaluokkia yhdistelemällä ja niistä muodostettiin yläluokkia (taulukko 3), jonka jälkeen yläluokista muodostettiin vielä pääluokat. Käsitteitä yhdistelemällä oli tarkoitus saada vastaus tutkimustehtävään. Ryhmittelyvaiheen jälkeen aineisto käsitteellistettiin, jolloin tutkimuksen kannalta olennainen tieto erotettiin ja muodostettiin teoreettisia käsitteitä ja johtopäätöksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124–127.)

TAULUKKO 3. Esimerkki yläluokkien muodostamisesta

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
Positiivinen suhtautuminen muutoksiin yleisesti Realistinen ajattelu muutoksia kohtaan Innokkuus tulevaa työympäristön muutosta kohtaan	Muutokseen liittyviä tunteita
Uusien tilojen monipuolinen hyöty Uusien välineiden tuoma potilaslähtöisyys Työskentelytilojen ja -välineiden modernisoituminen	Uusien fyysisten tilojen hyödyt
Avarat ja turvalliset tilat uudessa rakennuksessa Terveystieteellinen hyöty sisäilman parannuttua	Työterveyden ja -turvallisuuden edistäminen
Yhteistyön tekeminen henkilökunnan välillä helpottuu Työmotivaatio paranee työympäristön muutoksen myötä Työnteko sujuvampaa muutoksen jälkeen Muutoksen vaikutukset työilmapiiriin Työuralla kehittymismahdollisuuksia muutoksen myötä Toimintatapojen myönteinen muutos ja vanhoista tavoista eroon pääseminen Henkilökunta on tyytyväinen uuteen työpaikkaan Sairaalan suunnitelmat valmistuttuaan onnistuvat	Uusien tilojen psyykinen ja sosiaalinen merkitys
Muutosvastarinnan kohtaaminen Yhteisestä linjasta kiinni pitäminen kaikkien ammattiryhmien kesken Uudessa talossa liikkumisen ja tilojen käytön oppiminen Henkilöstön pysyminen työpaikassa Epävarmuus tilojen riittävydestä	Uudistuksen tuottamia mahdollisia haasteita

7 TULOKSET

Tässä opinnäytetyössä oli kaksi kysymystä, joihin pyrittiin saamaan vastauksia. Kysymykset olivat: millaisia näkemyksiä psykiatrian osastonhoitajilla on työympäristön muutosta kohtaan ja mitä haasteita työympäristön muutos voi mahdollisesti aiheuttaa. Tutkimukseen osallistuneet osastonhoitajat (n=4) työskentelivät Kuopion alueen erikoissairaanhoidon psykiatrisessa sairaalassa tai avohoidossa.

Tässä tutkimuksessa aineiston pohjalta muodostui kaksi pääluokkaa. Ensimmäiseksi pääluokaksi muodostui osastonhoitajien näkemyksiä työympäristön muutoksen hyödyistä (taulukko 4). Toiseksi pääluokaksi muodostui osastonhoitajien kokemia tunteita ja haasteita tulevan työympäristön muutoksessa (taulukko 5).

7.1 Osastonhoitajien näkemyksiä työympäristön muutoksen hyödyistä

TAULUKKO 4. Ensimmäisen pääluokan tulokset

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
Uusien tilojen monipuolinen hyöty Uusien välineiden tuoma potilaslähtöisyys Työskentelytilojen ja -välineiden modernisoituminen	Uusien fyysisten tilojen hyödyt	Osastonhoitajien näkemyksiä työympäristön muutoksen hyödyistä
Avarat ja turvalliset tilat uudessa rakennuksessa Terveydellinen hyöty sisäilman parannuttua	Työterveyden ja -turvallisuuden edistäminen	
Yhteistyön tekeminen henkilökunnan välillä helpottuu Työmotivaatio paranee työympäristön muutoksen myötä Työnteko muuttuu sujuvammaksi muutoksen jälkeen Muutoksen vaikutukset työilmapiiriin Työuralla kehittymismahdollisuuksia muutoksen myötä Muutoksessa esihenkilön rooli korostuu Toimintatapojen myönteinen muutos Henkilökunta on tyytyväinen uuteen työpaikkaan Sairaalan suunnitelmat valmistuttuaan toimivat	Uusien tilojen psyykkinen ja sosiaalinen merkitys	

Pääluokan, osastonhoitajien näkemyksiä työympäristön muutoksen hyödyistä, sisälle kuuluvat yläluokat olivat uusien fyysisten tilojen hyödyt, työterveyden ja -turvallisuuden edistäminen sekä uusien tilojen psyykkinen ja sosiaalinen merkitys. Ensimmäinen yläluokka, fyysisten tilojen hyödyt, sisälsi uusien tilojen monipuolisen hyödyn, uusien välineiden tuoman potilaslähtöisyyden ja työskentelytilojen ja -välineiden modernisoitumisen. Uusien tilojen monipuolisella hyödyllä haastateltavat tarkoittivat esimerkiksi sitä, että uudet tilat tulevat olemaan suotuisammat niin henkilökunnalle kuin potilaillekin. Vastauksissa mainittiin useamman kerran potilaille tulevat 1 hengen huoneet, joiden koettiin lisäävän potilaiden turvallisuuden tunnetta ja hyvinvointia sairaalahoidossa ollessa. Uudesta rakennuksesta nähtiin olevan hyötyä niin osastohoidon kuin poliklinikoiden henkilökunnalle.

Uusien välineiden tuoma potilaslähtöisyys ilmeni tulevien avokanslioiden myötä olevana välittömänä läsnäolona potilaille, kirjaamisen toteutumisenä kiertokärryn avulla lähempänä potilasta ja lääkehoidon viemisenä lääkekärryjen avulla suoraan potilaan luokse. Haastateltavat kokivat tärkeäksi sen, että eri työtehtäviä voitaisiin nykyisten kanslioiden sijaan tehdä lähempänä potilasta. Työskentelytilojen ja -välineiden modernisoituminen ilmeni riskien vähenemisellä teknologian käyttöönoton myötä, psykiatrian pääsemisellä 2000-luvulle älytuotteiden kautta, lääkekaapin korvaamisella älylääkekärryllä, osastojen väljyydellä sekä monenlaisella tilalla, joita osattava ottaa käyttöön.

„..kyl mä niinku nään, että niin paljon kun teknologiaa tänä päivänä kehitetään niin se mitä sieltä saahaan niinku käyttöön mikä niinku vähentää riskejä. Hyvä, että myös psykiatria pääsee tavallaan 2000-luvulle, et pystytään älytuotteita käyttämään.”

”Ajatushan on se, että niinkun esimerkiks kirjaaminen siirtyisi pääosin sinne potilashuoneisiin, kun nyt me joudutaan tekemään ne kaikki kansliassa. Sitten joudutaan olemaan kansliassa eikä siellä potilaan luona.”

