



Janina Kaltiala

## Hoitajien välinen tiimityö

Hoitajien välisen tiimityön soveltaminen työterveys-  
huollossa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Ylempi AMK- tutkinto

Sosiaali- ja terveysalan palvelujen ja liiketoiminnan johtamisen tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

1.11.2024

# Tiivistelmä

Tekijä(t):	Janina Kaltiala
Otsikko:	Hoitajien välinen tiimityö
Sivumäärä:	38 sivua + 4 liitettä
Aika:	1.11.2024
Tutkinto:	Ylempi AMK-tutkinto
Tutkinto-ohjelma:	Sosiaali- ja terveysalan palvelujen ja liiketoiminnan johtamisen tutkinto-ohjelma
Ohjaaja(t):	Lehtori Juha Havukumpu

---

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kuinka hoitajien välinen tiimityö vaikuttaa hoitajien jaksamiseen, työhyvinvointiin, osaamiseen ja työtyytyväisyyteen sekä selvittää mitkä tekijät vaikuttavat onnistuneeseen tiimityöhön. Tutkimuskysymykset olivat 1) Kuinka hoitajien välinen tiimityö vaikuttaa työssä jaksamiseen, työhyvinvointiin, osaamiseen ja työtyytyväisyyteen ja 2) Mitkä tekijät vaikuttavat onnistuneeseen hoitajien väliin tiimityöhön.

Opinnäytetyö toteutettiin scoping katsauksena. Scoping katsauksen avulla saadaan käsite siitä, millaisia tutkimuksia aiheesta on jo tehty, minkä laatuista ne ovat, sekä nähdään tarkastelun näkökulma. Aineiston haku toteutettiin eri tietokantoihin käyttäen hyväksi hakulausekkeita- ja sanoja. Aineistoa valittaessa huomioitiin tutkimuskysymykset sekä sisäänotto- ja poissulkukriteerit. Lopulliseen työhön valikoitui kuusi tutkimusta.

Opinnäytetyössä ilmeni, että onnistuakseen tiimityö vaatii turvallisen ympäristön sekä ilmapiirin. Toimivan tiimin sisäisen viestinnän, selkeästi jaetut roolit ja vastuualueet. Johtamisen tiimiläisen tulee ymmärtää ja sitoutua yhteiseen tavoitteeseen, sekä hoitaa omat työtehtävänsä. Tiimin tavoite tulee olla myös johdon tiedossa ja johtajien tulee sitoutua tiimin toimintaan sekä tavoitteeseen. Jotta tiimi voi toimia mahdollisimman tehokkaasti ja hyvin tulee tiimissä olla riittävä henkilöstöresurssi käytössä sekä aikaa työskentelyyn. Viestinnän tulee toimia niin tiimin sisällä, kuin esihenkilöiden suuntaan.

Tiimityöskentely hoitajien kesken lisäsi monin tavoin työn viihtyvyyttä sekä hoitajien jaksamista työssä. Tiimissä työskentely nähtiin myös yhtenä merkittävimpänä työhön sitouttavana tekijänä. Toimiva ja onnistunut tiimityö esti hoitajien työpaikan vaihtoa ja lisäsi sitoutumista työnantajaan. Työskentelymuoto myös vähensi sairauspoissaoloja. Työskentely tiimissä lisäsi erityisesti nuorten hoitajien hyvinvointia, mutta haastoi kokenneiden hoitajien työssä jaksamista ja viihtyvyyttä.

Avainsanat: Hoitajien välinen tiimityö, tiimityö, hoitotyö, työterveyshuolto

---

Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

## Abstract

Author(s):	Janina Kaltiala
Title:	Teamwork between nurses
Number of Pages:	38 pages + 4 appendices
Date:	1 November 2024
Degree:	Master of Health Care
Degree Programme:	Master's Degree Programme in Service and Business Management in Health Care and Social Services
Instructor(s):	Juha Havukumpu, Senior lecturer

---

The purpose of the thesis was to find out how teamwork between nurses affects nurses' well-being, well-being, competence and job satisfaction and to find out what factors influence successful teamwork. The research questions were 1) How does teamwork between carers affect job satisfaction, well-being, competence and job satisfaction and 2) What factors influence successful teamwork between carers.

The thesis was conducted as a review. A scoping review provides information on what research has already been done on the topic, what kind of research has been done and the perspective of the review. Information was searched from various databases using keywords and key phrases. The selection of data was based on the research questions and the inclusion and exclusion criteria. Six studies were selected for the final study.

The thesis showed that teamwork requires a safe environment and atmosphere, good internal communication, clearly defined roles and responsibilities to be successful. Each team member must understand and commit to a common goal and take care of their own work tasks. The team's objective must also be known at the top and managers must be committed to the team's activities and the objective. For the team to function as efficiently and well as possible, there must be sufficient human resources and time for work. Communication must be effective both within the team and with the front-line staff.

Teamwork among the nurses increased the satisfaction of the work in many ways, as well as the sharing of work between the nurses. Working in a team was also seen as one of the most important factors for work engagement. Effective and successful teamwork prevented nurses from changing jobs and increased their commitment to their employer. The way of working also reduced sickness absence. Working in a team increased the well-being of young carers in particular, but challenged the job satisfaction and well-being of senior carers.

Keywords: Intraprofessional teamwork, teamwork, nursing, occupational health

---

The originality of this thesis has been checked using Turnitin Originality Check service.

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tutkimuksen tausta	2
2.1	Työterveyshuolto	2
2.2	Työterveyshoitaja	3
2.3	Työhyvinvointi	4
2.4	Hoitajien työtyytyväisyys	6
3	Tiimityö	7
3.1	Toimiva tiimi	8
3.2	Tiimityön haasteet	10
4	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	12
5	Kirjallisuuskatsaus opinnäytetyön menetelmänä	12
5.1	Tiedonhaku	13
5.2	Hakusanat	14
5.3	Mukaanotto- ja poissulkukriteerit	16
6	Aineiston keruu	17
7	Sisällön analyysi	19
7.1	Laadunarviointi	20
7.1.1	Poikkileikkaustutkimusten laadunarviointi	20
7.1.2	Kvalitatiivisen kartoittava tutkimuksen laadunarviointi	22
7.1.3	Toimintatutkimusten laadunarviointi	23
7.1.4	Scoping kasauksen laadunarviointi	24
7.1.5	Lehti artikkelien laadunarviointi	24
8	Tulokset	25
9	Pohdinta ja johtopäätökset	29
9.1	Tulosten tarkastelu	29
9.2	Eettisyys ja luotettavuus	30
9.3	Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet	31
	Lähteet	33

## Liitteet

Liite 1. Tiedonhaun tarkempi kuvaus

Liite 2. Tutkimukseen valittu aineisto

Liite 3. Laadunarvioinnissa käytetty arviointilomake

# 1 Johdanto

Työterveyshuollon toiminnan pääpainopiste on aina ollut sen lakisääteisessä tehtävissä: riskien tunnistamisessa, ongelmien havaitsemisessa, toimenpide-ehdotusten tekemisessä. Sekä tietojen antamisessa, neuvonnassa ja ohjauksessa (Työterveyshuolto). Tämä on 2020- luvulla edelleen työterveyshuollon laissa määritetty ensisijainen tehtävä. Työelämän ollessa jatkuvassa muutoksessa, ovat kuitenkin myös toiveet ja tarpeet työterveyshuoltoa kohtaan muuttuneet. Työterveyshuolto pystyy toimiessaan ainoastaan lain ohjaamalla tavalla vastaamaan vain harvoin työterveyshuoltolain asettamiin vaatimuksiin tai yrityksen tarpeisiin ja toiveisiin. Muuttuneitten tarpeiden vuoksi myös työterveyshuollon toimintaa tulee muuttaa niin, että se vastaa paremmin jatkossa tarpeisiin kustannustehokkaasti. Huomiota tulee kiinnittää myös työhyvinvoinnin asiantuntijan työssäjaksamiseen (Rokkanen & Lauris.)

Työterveyshuollon toiminnassa on jo nyt nähtävillä muutoksia. Ennaltaehkäisevä (lakisääteisen) toiminta on muuttunut joustavammaksi ja yrityksen tarpeet ja toiveet huomiioon ottavaksi, kuntouttavaksi toiminnaksi. Työterveyshuolto nähdään usein asiakas yrityksissä yhteistyökumppanina, joka mm. kouluttaa esihenkilöitä, auttaa työpaikkaa purkamaan kriisitilanteita ja tukee erilaisten haasteiden äärellä olevia työyhteisöjä ja yksilöitä. Yritysten muuttuneet tarpeet, muuttunut työelämä, sekä muuttuneet ohjeistukset ja lait vaativat työterveyshuollon työntekijältä entistä laaja-alaisempaa osaamista. Sekä valmiutta pitää itsensä ja osaamisensa ajan tasalla. (Koski 2012.)

Lisääntyneet osaamisvaatimukset, monipuolistunut yritysyritys yhteistyö, tiukentuneet aikataulut ja haastavammat yksilökohtaamiset vaikuttavat myös työhyvinvoinnin asiantuntijan jaksamiseen. Rokkanen ja Lauris nostavat esiin tutkimuksessaan muutosten ja muutospaineiden kasaantuessa haastavan työhyvinvointia. Haasteita tuo myös Suomessa vallitseva työllisyystilanne, jossa riittävää henkilöstön resurssimäärää on lähes mahdotonta turvata.

Työterveyslaitoksen ennusteen mukaan hoitoalan resurssitilanne on muuttumassa koko ajan haastavampaan suuntaan väestön ikääntyessä ja työikäisten, työkykyisten työntekijöiden vähentyessä. Niukempi resurssointi lisää työntekijän työmäärää ja tiukentaa aikatauluja, joissa työ tehdään. Työnantajien tulisivatkin nyt huolehtia työntekijöiden jaksamisesta ja työhyvinvoinnista, jotta mahdollisimman moni työikäinen henkilö pysyisi työkykyisenä mahdollisimman pitkään (Työterveyslaitos 2020).

## 2 Tutkimuksen tausta

### 2.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuolto on Suomen laissa sekä työturvallisuuslaissa, määritetty pakollinen yhteistyökumppani työnantajalle, silloin kun yrityksessä työskentelee vähintään yksi työntekijä. Työnantajalla on velvollisuus järjestää työntekijöilleen ennaltaehkäisevä työterveyshuollon toiminta. Sairaanhoidolliset palvelut ovat työnantajalle vapaaehtoisia ja nämä palvelut nähdäänkin usein työsuhde-etuna. Työterveyshuolto toimii työn, työntekemisen ja terveyden välissä työnantajan yhteistyökumppanina. Työterveyshuollon toimintaa ohjaavat lait ja asetukset. Tämän vuoksi työterveyshuollon lakisääteinen toiminta yrityksen kanssa on tarkasti strukturoitua ja ohjattua. (Työterveyslaitos). Lakisääteinen eli ennaltaehkäisevä työterveyshuollon toiminta tarkoittaa mm. työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä. Työn ja työympäristön terveellisyyden ja turvallisuuden arviointia ja seuranta. Työntekijöiden terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn seuranta ja ylläpitoa eri vaiheissa työuraa. Sekä työyhteisön toimintaa (Työterveyshuoltolaki 2001/1383). Työterveyshuolto antaa myös tietoja, neuvontaa ja ohjausta niin yksilö kuin työyhteisötasollakin. Yhdessä määriteltyihin tavoitteisiin sekä laissa määriteltyihin tehtäviin on mahdollista päästä silloin, kun työterveyshuolto ja yritys toimivat yhdessä. (Työterveyslaitos).

Toiminta työterveyshuollossa on aina suunnitelmallista ja se perustuu työpaikan tarpeisiin. Yrityksen tarpeita kartoitetaan mm. työpaikkaselvityksen avulla, jossa tunnistetaan terveyteen ja työkykyyn liittyviä kuormitustekijöitä sekä voimavaroja. Arjen yhteistyötä ohjaa yrityksen kanssa yhdessä laadittu toimintasuunnitelma. Toimintasuunnitelman laadintaa osallistuu yrityksen johto, työterveyshuolto sekä työsuojelu silloin kun yrityksessä on vähintään 10 työntekijää. (Työterveyslaitos).

Työterveyshuollon toimintaa on Euroopassa jokaisessa maassa erimuodossa, niin että jokaisella maalla on erilaisia toimintatapoja ja vaateita työterveyshuollossa toimivalle henkilöstölle. Maiden väliset erot haastavat toiminnan vertailua ja tutkimustulosten yleistettävyyttä. Jokaisessa maassa toimintaa ohjaa lakien lisäksi jollakin tasolla erilaiset järjestöt, kuten WHO. Samankaltaista työterveyshuoltojärjestelmää kuin Suomessa ei ole missään maassa (Mietin & Ylildiz 2022).

Suomessa työterveyshuollossa toimivat terveydenhoitajat, jotka koulutetaan lisäkoulutuksella viimeistään kahden vuoden sisällä siitä, kun työntekijä on aloittanut työterveyshuollossa. Pätevöitymistä ohjaa Valtionneuvoston asetus hyvästä työterveyshuollosta. Lisäkoulutus pätevöitymisen turvaamiseksi koskettaa kaikkia työterveyshuollossa toimivia henkilöitä. (Asetus 708/2013). Työterveyshoitajan pätevöitymiskoulutus on laajuudeltaan 15 opintopistettä. (Uitti 2014: 267).

## 2.2 Työterveyshoitaja

Työterveyshoitaja on terveydenhuollon ammattilainen sekä työhyvinvoinnin asiantuntija (Mietin ym. 2022). Työterveyshoitajan perustehtäviin kuuluu mm. sairauksien ja vaivojen ennaltaehkäisy. Fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen. Tietojen anto, neuvonta ja ohjaus yksilö sekä työyhteisötasolla. (Työterveyslaitos 2020). Työterveyshoitaja haastattelee ja havainnoi, tutkii ja arvioi. Edistää terveyttä yksilö ja työyhteisötasolla. Toimintaa ohjaa aina luottamuksellisuus (Mietin ym. 2022). Työterveyshoitajan työssä näyttäytyy erityispiirteinä työelämässä ja yhteiskunnassa tapahtuvien muutosten ymmärtäminen ja näiden vaikutusten huomioiminen yksilön ja työyhteisön terveydessä ja hyvinvoinnissa. Työterveyshoitaja toimii tarkoituksenmukaisesti, taloudellisesta ja tavoitteellisesta. Yhteistyön suunnittelu, koordinoiminen, toteuttaminen sekä vaikuttavuuden seuranta kuuluvat myös työterveyshoitajan työnkuvaan. (Työterveyslaitos 2020.)

Työterveyshoitaja on mukana luomassa terveellistä ja turvallista työpaikkaa sekä työskentely ympäristöä. Tarvittaessa työterveyshoitaja koordinoi ja toteuttaa lakisääteisiä terveystarkastuksia sekä toimii yhteyshenkilönä työntekijöihin ja yritykseen. (Mietin ym. 2022.) Työtehtäviin kuuluu myös huolehtia lakisääteisten toimien toteutumisesta yritysyhteistyössä. Tämä tarkoittaa mm. työpaikkaselvitysten toteuttamista säännöllisesti 3–5 vuoden välein, sekä toimintasuunnitelman tekemistä yhteistyössä asiakasyrityksen kanssa. (Työterveyslaitos 2020.)

