

SAIRAAHOITAJIEN KOKEMUKSIA LUOVUUDESTA HOITOTYÖSSÄ
Haastattelututkimus

Mikko Lindqvist
Pro gradu -tutkielma
Hoitotiede
Hoitotyön johtaminen
Itä-Suomen yliopisto
Terveystieteiden tiedekunta
Hoitotieteen laitos
Elokuu 2019

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	1
2	LUOVUUS HOITOTYÖSSÄ.....	3
2.1	KIRJALLISUUSKATSAUS.....	3
2.2	LUOVUUDEN MÄÄRITELMÄ	6
2.3	LUOVUUTEEN HOITOTYÖSSÄ LIITTYVÄT TEKIJÄT	8
2.4	LUOVUUDEN JOHTAMINEN JA TUKEMINEN	9
2.5	LUOVUUTTA TUKEVA ORGANISAATIOKULTTUURI	11
3	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	14
4	MENETELMÄLLISET VALINNAT	15
4.1	TUTKIMUSMENETELMÄT	15
4.2	HAASTATELTAVIEN REKRYTOINTI.....	16
4.3	HAASTATTELUIDEN TOTEUTUS.....	17
4.4	AINEISTON ANALYYSI	18
5	TULOKSET	21
5.1	LUOVUUS HOITOTYÖSSÄ SAIRAANHOITAJIEN KOKEMANA.....	21
5.1.1	<i>Luovuus asiakastyössä</i>	<i>21</i>
5.1.2	<i>Luovuus vanhempien kanssa toimimisessa</i>	<i>23</i>
5.1.3	<i>Luovuuden hyödyntäminen hoitotyön ongelman ratkaisussa.....</i>	<i>25</i>
5.2	SAIRAANHOITAJIEN LUOVUDELLE MERKITYKSELLISET TEKIJÄT.....	28
5.2.1	<i>Luovuutta edistävät tekijät</i>	<i>29</i>
5.2.2	<i>Luovuutta estävät tekijät</i>	<i>33</i>
6	POHDINTA	36
6.1	TULOSTEN TARKASTELU	36
6.1.1	<i>Luovuus hoitotyössä sairaanhoitajien kokemana</i>	<i>36</i>
6.1.2	<i>Luovuudelle merkitykselliset tekijät</i>	<i>37</i>
6.1.3	<i>Luovuuden johtaminen hoitotyössä.....</i>	<i>38</i>
6.1.4	<i>Kiireen kaksijakoinen vaikutus luovuuteen hoitotyössä.....</i>	<i>39</i>
6.2	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS.....	40
6.3	TUTKIMUKSEN EETTISYYS	42
6.4	JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET.....	43
6.5	JATKOTUTKIMUSHAASTEET	44
	LÄHTEET.....	45

LIITTEET

Liite 1. Kirjallisuuskatsauksen tiedonhaku.

Liite 2. Kirjallisuuskatsauksen tutkimukset.

Liite 3. Tutkimustiedote sekä saate.

Liite 4. Tutkimuksen haastattelurunko ja apukysymykset.

Lindqvist, MikkoSairaanhoitajien kokemuksia luovuudesta hoitotyössä
- haastattelututkimus

Pro gradu -tutkielma 65 sivua, 4 liitettä (14 sivua)

Ohjaajat:

Apulaisprofessori, TtT Tarja Kvist

Yliopistonlehtori, TtT Pirjo Partanen

Kesäkuu 2019

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata, mitä luovuus hoitotyössä on sairaanhoitajien kokemana. Lisäksi tarkoituksena oli tunnistaa, mitkä tekijät ovat yhteydessä sairaanhoitajien luovuuteen hoitotyössä. Tavoitteena oli koota uutta tietoa terveydenhuollon arjesta, mitä voidaan hyödyntää terveydenhuollon johtamisessa sekä kehittämisessä.

Tutkimuksen aineisto kerättiin haastattelemalla lasten vuodeosaston sairaanhoitajia. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina ja niissä käytettiin teemahaastattelumenetelmää. Haastatteluihin osallistui 10 sairaanhoitajaa ja haastattelut tehtiin keväällä 2019. Haastatteluaineisto analysoitiin teemoittain käyttäen induktiivista sisällönanalyysia.

Luovuudella oli sairaanhoitajien kuvaamana merkittävä rooli hoitotyön arjessa. Sairaanhoitajat kertoivat hyödyntävänsä luovuutta asiakastyössä, hoitotyön ongelman ratkaisussa sekä hoitotyön kehittämisessä. Asiakastyössä luovuudella pyrittiin kehittämään ratkaisuja hoitotyön laadun ja yksilöllisyyden parantamiseksi. Sairaanhoitajien mukaan luovuuden hyödyntäminen tukee hoidon mahdollistamista asiakkaille. Asiakastyön ulkopuolella luovuutta kuvattiin hyödyntävän hektisessä arjessa sekä muuttuvassa ympäristössä selviämiseen.

Luovuuteen yhteydessä olevat tekijät voidaan jakaa sitä edistäviin ja estäviin tekijöihin, jotka ovat usein toistensa vastakohtia. Luovuuteen yhteydessä olevia tekijöitä olivat asiakkaat ja työ, henkilökohtaiset ominaisuudet ja motivaatio, työyhteisö ja ilmapiiri sekä johtaminen. Asiakkaiden erityisyys, asiakkaiden toiveet ja osallistuminen sekä työn hektisyys tukivat luovuutta. Joustavuus, osaaminen ja ammattitaito sekä halu ratkaista ongelmia olivat henkilökohtaisia ominaisuuksia, mitkä tukivat luovuutta. Avoin ja sitoutunut työyhteisö, tietojen ja taitojen jakaminen sekä mahdollisuus vaikuttaa työtään koskevaan päätöksentekoon edistivät luovuutta. Aika ja resurssipula työssä, muutostavastaisuus ja pelko sekä johdon sitoutumattomuus estävät luovuutta.

Luovuus on kiinteä osa hoitotyötä, mikä osittain vaikuttaa siihen, että luovuutta on hoitotyössä vaikea tunnistaa. Luovuuden tunnustaminen ja tunnistaminen olisi kuitenkin ensisijaisen tärkeää, jotta luovuuden hyödyntämistä hoitotyössä voitaisiin vahvistaa. Luovuuden hyödyntäminen vaatii osakseen aikaa ja osaamista sekä työyhteisön ja johdon sitoutumista, jotta luovuuden hyödyntäminen suuntautuisi toiminnan kehittämiseen, uusiin innovaatioihin sekä asiakkaille lisäarvon tuottamiseen.

Avainsanat: luovuus, hoitotyö, hoitotyön johtaminen

Lindqvist, Mikko

Nurses' Experience of Creativity in Nursing - Interview Survey

Master's thesis, 65 pages, 4 appendices (14 pages)

Supervisors:

Associate Professor, PhD Tarja Kvist

Senior Lecturer, PhD Pirjo Partanen

June 2019

The purpose of this study was to describe what creativity in nursing is experienced by nurses. In addition, the purpose is to identify which factors are related to nursing creativity in nursing. The goal is to gather new information on the everyday life of healthcare, which can be utilized in health care management and development.

The research material was collected by interviewing nurses at the children's ward. Interviews were conducted as individual interviews, using a thematic interview method. 10 nurses participated in the interviews and interviews were conducted in the spring of 2019. The interview material was analyzed thematically using inductive analysis.

Creativity plays an important role in nursing. Nurses make use of creativity in customer work, nursing problem solving and developing nursing. Creativity in customer work aims to develop solutions to improve the quality and individuality of nursing. Utilizing creativity supports the empowerment of clients. Outside customer work, creativity is utilized in hectic everyday life and in a changing environment.

Factors related to creativity can be divided into factors that promote and prevent it, which are often opposites. Factors related to creativity were customers and work, personal qualities and motivation, working community and atmosphere, and leadership. The specialty of the customers, the wishes and participation of the customers, and the hectic nature of the work supported creativity. Flexibility, know-how and professionalism, and the desire to solve problems were personal qualities that supported creativity. An open and committed work community, the sharing of knowledge and skills and the ability to influence decision-making on their work contributed to creativity. Time and resource scarcity at work, change resistance and fear, as well as the lack of commitment of management prevent creativity.

Creativity is an integral part of nursing, which makes it difficult to identify creativity in nursing. However, identifying and recognizing creativity in nursing would be of paramount importance in order to strengthen the use of creativity in nursing. Utilizing creativity requires time and know-how resources and commitment to utilize creativity to develop operations, new innovations, and deliver value to customers.

Keywords: creativity, nursing, nursing management

1 JOHDANTO

Terveydenhuolto on jatkuvan muutoksen sekä muutospaineen alaisuudessa. Suomessa suunnitella on ollut sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakenteen uudistus keskeytyi keväällä 2019. Uudistukselle on edelleen tarvetta, koska uudistuksen taustasyöt eivät ole muuttuneet (THL 2019). Meneillään olleen sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakenteen uudistuksen piti muuttaa sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisen, tuottamisen, hallinnon, suunnittelun, rahoituksen sekä valvonnan ja ohjauksen toimintaa. Uudistuksen tavoitteena oli kaventaa ihmisten hyvinvointi- ja terveyseroja, parantaa palvelujen yhdenvertaisuutta ja saatavuutta sekä hillitä kustannusten kasvua (Valtioneuvosto 2018). Uudistuksella olisi pyritty loiventamaan sosiaali- ja terveydenhuollon kustannusten kasvua, jotka nykyisellään ovat arvioiden mukaan 2,4 prosenttia. Tavoitteena oli, että kustannusten kasvunopeus olisi saatu supistettua 0,9 prosenttiin. Tavoitteeseen olisi pyritty taloudellisen ohjauksen ja yhteiskuntapoliittisin keinoin sekä palvelutuotannon kehittämisen keinoin. (THL 2018.) Kansainvälisesti on havaittu, että terveydenhuolto tarvitsee palvelutuotannon kehittämiseen uusia innovaatioita hillitsemään kasvavia terveydenhuollon kustannuksia, parantamaan laatua sekä vaikuttavuutta (mm. Weberg et al. 2013, Foster et al. 2016).

Kompleksisuuden lisääntyminen terveydenhuollossa ja hoitotyössä lisää osaltaan terveydenhuollon toimijoiden tarvetta ajatella luovemmin sekä kehittämään innovaatioita, jotka parantavat organisaation tietoa, oppimista sekä palveluja (Weberg et al. 2013, Isfahani et al. 2014b). Terveydenhuollon sekä terveydenhuollon organisaatioiden kompleksisuuteen vaikuttavat useat tekijät. Vahvat ja itsenäiset ammattikunnat monimutkaistavat osaltaan toimintaa, eri ammattilaisten tutkiessa ja tulkitessa ongelmia omista näkökulmistaan. Ammattikuntien kelpoisuusvaatimukset ovat tiukasti määriteltyjä, mikä johtaa siihen, että ammattikunnilla on tiukat rajat esimerkiksi siitä mitä toimenpiteitä heillä on oikeus suorittaa. Ammattikuntien työtä ohjaavien arvojen välillä voi myös olla eroja. Terveydenhuollon ammattilaisten vaje, tiedon kulun ongelmat sekä yhteen sopimattomat tietotekniset ohjelmat haittaavat ja monimutkaistavat myös osaltaan terveydenhuoltoa. (Scott & Steinbinder 2009, Soininvaara 2009.)

Päivittäisten ongelmien sekä muutosongelmien ratkaisemiseksi terveydenhuollossa, tarvitaan luovaa ongelmanratkaisua sekä rohkeaa ja uudenlaista ajattelua. Terveydenhuollon ammattilaisilta tullaan vaatimaan innovatiivisuutta osana perustyötä enemmän kuin ylimääräisenä osamaisena. (Weberg et al. 2013, Porter-O'Grady & Malloch 2011, de Jonge et al. 2014, Zuber &

Moody 2018.) Luovuus ja innovatiivisuus eivät ole uusia taitoja hoitotyössä tai terveydenhuollossa. Luovaa ongelman ratkaisua tarvitaan päivittäin hoitotyössä. Terveydenhuollon ammattilaiset ovat sitoutuneet kehittämään sekä parantamaan terveydenhuollon tehokkuutta ja vaikuttavuutta. Luovuuden huomiotta jättäminen ja kannustuksen puute luovuuden käyttöä kohtaan voi estää osaltaan hoitotyön ja hoitotieteen kehitystä ja innovaatioita. (Hughes 2006, Isfahani et al. 2014a.)