Toinen yläluokka, työterveyden ja -turvallisuuden edistäminen, sisälsi avarat ja turvalliset tilat uudessa rakennuksessa ja terveydellisen hyödyn sisäilman parannuttua. Haastateltavat olivat lähes yhtä mieltä siitä, että työturvallisuus paranee uudessa rakennuksessa puhtaamman sisäilman myötä. Tällä hetkellä käytössä olevissa tiloissa esiintyy runsaasti eriasteisia sisäilmaongelmia (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2020, 5). Uusien tilaratkaisujen ajateltiin myös parantavan henkilökunnan työturvallisuutta, kun uudet avarat tilat poistavat kuolleet kulmat ja epäergonomiset paikat. Uusi ympäristö koettiin potilaiden näkökulmasta inhimillisemmäksi muun muassa 1 hengen potilashuoneiden vuoksi ja se puolestaan tulisi mahdollisesti vaikuttamaan myönteisesti henkilökunnan työturvallisuuteen.

Kolmas yläluokka, uusien tilojen psyykkinen ja sosiaalinen merkitys, sisälsi yhteistyön tekemisen helpottamisen henkilökunnan välillä, työmotivaation paranemisen, työnteon sujuvoittamisen, muutoksen vaikutukset työilmapiiriin, työuran kehittymismahdollisuudet, esihenkilön roolin korostumisen muutoksessa, toimintatapojen myönteisen muutoksen, henkilökunnan tyytyväisyyden uuteen työpaikkaan ja sairaalan suunnitelmien toimivuuden valmistuttuaan. Lähes jokainen haastateltavista koki uuden työympäristön parantavan ja helpottavan yhteistyön tekemistä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta työkavereiden kesken. Työkavereihin koettiin pystyvän tutustumaan paremmin, kun kaikki tulisivat olemaan samassa rakennuksessa. Tutustumisen ajateltiin lisäävän avoimempaa ja rohkeam-

paa keskusteluyhteyttä. Yhteistyöhön liittyen tuli myös mainintaa siitä, että yhteistyö ei automaattisesti alkaisi sujumaan samassa rakennuksessa ollessa vaan se vaatisi myös kaikkien halua tehdä sitä.

”Mä aattelen, että se että kollegat tutuiksi. Se ettei oo tuttuja ihmiset toisilleen niin se nostaa sitä kynnystä tehdä yhteistyötä. Mä aattelen, että kun kasvot ja nimet tulee tutuiksi ja meillä on yhteiset taukotilat ja tämmöset niin voi niinku puhua muustakin, kun työasioista.”

”Sitä aina ajatellaan, että no sitten se yhteistyö alkaa toimimaan, kun ollaan siinä samassa rakennuksessa, mutta ei se ihan niin yksiker- taista ole, että kyllä siinä vaaditaan niinku semmonen yhteinen tah- totilakin ja se, että sinne mennään. Joskus se yks kynnykskin on niin korkea.”

”Jotenkin myös sitä mä haluan aatella, että kun me niinku tässä psy- kiatriklinikassa työskennellään, että me kuitenkin ollaan yhtä poruk- kaa, niin sitä yhteistyötä pitäs vaan niinku aina saaha. Myös semmo- nen tunne, että myö ollaan yks psykiatrian porukka.”

Uuden viihtyisän ja modernin työympäristön koettiin vaikuttavan myönteisesti työmotivaatioon. Uu- den sairaalan ja uusien prosessien koettiin sujuvoittavan työntekoa, jonka myötä myös työhyvin- vointi kohenee. Haastateltavilla oli jonkin verran eri näkemyksiä työympäristön muutoksen vaikutuk- sista työilmapiiriin. Osa vastaajista koki muutoksella olevan positiivia vaikutuksia työilmapiiriin, kun esimerkiksi tietoisuus työkavereiden työstä lisääntyisi samassa rakennuksessa ollessa. Osan mielestä taas työilmapiiri tulee säilymään yhtä hyvänä kuin aiemminkin. Hyvään työilmapiiriin koettiin myötä- vaikuttavan se, miten muutos saadaan toteutettua ja miten siihen on valmistauduttu. Vastauksista nousi esiin se, että työilmapiireissä oleva mahdollinen negatiivisuus näkyi nimenomaan tällä hetkellä ennen varsinaista työympäristön muutosta. Vastauksissa todettiin, että uudet asiat luonnollisesti pe- lottavat henkilökuntaa ja se voi aiheuttaa kireyttä työilmapiiriin.

Kehittymismahdollisuuksia työuralla nähtiin vastausten perusteella olevan uusien toimintamallien myötä. Uuteen työympäristöön suunnitelluista toimitavoista ja niiden muutoksista olivat haastatelta- vat hyvillä mielin. He kokivat, että uudet toimintatavat ovat toivottuja ja ne lisäävät työn sujuvuutta ja niiden tarkoituksena onkin nimenomaan saada muutosta työhön. Vanhasta luopumisen oppimista ja uuden toiminnan hyväksymistä korostettiin.

”Ei sitä semmosta vanhaa henkeä, se saa jäädä sinne hyvine ja pa- hoine puolineen. Niitä on semmosia kaikenmaailman jäänteitä ja kult- tuureita ja muita ja osa on niinku käytännön sanelemia vielä, että täytyy toimia niin koska rakenteet on semmoset ja tilat on semmoset. Toivon ainakii, että ihan uudenlainen kulttuuri rakentuu sitten.”

”..niitä muutoksia on tarkoituskin tulla siihen työ- ja toimintakulttuu- riin niinku ihan näitten uusien tilojen ja niihin suunniteltuihin toimin- tamallien kautta.”

Haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että esihenkilön rooli korostuu työympäristön muutoksessa. Henkilökunnan tukeminen nähtiin yhtenä tärkeimpänä tehtävänä. Työympäristön muutoksen koe- taan kehittävän ja lisäävän valmiutta muutosjohtamisessa. Kaksivuorovaikutteista viestinnän merki- tystä korostettiin esihenkilön ja työntekijöiden välillä. Isot muutokset nähdään esihenkilön näkökul- masta haastavina ja työllistävinä, kun etenkin alkuvaiheessa tulee ottaa enemmän ohjia käsiin ja muutosjohtamisen taidot ovat ikään kuin testissä. Haastateltavat toivovat, että henkilökunta ottaa

hyvin vastaan uuden työympäristön ja ovat tyytyväisiä muutokseen. Toiveena oli myös, että sairaala tulee tarjoamaan sen, mitä on ajateltu ja suunnitellut toiminnot olisivat järkeviä. Tarkoituksena olisi, että uudessa talossa olisi kaikkien hyvä työskennellä.