Työterveyshoitaja ei toimi työterveyshuollossa yksin, vaan hänen roolinsa on myös koordinoida moniammatillista yhteistyötä. Moniammatillista yhteistyötä tarvitaan silloin kun arvioidaan, edistetään, suunnitellaan, toteutetaan ja seurataan työyhteisöjen työ- ja toimintakykyä. Työterveyshuoltolaissa määritellään, että työterveyshuollon toiminnan



tulee olla moniammatillista. Tämä tarkoittaa sitä, että työterveyshoitajan lisäksi toimintaan osallistuu työterveyslääkäri, työpsykologi sekä työfysioterapeutti (Työterveyslaitos 2020.)

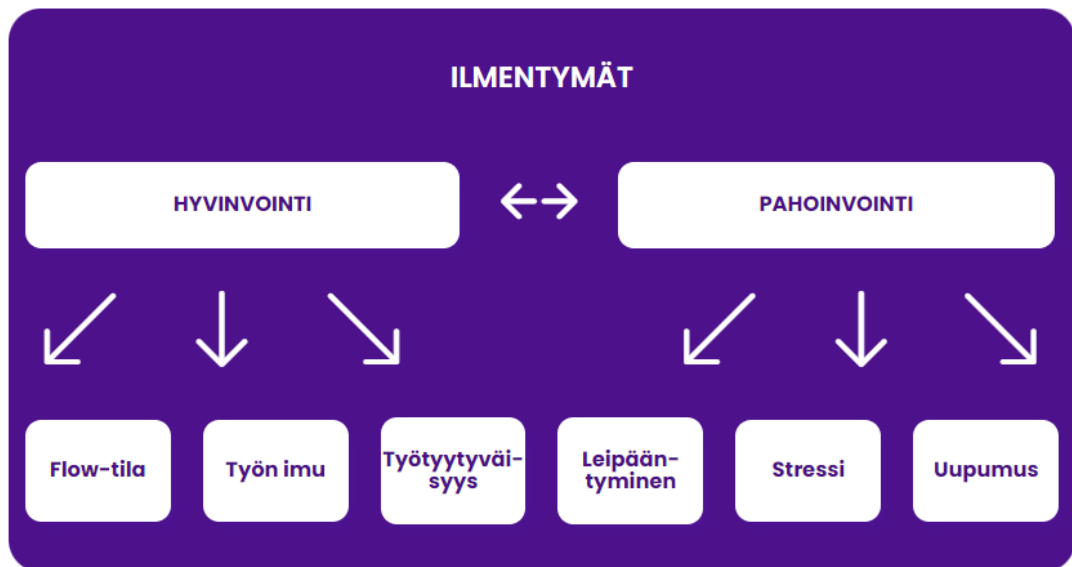


Kuvio 1. Työterveyshoitajan osaaminen (Työterveyslaitos 2020)

Yllä oleva kuvio tiivistää työterveyshoitajan osaamisvaatimukset työyhteisö ja yksilötasolla. Työterveyshoitajan osaamisvaatimukset ja tehtäväkuva ovat erittäin laajat. Tämän takia työterveyshoitajan toimenkuva määritellään asiantuntijarooliksi (Mietin ym. 2020.)

### 2.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu työhön ja työympäristöön liittyvistä tekijöistä. Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat mm: turvallinen ja terveellinen ympäristö. Työntekijän riittävä osaaminen ja ammattitaito tehtävää kohtaan. Mielekäs työ sekä toimiva työyhteisö, hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvoinnin ollessa hyvällä tasolla työ koetaan mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Tällöin työ tukee elämän kokonaisuutta. Työt sujuvat ongelmitta, asetetut tavoitteet toteutuvat. Tukea annetaan ja saadaan työkavereilta ja esihenkilöiltä. Työnanta koetaan positiiviseksi ja työyhteisö on joustava sekä uudistumiskykyinen (Työturvallisuuskeskus.)



Kuvio 2. Tampereen yliopiston tutkimus: Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Työhyvinvointi voi näyttäytyä yksilölle niin, että hän on tehtäviinsä ja työhönsä pääsääntöisesti tyytyväinen. Työhyvinvoinnin ollessa heikolla tasolla se näyttäytyy pahoinvointia. Tällöin vastaan tulee tilanteita, jolloin työntekijä leipääntyy työssään, on stressin oireita ja työyhteisössä on työuupumustapauksia (Tampereen yliopisto.)



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli Tampereen yliopiston ja Tampereen ammattikorkeakoulun tutkimus

Työhyvinvoinnin sekä työssä pahoinvoinnin vaikutukset näkyvät yksilö ja työyhteisötasolla. Työhyvinvointia laiminlyödessä työyhteisössä näkyy mm. ennenaikaisia eläköitymisiä, ammattitauteja, sairauspoissaoloja sekä kohonneet terveydenhoitokulut. Työhyvinvoinnin huomioiminen on työnsujuvuuden lisäksi yrityksen kannalta taloudellinen teko, sillä on arvioitu, että vuosittain huonon työhyvinvoinnin vuoksi tekemättä jääneen työn hinta on vähintään 24 miljardia euroa. Suomessa on tunnustettu osaamista työhyvinvoinnin puutteiden korjaamiseen, mutta tehtävää on vielä mahdollisten ongelmien ennaltaehkäisemisessä (Manka & Manka 2016: 15.)

## 2.4 Hoitajien työtyytyväisyys

Toimivan tiimityön turvaamiseksi tulee kartoittaa tekijöitä, jotka haastavat tiimiläisten työtyytyväisyyttä. (Sakowski 2012). Hoitohenkilökunnasta on ollut pulaa jo useamman vuoden ajan ja resurssit ovat kaikkialla tiukalla. (Manka ym. 2016: 15) Alanvaihtajia tai alalta pakenevia hoitajia on jo vain muutaman vuoden hoitajina työskennelleissä hoitajissa. Tämä toki kertoo alan haasteista, mutta vielä enemmän työnantajan pitovoimasta. (Holmberg 2020) Tämän on tunnustettu haastavan hoitajien työtyytyväisyyttä. Huomiota tulisi resurssoinnin lisäksi kiinnittää työyhteisötaitoihin, sekä johtamisen taitoihin. Työyhteisötaitoilla ja johtamisella on mahdollista vaikuttaa työyhteisön stressin syntymiseen, epävarmuuteen sekä tuen puutteeseen ja roolien epäselvyyteen. Panostamalla näihin tekijöihin, voidaan vaikuttaa hoitajien työtyytyväisyyteen ja toimivaan tiimityöskentelyyn. (Manka ym. 2016: 15) Tehyn teettämän tutkimuksen mukaan jopa 85 % erikoissairaanhoidossa työskentelevistä hoitajista on miettinyt alanvaihtoa. Alanvaihtoa pohtivat hoitajat tuovat esiin, että vaihtoaikkeitä vähentäisi, jos palkka vastaisi työn vaatavuutta, työmäärä olisi kohtuullinen ja resurssit olisivat järkevät (Holmberg 2020.) Yksi tekijä, joka haastaa Taiwanilaisen tutkimuksen mukaan hoitajien työtyytyväisyyttä on työmäärä sekä työn kohonneet ja kasvaneet vaatimukset. Nämä em. tekijät ennakoivan pitkällä aikavälillä hoitajien halukkuutta vaihtaa työpaikkaa sekä ennustavan loppuun palamisen riskiä. (Yi-Chuan & Yue-Liang & Li-Chang & Yu-Ju & Pei-Yi & Jiune-Jye & Shiao 2020.) Työtyytyväisyyttä haastaa myös tilanteet, joissa hoitotyötä tekevät eivät koe muiden taholta arvostusta heidän työnkuvaansa kohtaan. Työtyytyväisyyttä haastaa myös palkkaus, sekä jatko kouluttautumisen mahdollisuudet ja mahdollisuudet edetä uralla. Jos tyytymättömyyttä aiheuttaviin tekijöihin ei puututa voi tulevaisuudessa olla haasteita saada hoitotyöhön ja työterveyshuoltoon työntekijöitä negatiivi-

sen mielikuvan vuoksi. (Sakowski 2012.) Kosken pro-gradu tutkielman pohjalta voidaan ajatella, että työterveyshuollon toiminnan ollessa murroksessa ja hoitajien osaamisvaatimusten kasvaessa työterveyshoitajien kouluttaminen ja osaamisen turvaaminen tiimityöskentelyn keinoin voi olla vastaus työterveyshuollon haasteisiin ja vaatimuksiin. (Koski 2012: 12.)

Hoitajilla on havaittu olevan erilaisia organisaatioon kohdistuvia odotuksia, jotka ovat osasyynä alalle jäämiseen tai jättämiseen. Muita syitä alalta poistumiseen on mm. riittämättömän resurssointi ja tästä johtuva liiallinen työkiire, henkinen ja fyysinen kuormitus, johtamisen ongelmat, työpaikan sisäiset ristiriidat sekä palkkaukseen liittyvät haasteet. Organisatoriset syyt alan vaihtoon ovat mm. psykologisen sopimuksen rikkoutuminen eli työntekijän ja työnantajan välisen vastavuoroisen suhteen rikkoutumista. Psykologinen sopimus tässä tapauksessa pitää sisällään rahallisen palkkion lisäksi mahdollisuuden toteuttaa itseään ja omaa asiantuntijuutta hoitajana sekä mahdollisuuden osallistua organisaation toiminnan kehittämiseen. Myös työolot ovat osatekijä tätä. Psykologinen sopimus on rikkoutunut silloin, kun työntekijä kokee, ettei pysty enää tekemään työtään asiantuntijuuden ja velvollisuuksien vaatimalla tavalla. (Ring & Kaarakainen 2024)

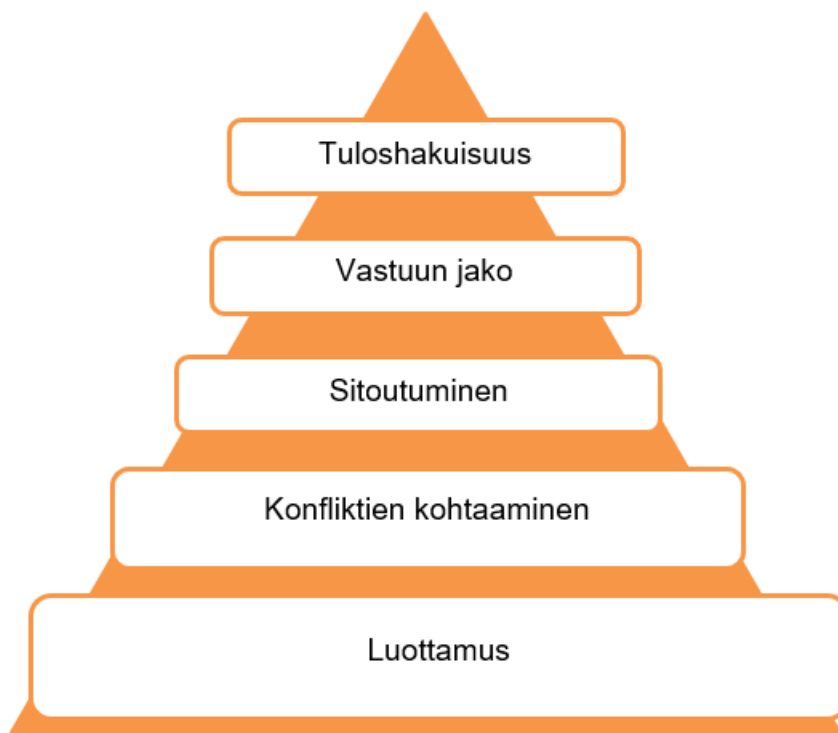
### 3 Tiimityö

Erilaisilla aloilla, kuten urheilussa, organisaatio voi rakentua tiimityöskentelyn ympärille. Tällöin organisaatorakenne mahdollistaa tiimityön laaja-alaisen hyödyntämisen arjen toimissa ja tukee yksilön hyvinvointia. Tämän kaltainen organisaatorakenne ei kuitenkaan ole mahdollinen terveydenhuollossa, organisaatorakenteen hierarkkisuuden ja vanhojen toimintatapojen, lakien ja vastuiden vuoksi. Tiimityötä voi haastaa erilaisten organisaatorakenteiden lisäksi mm. interpersoonalliset tekijät (Breitbach & Sanborn & Jones 2017.) Jäykkä ja hierarkkinen toimintatapa ovat aiemmin leimanneet hoitotyötä ja haastaneet osaltaan toimivaa työskentelyä tiimissä. Muutos hoitotyön toimintatavoissa on kuitenkin jo alkanut. Tiimityöllä on havaittu olevan positiivisia vaikutuksia niin asiakkaille/potilaille kuin työyhteisöillekin. Tiimityöllä on huomattu olevan mahdollista

edistää myös tervettä työympäristöä. (Matthews & MacDonald- Rencz 2007.) Positiivisen potilastyön vaikutusten lisäksi tiimityöskentelystä on hyötyä silloin, kun työnkuvaan liittyy korkeat vaatimukset sekä ammattiin ja ammatillisuuteen liittyy stressiä ja korkea uhka työuupumukselle. (Yi-Chuan ym. 2020.) Tiimityöskentely, on kannattavaa kaikille ammattiryhmille ja sillä on myönteisiä vaikutuksia mm. hoidon laadun parantumiseen. Tämä vaatii sen, että toiminnan tavoitteet, tarkoitus ja roolit on määritelty hyvin. Sisäinen viestintä toimii hyvin ja avoimesti. Tällöin jokainen tiiminjäsen tietää, mitä itseltä odotetaan. Tämä helpottaa omien työtehtävien hoitamista, eikä yksittäinen tiiminjäsen kuormita muita. (Breitbach ym. 2017.)

### 3.1 Toimiva tiimi

Toimiva tiimi koostuu jäsenistä, joilla on erilaista toisiaan täydentävää osaamista, sekä yhteinen päämäärä, jota kohti jokainen on sitoutunut pääsemään. Tiimiläiset toimivat niin, että vastuu tavoitteiden saavuttamisesta jakautuu tasaisesti jokaiselle. Toimivassa tiimissä vastuu ei kasaudu yksittäisen henkilön niskaan. Toimivassa tiimissä, tiimi kykenee tekemään yhdessä hyviä ratkaisuja ja pystyy haastavaankin ongelmanratkaisuun. Tiimissä on mahdollista käydä rehellisesti ja luottamuksella sisäisiä keskusteluja, sillä ilmapiiri on luottamuksellinen ja salliva, sekä toiset huomioon ottava. Toimivassa tiimissä on tilaa erilaisuudelle ja erilaisuutta keitetään. Erilaisia näkemyksiä on mahdollista käsitellä rakentavasti. Tämä tarkoittaa sitä, että erilaisia mielipiteitä tai ideoita ei suoraan tuomita tai vähätellä. Tiimiläisillä on myös halu kehittää toimintaa ja yhteisistä toimintatavoista sovitaan yhdessä. (Koivisto & Henner & Paaso 2017).