Luovuutta hoitotyössä on tutkittu vielä melko vähän. Suomessa innovatiivisuuden edellytyksiä terveydenhuollossa on tutkinut Merja Miettinen, joka on väitöskirjassaan 1990-luvulla tunnistanut innovatiivisuuden ja luovuuden terveydenhuollon toimintaympäristön muutoskentässä (Miettinen 1996). Tutkimusten avulla ei ole pystytty määrittämään selkeästi luovuuden merkitystä hoitotyölle (Isfahani et al. 2014a). Hoitotyössä luovuuden hyödyntämisen motivaatiotekijöitä on myös tutkittu hyvin vähän. Luovuuden hyödyntämistä osana hoitotyötä arvostetaan hoitotyön teoriatasolla, mutta käytännöntasolla luovuutta ei arvosteta kovin korkealle. (Isfahani et al. 2014b.) Viime aikoina innovaatioita on kuitenkin alettu tutkimaan tapana ja keinona kannustaa sekä rohkaista terveydenhuollon instituutioita positiiviseen ja tuottavaan muutokseen (Kim & Park 2015). Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata, mitä luovuus hoitotyössä on sairaanhoitajien kokemana sekä tunnistaa, mitkä tekijät ovat yhteydessä luovuuden käyttöön hoitotyössä.

2 LUOVUUS HOITOTYÖSSÄ

2.1 Kirjallisuuskatsaus

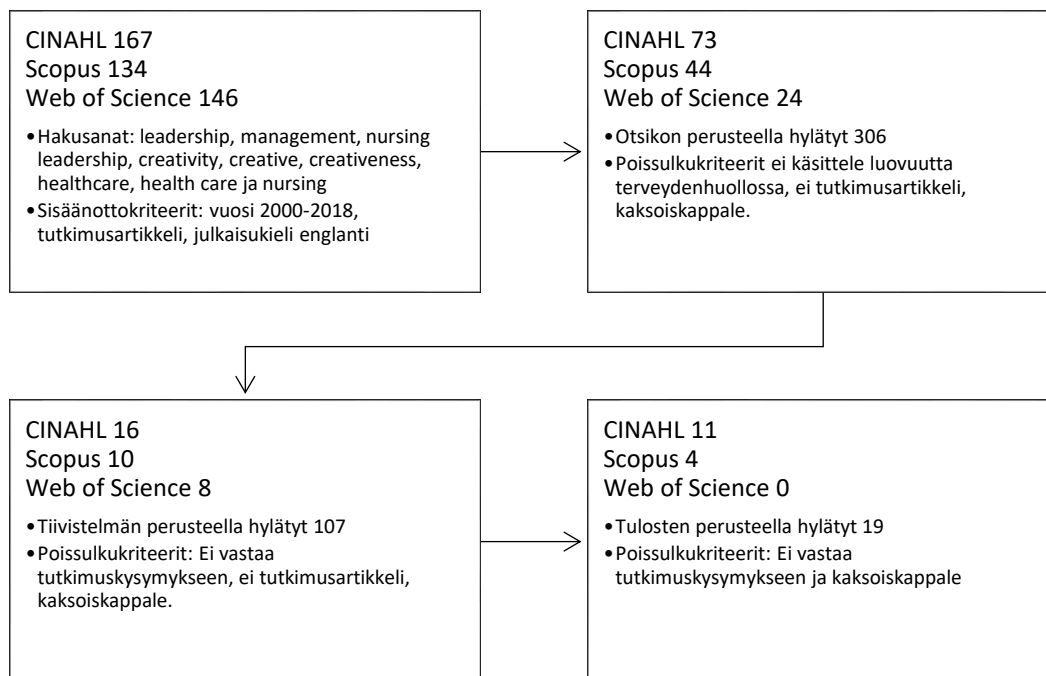
Tutkimuksen teoreettiseksi lähtökohdaksi laadittiin kirjallisuuskatsaus keväällä 2017. Kirjallisuuskatsauksen tiedonhaku kohdistettiin viiteen sähköiseen tietokantaan (Melinda, Medic, PubMed, CINAHL ja Scopus). Kirjallisuuskatsauksen tiedonhaku, hakusanat sekä -lausekkeet on esitetty Liitteessä 1. Kirjallisuuskatsaus päivitettiin tammi-helmikuu 2019 aikana ja tiedonhaku uusittiin CINAHL ja Scopus tietokantoihin sekä Web of Science tietokantaan. Katsauksen päivityksessä käytettiin englanninkielisiä hakusanoja leadership, management, nursing leadership, creativity, creative, creativeness, healthcare, health care ja nursing. Tutkimusten julkaisuaikaväliä jatkettiin vuoden joulukuuhun 2018 asti. Tiedonhaku esitettynä Taulukossa 1.

Taulukko 1. Kirjallisuuskatsauksen päivityksen tiedonhaku.

Tietokanta	Hakusanat	Rajaukset	Hakutulos	Valitut
CINAHL	(leader* or manage* OR nursing leadership) AND (creativity or creative or creativeness) AND (healthcare or health care or nursing)	year 2000-2019, peer review, research article, language/English	167 artikkelia / 73 tiivistelmä / 16 tulokset	11
Scopus	(lead* OR manage* OR nursing AND leadership) AND (creativity OR creative OR creativeness) AND (healthcare OR health AND care OR nursing)	year 2000-2019, article, nursing, English	134 artikkelia / 44 tiivistelmä / 10 tulokset	4
Web Of Science	(lead* OR manage* OR nursing leadership) AND (creativity OR creative OR creativeness) AND (health care OR healthcare OR nursing)	year 2000-2019, article, nursing, English	146 artikkelia / 24 tiivistelmä / 8 tulokset	0

Vuoden 2017 katsauksen tiedonhaku tuotti 441 tulosta, joista tarkasteluun valittiin otsikon perusteella 120 artikkelia. Valituista artikkeleista luettiin tiivistelmä, jonka perusteella hylättiin 94 artikkelia. Jäljelle jääneistä 26 artikkelista luettiin tulokset. Lopulta kirjallisuuskatsaukseen valikoitui 11 tutkimusartikkelia. Päivityksen artikkelihauassa tuli 447 tulosta, joista päivitettyyn katsaukseen valittiin 15 tutkimusartikkelia. Aineiston valintaprosessi kuvattu Kuviossa 1. Valittujen artikkelien valintakriteerit olivat seuraavat:

- 1 Kohde: Terveydenhuoltoa, luovuutta ja innovaatioita sekä niiden johtamista käsittelevät tutkimukset.
- 2 Tutkimuksen tarkoitus: Tutkimukset, jotka käsittelevät luovuuden johtamista, tukemista, kehittämistä terveydenhuollossa. Tutkimukset, joiden avulla käsiteltiin johtamismenetelmien, ympäristön sekä kulttuurin vaikutusta luovuuden hyödyntämiseen ja innovaatioiden kehittämiseen terveydenhuollossa sekä hoitohenkilökunnan ja lähijohdon näkökulmia luovuudesta terveydenhuollossa.
- 3 Tutkimustyytit: Kvalitatiiviset sekä kvantitatiiviset artikkeleina julkaistut tutkimukset, joille oli tehty vertaisarviointi, peer review. Kieli: Englanti, julkaisuaikaväli 1.1.2005-31.12.2018.



Kuvio 1. Aineiston valintaprosessin kuvaus.

Tutkimusartikkelien laatu arvioitiin Joanna Briggs Instituutin (JBI) kriteerien avulla. Laadulliset tutkimusartikkelit arvioitiin Kriittisen arvioinnin tarkistuslistalla tulkinnalliselle ja kriittiselle tutkimukselle. Tutkimuksista arvioitiin tutkimusten metodologisten valintojen sopivuutta tieteenfilosofiaan ja -teoriaan, tutkimusten tavoitteisiin ja tulkintoihin. (Hoitotyön tutkimussäätiö 2019.) Tutkimusten joukossa oli myös yksi tapaustutkimus, jossa oli kaksi vaihetta. Ensimmäisessä vaiheessa tutkimusta tehtiin kirjallisuuskatsaus ja toisessa vaiheessa tapaustutkimus. Tämän tutkimuksen kohdalta arvioitiin erikseen kirjallisuuskatsaus (JBI) Kriittisen arvioinnin tarkistuslistalla järjestelmälliselle katsaukselle sekä tapaustutkimus tarkastuslistalla tulkinnalliselle ja kriittiselle tutkimukselle. Katsauksen määrällisten tutkimusten laatu arvioitiin (JBI) Kriittisen tutkimuksen tarkistuslistan kuvailevalle tutkimukselle/tapaussarjalle avulla. Tarkistuslista ei täysin soveltunut tutkimusten arvioimiseen, mutta soveltuvilta osin se auttoi arvioimaan tutkimusten luotettavuutta ja laatua, esimerkiksi tutkimusasetelman, menetelmien ja raportoinnin osalta. Kriittisen arvioinnin tarkoituksena on tunnistaa mahdollisesti tutkimustuloksiin vaikuttavien harhojen riskien toteutuminen tutkimusasetelmassa, tutkimuksen toteutuksessa tai tulosten analyysivaiheessa. Suosituksesta poiketen tutkimusten luotettavuuden arvioimiseen osallistui vain yksi henkilö. (Hoitotyön tutkimussäätiö 2019.) Tutkimukset arvioitiin laadukkaiksi eikä laadun arviointivaiheessa hylätty yhtään tutkimusta. Tutkimusten esittely ja pisteytykset ovat kirjattuna liitetaulukossa. (Liite 2)

Luovuutta terveydenhuollossa on tutkittu sekä kvantitatiivisilla että kvalitatiivisilla tutkimusmenetelmillä. Luovuutta hoitotyössä on tutkittu sairaanhoitajien, hoitotyön lähijohdon sekä organisaation näkökulmista. Systemaattisen katsauksen tutkimuksissa luovuuden merkitystä ja näyttäytymistä hoitotyössä sekä luovuuden käyttöön liittyviä motivaatiotekijöitä ja luovuutta tukevia tekijöitä on tutkittu haastatteleamalla sairaanhoitajia sekä hoitotyön johtajia (Isfahani et al. 2014a, Isfahani et al. 2014b, Kim & Park 2015, Foster et al. 2016). Luovuuden käytön tukemista sekä erilaisten johtamismenetelmien, innovaatiostrategioiden, osaamisen kehittämisen menetelmien ja uusien palveluiden kehittämismenetelmien vaikutusta luovuuden käytölle hoitotyössä (Kneafsey et al. 2004, Bamford-Wade & Moss 2010, Dhar et al. 2012, Hernandez et al. 2013, de Jonge et al. 2014, Malik et al. 2015, Zuber & Moody 2018.) sekä organisaatiokulttuurin ja organisaatorakenteiden merkitystä hoitotyön luovuudelle on tutkittu (Rogers 2003, Lindell 2015). Luovuuden tukemista hoitotyössä ja terveydenhuollossa on tutkittu myös toiminta- ja tapaustutkimusten avulla (Kneafsey et al. 2004, Hernandez et al. 2013, Zuber &

Moody 2018). Luovuuden hyödyntämistä sekä luovuutta on tutkittu terveydenhuollon eri ympäristöissä, kuten sairaaloissa (Lindell 2015, Kim & Park 2015), hoitokodeissa (de Jonge et al. 2014) ja kotihoidossa (Rogers 2003).

2.2 Luovuuden määritelmä

Luovuudelle löytyy useita määritelmiä, joissa luovuutta on tarkasteltu eri näkökulmista ja oppisuunnista. Luovuus on monimutkainen ilmiö, jonka kokonaisvaltainen määrittely on hyvin haastavaa ja sitä voidaan pitää yhtenä vaikeimmin määriteltävistä psykologisista käsitteistä. (Uusikylä 2012, Malmelin & Poutanen 2017.) Luovuuden määritelmä voi vaihdella ryhmästä, tieteenalasta, organisaatiosta tai kulttuurista toiseen sekä se voi muuttua ajan kuluessa (Uusikylä 1999, Martins & Terblanche 2003). Historiallisesti tarkasteltuna luovuus on ollut muuttuva ja epämääräinen käsite, jota on ymmärretty eri aikakausina monin eri tavoin. Luovuutta on pidetty esimerkiksi jumalallisena tai mystisenä voimana sekä älykkyytenä. Kulttuurillisesti tarkasteltuna itämaisessä ja länsimaisessa luovuuskäsityksessä löytyy useiden yhtäläisyyksien lisäksi eroja. Itämaisessä luovuuden käsityksessä korostuu yhteisölliset ja moraaliset arvot, kun länsimaisessa käsityksessä painottuu yksilön merkitys. (Uusikylä 2012, Malmelin & Poutanen 2017.)