7.2 Osastonhoitajien kokemia tunteita ja haasteita tulevan työympäristön muutoksessa

TAULUKKO 5. Toisen pääluokan tulokset

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
Positiivinen suhtautuminen muutokseen yleisesti Realistinen ajattelu muutoksia kohtaan Innokkuus tulevaa työympäristön muutosta kohtaan	Muutokseen liittyviä tunteita	Osastonhoitajien kokemia tunteita ja haasteita tulevan työympäristön muutoksessa
Muutosvastarinnan kohtaaminen Yhteisestä linjasta kiinni pitäminen kaikkien ammattiryhmien kesken Uudessa talossa liikkumisen ja tilojen käytön oppiminen Henkilöstön pysyminen työpaikassa Epävarmuus tilojen riittävydestä	Uudistuksen tuottamia mahdollisia haasteita	

Pääluokan sisälle kuuluvat yläluokat olivat muutokseen liittyvät tunteet ja uudistuksen tuottamat mahdolliset haasteet. Ensimmäinen yläluokka, muutokseen liittyviä tunteita, sisälsi positiivisen suhtautumisen muutokseen yleisesti, realistisen ajattelun muutoksia kohtaan ja innokkuuden tulevaa työympäristön muutosta kohtaan. Aineistoa kerätessä haastateltavia pyydettiin alkuun kertomaan yleisellä tasolla millaisia ajatuksia sana muutos heissä herättää. Suurin osa oli sitä mieltä, että muutokset ovat yleensä positiivisia asioita. Muutosten koettiin vievän vanhaa pois ja tuovan uutta ja sen myötä muutokset ovat kohti parempaa.

”Muutos sanana herättää semmosta toiveikkuutta ja tavallaan semmosta iloa ja suuntaa. Suuntaa kohti parempaa.”

Realistinen ajattelu muutoksia kohtaan ilmeni niin, että muutoksia ajateltiin tulevan väistämättä työelämässä ja toimintaa tulee tarkastella koko ajan. Muutosten mukana on vain pysyttävä ja muutettava myös itse. Realistista suhtautumista muutokseen tuki myös osaltaan se, että jokaisella osastonhoitajalla oli työuransa aikana ollut jo useampia erilaisia muutoksia, kuten työyksikköjen ja toimenkuvien vaihtumista. Osa haastateltavista myönsi, että muutokset toisinaan raivostuttavat, mutta totesivat perään, että ilman niitä asiat kuitenkin polkisivat vain paikoillaan.

”Maailma muuttuu, potilaat muuttuu, yhteiskunta muuttuu, sairastavuus muuttuu, hoitomenetelmät muuttuu ja meidän pitää muuttua siinä koko ajan. Mä aattelen, et se on jatkuvaa ja välttämätöntä ja sitä pitää tehdä ja sitä pitää johtaa.”

Tulevaa työympäristön muutosta haastateltavat odottavat vastausten perusteella innokkaasti. Innokkuutta tukevat uudet prosessit, jotka koetaan muuttavan toimintaa parempaan suuntaan. Lähijohtamista uudessa ympäristössä odotetaan myönteisin ajatuksin ja muutoksessa mukana olo koetaan hienoksi mahdollisuudeksi.

Toinen yläluokka, uudistuksen tuottamia mahdollisia haasteita, sisälsi muutosvistarinnan kohtaamisen, yhteisestä linjasta kiinni pitämisen kaikkien ammattiryhmien kesken, uudessa talossa liikkumisen ja tilojen käytön oppimisen, henkilöstön pysymisen työpaikassa ja epävarmuuden tilojen riittävyydestä. Muutosvistarinnan kohtaaminen koettiin yhdeksi esihenkilön haastavaksi tehtäväksi muutoksen aikana. Haastateltavat tiedostivat sen, että muutosvistarinta on muutokseen oleellisesti kuuluva asia. Vastauksissa painotettiin tärkeänä toimena henkilökunnan muutosvistarinnan kohtaamisen, käsittelemisen ja ylitsepääsemisessä auttamisen.

”Sit tietty se muutosvistarinnan kohtaaminen. Et se on niinku tässäki ku tuttu ja turvallinen, vaikka olisikin miten sisäilmaongelmainen tai vanha, niinku muuttuu nii kyl se niinku sit monille meistä ihmisistä tulee sitten se muutosvistarinta ja halutaan jollakin tavalla säilyttää se status nii siitä tulee se stressi ja muuta.”

Vastauksissa yhteisestä linjasta kiinni pitämiseen kaikkien ammattiryhmien kesken liittyi ensinnäkin osastonhoitajien keskinäinen työn päämäärästä kiinni pitäminen. Haastatteluissa todettiin, että osastonhoitajien on pystyttävä avoimesti viestimään ja keskustelemaan hankalistakin tilanteista. Ongelmia koettiin nousevan, jos kaikki pitäisivät tiukasti kiinni omista jutuistaan. Moniammatillisesta yhteistyöstä huolehtiminen ja sen hyödyntäminen nähtiin vastausten perusteella myös hyvin keskeisenä asiana uudessa tulevassa työympäristössä. Vastauksissa korostettiin yhteisen päämäärän merkitystä.

”Että me päästään sen yhteisen hyvän todellisen äärelle, sehän vaatii niinku hoitotyön hyvää johtamista. Mut sitten pitää lääkäreitten mennä samassa linjassa ja psykologit kaikki. Että meillä on se yhteinen todellisuus.”

Uuden rakennuksen tuomana mahdollisena haasteena nähtiin vastausten perusteella myös uudessa talossa liikkumisen ja tilojen käytön oppiminen. Haastateltavat kokivat tärkeäksi sen, että rakennukseen tutustuminen hoidettaisiin huolella, jotta jokainen osaisi liikkua turvallisesti. Vastauksissa nousi esiin, että alkuun työturvallisuus voikin hetkellisesti laskea, kun opetellaan toimimaan uusissa tiloissa. Työympäristön muutoksen alkuvaiheeseen koettiin esihenkilönä toimiessa liittyvän paljon paineita, jonka vuoksi myös työhyvinvointi voi olla alkuun koetuksella.

”Ja haasteena tietysti se, että miten siellä opitaan käyttämään niitä uusia tiloja, tosiaan toimintoja.”

”Tutustuminen pitää niinku hoitaa hyvin et kaikki niinku tuntee sen rakennuksen sitten todella hyvin siinä kohtaa, että osataan liikkua turvallisesti. Se on haaste, mut mä varmasti uskon et me pystytään se tekemään niin et se näin menee mutta et kyl se niinku semmonen huomioitava asia on, että siinä vaiheessa kun sinne potilaat otetaan sisälle nii pitää olla tuttua ne hommat.”

Henkilöstön pysyminen ilmeni esihenkilön näkökulmasta haasteena saada osaava henkilökunta pysymään uudessa työpaikassa. Vastauksissa korostettiin olennaisena asiana pysyvyyteen liittyen, että

henkilökunta hyväksyy uudet asiat, sitoutuu niihin ja lähtee mukaan toimintaan. Henkilökunnan sitoutumattomuus nähtiin mahdollisena haasteena ja potentiaalisena kimmokkeena vaihtamaan työpaikkaa.