Kuvio 4. Tiimityön perusteet

Toimiakseen tiimi tarvitsee viisi asiaa, nämä ovat luottamus, kyky kohdata konflikteja, sitoutuminen, vastuun jako sekä tuloshakuisuus (Niiranen 2023). Luottamus on yhteistyön kivijalka, jonka päälle kaikki muu rakennetaan. Tiimityössä luottamus tarkoittaa keskinäistä toimintaa ja tunnetilaa, ilmapiiriä, jossa voi olla haavoittuvainen toisten edessä pelkäämättä, että arkoja asioita käytetään heitä vastaan. Luottamuksen lisäksi tiimin tulee pystyä kohtaamaan konflikteja. Tällöin sovelletaan ajatusmallia ”asiat riitelevät eivät ihmiset”. Jotta tämä on mahdollista, tulee tiimin kiinnittää tiimiytymisen vaiheessa runsaasti huomiota luottamuksen rakentamiseen, sillä ilman luottamusta tiimin ei ole mahdollista kohdata ja käsitellä konflikteja rakentavasti. Luottamuksen puute aiheuttaa tiimin kehityksen pysähtymisen eikä tällöin ole mahdollista kasvaa ja kukoistaa. (Niiranen 2023.)

Päästäkseen tavoitteessaan eteenpäin, tulee tiimin sitoutua päätöksiin, joita yhdessä tehdään. Tiimin toimiessa hyvin kaikki tiimiläiset sitoutuvat päätökseen, vaikka eivät olisikaan päätöksestä tai toimintalinjasta samaa mieltä. Tiimiläiset ymmärtävät, että yhteinen päätös on tärkeämpi kuin yksittäinen mielipide. Sitoutumisen jälkeen tiimi tarvitsee myös selkeän vastuun jaon. Vastuuta tulee jakaa niin että yksittäinen jäsen ei kuormitu liikaa. Tiimissä on voimaa ja se voi auttaa yksilöitä suoriutumaan paremmin ja tehokkaammin ryhmän paineen vuoksi.

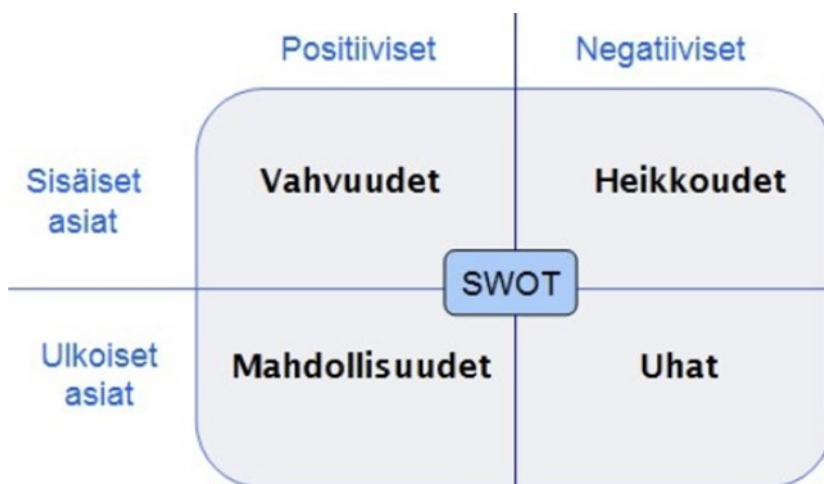
Viimeisenä tiimin pilarina tarvitaan halua mennä tuloksia kohti. Tämä ohjaa tiimiä yhteistä päämäärää kohti sekä auttaa avaamaan keskustelua, mitä tehdään, jos tavoitteeseen ei päästä (Niiranen 2023).

### 3.2 Tiimityön haasteet

Työskentelymuotona tiimityö on haastava. Useiden mahdollisuuksien lisäksi se pitää sisällään myös kompastuskiviä. Tyypillisimpiä tiimityön haasteita ovat mm. sisäiset vuorovaikutus haasteet, tavoitteiden epäselvyys, sekä heikko sitoutuminen tavoitteisiin. Tiimityöskentelyn onnistumista haastaa myös valmistautumattomuus, eli työskentelyyn siirrytään ilman virittäytymistä aiheeseen tai uuteen toimintatapaan. Myös tiimiytyminen tiimiläisten kesken jää usein tekemättä. (Yli-Koski 2005.)

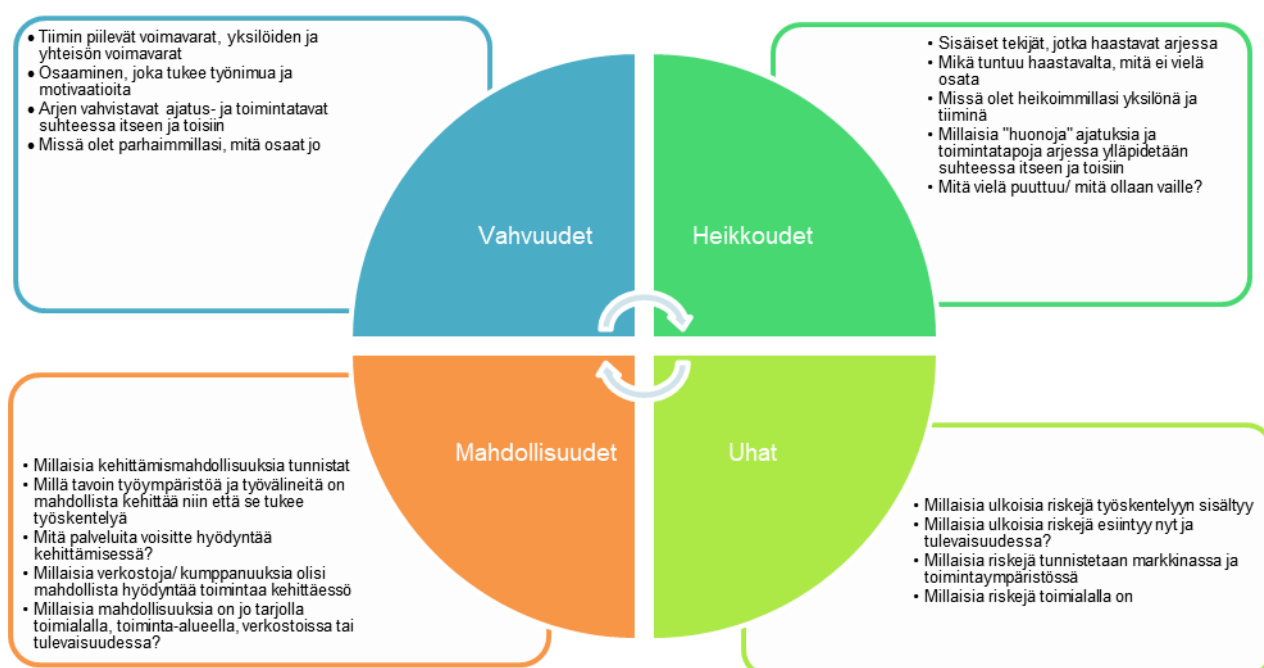
Tiimityötä haastaa samankaltaiset asiat, kuin ne, jotka mahdollistavat toimivan tiimityön. Tehokas yhteistyö ei onnistu, silloin kun tiimissä vallitsee luottamuksen puute. Tällöin ei sisäisesti luoteta toisiin, tiimissä ei auteta toisia, eikä apua uskalleta pyytää. Myöskään vapaalle ideoinnille ei ole tilaa eikä palautetta uskalleta antaa. Toisena tiimityötä haastavana tekijänä voidaan nähdä olevan tiimin sisäinen konfliktien pelko. Tämä näyttäytyy ns. keinotekoisena harmoniana. Tällöin kehitysehdotuksia ei uskalleta sanoa suoraan, palautetta ei anneta eikä pyydetä. Tiimissä on kaikki näennäisesti hyvin. Pitkään jatkuessaan konfliktien pelko aiheuttaa välttelyä ja välinpitämättömyyttä. Kolmantena tiimityötä haastavana tekijänä voidaan nähdä sitoutumisen puutteen. Sitoutumisen puute tarkoittaa tilannetta, jossa tiimiläinen on mukana tiimissä, mutta ei ole sitoutunut toimintaan tai tavoitteisiin. Yhteistyön onnistumista haastaa myös tiimiläisten/ tiimin vastuun välttely. Tällöin tiimi voi asettaa itselleen matalat standardit eivätkä tiimiläiset uskalla haastaa toisiaan. Viimeisimpänä haasteena nähdään välinpitämättömyys tuloksista. Tässä tilanteessa tiimiläinen näkee oman menestyksensä tiimin tuloksia tärkeämpänä. (Topaasi)

Tiimityön haasteita on mahdollista taltuttaa ja saavuttaa hyvä lopputulos, silloin kun ensin kartoitetaan tiimin lähtökohdat ja tämän jälkeen mietitään, mitä tiimi tarvitsee. Kun tiimit ja esihenkilöt ovat liian erilaisia toimintaa korjaavat työkalut jäävät liian yleiselle tasolle. Tällöin yleiset ohjeet ovat usein toimimattomia. Yleisten ohjeiden sijaan tulisi etsiä paikallisesti toimivia työkaluja. (Bjerstad & Nyberg & Otonkorpi-Lehtovaara & Raatikainen 2023.)



Kuvio 5. Suomen Riskienhallintayhdistys PK-RH-riskienhallinta. Nelikenttäanalyysi-SWOT

SWOT- nelikenttäanalyysi on yleisesti yritystoiminnassa käytetty analysointimenetelmä, jonka avulla on mahdollista mm. selvittää tiimin vahvuudet ja heikkoudet sekä tulevaisuuden mahdollisuudet ja uhat. Vahvuudet ovat sellaisia toimenpiteitä ja resursseja, joita on mahdollista hyödyntää. Heikkoudet ovat tekijöitä, joita tulee parantamaan, jotta tiimi voi toimia tehokkaasti. Nelikenttäanalyysiä on mahdollista käyttää tiiminä yhdessä tai niin että jokainen työstää analyysiä itsenäisesti. Itsenäisen työskentelyn jälkeen on tärkeää käydä jokaisen näkemys läpi tiiminä ja koostaa yhteinen nelikenttänäkemyksilanteesta



Kuvio 6. Swot- nelikenttä MUTKA-työväline. Tiina Mustonen



Tiimityötä on mahdollista kartoittaa sekä työstää paremmaksi Swot nelikenttä analyysin avulla. SWOT- kenttä työkalua on käytetty mm. Jyväskylän ammattikorkeakoulussa MUTKA- kehittämisvalmennuksissa oppimis- ja muutokkyvykkyyden tukena ja työhyvinvoinnin lähtötilanteen tarkastelun välineenä. SWOT-nelikenttään kuuluvat osat strengths eli vahvuudet, weaknesses eli heikkoudet, opportunities eli mahdollisuudet sekä threats eli uhat. JAMK:issa Swot analyysin avulla käsiteltiin tiimin toimintakykyä kartoittamalla yllä olevassa kuvassa mainittuja aiheita.

#### **4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset**

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaisia vaikutuksia hoitajien välisellä tiimityöllä on hoitajien työssä jaksamiseen, työhyvinvointiin, osaamiseen ja työtyytyväisyyteen. Opinnäytetyö toteutetaan Scoping kirjallisuuskatsauksena.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Kuinka hoitajien välinen tiimityö vaikuttaa työssä jaksamiseen, työhyvinvointiin, osaamiseen ja työtyytyväisyyteen?
2. Mitkä tekijät vaikuttavat onnistuneeseen hoitajien väliseen tiimityöhön?

#### **5 Kirjallisuuskatsaus opinnäytetyön menetelmänä**

Opinnäytetyö toteutettiin kirjallisuuskatsauksena, Scoping katsauksena. Kirjallisuuskatsaus on runsaasti käytetty tutkimusmenetelmä, jossa, tutkitaan jo olemassa olevia tutkimuksia. Aiempien tutkimusten avulla pyritään tunnistamaan tutkittavan ilmiön haasteita sekä luomaan kokonaiskuvaa asiakokonaisuuksista. (Salminen 2011). Katsauksen avulla on mahdollista luoda ymmärrys näkökulmasta, josta aihetta on jo tutkittu, sekä jo olemassa olevien tutkimusten määrästä ja niiden laadusta. (Stolt ym. 2018: 10.) Systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa pyritään tunnistamaan ja löytämään kaikki materiaali, joka vastaa tutkimuskysymykseen. (Niela ym. 2015: 26).

Scoping katsaus sopii tilanteisiin, joissa tutkittava ilmiö on monimuotoinen ja monimutkainen. (Stolt ym. 2018: 22.) Aineistoa kerättäessä käytetään hyväksi tutkimuskysymysten kannalta olennaista lähdeaineistoa, kuten ammattilehtiä, tutkimuselosteita, keskeneräisiä tai käynnissä olevia raportoimattomia tutkimustuloksia. Scoping katsauksessa hyödynnetään kaikki valitusta aihealueesta tehdyt tutkimukset, metodista riippumatta. Tämän vuoksi tutkittava materiaali voi olla suuri. Tähän katsaukseen ei kuulu valittujen tutkimusten laadun arviointi, vaan tarkoituksena on luoda ymmärrys ilmiöstä, lähteistä ja tiedon luonteesta. Tarkoituksena ei ole paneutua yksittäisten tutkimusten tuloksiin vaan pikemminkin kuvata tutkimuskohdetta mahdollisimman laajasti. Scoping katsaus eroaa monista yhtäläisyyksistään huolimatta kuvailevasta katsauksesta siinä, että tutkimukseen valittu aineisto käy läpi kriittisemmän analysoinnin ja tarkastelun. (Stolt ym. 2018: 12–22.)

Tiedonhaussa hyödynnetään yleensä alkuperäistutkimuksia. Tiedonhaku tehdään tietokantojen lisäksi myös manuaalisesti. Tiedonhaku varten muodostetaan tutkimuskysymykseen sopiva hakulauseke ja hakusanat. Tiedonhaussa voi käyttää hyödyksi tietokannoista löytyviä asiasanahakuja (Niela & Kauhanen 2015: 26.)

## 5.1 Tiedonhaku

Ennen varsinaisen tiedonhaun aloittamista, tulee kartoittaa, millaista tietoa aiheesta halutaan löytää ja millaisia hakusanoja tutkittava kohde sisältää. Tiedonhaun suunnitteluvaiheessa tutkimuskysymys tulee pitää kirkkaana mielessä, vaikka tutkimuskysymys sellaisenaan ei soviakaan tiedonhaun hakulausekkeeksi. Tiedonhaun suunnitteluvaiheessa tehdään koehakuja eri tietokantoihin hakusanoilla, jotka on suunniteltu tutkimuskysymyksen avulla. Koehaut ovat tärkeä osa tiedonhakuja, sillä näin on mahdollista löytää mahdollisimman osuvat hakusanat ja hakulausekkeen. Tiedonhakuun tulee varata runsaasti aikaa, sillä se on prosessina pitkä ja vie runsaasti aikaa (Stolt 2018: 32.) Hakulauseketta suunniteltaessa on hyödyllistä pilkkoa tutkimusaihe aihekokonaisuudeksi, joiden avulla tiedonhakuja lähdetään toteuttamaan (Lehtiö ym 2015: 38.)

Opinnäytetyössä tiedonhaku on monivaiheinen ja laaja prosessi. Tiedonhaussa on ainakin seuraavat vaiheet:

- Aiheen ja tiedontarpeen analyysi.
- Hakusanojen ideointi ja kartoitus.
- Tiedonlähteiden valinta.
- Testihaut.
- Löydettyyn aineistoon tutustuminen.

Tiedonhaku ei ole todellisuudessa suoraviivaisesti etenevä prosessi. Tiedonhaun aikana palataan useita kertoja edellisiin vaiheisiin, prosessin kuitenkin edetessä taustalla (Tiedonhaku sosiaali- ja terveysalalla).