Luovuus voidaan jakaa sekä tieteelliseen että taiteelliseen luovuuteen. Tieteellisellä luovuudella voidaan tarkoittaa esimerkiksi jonkin jo olemassa olevan asian tai toimintatavan kehittämistä paremmaksi. Tieteellinen luovuus ei ole jonkin jo olemassa olevan asian toistamista. Toisin kun taiteellinen luovuus, mikä voi syntyä halusta toistaa jokin jo olemassa oleva asia, esimerkiksi taiteilija voi nähdessään jotain kaunista haluta ikuistaa sen taiteeseensa. (Legrenzi 2010.) Luovuus on kykyä nähdä asiat uusista näkökulmista ja kykyä rakentaa niistä uusia, poikkeuksellisia, toimivia sekä arvoa lisääviä ideoita ja ratkaisuja. Luovuus on kykyä ihmetellä ja kyseenalaistaa sekä uudenlaista käytännön toimintaa. Luovuuden määritelmille yleisiä ovat uutuuden ja ainutlaatuisuuden, hyödyllisyyden ja soveltuvuuden sekä avoimuuden ja yllätyksellisyyden näkökulmat. Luovuus ymmärretään usein ajattelun prosessina tai älyllisenä toimintona. (Martins & Terblanche 2003, Sydänmaalakka 2009, Isfahani et al. 2014a, Malik et al. 2015, Malmelin & Poutanen 2017.)

Luovuuteen liittyy taito viedä asiat käytäntöön, saavuttaa lopputulos ja se nähdään usein rakentavana toimintana, mutta se voi olla myös rikkovaa toimintaa. (Sydänmaalakka 2009.) Loogista

ja luovaa ajattelua ei pidetä toistensa vastakohtina vaan uskotaan, että yhdistämällä ne voidaan saavuttaa paras lopputulos. (Uusikylä 1999). Luovuuden useista tieteellisistä määritelmistä on erotettavissa viisi päätyyppiä: 1) määritelmät jotka perustuvat uudelleen jäsentelyyn vanhoista elementeistä kehitetään uusia kokonaisuuksia, 2) lopputulosta tai innovaatiota korostavat määritelmät, 3) esteettisyyttä ja ekspressiivisyyttä korostavat määritelmät, joille ominaista on luovan itsensä toteuttamisen oikeuden arvostaminen, 4) psykoanalyttiset ja dynaamiset määritelmät, jossa yhdistyvät psyyken tietoiset ja tiedostamattomat voimat sekä 5) ongelmanratkaisua korostavat määritelmät. (Uusikylä 1999.) Tässä tutkimuksessa luovuutta lähtökohtaisesti tarkastellaan lopputulosta tai innovaatiota sekä ongelmanratkaisua korostavana tekijänä.

Luovalle henkilölle on tyypillistä, että hän näkee ongelmia, joita muut eivät havaitse. Hän kykenee tuottamaan paljon uusia ja omaperäisiä ideoita sekä on uusien ideoiden suhteen tuottosampi, kun keskitason yksilö. Luova henkilö pystyy organisoimaan ideansa laajoiksi kokonaisuuksiksi. Luova henkilö on tyypillisesti joustava ja hän kykenee muuttamaan ajattelunsa ja toimintansa suuntaa, eikä ole altis kaavamaiselle ajattelulle. Luova henkilö pystyy elaboroimaan eli kehittämään vähäisestä alkuärsykkeestä useita vaihtoehtoja. Luovuuteen liittyy myös kyky käsitellä monimutkaisia rakenteita sekä kyky arvioida, minkä ideoiden kohdalla kannattaa jatkaa kehittämistä ja mitkä hylätään. Luovan ajattelun kykyä kutsutaan divergentiksi, jolle on tyypillistä sujuvuus, joustavuus, elobraatio sekä omaperäisyys. (Uusikylä 2012.) Luovuus muodostuu kolmesta komponentista, asiantuntemuksesta, taidosta ajatella luovasti ja motivaatiosta. (Robbins & Judge 2015, Martins & Terblanche 2003, Isfahani et al. 2014a.)

Luovuus ja innovatiivisuus liittyvät vahvasti toisiinsa ja ne ovat toistensa lähikäsitteitä. Luovuus on innovatiivisuutta abstraktimpaa. Luovuus on kykyä tuottaa uutta ja ennakoimatonta, kun taas innovatiivisuus on kykyä tuottaa jotain käsin kosketeltavaa, uusia palveluita, tuotteita tai menetelmiä. (Sydänmaalakka 2009, Malmelin & Poutanen 2017.) Luovuus on siis kykyä tuottaa uusia ja hyödyllisiä ideoita, kun taas innovaatio muuttaa ideat käytäntöön (Isfahani et al. 2014a). Innovaatio voi olla jotain täysin uutta, mikä tuottaa organisaation lisää sosiaalista ja taloudellista arvoa (Weberg et al. 2013). Luovuus toimii innovatiivisuuden pohjana ja luovat ideat ovat kaikkien innovaatioiden lähtöpiste (Isfahani et al. 2014b). Se että ihminen on luova ei tarkoita, että hän on innovatiivinen, koska uusia ideoita ei välttämättä pystytä toteuttamaan käytännössä. Toisaalta ihminen voi olla luova tiedostamattaan sitä, sillä hän voi käyttää luovuuttaan hyväksi ongelmanratkaisussa tunnistamattaan itse sitä. (Sydänmaalakka 2009, Legrenzi 2010.)

2.3 Luovuuteen hoitotyössä liittyvät tekijät

Henkilökohtaisilla ominaisuuksilla on suuri merkitys luovuudelle, luovuuden hyödyntämiselle työssä sekä mahdollisuuksille osallistua ja onnistua luovuutta vaativissa tehtävissä. Työntekijän vastuullisuus ja tahto oppia uutta sekä tahto kehittää itseään ja työtään tukevat luovuuden käyttöä työssä. (Tsai et al. 2013, Foster et al. 2016, Zuber & Moody 2018.) Motivaatio ja merkityksen tunne työtä sekä sen kehittämistä kohtaan on positiivisesti yhteydessä luovuuden hyödyntämiseen työssä. Motivaatiotekijöitä on useampia, kuten luontaiset, ulkoiset sekä sisäiset motivaatiotekijät. Luontainen intohimo ja kiinnostus hoitotyötä kohtaan on yhteydessä luontaiseen motivaatioon, mikä rohkaisee luovuuden käyttöön hoitotyössä. Positiivinen palaute, selkeät tavoitteet ja asioiden konkreettinen eteneminen vahvistavat motivaatiota, mikä tukee luovuuden hyödyntämistä työssä. Työn ja sen kehittämisen merkityksellisyyttä lisää kokemus kehittämisen tarpeellisuudesta sekä mahdollisuus ratkaista työhön liittyviä ongelmia. (Isfahani et al. 2014b, Zuber & Moody 2018.)

Työntekijän itseluottamus, luottamus omaa ammattitaitoa sekä haastavista tilanteista selviämistä kohtaan sekä kyky joustavaan ajatteluun ovat henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotka tukevat työntekijän sekä työyhteisön kykyä hyödyntää luovuutta työssään (Isfahani et al. 2014a, Kim & Park 2015, Zubert & Moody 2018). Itsensä johtamisen, rakentavan sekä positiivisen ajattelun taidoilla on yhteys luovuuteen sekä kykyyn hyödyntää luovuutta työssä. Itsensä johtamiseen kykenevät työntekijät osoittavat sitoutuneisuutta, intohimoa, ongelmien ratkaisuhaluutta ja halua haastaa itseään työssä, mitkä ovat yhteydessä luovuuden hyödyntämiseen työssä. (Kim & Park 2015, Malik et al. 2016, Zubert & Moody 2018.) Itsetuntemuksella, reflektointikyvyllä sekä ymmärryksellä omasta vaikutuksesta työyhteisössä on työntekijän uudistumista ja työssä kehittymistä tukeva vaikutus (McDonald et al. 2011).

Työyhteisöjen luovuus ja innovatiivisuus riippuvat siihen kuuluvien yksilöiden luovuudesta sekä muista ominaisuuksista ja taidoista. Työyhteisön hyvä ja tehokas tiedon kulku, tiedon ja taitojen jakaminen sekä jatkuva palautteen antaminen ovat yhteydessä luovuuden käyttöön ja luovaan kyvykkyyteen ja on tehokas tapa tukea yksilöiden sekä työyhteisön luovuuden käyttöä työssä. (McDonald et al. 2011, Lindell 2015, Kim & Park 2015, Malik et al. 2016.) Yksilön sosiaalisilla taidoilla on vahva merkitys tiedon kulkuun ja yhteistyön onnistumiseen (Rogers 2003). Tiedon kulkua voidaan kehittää harjoittamalla sitä. Erityisen tehokkaaksi on koettu pari-

tai ryhmäoppiminen, mikä kehittää yhteistyötaitoja, tiedonkulkua, tietojen sekä taitojen ja henkilökohtaisten näkemysten jakamista keskenään. Myös työskentelypajat kehittivät ryhmädynamiikkaa sekä kannustavaa ja tukevaa kommunikaatiota ryhmässä. (McDonald et al. 2011.) Yhteistyö ja kollegoiden rohkaiseva asenne ovat tärkeässä asemassa kehitystyön ja uuden luomisen tukemisessa (Rogers 2003). Luottamus ja konsensus luovat pohjaa jatkuvalla kehittämiselle sekä rohkeudelle tarttua mahdollisuuteen luoda uutta. Avoimuus, onnistumisista nauttiminen ja palkitseminen sekä usko työntekijöihin luovat pohjaa luovuuden hyödyntämiselle. (Dhar et al. 2012, Hernandez et al. 2013, Foster et al. 2016.)

2.4 Luovuuden johtaminen ja tukeminen

Johtajien asenteilla ja johtamismenetelmillä on suuri merkitys luovuuden johtamisessa ja tukemisessa. Yksittäinen johtamistyyli ei tue työntekijöiden luovuutta tehokkaasti vaan luovuuden johtamisen tulisi perustua useampaan luovuutta ja innovatiivisuutta tukevaan johtamistyyliin. Positiiviset johtamismenetelmät tukevat yksilön sekä työyhteisön luovuutta ja innovatiivisuutta. Positiivisille johtamismenetelmille yhteistä on rohkeus kokeilla ja epäonnistua, kannustus itsenäiseen päätöksen tekemiseen ja ongelman ratkaisuun. Hoitohenkilökunnan rohkaiseminen ja kannustaminen uudenlaiseen ajatteluun, uusien ideoiden kehittämiseen sekä kokeilemiseen vahvistaa työyhteisön sekä sen yksilöiden valmiuksia luovuuden hyödyntämiseen hoitotyössä. (Malik et al. 2016, Bagheri & Akbari 2017.) Positiivinen ja rohkaiseva asenne kehitystyötä sekä itsenäistä päätöksentekoa kohtaan, luovuutta sekä positiivista ajattelua kannustava johtamistapa tukevat yksilöiden ja työyhteisön luovuutta ja innovatiivisuutta. Johtajien luottamus ja usko työntekijöihin korostui luovuuden johtamisessa ja tukemisessa. Tämä näkyi myös siinä, että johtajien tuen ja kannustuksen puute sekä liian vähäinen ajallinen ja taloudellinen panostus raportoitiin luovuutta estäviksi tekijöiksi. (Rogers 2003, Hernandez et al. 2013, Tsai et al. 2013, Isfahani et al. 2014a, Isfahani et al. 2014b, Foster et al. 2016, Malik et al. 2016, Bagheri & Akbari 2017.)

Työntekijöiden luovuudelle ja innovatiivisuudelle on tärkeää, että he kokevat työyhteisön ilmapiirin turvalliseksi kehittämistyölle. Turvallinen ilmapiiri rohkaisee työntekijöitä esittämään uusia ideoita kollegoilleen sekä lähijohdolle. Luodakseen turvallista työilmapiiriä hoitotyön johtajien tulee olla sitoutuneita kehittämistyölle sekä tukea henkilökuntaa myös epäonnistumisen hetkellä. Kääntämällä epäonnistumiset positiivisiksi oppimiskokemuksiksi voidaan vahvistaa työntekijöiden turvallisuuden tunnetta sekä opettaa työntekijöitä positiiviseen ajatteluun.

(Zuber & Moody 2018.) Luottamuksen, avoimuuden ja oikeudenmukisuuden ilmapiiri on yhteydessä hyvään tiedon jakamiseen, mikä tukee luovuutta työyhteisössä (Malik et al. 2016). Lähijohdon avoin kommunikaatio hoitotyöntekijöiden kanssa tukee positiivista ja luottamuksellista työilmapiiriä (De Jonge et al. 2014). Vahva ja luottamuksellinen yhteistyösuhde lähijohdon ja työntekijöiden välillä tukee luovuuden johtamista (Bagheri & Akbari 2017).