Osa haastateltavista koki jonkin verran epävarmuutta tilojen riittävydestä. Rakennus koettiin kyllä kokonaisuutena isoksi, mutta haasteena nähtiin useiden eri toimintojen mahduttaminen saman katon alle. Haastateltavien mukaan monenlaista tilaa olisi tulossa, mutta ne tulisi osata ottaa myös käyttöön. Osastohoidon suhteen oli epävarmuutta siitä, riittävätkö potilaspaikat 1 hengen huoneineen vai jouduttaisiinko samaan huoneeseen kuitenkin sijoittamaan useampi potilas.

”Isohan se on, mutta kyllähän se pittää sitten aika pieneen alaan kurtistaa ottaen huomioon, että siihen niin monta toimintoa tulee.”

”Et varmaan se eniten aina huoli on tietysti siitä, että kun mitoitetaan tietylle potilasmäärälle ja jos se elää nii se on sitten se kysymys, että miten sitten mahtuu ja koska tuossa kuitenkin se yksi iso asia on ne 1 hengen potilashuoneet.”

8 POHDINTA

8.1 Tulosten tarkastelu

Tutkimustulosten perusteella osastonhoitajien näkemykset tulevasta työympäristön muutoksesta olivat pääosin myönteisiä. Uuden rakennuksen fyysisten tilojen nähtiin tuovan monenlaisia hyötyjä, työterveyden ja -turvallisuuden koettiin edistyvän ja uusilla tiloilla oli myös useita psyykkisiä ja sosiaalisia merkityksiä. Kurt Lewinin muutosvaihemallin mukaan mitä enemmän muutos koetaan tarpeelliseksi, sen motivoituneempia siihen ollaan (Connelly 2020). Muutosvalmiilla henkilöllä on positiivinen suhtautuminen muutokseen ja luottavainen suhtautuminen sen onnistumiseen (Vakola 2014). Aikaisemman tutkimustiedon pohjalta voitaisiinkin todeta, että tähän tutkimukseen osallistuneet osastonhoitajat ovat muutosvalmiita tulevaa työympäristön muutosta kohtaan. Eräässä suomalaisessa tutkimuksessa todettiin, että yli 55-vuotiaiden ja pitkän työuran tehneiden hoitotyön esihenkilöasemassa olevien henkilöiden suhtautuminen työympäristöönsä oli myönteisempää kuin iältään nuorempien ja alalla vähemmän aikaa olleiden. Tässä tutkimuksessa vastaajien anonymiteetin suojaamiseksi aiheeseen ei voitu ottaa kantaa, vaikka taustatiedot alun perin haastateltavilta pyydettiin.

Tuloksista saatujen vastausten perusteella työntekijöiden välisen yhteistyön ja yhteenkuuluvuuden tunteen koettiin positiivisella tavalla lisääntyvän muutoksen myötä. Sosiaalisten kontaktien lisääntyminen ja työkavereiden tuleminen tutuimmiksi nähtiin tärkeänä. Tämä tukee aikaisempaa tutkimusta, jossa työntekijät ovat pitäneet yhteistyön tekemisen yhtenä oleellisena asiana terveellisen työpaikan kannalta (Lindberg & Vingård 2012). Muutosjohtamiseen saatu tuki ja sosiaalinen tuki kollegoiden kanssa on koettu olevan keskeisessä asemassa keskijohtajien positiiviseen asenteeseen muutoksia kohtaan (Giauque 2015; Kantola ym. 2021). Edellä mainituissa tutkimuksissa on samankaltaisia ajatuksia tässä tutkimuksessa saatuihin tuloksiin liittyen sosiaalisen tuen tärkeyteen ja yhteistyön sujumiseen työkavereiden kesken.

Tämän tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että osastonhoitajat kokivat esihenkilön roolin ja muutosjohtamisen korostuvan muutoksessa. Henkilökunnan tukeminen nostettiin tärkeäksi tehtäväksi. Esihenkilön työssä tukijan ja motivoijan roolissa toimiminen on keskeisessä asemassa, mutta se korostuu etenkin uuden innovaation toteutuksessa (Urquhart ym. 2018; Bjerregård ym. 2020). Esihenkilön oma toiveikas ja myönteinen asenne eri asioita kohtaan vahvistaa myös hoitajien toiveikkuutta ja vaikuttaa heidän sitoutumiseensa työhön (Vesterinen ym. 2012; Mäki ym. 2014). Aiemman tutkimustiedon perusteella on todettu, että terveydenhuollon organisaatioissa henkilökunnan muutosvalmiuteen vaikuttaa muun muassa johtamiskäyttäytyminen (Al-Hussami, Hammad & Alsoleihat 2018). Sen vuoksi onkin hyvä, että osastonhoitajat tiedostavat ja kokevat muutosjohtamisen olevan keskeistä muutoksessa. Tuloksissa osastonhoitajat toivat esille myös viestinnän ja vuorovaikutuksen tärkeyden muutosjohtamisessa. Se tukee aiempaa tietoa, jossa on todettu että, ollakseen tehokas muutosjohtaja on tärkeää kommunikoida henkilöstön kanssa kaikissa muutoksen eri vaiheissa. (Kerfoot 1996; Arikoski & Sallinen 2007, 68-70; Connelly 2020).

Aiemman tutkimuksen mukaan muutoksen tuomien haasteiden tunnistaminen ja ratkaiseminen on keskeinen kyky muutosvalmiilla henkilöllä (Walinga 2008). Tässä tutkimuksessa osastonhoitajat osasivat nimetä tulevan työympäristön muutoksen aiheuttamia mahdollisia haasteita, joita olivat muun

muassa muutosvastarinnan kohtaaminen ja yhteisestä linjasta kiinni pitäminen kaikkien ammattiryhmien kesken. Tutkimustuloksissa osastonhoitajat pitivät oleellisena esihenkilön tehtävänä henkilökunnan muutosvastarinnan kohtaamisen, käsittelemisen ja ylitsepäsemissä auttamisen. Nämä vaiheet ovatkin keskeisiä yksilön kolmivaiheisen muutosprosessin etenemisen ja muutoksen hyväksymisen kannalta (Arikoski & Sallinen 2007, 68-70; Connelly 2020). Tutkimuksen tuloksissa osastonhoitajat kokivat, että mahdollisia ongelmia työyhteisössä voisi syntyä, jos jokainen pitäisi kiinni vain omista jutuistaan eikä nähtäisi yhteistä todellisuutta. Aikaisemmassa tutkimuksessa on tuotu ilmi, että tiimityötä voitaisiin parantaa muun muassa tehokkaalla viestinnällä, tehostetuilla ihmissuhteilla ja paremmalla ryhmälähtöisyydellä (Goh ym. 2020). Ihmissuhteiden tehostuminen ja ryhmälähtöisyyden parantuminen voisi olla mahdollista tulevan työympäristön muutoksessa, kun yhteistyön tekeminen koettiin helpottuvan samassa rakennuksessa ollessa ja työkaluun voitiin tutustua paremmin.