Alla olevassa taulukossa on koottu 3 opinnäytetyön aihetta jaettuna kahteen hakukokonaisuuteen. Taulukkoon on listattu myös samaa tarkoittavat sana. Synonyymit on haettu sähköisen sanakirjan avulla.

Taulukko 1. Samaa tarkoittavat sana ja hakukokonaisuudet

Sairaanhoitaja Koulutettu sairaanhoitaja Laillistettu sairaanhoitaja Terveystieteiden ammattilainen Hoitaja	Tiimityö Tiimityöskentely	Hoitajien välinen tiimityö
Nurse Nurses	Teamwork	intraprofessional

Tähän scoping katsaukseen valittiin koehakujen jälkeen kolme tietokantaa. CHINAL, ProQuest Central ja Pubmed.

## 5.2 Hakusanat

Tutkimuskysymys on muotoiltu hyvin silloin kun, se sisältää Pico:n kaikki osat. P= ketä asia koskee (potilas/ryhmä) I= interventio mitä konkreettisesti tehdään (hoito- tai muu menetelmä) C= mihin verrataan? (menetelmä, johon verrataan, tarvittaessa) O= mikä on lopputulos tai mitä tutkitaan (toivottu tulos). (Elomaa & Mikkola 2010: 12.)

Alla olevassa taulukossa on kuvattu tiedonhaussa käytetyt hakusanat suomeksi ja englanniksi.

Taulukko 2. Tiedonhaussa käytetyt hakusanat

Suomenkieliset hakusanat	Englanninkieliset hakusanat
tiimityö hoitotyössä, "tiimityö hoitotyössä", tiimityö, hoitaja	Nurse, nurses, nursing, "registered nurse" teamwork, finnish, finland, teamwork in nursing,

Boolean operaattoreita käytetään yhdistelemään ja erottelemaan hakusanoja. Yleisimmin käytetyt operaattorit ovat AND, OR ja NOT. AND- operaattorin avulla hakusanat yhdistetään toisiinsa, silloin kun yhdistetyt sanat halutaan hakutulokseen. Hakutuloksia pienenee sitä mukaan, kun sanoja lisätään. Sanan yhdistäminen tarkoittaa sitä, että hakutulokseen tulee aineistoa, jossa esiintyy molemmat hakusanat. Esim. Tiimityö AND hoitaja. OR- operaattoria käytetään silloin kun halutaan yhdistetyistä sanoista kumpi tahansa hakutulokseen. Tämän operaattorin käyttäminen kasvattaa hakutulosta. NOT- operaattoria käytetään tilanteissa, joissa halutaan jättää jonkin sanan sisältävä aineisto pois hakutuloksista. Tämän operaattorin käyttö pienentää hakutulosta. NOT- operaattoria kannattaa käyttää "varoen" ettei sitä käyttämällä rajata haluttua tutkimustietoa pois. Hakusanoja on myös mahdollista katkaista tietokannoissa. Tämä tarkoittaa sitä, että hakusanan perässä käytetään erikoismerkkiä \* tai?. Sanan katkaisua käytetään erityisesti suomenkielisisissä tietokannoissa ja sen avulla on mahdollista löytää valitun sanan eri kirjoitusasuja tai taivutusmuotoja, jotka jäisivät ilman sanan katkaisua pois hakutuloksesta. Hakulausekkeita muodostettaessa on mahdollista käyttää myös sulkumerkkejä. Sulkumerkit kertovat hakulausekkeen suoritusjärjestyksestä eli sulkujen sisällä olevat hakulausekkeet suoritetaan ennen kuin se yhdistetään muuhun hakulausekkeen osaan (Metropolia LibGuides.)

Boolean operaattoreiden lisäksi tiedonhakua on mahdollista tarkentaa käyttämällä rajoituksia. Yleisimpiä opinnäytetyössä käytettäviä rajoituksia ovat: julkaisu-aika, julkaisun kieli, julkaisutyyppi, kokoteksti ja peer reviewed. Erityisesti tutkimuksen luotettavuudesta ker-

too rajaus peer reviewed, joten tätä suositellaankin käyttämään osana tiedonhaun rajaamista opinnäytetyöissä. Yleisten tiedonhaun ohjeiden lisäksi jokaisella tietokannalla on olemassa omia laajempia ohjeita tiedonhaun toteuttamiseen. Ohjeet löytyvät jokaisen tietokannan omilta sivuilta ja näihin tulee tutustua ennen tiedonhaun aloittamista (Metropolia LibGuides.)

Tässä opinnäytetyössä hakulauseke on koostettu Picon mukaan seuraavasti: P= hoitajat (nursing), I= tiimityö (teamwork, C= yksinyöskentely, O= tiimityön merkitys hoitotyössä.

nurse AND "teamwork" NOT "interprofessional". "registered nurse" AND "teamwork" NOT "interprofessional". nurse or nurses or nursing AND teamwork in nursing. teamwork in nursing. tiimityö AND hoitaja. "teamwork in nursing"

### 5.3 Mukaanotto- ja poissulkukriteerit

Osana tiedonhaun hakustrategiaa määritetään valittavalle aineistolle mukaanotto- ja poissulkukriteerit. Nämä kriteerit auttavat tunnistamaan tutkimuskysymyksen kannalta sopivan kirjallisuuden (Niela 2015: 26.)

Tämän opinnäytetyön mukaanottokriteereiksi määräytyi seuraavat tekijät:

- Kielinä suomi ja englanti.
- Tutkimuksen toteutus vuosina 2013–2024.
- Vertaisarvioitu tutkimus.
- Tutkimusartikkelit, aiheeseen sopivat kirjat sekä asiantuntijan kirjoittamat artikkelit.
- Ilmainen kokoteksti.
- Otsikko ja tiivistelmä liittyy aiheeseen.

Poissulkukriteereiksi määräytyi seuraavat tekijät:

- Julkaistu ennen vuotta 2013.
- Muu kieli kuin suomi tai englanti.
- Koko teksti ei saatavilla tai se on maksullinen.
- Opinnäytetyöt.
- Sijainti muu.
- Otsikko ja tiivistelmä ei liity aiheeseen.

Mukaanotto- ja poissulkukriteerit pidettiin samana jokaisessa tietokannassa ja jokaisessa tiedonhaussa. Aineistoa haettiin taulukon 3 mukaisista tietokannoista. Manuaalinen tiedonhaku toteutettiin Google Scholar- hakukoneeseen.

## 6 Aineiston keruu

Opinnäytetyön tiedonkeruu toteutettiin systemoituna tiedonhakuna ennalta määriteltyjen hakusanojen ja mukaanotto- ja poissulkukriteerien ohjaamana. Tiedonhaku toteutettiin marraskuun 2023 ja helmikuun 2024 välisenä aikana.

Aineiston keruu aloitettiin tiedonhaulla kansainvälisestä tietokannasta CHINAL. Tiedonhaku aloitettiin käyttämällä hakulauseketta nurse or nurses or nursing AND teamwork in nursing. Haun tarkoituksena oli saada mahdollisimman runsaasti aihetta käsitteleviä tutkimuksia. Hakulausekkeella saatiin osumia yhteensä 138, joista otsikon perusteella aineistoon valittiin 20. Tämän jälkeen valitut 20 artikkelia käytiin läpi abstraktitasolla. Abstraktin ja otsikon perusteella tutkimuskysymykseen sopivia tutkimuksia oli 7. Näistä lopulliseen aineistoon valittiin 2 tutkimusta.

Tiedonhakua jatkettiin CHINAL tietokannasta erilaisin hakulausekkein. Seuraavana hakulausekkeena käytettiin lauseketta: "nurse" AND "teamwork" NOT "interprofessional". Hakulauseke tuotti osumia 152 kappaletta. Tutkimukset käytiin läpi ja näistä valittiin otsikon ja abstraktin perusteella 5 tutkimusta. Lopulliseen aineistoon valittiin 2 tutkimusta.

Tiedonhakua jatkettiin täsmentämällä hakulauseketta vielä hoitajien osalta, niin että viimeinen haku CHINAL tietokantaan toteutettiin hakulausekkeella "registered nurse" AND "teamwork" NOT "interprofessional". Hakutuloksella saatiin yhteensä 16 tutkimusta, jotka käytiin otsikkotasolla läpi, näistä 1 tutkimus käytiin abstraktitasolla läpi, mutta yhtään tutkimusta ei valittu lopulliseen aineistoon.

Taulukko 3. CHINAL haut

Hakusanat- /lauseke	Tulokset rajausten jälkeen	Hyväksytyt otsikon ja tiivistelmän perusteella	Lopullisesti hyväksytyt
nurse or nurses or nursing AND teamwork in nursing	138	7	2
"nurse" AND "teamwork" NOT "interprofessional"	152	5	2
"registered nurse" AND "teamwork" NOT "interprofessional"	16	1	0

CHINAL:in jälkeen tiedonhaku toteutettiin Proquest tietokannassa käyttäen advanced search hakua. Proquestissä käytettiin samoja hakusanoja kuin aiemminkin, eli teamwork in nursing. Tuloksia saatiin hakulausekkeella 80. Joista otsikon ja abstraktin perusteella tarkempaan läpikäyntiin valittiin 6 artikkelia. Lopulliseen aineistoon näistä tutkimuksista ei valittu yhtään. Tiedonhakuja jatkettiin käyttämällä hakulauseketta: "nurse" AND "teamwork" NOT "interprofessional", jolloin tuloksia saatiin 270 kappaletta. Nämä tutkimukset käytiin läpi otsikko ja abstraktitasolla valittiin 3 tutkimusta. Lopulliseen työhön valittiin 1 artikkeli.

Taulukko 4. Proquest haut

Hakusanat- /lauseke	Tulokset rajausten jälkeen	Hyväksytyt otsikon ja tiivistelmän perusteella	Lopullisesti hyväksytyt
teamwork in nursing.	80	6	0
"nurse" AND "teamwork" NOT "interprofessional", "	270	3	1

Toiseksi viimeisestä tietokannasta Pubmedistä tehtiin hakuja käyttämällä hakulauseketta: teamwork in nursing. Tuloksia tuli yhteensä 345 jotka käytiin kaikki otsikkotasolla läpi. Näistä otsikko ja abstraktitasolla sopivia tutkimuksia oli 4, mutta lopulliseen aineistoon ei valiutunut yhtään tutkimusta. Tiedonhakuja jatkettiin seuraavalla hakulausekkeella: ("nurse" AND "teamwork" NOT "interprofessional") saatiin osuvia yhteensä 117. Otsikko ja abstraktitasolla käytiin läpi 6 tutkimusta, joista lopulliseen aineistoon näistä valittiin 1. Tiedonhakuja jatkettiin vielä hakulausekkeella: "registered nurse" AND "teamwork" NOT

"interprofessional". Osumia saatiin 7 joista otsikko ja abstraktitasolla sopivia tutkimuksia oli 1. Lopulliseen aineistoon ei valittu näistä tutkimuksista yhtään.

Taulukko 5. Pubmed haut

Hakusanat- /lauseke	Tulokset rajausten jälkeen	Hyväksytyt otsikon ja tiivistelmän perusteella	Lopullisesti hyväksytyt
teamwork in nursing.	345	4	0
("nurse" AND "teamwork" NOT "interprofessional")	117	6	1
"registered nurse" AND "teamwork" NOT "inter-professional"	7	1	0

Tiedonhakuja on kuvattu tarkemmin liitteessä 1: olevassa taulukossa, jossa on tarkka kuvaus käytetyistä hakusanoista, osumista sekä käytetyistä sisäänotto- ja poissulkukriteereistä.

## 7 Sisällön analyysi

Laadullisen tutkimuksen aineiston analysoinnissa tutkija päättää, mitkä asiat valittujen tutkimusten aineistoissa ovat mielenkiintoisia ja mihin kiinnitetään huomio. Muu materiaali tutkimuksissa pelkistetään eli jätetään huomiotta. Aineiston pelkistämässä etsitään tutkimuskysymyksiin sopivia ja kuvaavia ilmaisuja (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Opinnäytetyöhön valittu aineisto analysoitiin induktiivisen sisällönanalyysin keinoin. Induktiivisessa sisältöanalyysissä analysoitavat dokumentit ovat vapaasti valittavia, kuten esim. kirja, artikkeli, päiväkirja, kirje, haastattelu tai raportti. Tällä menetelmällä aineistosta pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleistetyssä muodossa. Aineistoin induktiivinen analysointitapa pitää sisällään kolme vaihetta, joissa: 1. aineisto pelkistetään. 2. aineisto ryhmitellään eli klusteroidaan ja 3. abstrahoidaan, eli luodaan teoreettisia käsitteitä (Tuomi ym. 2018.)

Aineistoa pelkistettäessä aineistosta poimitaan tutkimuskysymyksen kannalta olennaiset asiat ja muu epäolennainen ja ylimääräinen poistetaan. Pelkistäminen voidaan toteuttaa tiivistämällä aineistoa tai pilkkomalla sitä osiin. (Tuomi ym. 2018.)



Aineiston pelkistämisen jälkeen aineistoa klusteroimaan eli ryhmitellään. Tässä vaiheessa tutkija rakentaa pohjaa oman tutkimuksen perustaksi ja tekee näkyväksi tutkittavaa ilmiötä. Nyt aiemmassa vaiheessa aineistosta valitut alkuperäisilmaisut käydään läpi ja etsitään samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia. Samaa aihetta/ ilmiötä kuvaavia termejä ryhmitellään ja yhdistellään luokiksi. Jokainen luokka nimetään omaksi ryhmäkseen (Tuomi ym. 2018.)

Aineiston analysoinnin viimeisessä eli kolmannessa vaiheessa aineisto abstrahoidaan eli käsitteellistetään. Tämä vaihe kestää niin kauan, kuin se vain on aineiston pohjalta mahdollista. Aineistosta erotellaan olennainen tieto ja luodaan teoreettisia käsitteitä. Alkuperäisestä aineistosta kerätään ilmaisuja ja niistä muovataan teoreettisia käsitteitä ja päätelmiä (Tuomi ym. 2018.)

## 7.1 Laadunarviointi

Tiedonhaun ja aineiston käsittelyn jälkeen valituille tutkimusartikkeleille tehdään laadun arviointi. Scoping katsauksessa ei tyypillisesti tehdä laadunarviointi, mutta tämä toteutetaan osana opinnäytetyötä (Pitkäjärvi & Metsälä & Haavisto 2017.) Laadun arvioinnin tarkoituksena on kuvata ja määritellä valitun aineiston luotettavuutta. Tämän avulla kuvataan myös lopullisen aineiston perusteella tehtäviä yleistyksiä. Aineistoa arvioitaessa huomioidaan, miten tutkittavat on valittu, sekä millainen on lopullinen otoskoko ja millaisella metodilla tutkimus on toteutettu (Vilka 2023: 93–94.) Laadunarvioinnin yhteydessä pyritään löytämään puutteita ja kiinnittämään huomioita mm. vuoteen, jolloin tutkimus on julkaistu sekä, missä foorumissa ja maassa (Niela ym. 2015: 28–30.)

Laadun arvioinnin jälkeen lopulliseen aineiston valittiin 6 tutkimusta. Valittu aineisto on kuvattu liitteessä 2. Tutkimukseen valittu aineisto arvioitiin soveltuvalla laadunarviointi JBI lomakkeella, lomake on liitteessä 3.