Henkilökohtaisten ominaisuuksien lisäksi työyhteisön ja lähijohdon tuki vahvistavat kokemusta omasta luovuudesta. Sairaanhoidtajien itseluottamusta on tuettu tarjoamalla heille mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja toimia itsenäisesti, luottamalla heidän osaamiseensa, tarjoamalla heille mahdollisuuksia uusiin ammatillisiin yhteistyösuhteisiin sekä tarjoamalla koulutuksia henkilökohtaisten ominaisuuksien kehittämiseksi. (Kneafsey et. 2004, Bamford-Wade & Moss 2010, McDonald et al. 2011, Tsai et al. 2013, Isfahani et al. 2014a, Isfahani et al. 2014b, Kim & Park 2015, Foster et al. 2016.) Selkeät tavoitteet sekä niiden pilkkominen riittävän pieniin osiin, vahvistavat hoitajien motivaatiota ja innostusta kehittämistyötä ja innovointia kohtaan. Henkilökohtainen kokemus asioiden etenemisestä ja onnistumisesta motivoi käyttämään henkilökohtaista luovuutta. Myös mahdollisuus kokeilla ideoiden toimivuutta sekä vaikuttaa resursseihin vaikuttivat positiivisesti työntekijöiden motivaatioon kehittämistä ja innovointia kohtaan. (Zuber & Moody 2018.)

Luovuuden sekä kehittämisen johtamisessa korostuu myös työntekijöiden roolittaminen ja vastuunjakaminen. Johtajien tulisi tunnistaa henkilöt, jotka ovat motivoituneita luomaan uutta ja käyttämään luovuuttaan työssään ja tarjota heille mahdollisuus siihen. Tällöin johtaminen tukee sitä, että työntekijät pääsevät käyttämään vahvuuksiaan työssään sekä vahvistamaan omia taitojaan. Johtajien tulisi myös kannustaa sekä ohjata uusia ja nuoria työntekijöitä hyödyntämään rohkeasti luovuutta työssään sekä ottaa heidät mukaan kehittämistehtäviin. Tämä edesauttaa työntekijöiden luovuuden hyödyntämisen oppimista työssä. (Ishafani et al. 2014b, Foster et al. 2016, Zuber & Moody 2018.) Innovaatioiden johtaminen vaatii esimiehiltä ja johdolta vahvaa sitoutumista kehittämistä ja innovointia kohtaan sekä kykyä sietää epäselvyyttä, omaperäisyyttä ja muutosta. Nämä ovat myös välttämättömiä tekijöitä innovatiivisuutta tukevan kulttuurin rakentamiselle. Johtajan epäonnistumisen pelko ja epäluottamus ovat haittatekijöitä luovuuden johtamiselle. Johtajien kykyä johtaa luovuutta vaativia uudistusprosesseja voidaan tukea mentoroinnin avulla. (Kneafsey et al. 2004, Hernandez et al. 2013, Bagheri & Akbari 2017.)

Luovuus vaatii aikaa ja aivotyötä. Tästä syystä on tärkeää, että hoitotyön johtajat tarjoaisivat työntekijöille riittävästi aikaa pohtia luovia ratkaisuja irrallaan kiireisestä arkityöstä. (Dhar et al. 2012, Isfahani et al. 2014a,) Kiire, liian vähäiset resurssit, epärealistiset odotukset sekä liian kireät aikataulut ovat yleisesti tunnustettuja luovuutta estäviä tekijöitä. (Rogers 2003, Isfahani et al. 2014a, Foster et al. 2016). Toisaalta todelliset ja merkitykselliset työelämän haasteet motivoivat luovia työntekijöitä käyttämään luovuuttaan ratkaistakseen työelämän ongelmia. Aidot ja haastavat työelämän ongelmat, kuten kiire ja resurssipula motivoivat luovia työntekijöitä kehittämään toimivampia rakenteita vanhojen tilalle. (Isfahani et al. 2014b, Bagheri & Akbari 2017, Zuber & Moody 2018.) Luovuuden johtamisessa erityisen tärkeässä roolissa on, että esimies tunnistaa ja ymmärtää luovuutta estäviä tekijöitä, poistaa ne ja luo mahdollisimman hyvän ympäristön ja olosuhteet luovuudelle (Foster et al. 2016).

2.5 Luovuutta tukeva organisaatiokulttuuri

Yksi tapa johtaa ja tukea innovatiivisuutta ja luovuutta on luoda organisaatioon luovuutta tukeva kulttuuri. Luovuus tulisi huomioida osana terveydenhuollon strategiaa ja menettelytapoja. Organisaatiotasolla tulisi tunnistaa innovatiivisuuden tarve ja tuoda se esiin esimerkiksi organisaation strategiassa. Organisaation luovuutta tukeva kulttuuri tukee myös yksilön luovuutta kannustamalla luomaan uutta ja ajattelemaan luovasti, lisäksi se tukee luovuuden tehokasta hyödyntämistä työssä. (Isfahani et al. 2014a & Kim & Park 2015, Foster et al. 2016.) Luovuuden käyttöä voi edistää luomalla työntekijöille älyllinen ympäristö, jossa heillä on mahdollisuus osallistua kehitystyöhön. Panostamalla tiimityöhön, työntekijöiden itsenäisyyteen ja alakohdattaiseen asiantuntemukseen voidaan organisaatiotasolla vaikuttaa positiivisesti yksilöiden motivaatioon käyttää luovuutta työssä. Työntekijöiden saama arvostus ja tunnustus sekä positiivinen palaute edistävät työntekijöiden luovuuden käyttöä ja innovatiivisen kulttuurin syntymistä. (Isfahani et al. 2014a & Isfahani et al. 2014b, Zubert & Moody 2018.) Työntekijöiden mahdollisuus kokeilla aktiivisesti ideoita sekä vaikuttaa kehittämistyöhön käytettäviin resursseihin tukee työntekijöiden sitoutumista kehittämistyötä kohtaan sekä ideoiden käytännöllisyyttä (Zuber & Moody 2018). Organisaatiot, jotka haluavat oppia uutta ja uudistua tukevat kulttuurillaan luovuutta. Oppivat organisaatiot ovat kokeilun haluisia, kestävät virheitä, ovat ulospäin suuntautuneita eivätkä ole omahyväisiä (Hernandez et al. 2013). Kollegoiden osoittama epäluottamus ja epäonnistumisen pelko estävät innovointia ja uusien ideoiden ja ratkaisujen kehittämistä (Kneafsey et al. 2004). Työn arvostus ja sen linkittyminen osaksi organisaatiota ja sen tavoit-

teita lisäsi myös työntekijöiden halua osallistua innovointiin ja kehittämiseen. Myös organisaatioon kuuluvuuden tunne ja itsensä tärkeäksi tunteminen vahvistivat sitoutumista kehittämistä ja innovointia kohtaan. (Lindell 2015.)

Organisaatiot käyttävät erilaisia rakenteita ja tukikeinoja luodakseen luovaa ja innovatiivista kulttuuria ja toimintamalleja. Yleisiä ja tehokkaita tukimalleja olivat organisaatioiden käyttämät innovaatiotiimit ja sisäiset kehittäjät, jotka jalkautuivat työyhteisöön uudistusten, innovoinnin ja luovuuden alullepanijoiksi, vauhdittajiksi ja tukijoiksi. (Dhar et al. 2012, Foster et al. 2016, Bagheri & Akbari 2017.) Innovaatiotiimien tehokkuuteen ja toimivuuteen voidaan vaikuttaa positiivisesti muodostamalla ne työntekijöistä, joilla on yhteinen motivaatio ratkaista ongelmia ja kehittää toimintaa (Zuber & Moody 2018). Johtajan tavoitettavuus ja näkyvyys sekä hoitotyöntekijöille että asiakkaille vaikuttaa suoraan työpaikkakulttuuriin, sairaanhoitajien moraaliin sekä potilaan hoitoon. Hoitotyönjohtajien avoin kommunikaatio asiakkaiden kanssa on yhteydessä hoitotyön kehittämiseen. Kiinnostunut ja innostunut johtaminen sekä yhteistyökykyinen ja -haluinen työyhteisö luovat pohjaa luovuutta ja innovaatioita tukevalle kulttuurille. (Bagheri & Akbari 2017.)

Toinen tehokas menetelmä tukea innovatiivista kulttuuria oli panostaa työntekijöiden väliseen kommunikointiin ja tiedon kulkuun perustamalla moniammatillisia tiimejä, avoimia ideointikanavia ja käyttämällä ulkopuolista tukea luovuuden ja innovatiivisuuden kehittämisessä. Moniammatilliset tiimit edesauttoivat asioiden laaja-alaisempaa huomioimista ja pohdintaa. Avoimien ideointikanavien avulla työntekijät pystyivät jakamaan keskeneräisiä ideoita ja kehittämään toistensa ideoita. Avoimia ideointikanavia voivat olla yhtä hyvin yksikön sisäiset ideariihet kuin koko organisaatiolle avoin jaettu avoin alusta, jonka avulla voidaan esitellä ideoita. Ulkopuolisella tuella tarkoitettiin esimerkiksi yliopisto tai oppilaitosyhteistyötä, jossa organisaation ulkopuoliset pääsivät mukaan luomaan uutta ja samalla kehittämään innovatiivisuuden kulttuuria organisaatioon. Myös asiaan erikoistuneet palveluntarjoajat kuuluivat tähän joukkoon. (Bamford-Wade & Moss 2010, Dhar et al. 2012, Kim & Park 2015.) Tietotekniikan käytöllä voidaan tukea työntekijöiden luovuutta vahvistamalla tiedon jakamista, tiedon käyttöä uuden tiedon muodostamisessa sekä ongelman ratkaisussa (Malik et al. 2016).

Organisaatiot voivat myös kehittää työntekijöiden motivaatiota luovuutta ja innovatiivisuutta kohtaan erilaisin palkitsemismenetelmin. Motivoivina tekijöinä voivat toimia taloudelliset kannustimet, sosiaaliset kannustimet sekä urakehitystä parantavat kannustimet. (Hernandez et al.

2013, Ishafani et al. 2014b.) Positiivisen palauteen sekä innovaatioiden esille tuomisen on todettu vahvistavan työntekijöiden motivaatiota innovointia kohtaan (Zuber & Moody 2018). Organisaatiotasolla luovuutta ja innovatiivisuutta estäviä tekijöitä ovat liiallinen byrokraatia sekä hitaus ja kankeus reagoida tilanteisiin (Rogers 2003). Luovuuden ja innovaatioiden tukimenetelmien avulla on myös mahdollisuus ohjata ja kohdistaa luovuutta ja innovointia johonkin tiettyyn ongelmaan. Jotkin tukimenetelmät, kuten erilliset innovointitiimit voivat keskittyä johonkin tiettyyn ongelmaan. (Dhar et al. 2012.)

2.6 Yhteenveto

Aikaisemmissa tutkimuksissa oli tunnistettu paljon luovuutta ja innovatiivisuutta edistäviä ja estäviä tekijöitä, jotka olivat usein toistensa vastakohtia. Luovuuden johtamisessa olisi tärkeä tunnistaa luovuutta estävät tekijät sekä pyrkiä muuttamaan ne luovuutta tukeviksi tekijöiksi (Shirley 2007, Foster et al. 2016, Zuber & Moody 2018). Luovuutta estävien tekijöiden korjaaminen tai poistaminen ei kuitenkaan yksin riitä synnyttämään terveydenhuoltoon luovuuden ilmapiiriä ja innovaatioiden runsautta. Lisäksi tulisi luoda mahdollisimman hyvät olosuhteet luovuudelle, tukemalla työntekijöitä muun muassa riittävillä aikaresursseilla sekä riittävällä osaamisella. Terveystuollossa aikaa ja resursseja tulisi suunnata siihen, että sairaanhoitajat pääsisivät hyödyntämään kognitiivisia kykyjään työssään mahdollisimman paljon. (Tsai et al. 2013, Foster et al. 2016, Malik et al. 2016, Everett & Sitterding 2016.)

Luovuus ja innovatiivisuus ovat itseään tukevia ilmiöitä. Kannustus ja turvallinen ilmapiiri uusien ideoiden kokeilemiseen ja kehittämiseen sekä onnistumiset niissä, tukivat työntekijöiden luovuuden käyttöä sekä lisäsivät innostusta ja motivaatiota luovuutta sekä innovatiivisuutta kohtaan. Lisäksi luovuuden hyödyntäminen ja innovointi vahvisti työntekijöiden hyvinvointia, itseluottamusta sekä kykyä suoriutua ongelmanratkaisutilanteissa. (mm. Miettinen 1999, Ishafani et al. 2014a, Malik et al. 2016, Zuber & Moody 2018.) Luovuutta ja innovatiivisuutta tukevan ilmapiirin luominen vaatii osaamisen ja panostusten lisäksi aikaa ja pitkäjänteisyyttä, koska tulokset eivät tule nopeasti (Bamford-Wade & Moss 2010, Hernandez et al. 2013, Kim & Park 2015). Luovuuden merkityksen ymmärtäminen osana hoitotyötä sekä luovuuteen liittyvien tekijöiden tunnistaminen voivat edesauttaa luovuuden tunnistamista sekä siihen panostusta hoitotyön käytännössä sekä johtamisessa.