Tutkimustulosten perusteella osastonhoitajat kokevat tulevan työympäristön muutoksen tuovan työhönsä kaiken kaikkiaan enemmän hyötyjä kuin haasteita. Sen vuoksi voidaankin todeta, että työympäristön muutos uuteen Psykiatriataloon on tarpeellinen ja tärkeä muutos. Myönteistä käsitystä muutoksesta voi tukea myös se, että osastonhoitajilla on ollut jo pitkään tiedossa tuleva muutos ja he ovat saaneet myös vaikuttaa tulevan Psykiatriatalon suunnitelmiin. Suurkarin (2019) mukaan näillä asioilla on vaikutusta esihenkilön kokemaan suhtautumiseen muutosta kohtaan.

8.2 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusetiikka eli hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen on koko tutkimusprosessin ajan mukana suunnitteluvaiheesta tutkimustulosten tiedottamiseen saakka (Vilkkä 2015, 41). Hyvällä tieteellisellä käytännöllä tarkoitetaan tiedeyhteisön tunnustamien toimintatapojen noudattamista tutkimuksessa. Näitä toimintatapoja ovat rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä ja tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. (TENK 2021.) Olen pyrkinyt parhaani mukaan noudattamaan kyseisiä tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja koko opinnäytetyöprosessin ajan. Näitä asioita osoittaa esimerkiksi se, että olen yrittänyt esittää tutkimuksen eri vaiheet mahdollisimman selkeästi ja tarkasti. Etsiessäni tietoa opinnäytetyötä varten käytin oman alan laadukkaita tietokantoja Cinahlia, Medicia ja PubMedia.

Tutkimuksen alku vaiheessa teimme tutkimukseen kuuluvien osapuolten kesken sopimuksen opinnäytetyön vastuista ja velvollisuuksista. Hyvän tutkimustavan mukaista on pyytää organisaatiolta tutkimuslupa, kun tutkimuksen kohteena on organisaatio, organisaation toiminta tai sen edustajat (ARENE 2020). Tähän tutkimukseen haettiin tutkimuslupa, koska tutkittavana kohteena olivat organisaation edustajat eli osastonhoitajat. Tutkimuslupa myönnettiin 5.9.2022. Tutkimuksesta, sen teemasta ja tietojen säilyttämisestä informoiminen etukäteen on keskeinen tehtävä ennen aineiston keruuta (Ranta & Kuula-Luumi 2017, 413–416). Tässä tutkimuksessa ennen haastatteluita tutkittaville lähetettiin työn tilaajan yhteyshenkilön kautta etukäteiskirje, jossa oli tietoa tutkimuksesta ja ohjeet osallistumiseen. Osallistuminen tutkimukseen oli vapaaehtoista. Henkilötietolain mukaan tutkittavan henkilötietoja saa käyttää ainoastaan tutkittavan antamalla suostumuksella (Henkilötietolaki 523/1999, 8 §). Tähän tutkimukseen tutkittava antoi suostumuksensa laittamalla minulle sähköpostia etukäteiskirjeen ohjeen mukaisesti.

Tutkimustuloksia analysoidessani koin haastavana aineiston pienen määrän ($n=4$). Joihinkin osa-alueisiin sain tutkittavilta enemmän haastattelumateriaalia, ja osassa taas materiaali jäi aika suppeaksi. Pieni aineiston määrä vaikeutti analyysin tekemistä ja jouduin paljon miettimään, miten saisin analyysistä toimivan. Sen vuoksi päätin esimerkiksi yhdistää osastonhoitajien kokemat tunteet ja haasteet samaan pääluokkaan, vaikkei se mielestäni ollut kaikista loogisinta. Todennäköisesti ne osa-alueet, joihin haastateltavilla oli enemmän asiaa, koettiin tärkeiksi aiheiksi puhua ja niihin työympäristön muutoksen koettiin eniten vaikuttavan. Nyt jälkikäteen ajateltuna tutkimukseen olisi voinut ottaa mukaan myös psykiatrialla työskentelevät apulaisosastonhoitajat, jolloin aineiston koko olisi voinut olla suurempi. Pieneen osallistujamäärään on voinut vaikuttaa se, että psykiatrialla on osastonhoitajia ylipäätään pienehkö määrä. Sen vuoksi osallistujia on voinut mietityttää esimerkiksi anonymiteetin säilyminen ja jättäneet siksi osallistumatta. Ei voi kuitenkaan poissulkea sitä vaihtoehtoa, että osastonhoitajilla ei vain yksinkertaisesti ollut aikaa osallistua haastatteluun.

Kun aloitin opinnäytetyön tekemisen viime vuonna 2022, sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut kuuluivat vielä sairaanhoitopiireille. Nyt vuoden 2023 alusta tapahtui merkittävä ja iso sote-uudistus, jonka myötä sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen palvelut siirtyivät hyvinvointialueiden alle (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023). Tässä opinnäytetyössä olen lähteenäni käyttänyt vielä sairaanhoitopiirien julkaisuja, koska aloitin tekemään työtä viime vuonna niiden ollessa voimassa.

Tutkimuksen luotettavuutta on arvioitava, koska kaikessa tutkimustoiminnassa pyritään välttämään virheiden tekoa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158). Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteereitä ovat uskottavuus, siirrettävyys, vahvistettavuus ja reflektiivisyys. Uskottavuudella tarkoitetaan tutkimuksen ja sen tulosten uskottavuuden osoittamista tutkimuksessa. Tutkijan on oltava varma, että tutkimuksen tuottamat tulokset vastaavat osallistujien käsityksiä tutkimuskohteesta. (Kylmä & Juvakka 2007, 127–128.) Valmistuvista tutkimustuloksista en keskustellut tutkimukseen osallistuvien henkilöiden kanssa etukäteen. Tämä olisi toki voinut olla järkevää, jotta olisin saanut heidän arvionsa tulosten totuudenmukaisuudesta. Sen sijaan yritin kuitenkin etsiä tietoa siitä, millaisia tuloksia suurin piirtein vastaavat tutkimukset ovat saaneet.