### 7.1.1 Poikkileikkaustutkimusten laadunarviointi

Opinnäytetyön laadunarvioinnissa käytettiin JBI-lomaketta, joka löytyy liitteistä. Opinnäytetyössä arvioitiin yhteensä 6 tutkimusta. Näistä poikkileikkaustutkimuksia oli kolme kappaletta. Tutkimuksen *The Relationship of Nursing Teamwork and Job Satisfaction in Hospitals in intensive care unit nurses* tutkimuksen laadunarvioinnissa arvioitiin tutkimus 10/10 pisteille. Pisteet koostuivat valideista mukaanotto- ja poissulkukriteereistä. Näitä oli nähtävillä mm kuvauksessa, kuinka tutkittavaksi oli valittu hoitohenkilökunta

lääketieteellisistä, kirurgisista ja tehohoitoyksiköistä. Rajattuna kuitenkin niin, että vastaajia saatiin sairaanhoitajista. Tutkimukseen osallistui 567 hoitajaa, joten otoskokokin on hyvä. Kohderyhmä ja olosuhteet on kuvattu tutkimuksessa tarkoin auki, sekä perusteltu miksi ky-seiset ryhmät on valittu tutkimukseen. Tutkimus toteutettiin useampaan yksikköön, mikä osaltaan vahvistaa tulosta. Tutkimuksessa tunnistettiin mahdolliset sekoittavat tekijät ja nämä kuvattiin auki. Tässä kyseisessä tutkimuksessa käytettiin sekoittavien tekijöiden huomioimiseen logistista regressioanalyysiä. Tutkimuksessa käytettiin hyväksi kirjallisuuskatsauksen lisäksi tilastollisia menetelmiä ja nämä kuvattiin tutkimuksessa auki laa- ja -alaisesti. Datan keräämiseen tutkimuksessa käytettiin hyväksi NUM:sia sekä jokaisen yksikön yhteyshenkilöä. Näin tutkimuksessa oli mahdollista säilyttää jokaisen vastaajan anonymiteetti. Tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi käytettiin frekvenssijakaumaa, korrelaatiotestiä sekä logistista regressioanalyysiä. Khiin neliön -testillä saatiin tietoa ryhmien välisistä eroista sairaaloiden, yksiköiden ja osallistujien ominaisuuksien osalta. Odotetun frekvenssin ollessa alhainen käytettiin Yatesin Khiin neliön -testiä. T-testiä käytettiin mm. työtyytyväisyyden ja yleisen tiimityön sekä kunkin tiimityön osa-asteikon välisen suhteen selvittämiseen. Mahdollista muutosta selvitettiin Binäärisen logistisen regression avulla.

Toinen opinnäytetyöhön valittu poikkileikkaustutkimus oli *Nursing teamwork is essential in promoting patient centered care: a cross-sectional study*. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää korealaisen hoitajien välistä tiimityötä ja potilaskeskeistä hoitotyötä. Tutkimuksen laadunarvioinnissa pisteiksi arvioitiin 9/10 JBI-lomakkeen avulla.

Tutkimuksen mukaanotto- ja poissulkukriteerit oli kuvattu tutkimuksessa suhteellisen tarkasti auki. Tutkimus toteutettiin 992 korealaisesta sairaalassa työskentelevästä sairaanhoitajasta, jolla oli vähintäänkin kuuden kuukauden mittainen työkokemus kliinisestä työstä. Tutkimuksessa ei kuitenkaan kuvattu riittävän tarkalla tasolla, kuinka tutkimukseen osallistumisen olosuhteet oli toteutettu, eli kuuluiko verkkokyselyyn vastaaminen työaikaan, oliko kyselyyn vastaamiseen kannustettu/painostettu vai oliko kyselystä mainittu ainoastaan yleisellä tasolla. Tämän vuoksi laadunarvioinnissa tästä kohtaa on vähennetty yksi piste.

Sekoittavien tekijöiden tunnistamiseen käytettiin varianssianalyysi sekä Khiin neliön -testi. Menetelmien käyttäminen ja mainitseminen tutkimuksessa lisäävät tutkimuksen luotettavuutta sekä laadukkuutta. Altistuksen pätevään ja luotettavaan mittaukseen käytettiin latenttia profiilianalyysiä, sekä moninkertaista lineaarista regressiota. Tutkimuksessa on käytetty kyselyn tulosten analysointiin soveltuvia tilastollisia menetelmiä

ja tulosmuuttuja on mitattu pätevästi ja luotettavasti, mikä lisää tutkimuksen laadukkuutta ja luotettavuutta.

Viimeisimpänä poikkileikkaustutkimuksena opinnäytetyöhön valittiin tutkimus *Perceptions on nurse - nurse collaboration among registered nurses in Finland and Norway*. Tutkimus on toteutettu Suomessa ja Norjassa, tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella Suomen ja Norjan sairaanhoitajien käsityksiä hoitajien välisestä yhteistyöstä hoitotyössä. Tutkimus arvioitiin edellisten tutkimusten tapaan JBI- lomakkeella, josta laadun arvioinnissa pisteiksi annettiin 10/10. Kohderyhmäksi tutkimukseen valittiin kaksi akuuttisairaalaan Suomessa ja Norjassa. Osallistumiskriteerinä tutkimukseen pidettiin sairaanhoitajan koulutusta, osallistujista kerättiin lisätietona myös ikä, sukupuoli, työkokemus nykyisessä yksikössä sekä kokonaistyökokemus, työmuoto ja työaika. Näin ollen tutkimuksessa on kuvattu standardoituja, objektiivisia kriteereitä osallistujien valintakriteerinä toimimiseen. Tutkimus toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella. Vastausprosentti oli 29 % Suomessa ja 10 % Norjassa. Tutkimuksessa on kuvattu tutkimuksen kohderyhmä ja olosuhteet riittävällä tarkkuudella. Mukaanotto- ja poissulkukriteerit ovat kuitenkin kuvattu suhteellisen ylimalkaisesti, joten tämän takia tutkimuksen laadunarvioinnissa tutkimukselta otettiin yksi piste pois. Altistus toteutettiin Mukavuusotannalla vuoden aikana, sekä Doughertyn ja Larsonin 12 sairaanhoitajan ja sairaanhoitajan yhteistyöasteikolla (NNCS). Altistuksen voidaan katsoa mitatun pätevästi ja luotettavasti vaikka Norjan osalta vastausprosentti jäi liian alhaiseksi.

Tutkimuksen analysoinnissa käytettiin soveltuvia tilastollisia menetelmiä, kuten eksploraatiivista faktorianalyysiä sekä pääakselifaktorianalyysimenetelmää ja varimax-rotatiota. Tutkimuksessa on mitattu näiden menetelmien myötä myös tulosmuuttuja pätevästi ja luotettavasti.

### 7.1.2 Kvalitatiivisen kartoittava tutkimuksen laadunarviointi

Tutkimuksessa *Teamwork, clinical leadership skills and environmental factors that influence missed nursing care – A qualitative study on hospital wards*. Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia hoitotiimien toimintaa vuodeosastolla, niin että hoitotyötä ei laiminlyötäisi. Tutkimuksessa oli tarkoitus tutkia myös kuinka kliiniset johtamistaidot ja ympäristötekijät vaikuttavat tiimityöhön. Tässä opinnäytetyössä kiinnitettiin erityistä huomiota tutkimuksen toiseen tarkoitukseen, tiimityön tutkimiseen.

Tutkimusasetelmana käytettiin eksploratiivista kvalitatiivista asetelmaa, johon sisältyi myös fokusryhmähaastatteluja. Tutkimuksen lähtökohdat ja tutkimuksen tarkoitus on kuvattu tutkimusasettelussa auki hyvin ja perusteltu, miksi erilaisia tutkimusmenetelmiä on käytetty. Fokusryhmähaastattelua kuvattiin mm. Käytetyksi, jotta sairaanhoitajat pääsivät perustelemaan tarkemmin antamiaan vastauksia. Näin ollen tutkimuksen lähtökohdat, tutkimuskysymys, käytetty metodologia sekä tavoitteet, ovat keskenään yhteensopivia.

Tutkimuksessa ei ole kuvattu auki tutkijan kulttuurisia tai teoreettisia lähtökohtia, joten tästä syystä tutkimuksen laadun arvioinnissa pisteiksi annettiin tutkimukselle 9/10 pistettä. Tutkimuksen raportoinnissa on tuotu esiin osallistujien ääni ja alkuperäisiä ilmaisuja, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta.

### 7.1.3 Toimintatutkimusten laadunarviointi

Tutkimuksessa *Exploration of Nurses' Experiences Transitioning to a Team-Nursing Model of Care* luotettavuutta arvioitiin käyttämällä laadullisen tutkimuksen arviointilomaketta. Tutkimus arviointiin luotettavaksi pistein 10/10. Tutkimuksen tieteenfilosofiset lähtökohdat ja metodologia on yhteensopivat. Tarkoituksena tutkimuksessa on ollut kartoittaa ja tutkia sairaanhoitajien näkökulmia tiimihoitajamallin toteuttamisesta 32-paikkaisella vuodeosastolla. Tutkimus on toteutettu toimintatutkimuksena pyrkien saamaan hoitajien äänen kuuluviin tiimityöhön liittyen. Tutkimuksen taustainnoittajana on käytetty tulevaisuuden näkymään, jossa hoitohenkilökuntaa on aina vain vähemmän hoitoa tarvitseviin ihmisiin nähden. Tutkimuksessa on pyritty tuomaan näkyväksi toimivaa toimintatapaa. Nämä taustatekijät huomioiden arvioidaan, että tutkimuksen metodologia, tutkimuskysymys ja tavoitteet ovat yhteensopivat. Aineistoa kerättiin tapaamisten muodossa. Tietoa kerättiin pilotti yksiköstä mm. tapaamalla esihenkilöitä epävirallisesti ja virallisesti.

Raportissa kuvataan tutkijan teoreettiset lähtökohdat laaja-alaisesti kirjallisuuskatsauksen keinoin. Tutkimukseen osallistujien ääni ja näkemykset on kuvattu auki suhteellisen hyvin, niin että lukijalle tulee tunne, että tutkittavat on kuultu ja heidän näkemyksensä on kirjoitettu auki onnistuneesti.

Toimintatutkimusta varten oli haettu eettinen hyväksyntä Waldenin yliopistolta. Tutkimuksen kohteena olleen organisaation tutkimuseettinen lautakunta on antanut lausunnon, jonka perusteella eettistä valvontaa ei tarvita, sillä hanke oli laadunparannusaloite.

Osallistujille on ilmoitettu selkeästi hankkeen tarkoitus, tavoite sekä mahdolliset tulokset. Raportissa on kuvattu johtopäätökset perustuen aineiston analyysiin ja tulosten tulkintaan.

#### 7.1.4 Scoping kasauksen laadunarviointi

Tutkimuksessa *The implementation and outcome of self-managing teams in elderly care: a Scoping review*. Laadunarvioinnissa käytettiin JBI-lomaketta arviointikriteerit järjestelmälliselle katsaukselle. Arvioinnissa tutkimukselle annettiin pisteitä 9/10. Yksi piste poistettiin arvioinnissa sillä, tutkimuksen tarkoitus on kuvattu liian polveilevasti ja epätarkasti. Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa olemassa olevaa näyttöä ja tutkimusaukkoja itseohjautuvien vanhustenhoitotiimien toiminnasta ja tuloksista. Materiaalina tutkimuksessa on käytetty systemaattisen katsauksen avulla saatua tieteellistä tietoa sekä harmaata kirjallisuutta. Hakustrategia on kuvattu erittäin tarkasti ja se on asianmukainen. Hakumenetelmänä käytettiin Arksey'n ja O'Malley'n viisivaiheista menetelmäkehystä lähestyiden vaiheita iteratiivisesti. Laajuuskatsauksia varten tutkimuksessa käytettiin PRISMA- tarkastuslistaa. Tutkimusta tehdessä ei nähty tarpeelliseksi tehdä katsauspäiväkirjaa. Tutkimuksessa kuvatut tiedonlähteet ovat luotettavia ja riittäviä. Tiedonhaku toteutettiin myös tieteellisiin tietokantoihin. Tämä osaltaan lisää katsauksen luotettavuutta. Tutkimukseen ei ole tehty laadunarviointia sillä kyseessä on scoping katsaus, johon ei laadunarviointi kuulu. Tämä on kuvattu auki tutkimuksessa sekä perusteltu ns. yleisillä tutkimuskäytännöillä.

Tutkijat käyttivät ennen tietojen abstrahointivaihetta kartoitustaulukkoa, jonka avulla kaksi tutkijaa yhdisti kuvatuin kriteerein kuten kirjoittajat, vuosi, tutkimuksen tyyppi jne. tutkimukset ja niistä saadut tulokset. Julkaisuharha on otettu huomioon tutkimuksen loppupohdinnassa.

#### 7.1.5 Lehti artikkelien laadunarviointi

Artikkelissa *Does feeling part of the team affect other characteristics of nursing teamwork* on julkaistu hoitotieteellisessä lehdessä *Canadian Oncology Nursing Journal* vuonna 2015. Hoitotieteellistä lehteä julkaisee Canadian Association of Nurses in Oncology- järjestö. Artikkelin on vertaisarvioitu ja tämä löytyy hoitotieteellisestä tietokannasta Suomessa.

Artikkelissa *The importance of teamwork in nursing* on julkaistu hoitotieteellisessä lehdessä *Professional Nursing Today*. Lehteä julkaisee Medpharma Publications. Artikkelin on vertaisarvioitu ja tämä löytyy hoitotieteellisestä tietokannasta Suomessa.

Artikkelien laadunarvioinnissa käytettiin Jyväskylän yliopiston ohjeistusta tieteellisten artikkelien laadunarviointia.

## 8 Tulokset

Aineistoon valittiin tutkimuksia, jotka käsittelevät sairaanhoitajien välistä tiimityötä erilaisissa työympäristöissä, kuten ensiavussa, leikkaussalissa sekä kotihoidon yksiköissä.

Analysoituja artikkeleita on seitsemän kappaletta sekä yksi englanninkielinen lehti artikkeli ja kolme suomenkielistä lehti artikkelia. Artikkelit olivat englanninkielisiä, joista yksi artikkeli oli Islannista, Englannista, Hollannista sekä Kanadasta. Näistä artikkeleista kolme oli poikkileikkaustutkimus, kuvaileva kvantitatiivinen poikkileikkaustutkimus, yksi scoping katsaus, yksi kvalitatiivinen kartoittava tutkimus ja yksi toimintatutkimus.

Tutkimuksista nousi toistuvasti esiin samoja teemoja, jotka haastoivat sekä mahdollistivat hoitajien välisen tiimityön onnistumisen. Tiimityön merkitys korostui kaikissa tutkimuksissa.