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata, mitä luovuus hoitotyössä on sairaanhoitajien kokemana. Lisäksi tarkoituksena on tunnistaa, mitkä tekijät ovat yhteydessä sairaanhoitajien luovuuteen hoitotyössä. Tavoitteena on koota uutta tietoa terveydenhuollon arjesta, mitä voidaan hyödyntää terveydenhuollon johtamisessa sekä kehittämisessä. Tutkimuksen tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten sairaanhoitajat ymmärtävät luovuuden hoitotyössä?
2. Mitkä tekijät ovat yhteydessä sairaanhoitajien luovuuteen hoitotyössä?

4 MENETELMÄLLISET VALINNAT

Tutkimuksen kohderyhmänä oli yhden Uuden lastensairaalan vuodeosaston sairaanhoitajat, joista kymmenen osallistui tähän tutkimukseen. Lasten ja nuorten sairaanhoito valikoitui tutkimuksen kohteeksi, koska Suomessa lasten ja nuorten sairaanhoito on rajallisista resursseista huolimatta kansainvälisesti verrattuna erittäin laadukasta, esimerkiksi lasten yleisimmän syövän, akuutin lymfaattisen leukemian, hoitotulokset ovat tällä hetkellä Suomessa maailman parhaat. (HUS 2017.) Uusi lastensairaala aloitti toimintansa syyskuussa 2018. Uusi lastensairaala on lasten vaativaan erikoissairaanhoidon keskittynyt sairaala, jossa hoidetaan potilaita kaikkialta Suomesta. (HUS 2018.) Uuteen lastensairaalaan on tehty mittavia investointeja, jotta käyttöön on saatu moderneinta teknologiaa tukemaan hoitotyötä sekä asiakkaiden paranemista. Lasten ja nuorten erikoissairaanhoidon tavoitteena on tuottaa myös tulevaisuudessa korkeatasoista hoitoa asiakkailleen. (HUS 2017.) Tutkimukseen valittua toimintaympäristöä voidaan lähtökohtaisesti pitää luovana.

Uuden lastensairaalan suunnittelussa on painottunut lapsiasiakkaiden näkökulma ja vieraillessa sairaalassa tämän havaitsee hyvin helposti. Osaston arvioitiin sopivan tämän tutkimuksen kohteeksi, koska se on kooltaan suuri ja siellä hoidetaan usean eri erikoisalalan asiakkaita, mikä osaltaan vaikuttaa hoitotyön suunnitteluun ja toteutukseen. Osastolla on lähes 40 asiakaspaikkaa ja henkilökuntaa osastolla on noin 70, joista 50 on sairaanhoitajia. Osaston asiakkaat ovat lapsipotilaita, joiden kohtaamisessa sekä heidän kanssaan toimisessa voi luovuudesta olla hyötyä. Myös asiakkaiden vanhempien kohtaaminen voi kriisitilanteessa olla haastavaa ja se vaatii henkilökunnalta läsnäoloa ja reagointia vanhempien reaktioihin. Kohderyhmänä tässä tutkimuksessa ovat tutkimukseen osallistuneen osaston sairaanhoitajat.

4.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus on laadullinen tutkimus, jossa pyrittiin selvittämään ja ymmärtämään luovuuden merkitystä hoitotyössä sairaanhoitajien kokemana sekä selvittämään, mitkä asiat ovat yhteydessä sairaanhoitajien luovuuteen hoitotyössä. Tutkimuksessa käsitteellistettiin ja kuvattiin sairaanhoitajien kokemusta ja ymmärrystä luovuudesta hoitotyössä sekä koostettiin tietoa heidän kokemuksistaan luovuuden hyödyntämisestä terveydenhuollossa. Tutkimuksen avulla pyrittiin lisäämään ymmärrystä luovuudesta sekä siihen liittyvistä merkityksistä terveydenhuollossa.

Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä tarjosi kokonaisvaltaisen sekä käytännönläheisen mahdollisuuden tutkia luovuutta osana terveydenhuoltoa mahdollisimman kokonaisvaltaisesti sekä käytännönläheisesti. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013.)

Teemahaastattelu valikoitui aineiston keruumenetelmäksi, koska tutkimusta varten kerättiin tietoa sairaanhoitajien kokemuksista ja näkemyksistä luovuudesta hoitotyössä. Haastattelu aineiston keruumenetelmänä tarjosi sairaanhoitajille mahdollisuuden tuoda omia kokemuksiaan ja näkemyksiään luovuudesta hoitotyössä mahdollisimman vapaasti esille. Tutkimuksen aihe on melko tuntematon ja erityisesti suomalaisten sairaanhoitajien kokemuksia luovuuden hyödyntämisestä ei ole aikaisemmin tutkittu, mikä osaltaan puolsi haastattelua tiedonkeruumenetelmänä. (Tuomi & Sarajärvi 2009.)

4.2 Haastateltavien rekrytointi

Tutkimukseen osallistuva osasto valikoitui tutkimuslupaprosessin aikana, jolloin Uuden lastensairaalan osastonhoitajille tarjottiin mahdollisuutta osallistua tutkimukseen. Tutkimuksen rekrytointia suunniteltiin yhdessä osallistuvan osaston osastonhoitajan kanssa, joka toimi HUS:n yhteyshenkilönä. Yksikön sairaanhoitajille lähetettiin sähköpostilla tutkimustiedote sekä saatekirje (Liite 3), jossa esiteltiin tutkimuksen aiheita. Saatekirjeen avulla pyrittiin madaltamaan sairaanhoitajien osallistumiskynnystä, mikä arvioitiin etukäteen korkeaksi, koska luovuus tutkimuksen aiheena oli uusi ja se saatettiin tuntea etukäteen haastavaksi. Osallistujia rekrytoitiin kahteen otteeseen, jotta ennalta arvioitu kymmenen osallistujan tarve saatiin koottua. Aineiston alkaessa saturoitumaan arvioitiin, että haastateltavia ei tarvitse rekrytoida enempää.

Haastatteluiden ajankohdat suunniteltiin yhdessä osastonhoitajan kanssa. Haastatteliija esitti useita päivämäärä- ja aikaehdotuksia, joista osastonhoitaja valitsi sopivat. Tällä tavoin haastatteluun ilmoittautuneet pystyivät osallistua haastatteluihin ilman työvuorojen muutoksia. Haastattelupäiviä oli yhteensä neljä ja haastattelupäivän aikana tehtiin kaksi tai kolme haastattelua. Haastattelut suoritettiin osaston tiloissa joko neuvotteluhuoneessa tai osastonhoitajan toimistossa. Haastattelut järjestettiin osastolla, jotta tutkimukseen osallistuminen oli sairaanhoitajille mahdollisimman vaivatonta. Haastattelut tapahtuivat osallistujien työajalla ja niissä hyödynnettiin vuoronvaihtoja.

Haastattelut nauhoitettiin ja yksittäiseen haastatteluun meni aikaa noin 50 minuuttia, sisältäen haastattelijan ja haastattelun esittelyn, tutkimustiedotteen läpikäymisen sekä suostumuslomakkeiden allekirjoituksen. Haastattelua ennen haastateltavien kanssa käytiin läpi haastattelun kulku ja haastateltavia muistutettiin siitä, että kysymyksiin ei ole oikeaa tai väärää vastausta vaan tarkoitus on tutkia sairaanhoitajien kokemuksia, lisäksi muistutettiin, että kysymyksiin on tarkoitus vastata rehellisesti eikä miellyttääkseen haastattelijaa. Sairaanhoitajille kerrottiin, että haastatteluista otetaan lainauksia tutkimusraporttiin, mutta ne ovat yleiskielelle käännettyjä, jotta esimerkiksi murreilmaisuista ei haastateltavaa pystyisi tunnistamaan (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013).

4.3 Haastatteluiden toteutus

Sairaanhoitajien haastattelut olivat yksilöhaastatteluita. Haastattelut suunniteltiin ja toteutettiin niin, että haastattelussa käsiteltävät aihealueet oli määritelty etukäteen, mutta kysymysten tarkkaa muotoa ja järjestystä pystyttiin muuttamaan haastatteluiden aikana. Menetelmän joustavuus saa haastattelun muistuttamaan luonnollista keskustelua, jota haastattelijä ohjaa käsittelemään tutkimuksen aihetta. Luonnollisuuden ansiosta haastateltava on helpompi saada kertomaan aiheesta vapautuneemmin ja monipuolisemmin. (Eskola & Vastamäki 2015.)

Haastatteluiden suunnittelussa huomioitiin menetelmän riskit, kuten useat virhelähteet, jotka voivat olla lähtöisin sekä haastattelijasta että haastateltavasta. Haastattelutilanteista pyrittiin saamaan mahdollisimman rento ja luottamuksellinen, jotta haastateltavat avautuisivat ja haastattelu onnistuisi tiedon hankinnan näkökulmasta. (Eskola & Vastamäki 2015.) Haastattelumenetelmän joustavuus antaa mahdollisuuden haastatella teemoja haastateltavan kanssa läpi eri laajuisina sekä keskittymisen niihin teemoihin, joihin haastateltavalta löytyy tietoa. Haastatteluissa hyödynnettiin teemakarttaa, jonka avulla varmistettiin, että kaikki aihealueet tuli käytyä haastattelussa läpi jokaisen haastateltavan kanssa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, Tuomi & Sarajärvi 2009.)

Ennen varsinaisia haastatteluita tehtiin kaksi esihaastattelua, joiden avulla testattiin haastattelukysymyksiä sekä teemakarttaa. Esihaastatteluiden perusteella teemarunkoon lisättiin muutamia tukikysymyksiä, joiden avulla aihetta oli esihaastatteluissa pystytty käsittelemään laajemmin. Esihaastatteluista saatujen kokemusten perusteella teemarunkoon lisättiin myös johdanto- tai lämmittelyvaihe, jossa haastateltavan kanssa käsiteltiin heidän työtään tällä tavoin, pyrittiin

saamaan keskustelu luontevammin käyntiin ja haastateltava johdatettiin aiheeseen. (Eskola & Vastamäki 2015.)

4.4 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi aloitettiin litteroimalla haastattelut. Litterointi pyrittiin tekemään heti haastatteluiden jälkeen, jotta aineiston analyysi päästäisiin tekemään mahdollisimman nopeasti haastatteluiden jälkeen. Tällä tavoin mahdollisten virheiden määrä minimoitiin. Haastattelut kirjattiin sanasta sanaan jättäen kuitenkin pois äännähdykset sekä kesken jääneet sanat tai lauseen aloitukset, jotka olivat merkityksettömiä. Sairaanhoidajien haastatteluista muodostui Times New Roman fontilla, fonttikoolla 12 ja rivivälillä 1,5, litteroitua tekstiä yhteensä 84 sivua. Ääninauhoja kertyi ajallisesti yhteensä 5 tuntia ja 42 minuuttia. Ääninauhojen litteroinnin lisäksi haastatteluiden aikana tehdyt muistiinpanot käytiin läpi.

Kaikissa haastatteluissa käytiin läpi samat teemat, mutta ne esiintyivät haastatteluissa hieman eri järjestyksessä sekä eri tasoissa, mikä on tyypillistä teemahaastatteluille. Litteroinnin jälkeen aineisto järjesteltiin teemoittain. Aineiston teemojen mukaisessa järjestämisessä käytettiin hyödyksi värikoodausta, jossa eri teemaa käsittelevät tekstit värjättiin eri väreillä helposti tunnistettavaksi. Värikoodauksen jälkeen materiaalit koottiin vielä omiin teemakohtaisiin tiedostoihin, kuitenkin säilyttäen myös alkuperäisen litteroinnin. Aineiston järjestelyn sekä uuden koonnin jälkeen aineistot analysoitiin teemoittain. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, Eskola & Vastamäki 2015).

Tutkimuksen aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä, jossa edettiin pelkistämisen, ryhmittelyn ja abstrahoinnin mukaisesti (Taulukko 2). Aineiston analyysi aloitettiin aineiston koodaamisella, jossa lauseet sekä asiakokonaisuuden pelkistettiin ja niille annettiin niiden merkitystä kuvaava koodi. Merkitykselliset koodit luokiteltiin niiden teoreettisen merkityksen mukaan eri kategorioihin. Tutkimuskysymykset ohjasivat kategorisointia. Tämän tutkimuksen osalta oli kaksi pääteemaa luovuus hoitotyössä sairaanhoidajien kokemana sekä luovuuteen yhteydessä olevat tekijät. Aineiston analyysin kategorisointia tehtiin Excel-tili-ohjelmalla, jolla kategorisointia oli helppo suorittaa. Kategorisoinnissa käytettiin apuna myös ruutuvihkoa, johon piirtyi useita eri hahmotelmia kategorioista.