Siirrettävyyttä arvioitaessa mietitään, voisivatko saadut tutkimustulokset olla mahdollisia jossakin toisessa ympäristössä ja voitaisiinko aihetta tutkia siellä uudelleen (Aaltio & Puusa 2020, 180–181). Tässä tutkimuksessa osallistujamäärä jäi vähäiseksi ($n=4$), jonka vuoksi aineistoa ei tullut kovin paljon. Niukan osallistujamäärän vuoksi haastattelun alussa kerätyt tutkittavien taustatiedot jätettiin käsittelemättä anonymiteetin suojaamiseksi. Tutkimuksessa tutkittiin vain yhden organisaation sisällä olevia henkilöitä, koska koko aiheeseen liittyvä työympäristön muutos liittyi vain heihin. Koen, että näillä kaikilla asioilla on vaikutusta siihen, ettei tutkimukseni ole todennäköisesti siirrettävissä toisiin ympäristöihin.

Vahvistettavuus termillä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen tekijä raportoi työnsä niin selkeästi, että toinen tutkija voi tarkastella tutkimuksen etenemistä ja ymmärtää sitä (Kylmä & Juvakka 2007, 129). Tässä työssä olen pyrkinyt osoittamaan mahdollisimman selkeästi taulukoiden ja tekstin muodossa, kuinka tutkimustuloksiin on lopulta päädytty. Reflektiivisyys omaan tutkimusprosessiin voi vaikuttaa keskeisesti tutkimuksen luotettavuuden kehittymiseen (Aaltio & Puusa 2020, 179). Ennen aineiston keruuta ja tulosten analysointia minulla oli joitakin ennakkokäsityksiä ja odotuksia, mitä tutkimus

voisi mahdollisesti sisällöllisesti tuottaa, mutta tiedostin sen, etten saa tutkijana antaa omien näkemysteni vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin.

8.3 Ammatillinen kasvu

Sairaanhoitajan tutkinnon osaamistavoitteissa on määritelty ammatilliset kompetenssit, jotka valmiin sairaanhoitajan tulisi hallita (Savonia-ammattikorkeakoulu 2023). Opinnäytetyötä tehdessäni olen kokenut ammatillista kasvua usealla eri kompetenssien osa-alueella. Eettisyyttä ja ammatillisuutta olen harjoitellut noudattamalla tutkimuksen teon eettisiä ohjeistuksia ja koen myös, että olen osannut arvioida realistisesti omaa työskentelyäni. Näyttöön perustuvassa toiminnassa ja päätöksenteossa olen kehittynyt etsiessäni hoitotyön tieteellisiä tutkimuksia luotettavista tietokannoista ja arvioin löytämiäni tutkimuksia niin kriittisesti kuin olen vain osannut.

Johtamisen ja yrittäjyyden taidoissa olen mielestäni päässyt hyvin harjaantumaan opinnäytetyötä yksin tehdessäni. Aloitin opinnäytetyöprosessin keväällä 2022. Opinnäytetyön tekeminen tuntui etenkin alkuun työläälle, mutta koin sen itselleni positiiviseksi haasteeksi. Osastonhoitajien asenteiden tutkiminen oli alkuperäinen aiheeni ja keksimme sen yhdessä opinnäytetyön tilaajan yhteyshenkilön kanssa. Aihe herätti minussa kiinnostusta, sillä olen oman lyhyehkön työurani aikana ehtinyt näkemään, kuinka paljon osastonhoitajan rooli merkitsee työyksiköissä. Aiempia tutkimuksia muutostohtamisesta ja muutosasenteista oli tehty enemmän nimenomaan ylemmän johdon näkökulmasta. Kuitenkin oman kokemukseni mukaan työyksikössä oleva osastonhoitaja on konkreettisesti lähellä henkilökuntaa ja hänen näkemyksensä ja mielipiteensä esimerkiksi juuri muutokseen vaikuttaa paljon enemmän henkilökuntaan kuin ylemmän johdon mielipide. Opinnäytetyötä tehdessäni huomasin, että asenteiden tutkiminen osoittautui haastavaksi, joten muutin aiheita asenteiden tutkimisesta osastonhoitajien näkemysten tutkimiseen. Sain työsuunnitelmani valmiiksi 2.9.2022 ja tutkimusluvan saatuaani keräsin aineistoa lokakuun ajan. Haastatteluita pitäessäni opin lisää osastonhoitajan työstä ja heidän roolistaan terveydenhuollon ympäristössä. Tutkimusaineiston analysointiin meni ehdottomasti eniten aikaa ja se tuottikin haasteita, sillä en ollut koskaan aiemmin analysointia tehnyt. Sain kuitenkin tukea kirjallisuudesta ja opettajilta. Ajoittain opinnäytetyötä tehdessäni koin epävarmuutta omista kyvyistäni. Nyt jälkikäteen koen, että työstäni tuli tämänhetkisillä tiedoilla ja taidoilla hyvä ja opin paljon laadullisen tutkimuksen tekemisen eri vaiheista. Koen kehittyneeni etenkin tiedon etsimisessä, kokonaisuuksien hahmottamisessa ja tekstin kirjoittamisessa.

Sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristöön liittyen sain opinnäytetyötä tehdessäni paljon tietoa uudesta rakenteilla olevasta Kuopion yliopistollisen sairaalan Psykiatriatalosta ja sen merkityksestä tämän alueen erikoissairaanhoidon psykiatrisen hoitotyön kehittymiseen. Samalla myös ymmärsin terveyden ja toimintakyvyn edistämisen näkökulman niin henkilökunnan kuin potilaidenkin näkökulmasta. Opinnäytetyön aihealue sivusi myös vahvasti sosiaali- ja terveyspalvelujen laatua ja turvallisuutta ja niiden kehittymistä uuden Psykiatriatalon myötä. Sain kuulla osastonhoitajien näkökulmia aiheeseen liittyen ja perehtyä opinnäytetyön myötä aiheeseen syvemmin.

8.4 Hyödynnettävyys ja kehittämisideat

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli lisätä tietoutta tulevan työympäristön muutokseen liittyvistä osastonhoitajien näkemyksistä ja heidän kokemistaan mahdollisista haasteista muutoksessa. Neljän

yksilöllisen teemahaastattelun pohjalta saatiin muodostettua tiivis käsitys siitä, millaisia näkemyksiä työympäristön tuleva muutos tutkimukseen osallistuneissa osastonhoitajissa herättää. Tutkimustuloksiin saatiin muodostettua kaksi pääluokkaa, jotka olivat osastonhoitajien näkemyksiä työympäristön muutoksen hyödyistä ja osastonhoitajien kokemia tunteita ja haasteita tulevan työympäristön muutoksessa.