### 7.1 Resurssointi ja ajankäyttö

Tiimityön onnistumisen ja toteutumisen kannalta merkittäväksi tekijäksi nousi henkilökunnan riittävyys työpaikalla, sekä jokaisessa vuorossa. Riittävä henkilöstömäärä oli suorassa yhteydessä työtyytyväisyyteen hoitajien keskuudessa (Bragadottir ym. 2023, Louis M. Watson 2015, Hyang Baek ym. 2023) Riittävä henkilöstö mitoitus mahdollistaa potilaan hyvän ja empaattisen kohtaamisen, sekä riittävän ajankäytön potilaita kohdattaessa. Aikataulun ollessa riittävän joustava hoitotoimia tehtäessä ja potilaita kohdattaessa henkilöstö ei myöskään kokenut ammatillista ristiriitaa tai stressiä siitä, että hoidonlaatu ja kohtaaminen jäivät yksilön kokemuksen mukaan riittämättömiksi. Riittäväällä ajalla hoitotoimenpiteisiin ja potilaan kohtaamiseen on välillinen vaikutus hoitajien työtyytyväisyyteen sekä mahdollisten konfliktien syntyyn. (Jeanine de Bruin. 2022, Hyang Baek ym. 2023)

## 7.2 Ympäristö ja turvallisuus

Tiimityö nostettiin tärkeänä tekijänä esiin potilaiden hoitotarpeiden, parempien hoitotulosten ja potilasturvallisuuden saavuttamiseksi. (Goosen S 2015, Bragadottir ym. 2023, Jeanine de Bruin. 2022). Tiimityöskentelyn avulla on mahdollista parantaa myös potilasturvallisuutta, sillä tiiminä työskenneltäessä läheltä piti tapahtumat tulevat näkyväksi ja näihin on mahdollista puuttua ennen varsinaisen vahingon sattumista. Työskentely tiiminä potilaita hoidettaessa mahdollistaa myös ajatusten ns. pallottelun, jossa paras mahdollinen hoito voidaan suunnitella yhdessä (Pestill Melissa 2017). Osana turvallisuutta paranee hoidonlaadun lisäksi hoitajien työturvallisuus, etenkin tilanteissa, joissa potilaita hoidetaan yhden hoitajan sijaan kahdestaan.

Onnistunut tiimityöskentely vaatii turvallisen työskentely ympäristön. Turvalliseen ympäristöön kuuluu niin fyysisesti turvallinen työskentely ympäristö, kuin ilmapiiriltään turvallinen ympäristö. Turvallisen ilmapiirin perustan luominen ja jalkauttaminen on tiimin itsensä sekä tiimin johtajan vastuulla. Johtajalla on myös mahdollisuus vaikuttaa tiimiin sitouttavana tekijänä. ( Goosen S, Louis M. Watson 2015). Sekä turvata työympäristöä niin että käytettävissä on mahdollisimman optimaalinen henkilöstömitoitutus sekä asianmukaiset työajat- tai aikataulut. (Hyang Baek ym. 2023).

## 7.3 Tavoite, roolit ja vastualueet

Jotta tiimi voi toimia halutulla tavalla tulee tiimille olla nimitetty yhteinen tavoite, toimintatapa. (Goosen S 2015, Jeanine de Bruin 2022, Louis M. Watson 2015, Beiboer Christien ym. 2023), jokaisen tiimiläisen tulee pystyä luottamaan siihen, että kollega tekee hänen vastuulle annetut työtehtävät. ( Pestill Melissa 2017). Yhteisen tavoitteen lisäksi tiimin tulee oppia tekemään yhteistyötä. (Goosen S 2015, Jeanine de Bruin. 2022). Tiimityöhön on mahdollista oppia koulutusjakson aikana, jolloin ajatellaan, että noin 5viikkoa uuden toimintamallin aloituksen jälkeen, henkilöstö on jo kiinni uudessa toimintamallissa, eikä aikaa enää kulu uuden toimintatavan jalkauttamiseen. (Pestill 2017). Aloitteleville sairaanhoitajille tiimityöhön sitoutuminen ja tyytyväisyys muodostuvat helpommin kuin kokeneille hoitajille. Tuoreet hoitajat saavat tiimityössä tukea vanhemmilta hoitajilta. Vanhemmat hoitajat taas usein kokevat tiimityöskentelyn kuormittavampana, sillä vastuuta koetaan potilaan hoidon lisäksi myös tuoreiden hoitajien suoriutumisesta. (Pestill 2017). Toisaalta on myös todettu, että työkokemusiältään vanhemmat sairaanhoitajat kokevat itsensä helpommin osaksi tiimiä kuin nuoret sairaanhoitajat. (Watson 2015). Tästä on myös tutkimustietoa, että tiimin osaksi kuulumiseen ei vaikuta työkokemus tai työntekijän ikä. (Bragadottir ym. 2023).

Tiimin yhteisten toimintatapojen sekä yhteisen tavoitteen lisäksi on tärkeää, että tiimin sisällä jokaisella työntekijällä säilyy autonomia siihen, kuinka tekee työtään. Tällöin tiimillä ja sen yksittäisellä jäsenellä on mahdollisuus vaikuttaa oman työn hallintaan ja esim. ajankäyttöön. (de Bruin. 2022, Goosen 2015)

#### 7.4 Viestintä

Tiimin toiminnan onnistumisen kannalta kriittistä on tiimin sisäinen viestintä. (Goosen 2015, Watson 2015, Ylitörmänen 2019, Pestill 2017). Viestintä pitää sisällään mm. potilaiden hoitoon liittyvän tiedon jakamisen sekä työntekijöiden muun sisäisen tiedon jakamisen. (Watson 2015, Ylitörmänen 2019). Tiimityön tehokasta ja sujuvaa toimintaa voi haastaa informaation kulkemisen haasteet tai tilanteet, joissa on monta tekijää tekevässä samassa asiassa. Tämä voi johtaa myös päätöksenteon haasteisiin (de Bruin MSc 2022).

Tiimin sisäisen viestinnän toimimisen lisäksi tärkeää on, että johto on sitoutunut tiimin toimintaan, toimintatapaan, kulttuuriin ja tavoitteisiin. Sekä viestii näiden mukaisesti tiimille ja ulkopuolisille tahoille (Baek ym. 2023).

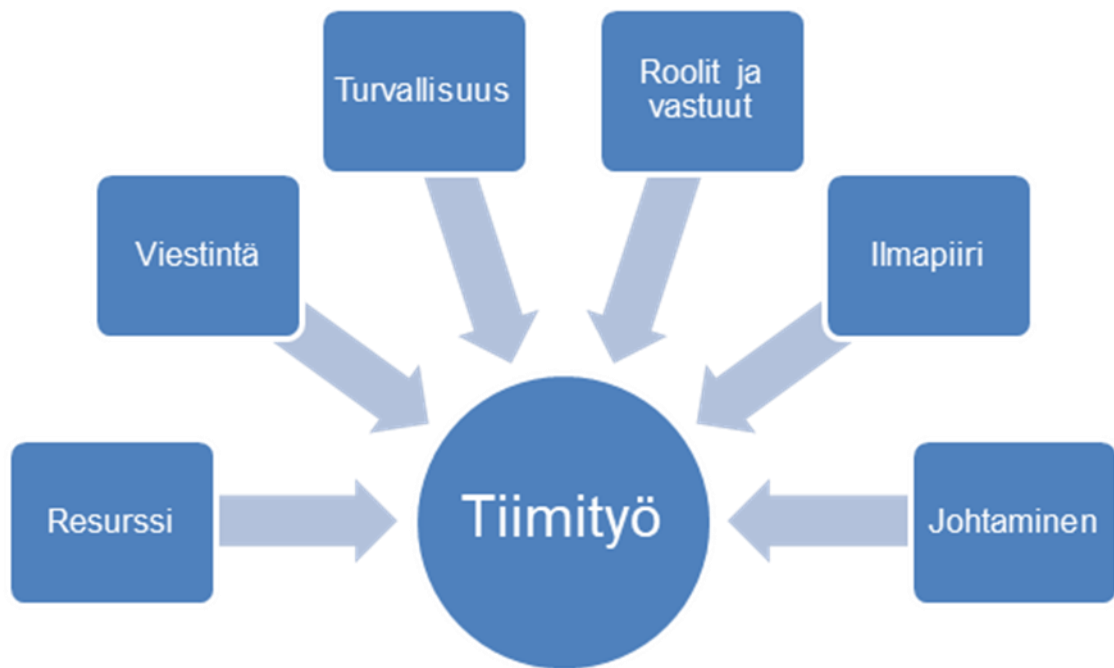
Yhtenä tärkeänä osana viestintää nähdään tiimin sisäisten konfliktien hallinta ja selvittäminen. Naispuoliset tuoreet enintään 4 vuotta sairaanhoitajan työssä olleet sairaanhoitajat ovat tyytyväisempiä tapaan, jolla konflikteja selvitetään tiimin sisällä kuin hoitajat, joilla oli työkokemusta 11–19 vuotta tai miessairaanhoitajat. Usein konflikti sivuutetaan kokonaan tai käsitellään myöhemmin, kuin miespuoliset sairaanhoitajat. Konfliktien selvittämistä haastaa työn luonne, sekä ajatus että ”nyt ei ole oikea paikka selvittää tilannetta”. Naissairaanhoitajat hakeutuvat herkemmin käsittelemään konfliktia kuin miespuoliset sairaanhoitajat, jotka usein välttelevät konfliktia ja sen käsittelyä. Konfliktien huono tai vajavainen käsittely haastaa tiimityön sisäistä toimintaa ja onnistumista. (Ylitörmänen 2019.)



## 7.5 Tiimityö

Tiimityö hoitajien välillä lisää monin tavoin työssä viihtyvyyttä ja hoitajien jaksamista työssä. Tiimityö nähdään myös yhtenä merkittävimpänä työhön sitouttavana tekijänä (de Bruin. 2022, Bragadottir ym. 2023, Watson 2015.)

Kuva 1. Tiimityön onnistumisen kulmakivet



Toimivan ja onnistuneen tiimityön on havaittu estävän hoitajien työpaikan vaihtoa (Bragadottir ym. 2023). Työtyytyväisyys lisääntyy, kun tiimi on itseohjautuva ja kun tiimissä on mahdollista toteuttaa yhteistyötä potilaan ja tämän perheen kanssa (de Bruin 2022) Tiimityön onnistumisen avaimia ovat sopiva henkilöstömitoitus, tehokas viestintä, toimiva tiimin johtaminen sekä hyvä työilmapiiri (Baek ym. 2023, Ylitörmänen 2019) Näiden lisäksi tiimissä tulee olla jokaisella tiimin jäsenellä selkeä rooli, vastuita koskevat selkeät määritelmät sekä ympäröivän organisaation vahva tukitoimintaan (Pestill 2017). Tiimin sisäisen toiminnan lisäksi työympäristön ja työolosuhteiden tulee olla turvalliset, jotta työskentely onnistuu (Beiboer ym. 2023.)

## 9 Pohdinta ja johtopäätökset

### 9.1 Tulosten tarkastelu

Tutkimusaineistossa toistui tutkimuksesta ja artikkelista toiseen samankaltaiset teemat, jotka vaikuttivat merkittävästi tiimityön onnistumiseen. Teemat olivat resurssointi ja ajankäyttö, ympäristö ja turvallisuus, roolit, vastuut ja tavoite, sekä viestintä.

Tutkimusten mukaan tiimityöskentelyn tyytyväisyyteen vaikutti työkokemuksen (Ylitörmanen 2019, Pestill 2017) lisäksi työntekijän ikä (Watson 2015) sekä sukupuoli (Ylitörmanen 2019). Toisin kuin tutkimuksen alkuvaiheessa ennako-odotuksena oli, nämä tekijät eivät olleet merkittäviä tekijöitä tiimityön onnistumisen kannalta. Edellä mainitut tekijät nousivat yksittäisissä tutkimuksissa merkittäviksi tekijöiksi tiimityön tyytymättömyyden kannalta, sillä erityisesti kokeneet hoitajat kokivat kuormittavaksi tiimityön. Tämä johtui siitä, että heille jäi ns. esihenkilön tehtäviä ja he ottivat kantaa myös nuorempien ja kokemattomampien hoitajien potilaiden tilanteeseen, eivätkä päässeet keskittymään ainoastaan omien potilaiden vointiin ja hoitoon (Ylitörmanen 2019). Tutkimusten tuloksena on siis, että tiimityöskentely auttaa tuoreita ja nuoria hoitajia jaksamaan työssään, he oppivat uusia taitoja kokeneemmilta hoitajilta ja ovat tyytyväisempiä työhönsä. Kokeneet hoitajat taas jaksavat työssään huonommin, sillä heidän työmääränsä on suurempi. Näin ollen myös heidän työhyvinvointinsa ja työtyytyväisyys ovat huonommalla tasolla.

Ammattiosaamiseltaan senioriasemassa olevien hoitajien tuki nähtiin yhtenä potilasturvallisuutta lisäävänä tekijänä. Tiimityö itsessään koettiin myös potilasturvallisuutta lisäävänä tekijänä hoitajien keskuudessa (Bragadottir ym. 2023, Goosen 2015, De bruin 2022, Watson 2015, Pestill 2017). Tiimityön toteutumisella oli myös potilasturvallisuuden lisäksi positiivinen vaikutus hoidonlaatuun, joka parani selkeästi tiimityön avulla, hoitajien kokemuksen mukaan. (Bragadottir ym. 2023, Goosen 2015, Watson 2015). Hoitotyön turvallisuutta nostettiin esiin useissa tutkimuksissa myös ympäristön turvallisuuden näkökulmasta. Ympäristöllä tarkoitettiin fyysisen ympäristön lisäksi myös ilmapiiiriä, jossa tiimi työskenteli. Tämä on osaltaan yhteydessä viestintään, joka koettiin tärkeäksi tekijäksi tiimityön onnistumisen kannalta. Jotta tiimi pystyi onnistumaan toiminnassaan, piti sen pystyä viestimään avoimesti (Goosen 2015, Watson 2015, Ylitörmanen 2019, Pestill 2017.) Tiimin tuli pystyä ratkaisemaan sisäiset konfliktit eikä sivuuttaa niitä, sillä konfliktien käsittelemättömyys haastoi tiimin onnistumista toiminnassaan. (Ylitörmanen 2019.)

Tiimityön onnistumiseen ei vaikuttanut myöskään ennakkoajatuksesta huolimatta vuorotyö tai työaika. (Bragadottir ym. 2023, Goosen 2015, De bruin 2022, Watson 2015, Baek ym. 2023, Ylitörmänen 2019, Pestill 2017, Beiboer 2023.) Työajan kuitenkin huomattiin vaikuttavan niin, että päivätyötä tekevät työntekijät kokivat, että heillä on enemmän vaikutusvaltaa tiimityön onnistumisen kannalta merkittäviin tekijöihin (De bruin 2022.)

## 9.2 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyötä tekevän tulee pitää mielessään tutkimusta tehdessään hyvän eettisen toiminnan ohjeistus sekä tutkijan muistilista. Muistilistassa painotetaan opinnäytetyön aiheeseen perehtymistä. Tutustumista eettisiin ohjeistuksiin, sekä muistutetaan, että opinnäytetyö tarkastetaan plagioinnin tunnistuskoneella. Tärkeää on muistaa myös, että opinnäytetyö on julkinen asiakirja. (Arene ry.) Arenen ohjeistuksen mukaisesti tässä opinnäytetyössä alkuun kartoitettiin, kuinka hoitajien välistä yhteistyötä on tutkittu ja minkälaisissa ympäristöissä. Alkukartoituksen perusteella huomattiin, että hoitajien välistä yhteistyötä on tutkittu, mutta tutkimuksia ei löytynyt työterveyshuollon ympäristöstä. Tämä herätti tutkijan mielenkiinnon ja pohdinnan, voiko erilaisissa ympäristöissä saatuja tuloksia hoitajien välisestä yhteistyöstä soveltaa myös työterveyshuoltoon.