Pääteemojen alle muodostui kategorioita, jotka sisälsivät alakategorioita, joihin haastatteluista tehdyt asiakoodit sisällytettiin. Aineiston analyysin loppuvaiheessa aineisto järjesteltiin uudeksi kaksiosaiseksi kokonaisuudeksi, mikä rakentui tutkimuskysymyksistä. Tavoitteena oli tuottaa selkeä ja kuvaava kokonaisuus, mikä sekä kuvaisi ilmiötä että helpottaisi sen ymmärtämistä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013.)

Lopulta aineistosta syntyneitä kokonaisuutta sekä yhteyksiä eri ilmiöiden välillä tulkittiin vertailemalla sitä aikaisempien tutkimusten tuloksiin. Tulkintaa tapahtui analyysin aikaisemminkin vaiheissa, kun esimerkiksi litteroinnin aikana alkoi aineistosta löytyä erilaisia asiayhteyksiä. Tällaisista varhaisista tulkinnoista tehtiin muistiinpanoja sekä saneluja, joita hyödynnettiin varsinaisessa tulkintavaiheessa sekä tutkimusraportin kirjoitusvaiheessa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, Metsämuuronen 2009.)

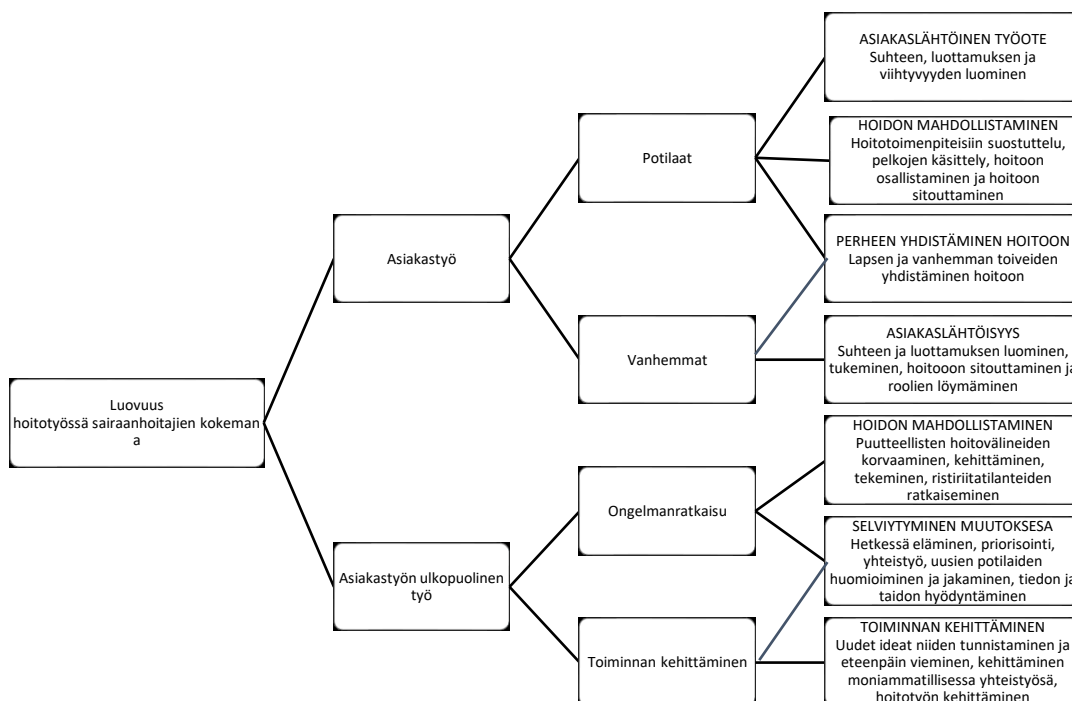
Taulukko 2. Esimerkki aineiston pelkistämisestä ja kategorisoinnista työyhteisössä luovuutta estävien tekijöiden osalta.

Lainaus haastattelusta	Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka	Yhdistävä
"kaikki ei vaan halua tai uskalla kokeilla mitään uutta, jos ei ole pakko tai jos se toimii jo"	Haluttomuus ja pelko kokeilla uutta	Muutoksen pelko ja negatiivinen asenne muutokseen estää luovuuden hyödyntämistä	Lähikollegoiden estävä vaikutus luovuuden hyödyntämiseen	Luovuutta estävät tekijät työyhteisössä
"vahva asenne joka kerta et ei tuu toimimaan niin sitten ei niitä ikinä kokeillakaan"	Kielteinen asenne muutokseen			
"sitä kohtaan oli hirveen vahva asenne että joka kerta pitäisi kirjautua... et ei sitä sitten edes kokeiltukaan kunnolla"	Negatiivinen asenne uudistusta kohtaan, mikä esti kokeilun			
"jos toinen vähän vahvempi persoona niin tulee vähän semmonen roboottimode"	Vahvan persoonan takia tehdään vaan rutiininomaisesti	Joustamattomat ja vahvat persoonat estävät luovuuden hyödyntämistä		
"hoitajalla aikalailla se semmonen joustamattomuus estää että..."	Joustamattomuus estää luovuutta			
"Kyllä sellaiset hoitajat, jotka on vähän jääriä eikä innostu uusista jutuista ja niille ei kukaan sano sitä asiaa niin osaltaan vaikeuttaa sitä sen käyttöä ainakin"	Joustamattomat persoona estävät luovuutta			
"lasten tautienlääkärit haluavat hirveästi kontrolloida sitä mitä me tehdään. ja tota haluavat pitää meitä silmällä sillai että se vapaus loppui siihen, eli ei luoteta siihen että osataan"	Lääkärit eivät luota sairaanhoitajien osaamiseen	Raja-aidat ammattikuntien välillä estävät luovuutta ja kehittämistä	Ammattikuntien välisten raja-aitojen estävä vaikutus luovuuden hyödyntämiseen	
"sitten se että moniammatillinen tiimi ei toteudu vaan toimitaan omina ryhminä, se estää luovuutta"	Moniammatillisen tiimin toteutumattomuus			
"osa lääkäreistä kun niiltä pitää kaivaa sitä tietoo eikä ole tai voi avoimesti keskustella niin se on semmonen mikä estää "	Lääkärien ja sairaanhoitajien välinen keskustelun puute			
"semmoset pitkään toimineet pitkäaikaisosastot jossa mikään ei koskaan muutu niin niissä ei mun mielestä pääse sitä käyttä"	Pitkään muuttumaton työympäristö	Muuttumaton työympäristö ja toimintatavat estävät luovuutta	Työyhteisön estävä vaikutus luovuuden hyödyntämiseen	
"mä näen jos työyhteisö on rutinoitunut niin sitten se estäisi sitä"	Rutinoitunut työyhteisö			
"kun on niitä paikkoja, jossa lakanatkin pitää laittaa aina tietyllä tapaa niin ei sellasissa ole luovuutta"	Jämähtäneet toimintatavat			

5 TULOKSET

5.1 Luovuus hoitotyössä sairaanhoitajien kokemana

Sairaanhoitajat kuvasivat, että luovuudella on vahva merkitys heidän työssään. Osa sairaanhoitajista koki, että hoitotyön tekeminen edellyttää luovuutta sekä sen hyödyntämistä. Luovuus hoitotyössä sairaanhoitajien kokemana on esitetty kuviossa 2. Sairaanhoitajien haastatteluissa asiakaslähtöisyys sekä luovuus asiakaslähtöisyyden mahdollistajana korostui vahvasti. Kaikki haastateltavat mainitsivat käyttävänsä luovuutta asiakastyön yksilöllisyyden luomiseksi. Työnkehittäminen ei saanut haastatteluissa yhtä suurta huomiota, kuin asiakaslähtöisyys.



Kuvio 2. Luovuus hoitotyössä sairaanhoitajien kokemana.

5.1.1 Luovuus asiakastyössä

Sairaanhoitajat toivat esille, että luovuuden hyödyntäminen hoitotyössä korostuu asiakastyössä. Lapsipotilaat tekivät luovuuden hyödyntämisestä luonnollista sekä välttämätöntä. Luovuutta hyödynnettiin asiakastyössä yksilöllisyyden sekä asiakaslähtöisyyden parantamiseksi. Sairaanhoitajat kertoivat hyödyntävänsä luovuutta lapsipotilailla hoitosuhteen ja luottamuksen luomisessa. Hoitosuhteen luomisessa sairaanhoitajat hakevat potilaista vihjeitä ja kehittävät niiden avulla yksilöllisiä keinoja, joilla saavat luotua yhteyden potilaaseen. Suhteen luominen toimii

myös edellytyksenä luottamuksen luomiselle, mikä korostuu erityisesti lapsipotilaiden hoidossa.

...Minä yleensä kyllä yritän aina, että kun minä aloitan työpäivän jonkun perheen kanssa. Niin minä menen niin kuin heti ensimmäisenä sen lapsen luo silleen, että se heti saisi sellaisen kuvan musta et tämä on reilu tyyppi, tämä on hyvä hoitaja että. Yritän heti katsoa, kun menen huoneeseen, että aa toi vois ehkä tykätä Ryhmä Hausta ja alan siitä heti ensimmäisenä puhumaan, enkä keskity siihen, että mikä hänen ongelmansa on... (Sairaanhoitajan haastattelu 2)

...mutta lapsen kanssa sinun täytyy saada tietynlainen yhteys et se luottaa ihan tuntemattomaan aikuiseen. Yleensä voi mennä niin kuin leikin kautta tai koittaa keksiä jotain jonkun sellaisen yhteisen tekijän, mikä lasta kiinnostaa tai yhteisen puheenaiheen niin sitten lapsi pikkuhiljaa avautuu sitä kautta. Niin se minun mielestäni vaatii tietynlaista luovuutta, et löytää sen tavan, miten lapseen saa sen yhteyden ja niin kuin et se lapsi luottaa aikuiseen... (Sairaanhoitajan haastattelu 9)

Sairaanhoitajat kokivat hoidon sujuvuuden ja onnistumisen sekä hoitoon sitoutumisen kannalta tärkeäksi, että lapsipotilaat viihtyisivät osastolla, kokisivat olonsa turvalliseksi sekä saisivat sairaalasta myös mukavia muistoja. Tavoitteena on, etteivät potilaat kokisi sairaalaa pelottavana ja tylsänä vaan mielekkäänä paikkana, johon on mukava palata. Erityisesti tämä korostui pitkäaikaispotilaiden kanssa. Potilaille pyritään luomaan mahdollisimman kodinomainen tunnelma, jotta he voisivat jopa unohtaa olevansa sairaalassa. Viihtyvyyden luomisessa sairaanhoitajat kokivat hyödyntävänsä omaa luovuuttaan sekä mielekkään tekemisen keksimisessä että sen järjestämisessä ja mahdollistamisessa. Sairaanhoitajat kokivat viihtyvyyden luomisen monipuolistavan heidän suhdettaan potilaaseen.

...Meillä on esimerkiksi leikkitoimintaa leikkiosastolla ihan ja sitä meillä on tosi paljon kaikkea piirustusvälineitä ja pelejä. Että tavallaan silloin, kun lapsi voi hyvin niin on hyvä saada ajatukset pois siitä hoitamisesta ja myös se et joka kerta kun hoitaja tulee huoneeseen, niin lapsi on silleen et mitä kamalaa tällä kertaa niin vähän saisi ohjattua siitä ehdollistumisesta pois niin kuin, että välillä kun hoitaja tulee, niin tapahtuu jotain kivoja asioita, olisi kiva et semmoinenkin hetki löytyisi päivästä että... (Sairaanhoitajan haastattelu 1.)

...se että lapsella olisi kauhean turvallinen olo täällä. Et olisi sellaista, kun kotona. Et joutuu vähän mieltii, et jos on vaikka tottunut et jollain tietyllä tavalla on kotona, vaikka sänky, et joutuu mieltii miten minä sen ratkaisisin, että se olisi mahdollisimman samanlainen... (Sairaanhoitajan haastattelu 2.)

Sairaanhoitajat hyödynsivät luovuutta hoitotyön mahdollistamiseksi. Potilaiden ikä sekä erikoisala vaikuttavat haasteisiin. Lapsipotilaiden kohdalla sairaanhoitajat käyttivät luovuutta hoitotoimenpiteisiin suostutteluun, kuten lääkkeiden ottamiseen, syömiseen, ikäviin hoito- ja tutkimustoimenpiteisiin suostutteluun sekä niihin liittyvien pelkojen käsittelyyn. Luovuuden

avulla sairaanhoitajat pyrkivät kehittämään keinoja, joilla hoitotoimenpide, sen välttämättömyys sekä kulku pystyttiin kertomaan niin, että lapsi ymmärtäisi sen ja suostuisi siihen. Luovuutta käytettiin myös sopivien ruokien ja ruokailuun liittyvien tapojen etsimiseen esimerkiksi diabetespotilailla. Sairaanhoitajat käyttivät luovuuttaan myös siihen, kuinka saivat otettua potilaat mukaan hoitotyöhön. Tällä tavoin pyrittiin vähentämään potilaan pelkoa tai kielteisyyttä hoitotoimenpiteitä kohtaan. Teini-ikäisten kanssa potilaan luovuuden hyödyntämisessä hoitosuhteen luomisen lisäksi korostui potilaan sitouttaminen hoitoon sekä ymmärtäminen hoidon välttämättömyydestä sekä vaikutuksista potilaan tulevaisuudelle.