Tutkimuksesta saatuja tuloksia voivat hyödyntää mahdollisesti työn toimeksiantaja sekä tutkimukseen osallistunut työyhteisö. Tutkimuksessa saatiin tietoa esimerkiksi muutamista haasteista, joita työympäristön muutos voi mahdollisesti osastonhoitajien mielestä aiheuttaa. Kun työympäristön varsinaista muutosta ei ole vielä tapahtunut, voidaan mahdollisiin haasteisiin kiinnittää ennakoon huomiota ja vaikuttaa niihin. Toisaalta myös tuloksissa esiin tulleisiin hyötyihin, joita työympäristön muutoksen koetaan tuovan, voidaan kiinnittää huomiota, jotta ne myös pääsevät toteutumaan. Tulevaisuudessa aiheen tutkimista voitaisiin jatkaa, kun Psykiatriatalo on valmistunut ja muutto sinne tehty. Jatkotutkimuksessa voitaisiin esimerkiksi tutkia ja kuvata, miten aiemmat näkemykset uudesta työympäristöstä ovat pitäneet paikkaansa.

LÄHTEET

- Aaltio, Iris & Puusa, Anu 2020. Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus, 177–188.
- Al-Hussami, Mahmoud, Hammad, Sawsan, Alsoleihat, Firas 2018. The influence of leadership behavior, organizational commitment, organizational support, subjective career success on organizational readiness for change in healthcare organizations. *Leadership in Health Services* 31 (4), 354–370. <https://doi.org/10.1108/LHS-06-2017-0031>. Viitattu 9.7.2022.
- ARENE 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Pdf-tiedosto. Päivitetty 9.1.2020. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>. Viitattu 21.11.2022.
- Arikoski, Juha & Sallinen, Mikael 2007. Vastarinnasta vastarannalle – johda muutosta taitavasti. Helsinki: Johtamistaidon Opisto JTO: Työterveyslaitos.
- Bjerregård Madsen, Johanna, Kaila, Arja, Vehviläinen-Julkunen, Katri & Miettinen, Merja 2020. Hoitotyön lähijohtajien työn sisältö erikoissairaanhoidossa. *Hoitotiede* 32 (2), 75–85. Viitattu 2.8.2022.
- Connelly, Mark 2020. The Kurt Lewin Change Management Model. https://www.change-management-coach.com/kurt_lewin.html. Viitattu 9.7.2022.
- Giauque, David 2015. Attitudes Toward Organizational Change Among Public Middle Managers. *Public Personnel Management* 44 (1), 70–98. <https://doi.org/10.1177/0091026014556512>. Viitattu 20.6.2022.
- Goh, Pearlyn Qin Ling, Ser, Ting Fang, Cooper, Simon, Cheng, Ling Jie & Liaw, Sok Ying 2020. Nursing teamwork in general ward settings: mixed-methods exploratory study among enrolled and registered nurses. *Journal of Clinical Nursing* 29 (19/20), 3802–3811. <https://doi.org/10.1111/jocn.15410>. Viitattu 15.12.2022.
- Harding, Nancy, Lee, Hugh & Ford, Jackie 2014. Who is the middle manager? *Human Relations* 67 (10), 1213–1237. Viitattu 22.6.2022.
- Henkilötietolaki 523/1999. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990523#Pidm45053757784016>. Viitattu 8.1.2023.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2011. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Jäppinen, Karita, Roos, Mervi, Slater, Paul & Suominen, Tarja 2019. Keskussairaaloiden hoitotyön esimiesten kokemus työpaikkakulttuurista. *Tutkiva Hoitotyö* 17 (2), 3–13. Viitattu 10.6.2022.
- Juuti, Pauli & Puusa, Anu 2020. Johdanto. Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan? Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus Oy, 9–19.
- Kantola, Jenni, Lehto, Kirsi & Ekman, Katja 2021. Lähijohtajien muutosvalmius kuntasektorilla. *Hallinnon tutkimus* 40 (1), 23–36. <https://doi.org/10.37450/ht.95663>. Viitattu 20.6.2022.
- Kerfoot, Karlene 1996. On leadership. The change leader. *American Association of Nurse Anesthetists* 64 (6), 590–592. Viitattu 12.7.2022.
- Kylmä, Jari & Juvakka, Taru 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kyngäs, Helvi & Vanhanen, Liisa 1999. Sisällön analyysi. *Hoitotiede* 11 (1), 3–12. Viitattu 15.6.2022.

- Kämäräinen, Markku 2009. Työsuojelun perusteet. 5., korjattu painos. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Lahti, Tuula 2008. Johtamisen käytäntöjä. Teoksessa Tiina Surakka, Irma Kiikkala, Tuula Lahti, Heleena Laitinen & Tuula Rantala. Osastonhoitaja ja johtaminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 68–102.
- Latvala, Eila & Vanhanen-Nuutinen, Liisa 2001. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: sisällönanalyysi. Teoksessa Sirpa Janhonen & Merja Nikkonen (toim.) Laadulliset tutkimukset hoitotieteessä. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö, 21–43.
- Lindberg, Per & Vingård, Eva 2012. Indicators of healthy work environments – a systematic review. *Work* (41) no. Supplement 1, 3032–3038. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-0560-3032>. Viitattu 10.8.2022.
- Mertanen, Virve 2015. Työturvallisuuden perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Myllymäki, Reino 2017. Muutosjohtamisen opas. Vantaa: Ketterät kirjat Oy.
- Mäki, Katri, Åstedt-Kurki, Päivi, Roos, Mervi & Kylmä, Jari 2014. Lähiesimies hoitajan toivon vahvistajana psykiatrisessa hoitotyössä. *Hoitotiede* 26 (3), 190–201. Viitattu 13.7.2022.
- Ozkalay, Gulhan & Karaca, Anita 2021. Nurses' Attitudes toward Change and the Affecting Factors. *International Journal of Caring Sciences* 14 (1), 362–369. Viitattu 12.7.2022.
- Pirinen, Helka 2014. Esimies muutoksen johtajana. E-kirja. Helsinki: Talentum Media Oy. Viitattu 22.12.2022.
- Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2020. Hankesuunnitelma KYS Psykiatriatalo. Pdf-tiedosto. Julkaistu 19.5.2020. <http://publish.psshp.fi/kokous/2020387540-14-1.PDF>. Viitattu 27.5.2022.
- Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2022a. Alavan sairaala. Verkojulkaisu. <https://www.psshp.fi/alavan-sairaala>. Viitattu 20.8.2022.
- Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2022b. Ammattilaisten yliopistosairaala. Verkojulkaisu. <https://www.psshp.fi/ammattilaiset>. Viitattu 20.8.2022
- Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri julkaisuaika 2022c. Esittely. Verkojulkaisu. <https://www.psshp.fi/web/psykiatriatalo/esittely>. Viitattu 1.8.2022.
- Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2022d. Julkulan sairaala. Verkojulkaisu. <https://www.psshp.fi/julkulan-sairaala>. Viitattu 20.8.2022.
- Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2022e. Kuopion psykiatrian keskus. Verkojulkaisu. <https://www.psshp.fi/kuopion-psykiatrian-keskus>. Viitattu 20.8.2022.
- Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2022f. Psykiatriatalo. Verkojulkaisu. <https://www.psshp.fi/psykiatriatalo>. Viitattu 27.5.2022.
- Puusa, Anu 2020a. Haastattelutyytit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus Oy, 103–117.
- Puusa, Anu 2020b. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus Oy, 145–156.
- Puusa, Anu & Juuti, Pauli 2020. Laadullisen tutkimuksen olemus. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus Oy, 75–85.