Tutkimuksessa edetessä tulee pitää mielessä hyvän tieteellisen käytännön ohjeet, jotta opinnäytetyö on eettisesti luotettava ja sen aineisto on paikkaansa pitävä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta.) Tutkija osoittaa opinnäytetyötä tehdessään oman osaamisensa ja muistaa vastuun tieteellisistä käytännöistä sekä osaa tunnistaa loukkausten tunnusmerkit (Arene ry.) Tutkimusta tehtäessä on pidetty tiukasti mielessä hyvät tieteelliset käytännöt kirjallisuuskatsausta tehtäessä. Tutkimukset, jotka on otettu tähän opinnäytetyöhön, ovat Englanninkielisiä. Tutkija on äidinkieleltään Suomenkielinen. Tämä kielimuuri mahdollistaa väärinymmärryksen aiempia tutkimuksia läpikäytäessä ja haastaa aiempien tutkimusten tulkinnan paikkansapitävyyden. Tämä tulee huomioida seuraavien tutkijoiden, jos he hyödyntävät tämän opinnäytetyön tuloksia omassa tutkimuksessaan.

Opinnäytetyön tekijän tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä ja toteuttaa tutkimus suunnitelmallisesti. Tällöin opinnäytetyön tekijä tekee koko prosessin huolellisesti. Etenkin kirjallisuuskatsauksessa tutkijan tulee pitää huolta, että viittaukset ovat oikein. Näin tutkija kunnioittaa muiden tekemää työtä. (Arene Ry.)

Ylemmän ammattikorkeakoulu tason opinnäytetyö toteutetaan pääsääntöisesti yksin, kuten tämäkin opinnäytetyö on tehty. Tämä tarkoittaa sitä, että koko prosessi kokonaisuudessaan on yhden henkilön vastuulla, mikä jättää tilan virheen mahdollisuudelle. Virheitä voi syntyä mm. aineiston käsittelyssä. Opinnäytetyön luotettavuutta lisää se, että lähteet on käsitelty ja ne on käyty läpi sekä niille on tehty laadunarviointi. Tiedonhakua on pyritty kuvaamaan niin täsmällisesti ja auki purettuna kuin se vain on mahdollista. Opinnäytetyötä tehtäessä on noudatettu hyvän tieteellisen käytännön ohjeita.

### 9.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Hoitajien välistä yhteistyötä on tutkittu laajasta kansainvälisissä foorumeissa. Tutkimustietoa työterveyshuollosta etenkin sellaisenaan kuin se Suomessa on, löytyy vain vähän tai ei lainkaan. Tutkimustulosten yleistettävyyttä työterveyshuoltoon on syytä pohtia kriittisesti. Toisaalta jokaisessa muussa hoitoalan toimilinjassa hoitajien välisellä tiimityöllä on saatu positiivisia tuloksia työssä jaksamiseen, työhyvinvointiin, työhön sitoutumiseen, sekä osaamiseen liittyen. Näissä yleistyksissä ja tuloksissa tulee kuitenkin ottaa huomioon ns. senioriasemassa olevat hoitajat, jotka tutkimusten mukaan jaksavat huonommin työssään eri työympäristöissä. Yksittäinen syy tähän oli työmäärän kasvaminen nuorempien hoitajien opettamisen ja auttamisen myötä. Tämä tekijä tulee huomioida, jos hoitajien välistä tiimityötä lähdetäisiin jalkauttamaan esim. työterveyshuoltoon. Tiimissä tulisi olla ainakin yksi ns. senioriasemassa oleva hoitaja, jonka oma työmäärä olisi pienempi, jotta hänelle jäisi aikaa auttaa junioriasemassa olevia hoitajia ilman että hän itse kuormittuu ja väsy työssään.

Tulosten yleistettävyyttä haastaa se, että työterveyshuollossa hoitaja toimii yksin ja osana moniammatillista tiimiä. On siis syytä pohtia, voiko hoitajien väliselle tiimityöllä olla tilaa. Voidaanko sillä, että yksittäisen yrityksen hoitamisen vastuu ei olisikaan enää yhdellä hoitajalla, saada aikaan parempaa osaamista, turvata hoitajien jaksamista sekä vähentää työtaakkaa. Soveltuuko tiimityö sellaisenaan työterveyshuoltoon vai tulisiko sitä muokata niin että edelleen yhtä yritystä hoitaa yksi hoitaja, mutta hoitajaresurssia käytetään hyödyksi aina silloisenkin tarpeen mukaan. Esim. specialistit toimintasuunnitelman tekemiseen, esihenkilöiden kouluttajat erikseen? Nämä kysymykset avaavat mahdollisuuden uudelle tutkimukselle. Seuraavaksi tutkimusaiheeksi näenkin tässä ympäristössä työterveyshoitajien haastatteleminen. Jo tiimityötä tekevien työterveyshoitajien kokemusten ja haasteiden kartoittamisen. Sekä työterveyshoitajien tarpeiden ja toi-

veiden kartoittamisen liittyen tiimityöhön. Jotta työterveyshuoltoon olisi joskus tulevaisuudessa mahdollista jalkauttaa tiimityöskentelyä tulee hoitajien olla erittäin innovatiivisia ja valmiita suurelle muutokselle.

Kirjallisuuskatsausta tehtäessä sekä taustatietoja kartoittaessa huomattiin, että tutkimuksia työterveyshuollon toimintaympäristöön Suomessa tai pohjoismaissa ei ole juurikaan tehty. Tiedonhaku toteutettiin Metropolian kirjastopalvelujen informaattikon kanssa. Informaattikon kanssa testattiin erilaisia hakulausekkeita useissa eri hakukannoissa. Tiedonhaun tuloksena löydettiin kaksi tutkimusta, jotka käsittelivät joltakin osin työterveyshuoltoa. Tutkimukset eivät kuitenkaan käsitelleet työterveyshoitajien työhyvinvointia, joten tutkimuksia ei voitu käyttää opinnäytetyössä apuna. Informaattikon kanssa suunniteltiin hakulausekkeita, joita opinnäytetyöntekijä testaili useiden tiedonhakujen ajan tuloksetta. Tämän jälkeen opinnäytetyön pääpainopiste siirrettiin tutkimaan sairaanhoitajien välistä yhteistyötä. Tarkoituksena saada vastauksia, kuinka auttaa hoitajia jaksamaan työssä ja voiko tiimityö olla avain parempaan työhyvinvointiin.

Useissa tutkimuksissa, jotka tässäkin opinnäytetyössä on käsitelty, nostettiin esiin, että toimiessaan tiimityö auttaa jaksamaan työssä paremmin, sekä lisää hoitajien työhyvinvointia. Työhyvinvointia lisäsi erityisesti osaamisen jakaminen, työmäärän jakaminen sekä kollegoiden tuki. Tiimityö on kuitenkin haastava yhteistyömuoto, joten siihen ei voi vain ”hypätä” ja olettaa että lopputulos on hyvä. Jatkotutkimukseen suosittelisin toimintatutkimusta, jossa otetaan innovatiivinen ja muutosmyönteinen joukko työterveyshoitajia ja heidän arkeaan tutkitaan tarkemmin, ohjatun tiimityön kautta. Näin olisi mahdollista saada yrityksille tietoa tiimityön eduista esim. tulostehokkuuden ja työhyvinvoinnin näkökulmasta.

## Lähteet

Arene ry. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto. Viitattu 14.5.2024.

Beiboer, Christien & Andela, Richtsje & Hafsteinsdottir, Thora B & Weldam, Saskia & Holtrop, Tjitske & Van der Cingel, Margreet 2023. Teamwork, clinical leadership skills and environmental factors that influence missed nursing care – A qualitative study on hospital wards <<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1471595323000653?via%3Dihub>> Viitattu 6.4.2023

Bertsche, Patricia K & Sanborn, Jill S & Jones, Edward R. Occupational Medicine Residency Training Programs The Role Occupational Health Nurses Play. AA-OHN JOURNAL, AUGUST 1989, VOL. 37, NO.8 <<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/216507998903700803>> Viitattu 8.4.2023

Breithbach, Anthony & Reeves, Scott & Fletcher, Simon. Vol 5. Iss 3. Health care as a team sport? – Studying athletics to improve interprofessionalt Collaboration. 2017. <<https://www.proquest.com/docview/1951945124/9B573761E227430BPQ/1?accountid=11363>> Viitattu 7.4.2023

Elomaa, Leena & Mikkola, Hannele 2010 Näytön jäljillä. Tiedonhaku näyttöön perustuvassa hoitotyössä <<https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522161611.pdf>> Viitattu 5.11.2023

Gjerstad, Eevastiina & Nyberg, Crister & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri & Raatikainen, Eija 2023 Ammatillinen tiimityö. Uusia näköaloja oppivan ja turvallisemman tiimin kehittämiseen <[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/805791/HH\\_Tiitu.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/805791/HH_Tiitu.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Viitattu 1.10.2024

Holmberg Jan 2020. 5 syytä, miksi hoitajat pakenevat hoitoalalta <<https://www.tehylehti.fi/fi/blogit/mainio/5-syyta-miksi-hoitajat-pakenevat-hoitoalalta>> Viitattu 14.5.2024

Häll, Ville. Topaasia. Tiimin viisi toimintahäiriötä ja miten toimia niiden kanssa <<https://topaasia.com/tiimin-viisi-toimintahairiota-ja-miten-toimia-niiden-kanssa/>> Viitattu 2.10.2024

Kantolahti, Tarja Stm. Työhyvinvointi <<https://stm.fi/tyohyvinvointi>> Viitattu 26.3.2023

Koivisto, Kaisa & Henner, Anja & Paaso Leena 2017. Tiimityö – mihin sillä pyritään <<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/137223/Tiimityo%20mihin%20silla%20pyritaan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Viitattu 14.5.2024

Koski, Mari 2012. Työterveyshoitajan ammatillinen osaaminen työn muutoksessa <[https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/11722/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20130107.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/11722/urn_nbn_fi_uef-20130107.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Viitattu 2.01.2023

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut. 2016. Työhyvinvointi. Talentum pro. s.5

Matthews Sue, MacDonald-Rencz, Sandra . 2007 Healthy Workplaces and Teamwork for Healthcare Workers Need Public Engagement HealthcarePapers Vol. 7 Special Issue. <[https://www.researchgate.net/publication/6351271\\_Healthy\\_Workplaces\\_and\\_Teamwork\\_for\\_Healthcare\\_Workers\\_Need\\_Public\\_Engagement](https://www.researchgate.net/publication/6351271_Healthy_Workplaces_and_Teamwork_for_Healthcare_Workers_Need_Public_Engagement)> Viitattu 02.02.2023

Metropolia LibGuides. Tietokannat ja e-aineistot. Tiedonhaku sosiaali- ja terveystalalla.

Mietin, Zehra & Yildiz Ali 2022. Update on occupational health nursing through 21st century requirements: A three-round Delphi study. Nurse education today

120 (2023) 105657 < <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.metropolia.fi/science/article/pii/S0260691722003938?via%3Dihub>> Viitattu 5.3.2023

Mustonen, Tiina. JAMK. MUTKA-työväline: Työhyvinvoinnin SWOT < <https://www.jamk.fi/fi/artikkeli/mutka-tyovaline-tyohyvinvoinnin-swot>> Viitattu 2.10.2024

Mäkinen, Pirkko & Moilanen, Seija. Työturvallisuuskeskus. Työhyvinvointi < <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>> Viitattu 26.3.2023

Niela-Vilén, Hannakaisa & Kauhanen, Lotta 2015. Kirjallisuuskatsauksen vaiheet. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Teoksessa Stolt, Minna & Axelin, Anna & Suhonen, Riitta (toim.) Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. Sarja A73. Turku: Juvenes Print. 23–36.

Niiranen, Hanna 2023 Kannattavan kasvun edellytyksenä on toimiva tiimi < <https://businessfestival.fi/kannattavan-kasvun-edellytyksena-on-toimiva-tiimi/>> Viitattu 14.5.2024

Opinnäytetyön eettisen ohjeet- muistilista <<https://drive.google.com/file/d/1jgWe7Jfem-ErIGGNgmAK49pRO7NaI837/view>>viitattu 02.2.2023

Pestill Melissa 2017. Exploration of Nurses' Experiences Transitioning to a Team-Nursing Model of Care. < <https://www.proquest.com/central/docview/1936368033/149E89449D9C4425PQ/1?accountid=11363&source-type=Dissertations%20&%20Theses>> Viitattu 16.4.2024

Pitkäjärvi, Marianne & Metsälä, Eija & Talman, Kirsi & Haavisto, Elina 2017. Metropolia. Kirjallisuuskatsaukset YAMK opinnäytetyössä. < [https://moodle.metropolia.fi/pluginfile.php/289059/mod\\_resource/content/3/Kirjallisuuskatsaukset%2C%20menetelm%C3%A4diat.pdf](https://moodle.metropolia.fi/pluginfile.php/289059/mod_resource/content/3/Kirjallisuuskatsaukset%2C%20menetelm%C3%A4diat.pdf)> Viitattu 4.1.2024



Puusa, Anu (toim.) & Juuti Pauli (toim.) & Aalto, iiris (toim.). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. 2020. Viitattu 6.10.2023

Ring, Marjo & Kaarakainen, Minna 2024. Miksi hoitajat vaihtava alaa -palkka ei ole ainoa syy <https://www.mustread.fi/artikkelit/miksi-hoitajat-vaihtavat-alaa-palkka-ei-ole-ainoa-syy/> Viitattu 14.5.2024

Rokkanen& Lauris <87524-Artikkelin teksti (sisältäen taulukot, kuvat ym.)-134636-1-10-20191116.pdf> Viitattu 11.12.2022

Salminen, Ari 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? < [https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-349-3.pdf](https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf)> Viitattu 4.1.2024

Sakowski, Piotr 2012. Job satisfaction of occupational medicine nurses in Poland. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health 2012;25(1):51 – 58 < <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22219057/>> Viitattu 13.12.2022

Stolt, Minna & Axelin, Anna & Suhonen, Riitta 2015. Erilaiset kirjallisuuskatsaukset. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Teoksessa Stolt, Minna & Axelin, Anna & Suhonen, Riitta (toim.) Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. Sarja A73. Turku: Juvenes Print. 7–22. Viitattu 14.01.2024

Tampereen yliopisto Tampereen ammattikorkeakoulu. Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli < <https://www.tyohyvinvointi.fi/>> Viitattu 26.3.2023

Tiedonhaku sosiaali- ja terveysalalla. <<https://libguides.metropolia.fi/so-tealat/haut>> Viitattu 23.3.2023

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi e-kirja. Viitattu 19.01.2024

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkauspäilyjen käsitteleminen Suomessa 2012. Viitattu 14.5.2024

Tutkimusten arviointikriteeristöt JBI: Hoitotyön tutkimussäätiö. Viitattu 5.1.2024.  
Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383 <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>> Viitattu 9.5.2024

Työterveyslaitos. Yhteistyöllä toimivampi työikäisten terveydenhuolto 2020. Toim. Hakulinen ym. < [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139411/TY%c3%96KE-raportti\\_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139411/TY%c3%96KE-raportti_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>  
Viitattu 3.1.2023