...yritän keksiä, että mikä tässä voisi olla niin kuin et sellainen, että kun pistetään sormen päähän niin, aika ikäväähän se on niin sitten minä haen, että minä tarvitsen siitä sormen päästä puolukan. et minä yritän aina keksiä et mikä olisi semmoinen kiva juttu, vaikka se ei ole mitenkään ehkä aluksi kiva juttu... ...spiran annoissa niin siinä on se höyry, niin mä aina kaikille selitän et tämä on höyryjuna et tämä puksuttaa siinä sinun edessäsi. Että kaikki mikä on ikävää, niin minä yritän keksiä siihen, että mikä olisi hauskaa, et pojille se on se höyryjuna. Ehkä tytöille minä keksin siihen jotain muuta... (Sairaanhoitajan haastattelu 2.)

... Täällä käyttää luovuutta just, jos pitää tehdä joku hoitotoimenpide niin sinä otat siihen enemmän asioita niin sinä otat ja sinä puhut ja sinä kerrot ja sinä otat niitä pehmoleluja ja käyt sitä asiaa läpi... ...sinun pitää käydä niitä asioita läpi ja kertoa et se lapsi tietää ja ymmärtää miksi tehdään koska eihän se lapsi tiedä, että on kipeä ja miksi hänelle tehdään näin ja näin. Sitten taas teini-ikäisten kanssa taas ihan eri asia, kun et voi mennä sen lapsen tasolle ja käyttää samoja keinoja... (Sairaanhoitajan haastattelu 8.)

...minä annan ihan pienenkin lapsen irrottaa kanyyliä tai minä annan lapsen tehdä semmoisia asioita itse mitkä pelottavat ihan hirveästi. Et sitten minä lähden vähän sooloilemaan niissä jutuissa koska on havainnut, että se toimii ja lievittää pelkoa... (Sairaanhoitajan haastattelu 3.)

5.1.2 Luovuus vanhempien kanssa toimimisessa

Sairaanhoitajien kertoivat, että yhteistyö lasten vanhempien kanssa korostuu heidän työssään. Vanhempien rooli lasten hoitotyössä on merkittävä ja vanhemmat vaativat itsekin osakseen hoitoa. Hoitajat kuvasivat, että vanhempien kanssa hoito- ja luottamussuhteen luomisessa luovuuden rooli oli huomattavasti pienempi, kuin lasten kanssa. Osa kuitenkin arvioi, että myös vanhempien kanssa suhteen luomiseen tarvittiin luovuutta, mutta suhteen ja luottamuksen luomisessa korostui riittävä tiedon saaminen ja sairaanhoitajan ammattitaito sekä osaaminen. Haastatteluissa tuli vahvasti ilmi, että hoitotyöhön kuuluu hoitoon sitouttamisen ja motivoimisen

lisäksi vahvasti myös huoltajien tukeminen lapsen sairastumisesta johtuvassa kriisissä. Sairaanhoidajat kokivat positiiviseksi sekä tärkeäksi asiaksi sen, että kulttuuri on muuttunut vahvasti ja vanhemmat haluavat olla mukana sekä suunnittelemassa että toteuttamassa lapsen hoitoa.

...Harvaa vanhempaa kotiin täältä saa, että me hoidettaisiin lapsi yksin täällä. Vanhemmilla on lähtökohtainen, että ne haluavat olla täällä ja me luotetaan, että ne haluavat olla ja vanhemmat osallistuvat hoitoon ja haluaa tietää ja ymmärtää... (Haastattelu 8)

...Sehän on se haastava puoli, se on niin kuin ihan 50/50 oikeistaan lapset ja vanhemmat. on siinä, kun oma lapsi on sairaana etenkin joku pitkäaikaissairaus niin onhan siinä vanhempi kovilla ja siinä saa ottaa kaikki keinot käyttöön rauhoittaakseen tilannetta, ja tota, lapsi sopeutuu ja on sopeutuvainen, mutta sitten pitkäaikaissairauksissa vanhempia kyllä tuetaan... (Haastattelu 10.)

Sairaanhoitajat kuvasivat, että vanhempien osallistuminen hoitotyön suunnitteluun ja toteuttamiseen, johtaa myös ristiriitatilanteisiin, joiden ratkaisemiseksi sairaanhoitajat kertoivat hyödyntävänsä luovuutta. Omaisten toiveet saattoivat olla ristiriidassa osaston sääntöjen sekä turvallisuusohjeiden kanssa. Tällaisten tilanteiden ratkaisemisessa sairaanhoitajat kertoivat tarvitsevänsä luovuutta, jotta kaikkia tyydyttävä ratkaisu löytyisi. Vanhemmat saattoivat myös tuoda esiin toiveita hoitomuodoista tai operaatioista, jotka eivät ole esimerkiksi suositusten mukaisia. Tällaisten ristiriitatilanteiden ratkaisemisessa sairaanhoitajat käyttivät sekä omaa että lääkärien asiantuntemusta hyväkseen. Sairaanhoitajat kuvasivat, että vanhempien sitouttaminen lasten hoitoon vaati tiedon lisäksi luovuutta. Sairaanhoitajat käyttivät erilaisia keinoja siihen, että vanhemmat saisivat oikeanlaisen kuvan sairaudesta sekä sen hoitoon liittyvistä asioista sekä käsittäisivät hoitoon sitoutumisen merkityksen ja ymmärtäisivät erityisesti pitkäaikaissairauksissa sen, että kyseessä ei ole vain väliaikainen ratkaisu vaan asia, mikä tulee vaikuttamaan perheen elämään tulevaisuudessa.

...onhan vanhemmatkin kaikki omia persoonia, et se vaatii kanssa semmoista pientä tunnustelua, et miten saa sen vanhemman sitoutumaan sen lapsen hoitoon... (Haastattelu 9)

...Saattaa olla, että potilas ja perhe eivät ole saaneet sitä erikoisosaamista ja erikoistietoa mitä olisivat tarvinnut ja sitten sitä tavallaan, että autetaan vanhempia ymmärtämään miksi lapsi reagoi tällä tavalla ja mitä ne on ollut ne asiat siellä taustalla. siinäkin on unohdettava mitä minä olin tekemässä ja mietittävä luovasti mikä sen niin kuin asian vie eteenpäin potilaan kannalta perheen kannalta eteenpäin parhaalla tavalla... (Haastattelu 4.)

...hyvä esimerkki, että haluaa olla lapsen vieressä, että haluaa että on tottuneet et on paljon sellaista, että äitiä ihan itkettää, että on tottunut siihen, että on joka yö nukuttu yhdessä ja vierekkäin ja täällä se ei ole mahdollista. Nii kyllä sitä niin kuin pyritään siihen, että ne sängyt saataisiin mahdollisimman lähekkäin se häkkisänky. Tai sitten ihan omalla vastuulla et voit

*ottaa lapsen siihen viereen sohvalle tai mikä se paikka onkaan missä äiti yöpyy, niin viereen...
... tapauskohtaista et joutuu käyttää sitä luovuutta ja miettimään miten se ratkaistaan... (Haastattelu 6.)*

Vanhempien roolin sovittaminen sekä perheen voimavarojen huomioiminen ja hyödyntäminen hoitotyössä vaati myös sairaanhoitajien kokemuksen mukaan luovuutta. Vanhempien osallistuminen ja mukaan ottaminen hoitotyöhön on luonnollista, mutta oikean ja mielekkään roolin löytäminen voi vaatia osakseen tunnustelua ja erilaisten toiveiden sekä ominaisuuksien yhdistämistä.

... Mutta kun sitten kyllähän tämä työ on tosi luovaa, kun jokainen lapsi ja perhe pitää kohdata siten yksilöllisesti ja sitten aina käyttää sitä luovuutta siinä, että miten juuri sen lapsen ja perheen kanssa kannattaa toimia ja miten saa parhaiten ne asiat toimimaan... (Sairaanhoitajan haastattelu 7)

...Harvalle tarvitsee enää sanoa et mikä sen rooli on, et enemmän niin kuin ne on siinä niin paljon, mutta totta kai siinä käyttää sitä luovuutta, että ohjaa mikä on niiden rooli ja tarkoitus siinä asiassa... (Sairaanhoitajan haastattelu 8)

Haastatteluissa tuli ilmi, että luovuuden hyödyntäminen asiakastyössä perustuu pitkälti yksilöllisten ratkaisujen kehittämiseen. Erityisen usein sairaanhoitajat mainitsivat, että ihmistyö vaatii luovuutta sekä läsnäoloa, jotta vuorovaikutus ihmisten kanssa onnistuisi. Luovuus asiakastyössä oli sekä potilaiden että heidän vanhempien toiveiden kuulemista sekä toteuttamista. Sairaanhoitajien kuvauksista tuli ilmi, että ratkaisut saattoivat olla hyvin rohkeita, mutta haastatteluista tuli ilmi, että sairaanhoitajilla oli hyvin vahva käsitys rajoista, joiden sisällä luovia ratkaisuja tehtiin. Haastatteluissa tuli ilmi, että sairaanhoitajat käyttivät luovuuttaan ensisijaisesti hyväksi hoitotyön mahdollistamiseksi. Hoitotyön linjaukset ja suositukset sekä esimerkiksi aseptiikka olivat rajoja, joiden sisällä sairaanhoitajat hyödynsivät luovuuttaan.

5.1.3 Luovuuden hyödyntäminen hoitotyön ongelman ratkaisussa

Sairaanhoitajat toivat esille, että lapsipotilaiden hoidossa hyödynnetään paljon puutteellisia ja aikuisille suunniteltuja hoitovälineitä, -menetelmiä sekä lääkkeitä. Sairaanhoitajat kuvasivat, että hoitotyössä tulee usein vastaan tilanteita, jossa hoitovälineitä pitää muokata tai korvata potilaalle sopiviksi. Tällaisissa ongelmatilanteissa sairaanhoitajat kokivat hyödyntävänsä työssään luovuutta. Tarve hoitovälineiden muokkaamiselle syntyi yleensä akuutista tarpeesta, mutta hoitovälineiden muokkaamista ja kehittämistä saatettiin jatkaa vielä ongelman ratkeamisen jälkeen, mikäli siihen tarjoutui mahdollisuus.

...jos vaikka halutaan laittaa nenämahaletkulla lapselle tyhjennyslääke. Niin miten me saadaan laitettua se tyhjennyspussi siihen letkuun, kun meillä ei ole lapsille soveltuvia välineitä, niin se vaatii luovuutta, miten me saadaan teippailtua niitä välineitä yhteen... (Sairaanhoitajan haastattelu 9.)

...lasten puolella se varmaan korostuu ehkä enemmän kuin aikuisten puolella. Lasten puolella ei meillä ei ole esimerkiksi lääkkeitä nimenomaan lapsille, hoitovälineitä ei ole nimenomaan lapsille. esim. sidetarpeissa tarvitsee aika paljon luovia ja olla luova, miten saat sopimaan aikuisille tehdyn asian, tavarain tai jonkun niin kolmevuotiaalle. siinä täytyy käyttää ehkä sitä luovuutta... (Sairaanhoitajan haastattelu 5.)

Osaston toimintaa sairaanhoitajat kuvasivat hyvin hektiseksi, vaihtelevaksi ja jopa ennakoimattomaksi. Osaston hektisyys sekä nopeasti muuttuvat tilanteet vaikuttivat myös haastatteluiden aikatauluihin ja yksi haastattelu jopa keskeytyi, koska haastateltavan piti lähteä hakemaan potilasta leikkauksesta. Sairaanhoitajat kuvasivatkin, että selviytyäkseen jatkuvasta muutoksesta heidän piti olla luovia sekä joustavia. Osa hoitajista kuvasi työntekoa hetkessä elämiseksi ja flow-tilaksi, minkä saavuttamiseksi vaadittiin luovuuden hyödyntämistä. Myös luoviminen oli yleinen kuvaus, siitä miten osastolla tapahtuvista jatkuvista muutoksista selvitettiin.