- Ranta, Juha & Kuula-Luumi, Arja 2017. Haastattelun keruun ja käsittelyn ABC. Teoksessa Matti Hyvärinen, Pirjo Nikander ja Johanna Ruusuvuori (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino, 413–426.
- Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa 2017. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Matti Hyvärinen, Pirjo Nikander ja Johanna Ruusuvuori (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino, 46–83.
- Savonia-ammattikorkeakoulu 2023. TN20KM sairaanhoitajan tutkinto-ohjelma (monimuotototeutus). Verkkojulkaisu. <https://www.savonia.fi/opiskele-tutkinto/tutkinnot-ja-hakeminen/opetussuunnitelmat/?yks=KS&krtid=1280&tab=2>. Viitattu 26.1.2023.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2019. Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille: Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. Pdf-tiedosto. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161450/STM_3_2019_Tyoympariston%20linjaukset.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 16.6.2022.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2023. Hyvinvointialueet vastaavat sote-palvelujen ja pelastustoimen järjestämisestä 1.1.2023 lähtien. Verkkojulkaisu. <https://stm.fi/hyvinvointialueet>. Viitattu 27.1.2023.
- Suurkari, Marianne, Järvinen, Päivi, Alanen, Seija, Leino, Kaija, Lepistö, Sari, Mattila, Elina & Kaunonen, Marja 2019. Organisaatiomuutosten yhteys organisaatiokulttuurin eettisyyteen kahdessa alue-sairaalassa. *Tutkiva Hoitotyö* 17 (1), 28–39. Viitattu 22.7.2022.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- TENK 2021. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Verkkojulkaisu. Päivitetty 7.7.2021. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>. Viitattu 10.1.2023.
- Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon. Hyvinvointia edistävä työympäristö. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tietotyon-tyoymparistot/hyvinvointia-edistava-tyoymparisto>. Viitattu 10.6.2022.
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P12>. Viitattu 9.1.2023.
- Urquhart, Robin, Kendell, Cynthia, Folkes, Amy, Reiman, Tony, Grunfeld, Eva & Porter, Geoffrey A. 2018. Making It Happen: Middle Managers' Roles on Innovation Implementation in Health Care. *Worldviews on Evidence-Based Nursing* 15 (6), 414–423. Viitattu 10.8.2022.
- Vakola, Maria 2014. What's in there for me? Individual readiness to change and the perceived impact of organizational change. *Leadership & Organization Development Journal* 35 (3), 195–209. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2012-0064>. Viitattu 8.6.2022.
- Vesterinen, Soili, Suhonen, Marjo, Isola, Arja & Paasivaara, Leena 2012. Nurse Managers' Leadership Styles in Finland. *Nursing Research and Practice*. <https://doi.org/10.1155/2012/605379>. Viitattu 13.7.2022.
- Vilkka, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Walinga, Jennifer 2008. Toward a Theory of Change Readiness: The Roles of Appraisal, Focus, and Perceived Control. *The Journal of Applied Behavioral Science*. <https://doi.org/10.1177/0021886308318967>. Viitattu 9.6.2022.

LIITE 1: ETUKÄTEISKIRJE OSASTONHOITAJILLE

Hei!

Olen 3. vuoden sairaanhoitajaopiskelija Savonia-ammattikorkeakoulusta. Teen parhaillaan opinnäyte-työtä aiheesta ”osastonhoitajien asenteet työympäristön muutokseen liittyen”. Aihe liittyy rakenteilla olevaan KYS:in Psykiatriataloon.

Tutkimuksen kohteena ovat osastonhoitajat, joiden työympäristö siirtyy uuteen Psykiatriataloon sen valmistuttua. Tarkoituksena on kerätä yksilöllisin teemahaastatteluin teidän ajatuksianne tulevasta työympäristön muutoksesta. Tutkimuksen tavoitteena on lisätä tietoa teidän asenteistanne muutosta kohtaan ja mahdollisista haasteista siihen liittyen. Haastattelun arvioitu kesto olisi noin 20-30min.

Toivoisin, että ottaisitte minuun yhteyttä sähköpostitse (sini.kuosmanen@edu.savonia.fi), jotta voisimme sopia teille sopivan haastatteluajankohdan. Minulle voi myös laittaa tutkimukseen liittyviä kysymyksiä sähköpostitse.

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Tähän sähköpostiin vastamaalla annat suostumuksesi tutkimukseen ja näin ollen pääset osallistumaan tutkimushaastatteluun. Haastatteluista saamat vastaukset käsitellään anonyymisti ja aineisto tuhoetaan asianmukaisesti, kun niille ei ole enää tarvetta.

Yhteistyöterveisin

Sini Kuosmanen
TN20KMA
Savonia-ammattikorkeakoulu
sini.kuosmanen@edu.savonia.fi

LIITE 2: TEEMAHAASTATTELUN RUNKO

Teema 1: Muutosvalmius

- Millaisia ajatuksia ja tunteita sana muutos herättää?
- Millaisia muutoksia on ollut aiemmin työuran aikana?

Teema 2: Fyysinen työympäristö

- Millaisia ajatuksia uudesta rakennuksesta ja uusista tiloista?
 - Sisäilma
 - Työvälineet - ja laitteet
- Mitä mieltä olet tulevan rakennuksen koosta?
- Mitä ajattelet työmatkasta?
- Miten uusi rakennus tulee vaikuttamaan mielestäsi työturvallisuuteen? Entä tapaturmavaaroihin?

Teema 3: Psyykinen työympäristö

- Miten koet uuden työympäristön vaikuttavan motivaatioosi työssä?
- Miten tuleva muutos vaikuttaa työhyvinvointiisi?
- Koetko muutoksen myötä työssäsi olevan kehittymismahdollisuuksia?
- Millaisia ajatuksia työn sisällöstä tai sen vaatimuksista työympäristön muututtua?

Teema 4: Sosiaalinen työympäristö

- Millaisia ajatuksia, kun poliklinikan ja osastohoidon henkilökunta samassa rakennuksessa?
- Koetko muutoksen vaikuttavan työilmapiiriin? Entä ihmissuhteisiin?
- Miltä tuntuu lähiesihenkilönä toimiminen uudessa ympäristössä?
- Koetko työ- ja toimintakulttuuriin tulevan muutoksia? Mitä ajattelet siitä?

Loppuun vielä:

- Tuleeko sinulla mieleen jotakin haasteita työympäristön muutoksessa?
- Millaisia toiveita sinulla on tulevaa työympäristön muutosta kohtaan?