Työterveyslaitos. Työterveyshuolto < <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto>> Viitattu 26.3.2023

Työterveyslaitos. Työterveyshuollon toiminta < <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyoterveyshuollon-toiminta>> viitattu 26.3.2023

Työterveyslaitos. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö 2014. Toim. Uitti, Jukka  
Työturvallisuuskeskus. Työhyvinvointi <<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>>  
> Viitattu 26.3.2023

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 708/2013. Annettu Helsingissä 10.03.2013 < <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20130708>> Viitattu 5.3.2023

Vilka, Hanna 2023. Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina. Helsinki: Art House. Viitattu 10.11.2023

Wachs, Joy E. AAOHN Journal. Vol. 53, Iss 4, Apr 2005. Building the Occupational health team. Keys to successful Interdisciplinary collaboration

<<https://www.proquest.com/docview/219348245/B982A53980594759PQ/1?accountid=11363>> Viitattu 29.3.2023

Yi-Chuan Chen, Yue- Liang Leon Guo, Li-Chan Lin, Yu-Ju Lee, Pei-Yi Hu, Jiune-Jye Ho & Judith Shu-Chu Shiao 2020. Development of the Nurses' Occupationla Stressor Scale. International Journal of Environmental research and Public Health 2020,17,649 <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7014241/pdf/ijerph-17-00649.pdf>> Viitattu 01.12.2022

Yi-Chuan Chen & Yue-Liang Leon Guo & Wei-Shan Chin % Nai-Yun Cheng & Jiune-Jye Ho & Judith Shu-Chu Shiao 2019. Patient–Nurse Ratio is Related to Nurses' Intention to Leave Their Job through Mediating Factors of Burnout and Job Dissatisfaction. Int. J. Environ. Res. Public Health 2019, 16, 4801 <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6926757/pdf/ijerph-16-04801.pdf> > Viitattu 24.02.2023

Yli-Koski, Sinikka 2005. Pro gradu -tutkielma. Tiimityön ongelmien kartoitus <<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/92540/gradu00462.pdf?sequ>> Viitattu 14.5.2024

Ylitörmänen, Tuija & Kvist, Tarja & Turunen, Hannele. Perceptions on nurse–nurse collaboration among registered nurses in Finland and Norway <<https://web-p-ebscohost-com.ezproxy.metropolia.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=4c5495a8-f978-4bcc-bf67-2f6686946bfb%40redis>> Viitattu 16.4.2024

## Tiedonhaun tarkempi kuvaus

Taulukko 6. Chinal tiedonhaun kuvaus

Hakusanat	Rajaukset	Osumat	Otsikon perusteella valitut	Abstraktin perusteella valitut	Lopullinen valinta
nurse or nurses or nursing AND teamwork in nursing	Englanti, vuodet 2010-2023	138	20	8	1
"nurse" AND "teamwork" NOT "interprofessional"	Full, text, Academic journals, Englanti, eurooppa	152	9	5	3
"registered nurse" AND "teamwork" NOT "interprofessional"	Full, text, Academic journals, Englanti, eurooppa	16	1	0	0
"registered nurse AND teamwork" NOT interprofessional	Full, text, Academic journals, Englanti, eurooppa	0	0	0	0
Finnish OR finland AND nurse AND teamwork	10 vuotta	32	5	5	0 Jo olemassa olevia artikkeleita.
"nurse" AND "teamwork" NOT "interprofessional"	Full text, 10 vuotta, Academic Journals, english, europe		5	3	1

Taulukko 7. Proquest tiedonhaun tarkempi kuvaus

Hakusanat	Rajaukset	Osumat	Otsikon perusteella valitut	Abstraktin perusteella valitut	Lopullinen valinta

<p>teamwork in nursing</p>	<p>Englanti, viimeiset 10 vuotta</p>	<p>80</p>	<p>6</p>	<p>3</p>	<p>3</p>
<p>"nurse" AND "teamwork" NOT "inter-professional"</p>	<p>Scholarly Journals OR Trade Journals OR Magazines, last 10 years, nurses NOT (medical personnel AND physicians AND covid-19 AND pandemics AND students AND coronaviruses AND education AND studies AND learning AND simulation AND teaching), (United States--US OR United Kingdom--UK OR Sweden OR New Zealand OR Norway OR Spain OR Netherlands OR Germany OR Italy OR Finland OR Portugal OR Europe OR Switzerland OR France OR Ireland OR Poland OR Wales OR Denmark OR Greece OR Belgium OR Scotland OR Northern Ireland OR</p>	<p>270</p>	<p>3</p>	<p>1</p>	<p>1</p>

	Austria OR Iceland) NOT (Australia AND China AND Iran AND Canada AND Brazil AND Saudi Arabia AND Eng- land AND Turkey AND South Africa AND Taiwan AND South Korea AND Japan AND India AND California AND Ghana AND Israel AND New York AND Africa AND Ethiopia AND Pakistan AND Czech Republic AND Nigeria AND Kenya AND Queensland Austra- lia AND Texas AND Hong Kong China AND Indonesia AND Egypt AND Malawi AND Malaysia AND Massachusetts AND Uganda AND Slova- kia AND Slovenia AND Tanzania AND Baltimore Maryland AND Cyprus AND Lebanon AND Que- bec Canada AND Iraq AND Lithuania AND Minnesota AND New South				
--	---	--	--	--	--

	<p>Wales Australia AND Rio de Janeiro Brazil AND San Francisco California AND Singapore AND Thailand AND Anaheim California AND Ankara Turkey AND Arab countries AND Colorado AND Indianapolis Indiana AND Istanbul Tur- key AND Jordan (country) AND Latin America AND Nepal AND Pennsylvania AND Qatar AND Rwanda AND Viet- nam AND Virginia AND Zambia AND Albania AND Bang- ladesh AND British Columbia Canada AND Croatia AND Fiji AND Florida AND Gaza Strip AND Melbourne Vic- toria Australia AND Middle East AND Namibia AND Ohio AND Oman AND Ann Arbor Michigan AND Argentina), last 10 years, NOT (pa- tient safety AND</p>				
--	---	--	--	--	--

	hospitals AND patients AND nursing education AND medical personnel AND students AND education AND covid-19 AND physicians AND pandemics AND simulation AND coronaviruses AND midwifery AND nursing administration AND teaching AND medical education AND teachers)				
"registered nurse" AND "teamwork" NOT "inter-professional"	Last 10 Years NOT (patient safety AND hospitals AND patients AND nursing education AND medical personnel AND students AND education AND covid-19 AND physicians AND pandemics AND simulation AND coronaviruses AND midwifery AND nursing administration AND teaching	295	11	2	0



	AND medical education AND teachers)  English				
--	--	--	--	--	--

Taulukko 8. Pubmed tiedonhaun tarkempi kuvaus

Hakusanat	Rajaukset	Osumat	Otsikon perusteella valitut	Abstraktin perusteella valitut	Lopullinen valinta
teamwork in nursing	Englanti, viimeiset 10 vuotta	345	16	4	1
"nurse" AND "teamwork" NOT "interprofessional"	Full text, Books and Documents, Clinical Trial, Meta-Analysis, Randomized Controlled Trial, Review, Systematic Review, in the last 10 years, English	117	6	3	1
"registered nurse" AND "teamwork" NOT "interprofessional"	Full text, books and documents, clinical trial, meta-analysis, randomized Controlled trial, review, systematic review, last 10 years, english	7	1	1	0

## Tutkimukseen valittu aineisto

Tekijä, vuosi	Otsikko	Tutkimustyyppi	Aihe	Lopputulema	Laatupisteet
Bragadottir ym. 2023	The Relationship of Nursing Teamwork and Job Satisfaction in Hospitals intensive care unit nurses	kvantitatiivinen kuvaileva poikkeileikkaustutkimus Islanti	Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa hoitajien välisen tiimityön suhdetta työtyytyväisyyteen Islannissa.	Tutkimus osoittaa sopivan henkilöstön ja hyvän tiimityön lisäävän työtyytyväisyyttä. Tätä haastaa hoitajapula, joka on maailmanlaajuisen. Hyvä tiimityö lisää työtyytyväisyyttä sekä voi estää hoitajien lähtemistä koronan aikana ja jälkeen.	10/10
Goosen S 2015	The importance of teamwork in nursing	Artikkeli Englanti	Kuinka johtaa ja kasvattaa tiimiä	Tiimiä joka koostuu ihmisistä ei tulisi johtaa kuten koneita. Työtehtäviä ei tule purkaa tehtäviin, jotka tulee suorittaa samalla tavalla.	
Jeanine de Bruin. 2022	The implementation and outcome of self-managing teams in elderly care: a	Scoping katsaus Hollanti	Tutkittiin itseohjautuvien tiimien rakentamista, sekä niiden tuomia muutoksia.	Työ tyytyväisyys lisääntyi itseohjautuvissa tiimeissä, yhteistyö potilaan ja hänen perheen	9/10

	Scoping re- wiv			kanssa tiivistyi, vähemmän hoi- tajavaihtoksia, luottamuksen li- sääntyminen. Matalahierarki- nen tiimi ei sovi kaikille hoita- jille.	
Louis M. Watson. 2015	Does feeling part of the team affect ot- her charac- teristics of nur- sing team- work	Lehtiartikkeli  Kanada	Tutkimuksessa sel- vitettiin missä mää- rin tiimiin kuulumi- sen tunne saattaa vaikuttaa muihin hoitotyön tiimityön ominaisuuksiin	Rekisteröidyt sairaanhoitajat tunsivat itsensä arvostetummaksi tiimissä kuin muut hoitajat. Tiimin toimintaa haastaa työ- määrä, tehoton viestintä, stressi, johtamisen puute, kiusaajat sekä työmäärä	
Hyang Baek ym. 2023	Nursing team- work is essen- tial in promo- ting patiet- centered care: a cross-sectional study	Poikkileikkaustut- kimus  Korea	Tutkimuksessa sel- vitettiin Korealais- ten hoitajien välistä tiimityötä ja potilas- keskeistä hoito- työtä.	Tutkimuksessa todettiin että tie- tyissä olosuh- teissa tiimityö li- sää potilaskes- keistä hoitotyötä. Tämä kuitenkin vaatii mm. Oi- kean hoitajami- toituksen.	9/10
Tuija Ylitör- mänen, Tarja Kvist, Hannele Turunen	Perceptions on nurse–nurse collaboration among registe- red nurses in	Poikkileikkaustutki- mus  Suomi ja Norja	Tutkimuksen tarkoi- tuksena on tarkas- tella Suomen ja Norjan sairaanhoi- tajien käsityksiä hoitajien välisestä	sairaanhoitajien ja terveydenhoi- tajien yhteistyön käsitys	10/10

	Finland and Norway		yhteistyöstä hoitotyössä.	oli hyvä. Maiden välillä oli kuitenkin merkittäviä eroja.  Yhteisymmärrys konfliktien käsittelyä koskevista säännöistä olisi sovitettava  konfliktinhallinnan parantamiseksi ja terveen ilmapiirin ylläpitämiseksi. Myös tiedonkulkua tulisi parantaa	
Beiboer, Christien ym	Teamwork, clinical leadership skills and environmental factors that influence missed nursing care – A qualitative study on hospital wards	Kvalitatiivinen kar- toittava tutkimus	Tutkia hoitotiimien toimintaa vuodeosastolla, niin että hoitotyön toimien laiminlyöntiä olisi mahdollisimman vähän. Sekä tutkia kuinka kliiniset johtamistaidot ja ympäristötekijät vaikuttavat tiimityöhön.	Tutkimuksessa todettiin ympäristötekijöiden vaikuttavan tiimityöhön. Tiimityötä tehtiin esim. Pareittain, jolloin tiimillä oli yhteinen tavoite. Osa hoitajista työskenteli yksin ja tämä vaikutti tiimityöhön.  Sairaanhoitajat toimivat epävirallisina opettajina ja tällä oli positiivinen vaikutus tiimityöhön.	9/10

Pestill Me- lissa 2017	Exploration of Nurses' Expe- riences Transi- tioning to a Team-Nursing Model of Care.	Toimintatutkimus  USA	Tutkimuksen tarkoi- tuksena oli tutkia ja kartoittaa sairaan- hoitajien näkökul- mia tiimihoitajamal- lin toteuttamisen ai- kana 32-paikkai- sessa, vuodeosas- tohoidossa,  kardiologisella osastolla Etelä-On- tariossa.	Tutkimuksessa tunnistettiin tär- keimmäksi teki- jöiksi; roolien selkeytyy ja vas- tuita koskevat selkeät määritel- mät, vahva orga- nisaation tuki ja  ja sen tunnusta- minen, että tiimi- hoitotyö oli enemmän kuin tehtävien jaka- mista, vaan se oli  kulttuurin muu- tos kohti jaettua vastuuta ja vas- tuuta kaikista po- tilaista.	10/10
------------------------------	---	-----------------------------	---	---	-------

## Laadunarvioinnissa käytetty arviointilomake



29.11.2018

### JBI: Arviointikriteerit laadulliselle tutkimukselle

Tätä kriittisen arvioinnin tarkistuslistaa käytetään laadullisten tutkimusten metodologisen laadun arviointiin. Arvioinnin tarkistuslistaan sisältyy yhteensä 10 arviointikriteeriä, joiden yksityiskohtaiset sisällöt on kuvattu alhaalla. Arvioijan on hyvä tutustua myös Joanna Briggs Instituutin julkaisemaan katsauksen tekijöiden [käsikirjaan](#) arviointia tehdessään. Tarkistuslistan alkuperäinen englanninkielinen versio löytyy tästä [linkistä](#). Kunkin kriteerin toteutuminen arvioidaan asteikolla: Kyllä (K), Ei (E), Epäselvä (?), Ei sovellettavissa (NA). (Lockwood ym. 2015.)

Arvioija \_\_\_\_\_ Päiväys \_\_\_\_\_

Tekijä(t) \_\_\_\_\_ Vuosi \_\_\_\_\_ Nro \_\_\_\_\_

Arviointikriteeri	K	E	?	NA
1. Ovatko tutkimuksen tieteenfilosofiset lähtökohdat ja metodologia keskenään yhteensopivat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ovatko tutkimuksen metodologia ja tutkimuskysymys tai tavoitteet keskenään yhteensopivat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ovatko tutkimuksen metodologia ja aineiston keruumenetelmät keskenään yhteensopivat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ovatko tutkimuksen metodologia, aineiston kuvaus ja analyysi keskenään yhteensopivat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ovatko tutkimuksen metodologia ja tulosten tulkinta keskenään yhteensopivat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Onko tutkijan kulttuuriset tai teoreettiset lähtökohdat kuvattu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Onko tutkijan vaikutus tutkimukseen ja tutkimuksen vaikutus tutkijaan kuvattu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Onko tutkimukseen osallistujat ja heidän äänensä (alkuperäiset ilmaisut) kuvattu asiaankuuluvasti ja riittävällä tasolla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Onko tutkimus toteutettu noudattaen nykyisiä eettisiä periaatteita, ja onko tutkimuksella eettisen toimikunnan hyväksyntä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Perustuvatko tutkimuksen johtopäätökset aineiston analyysiin ja tulosten tulkintaan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kokonaisarviointi: Hyväksy  Hylkää  Lisätietoja tarvitaan

Kommentteja (mukaan lukien hylkäyksen syy):

---