...täytyy mennä flown mukana, eli ei voi, jos on kauhean kovat ajatukset itsellä siitä, miten tämä tulee menemään niin se ei toimi, tässä pitää vaan mennä virran mukana... (Sairaanhoitajan Haastattelu 4)

...minä tiedän, et jos mulla on joku suunnitelma niin se voi mennä niin kuin... päivän aikana monta kertaa uusiksi niin en minä kauheasti niin kuin tuudittaudu mihinkään... (Sairaanhoitajan haastattelu 2.)

Muutoksien takia hoitajat priorisoivat hyvin paljon työtehtäviä sekä uudelleen suunnittelivat työtä, jotta kaikki tarvittava tulisi tehtyä. Valtaosa sairaanhoitajista kertoi suunnittelevansa työpäivänsä etukäteen, mutta jättävänsä suunnitelmaan paljon tilaa mahdollisille muutoksille. Osa sairaanhoitajista suunnitteli työtään muutaman tunnin eteenpäin ja osa sairaanhoitajista kertoi, ettei tee varsinaista suunnitelmaa päivälle. Sairaanhoitajat toivat esille, että työn jatkuva uudelleen suunnitteleminen sekä muutosten huomioiminen ja lisääminen osaksi suunnitelmaa vaati luovaa osaamista. Suurimpia muutoksia olivat uudet asiakkaat, aikataulu muutokset, kuten jonkin toimenpiteen aikaistuminen tai viivästyminen sekä akuutit tarpeet. Myös puutteelliset tai puuttuvat hoitotarvikkeet johtivat muutoksiin työssä. Sairaanhoitajat toivat esille, että kiireellisissä muutostilanteissa he saattoivat toimia tiedostamattaan luovasti ja huomata toimintansa tai ratkaisunsa hyödyt vasta jälkikäteen.

...aluksi suunnittelee, että näin tästä minä teen tässä järjestyksessä, mutta sitten tulee joku siihen joku uusi juttu, uusi potilas niin sitten se menee vähän uusiksi kokonaan, mutta kyllä sen aina saa sinne jotenkin uudelleen sumplattua kaikki, että löytyy tota... aikaa kyllä kaikille... (Sairaanhoitajan haastattelu 2)

...jos se tulee kesken siihen minun hoitotilanteeni ja se katkea ja totta kai minun pitää ammatillisesti ymmärtää, että minun pitää priorisoida ja siinäkin pitää luovia ja toimia luovasti ja sanoa että nyt on akuuttitilanne, että minä palaan tähän hetken päästä... (Sairaanhoitajan haastattelu 3)

... kaikkea ei ole mitä oikeasti tarvitsisi aina päivän aikana niin sitten pitää vaan yrittää miettiä millä minä tämän nyt korvaan ja mitä minä otan tilalle tähän ja... (Sairaanhoitajan haastattelu 6)

Sairaanhoitajat kokivat, että yksikön toiminnan kehittämisen tapahtui pitkälti työnohessa ongelmanratkaisun yhteydessä tai ideoimalla jotain uutta, mikä helpottaisi omaa ja yksikön toimintaa. Yksikkö on uusi ja pinta-alaltaan todella suuri. Käytännön kehittämistä on tapahtunut esimerkiksi siinä, että hoitajien päivän aikana ottamien askelten määrä on vähentynyt alkua ajoista, kun hoitajat ovat oppineet hyödyntämään suunnitelmallisuutta välineiden hakemisessa varastosta sekä apuvälineiden, kuten potkupyörien käytössä. Sairaanhoitajat pohtivat työssään tilojen tehokkaampaa käyttöä esimerkiksi säilytystilojen tai hoitotarvikevarastojen hoitotyönkäytäntöä paremmin palvelevaa sijoittamista.

...lähdän vaikka varastosta hakemaan. Että minulla on vaikka tuolla toisessa päässä, on minun työpisteeni ja minä tulen tänne hakemaan varastosta, niin kyllä minä mietin läpi kaikki, että mitä tarvitsen, että minä yritän mahdollisimman paljon tuoda kerralla, enkä vain sitä mitä lähdin alun perin hakemaan vaan kaikki mitä vaan voi... (Sairaanhoitajan haastattelu 2)

... nuo toiset menevät potkulaudalla, ne ovat keksineet tämän... ...siis edellisestä paikasta, jossa oli yli puoli kilometriä matkaa... (Sairaanhoitajan haastattelu 10.)

Sairaanhoitajat kertoivat, että heillä oli mahdollisuuksia osallistua hoitotyön kehittämiseen esimerkiksi työryhmien kanssa. Hoitotyön kehittäminen vaati osakseen sitä, että sairaanhoitajien tulee jatkuvasti ylläpitää sekä kehittää omaa osaamistaan. Osaston luonne monialaisena osastona, jossa yhdistyy useita erikoisaloja velvoittaa sairaanhoitajien huolehtimaan oman osaamisen riittävydestä. Hoitotyön kehittäminen tapahtui moniammatillisessa yhteistyössä sekä yli osastorajojen.

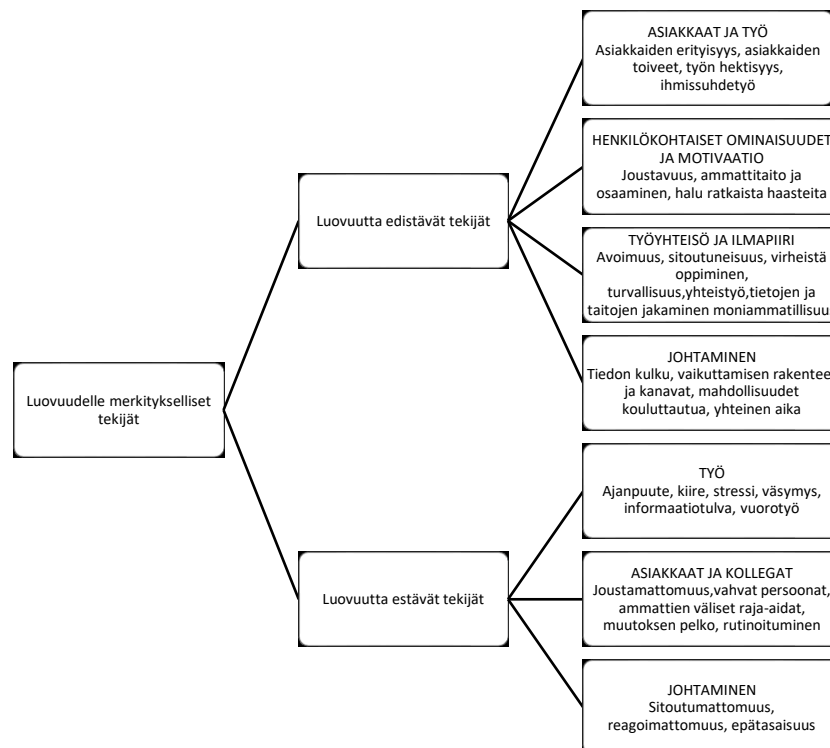
... ainakin diabeteksessa on, että mennään poliklinikan porukan kanssa, joitain kertoja tavaataan ja mietitään hoitoa... ...jos niin kuin kehitetään sitä hoitoa, että sitä täytyy olla lääkäreitäkin siis koko moniammatillinen tiimi... (Sairaanhoitajan haastattelu 10.)

...etenkin tuolla kirurgisten parissa, missä tarvitaan paljon myös kädentaitoa ja tulee hirveästi uusia, se kehittyy niin nopeasti tai tosi paljon tulee uusia leikkaustapoja ja muuta niin sitten pääsee ehkä niitä harjoittelemaan ja oppimaan ja sitten niin, kuin antamaan kirurgin suuntaan kehittämisehdotusta... (Sairaanhoitajan haastattelu 5.)

Luovuuden hyödyntäminen asiakastyön ulkopuolella painottui sairaanhoitajien kertoman mukaan kiireessä ja arjen muutoksessa selviytymiseen. Sairaanhoitajat kuvasivat usein työntekoaan luovimiseksi, jossa tehtiin luovia ratkaisuja, jotta kaikki työt saisi tehtyä. Sairaanhoitajat toivat esille, että osastolla on vielä käynnissä muutosvaihe uusiin tiloihin muuttamiseen sekä osastojen yhdistymiseen liittyen, mikä on vaikuttanut siihen, että toiminnan kehittämiselle ei ole löytynyt riittävästi aikaa ja energiaa.

5.2 Sairaanhoitajien luovuudelle merkitykselliset tekijät

Haastatteluissa sairaanhoitajien luovuudelle merkityksellisiä tekijöitä käsiteltiin sekä luovuutta edistävien että sitä estävien tekijöiden osalta. Usein edistävät ja estävät tekijät ovat toistensa vastakohtia, joten haastatteluissa hyödynnettiin tukikysymyksiä, joiden avulla pyrittiin syventämään ymmärrystä siitä, mitkä asiat esimerkiksi työyhteisössä edistävät ja mitkä estävät luovuutta. Luovuutta edistävät ja estävät tekijät on esitetty Kuviossa 3.



Kuvio 3. Sairaanhoitajien luovuudelle merkitykselliset tekijät.

5.2.1 Luovuutta edistävät tekijät

Sairaanhoitajat toivat esiin haastatteluissa, että lapset asiakkaina edistävät osaltaan luovuuden käyttöä sekä sen tarvetta työssä. Lasten kanssa toimiminen vaatii luovuutta ja lasten aitous, innostus sekä välittömyys rohkaisee luovuuden käyttöön. Lasten vanhemmat voivat myös osaltaan vaikuttaa luovuuden käyttöön positiivisesti ja rohkaisevasti. Erityisesti aktiiviset ja osallistuvat vanhemmat, jotka suhtautuivat positiivisesti sekä ratkaisukeskeisesti yhteistyöhön hoitohenkilökunnan kanssa koettiin tukevan luovuuden hyödyntämistä hoitotyössä.

Sairaanhoitajat kokivat, että työ itsessään on sellaista, mikä vaatii osakseen luovuutta sekä rohkaisee siihen. Osa sairaanhoitajista kuvasi, ettei hoitotyötä voi tehdä ilman luovuutta ja että luovuus toimii hoitotyön pohjana yhdessä hoitotyön tietojen ja taitojen kanssa. Ihmisten kanssa toiminen ja asiakaslähtöisyys vaativat onnistuakseen luovuuden hyödyntämistä. Hoitotyössä korostuu asiakkaan lisäksi hänen yksilölliset hoidon tarpeensa. Sairaanhoitajat kuvasivat, että työn luonne, jossa korostetaan asiakasta tukee sitä, että luovuutta hyödynnetään osana hoitotyön suunnittelua, ongelman ratkaisua sekä toteuttamista.

...No ehkä se on ne lapset, koska lapset ovat niin aitoja ja välittömiä niin se myös tavallaan rohkaisee siihen. Ja sitten toki se on paljon myös niistä vanhemmista kiinni, että miten he suhtautuvat, että jos on semmoiset rennot ja huumorintajuset vanhemmat niin sittenhän sitä lähtee siihen itsekkin helpommin mukaan... (Sairaanhoitajan haastattelu 7)

...lapsipotilaat niin se että lapset ovat mielikuvituksellisia olentoja. Niin se on niin luonteva osa tätä työtä, että sitä ei erikseen ajattele päivittäin, että missä asiassa on luova ja missä ei. Se kun lapsista on kyse niin monet asiat lähtevät leikinkautta ja ihan luonnostaan... (Sairaanhoitajan haastattelu 9)

Osaamisen sekä ammattitaidon sairaanhoitajat kuvasivat erittäin merkittäviksi tekijöiksi luovuuden hyödyntämiselle. Vahvan osaamisen ja ammattitaidon koettiin rohkaisevan kokeilemaan ja kehittämään uutta esimerkiksi kädentaitoa vaativissa hoitotoimenpiteissä sekä ongelman ratkaisutilanteissa. Aikaisemmin hankittua tietoa käytettiin hyödyksi sekä sovellettiin esimerkiksi tilanteissa, jossa potilasta suostuteltiin toimenpiteisiin. Osaamisesta ja kädentaitoista oli myös hyötyä hoitotyön kehittämisessä sekä puutteellisten hoitotarvikkeiden kehittämisessä. Osaaminen myös osaltaan selkeytti hahmottamaan, sitä missä asioissa sekä missä rajoissa luovuutta voidaan hyödyntää. Osaamisen koettiin myös vahvistavat rohkeutta tuoda ideoita muiden tietoisuuteen.

...Minä väitän, että siinä pitää olla riittävästi osaamista, sitten voi lähteä sooloilemaan... siellä täytyy olla tietoa ja taitoa... (Sairaanhoitajan haastattelu 4)

*...että työkokemus varmasti niin, kun auttaa siinä, että jos ajattelee omaa uraa alussa niin kyllä se oli semmoista, että keskittyi niihin kliinisiin asioihin et semmoinen vähän vapaampi juuri se luovuus siellä välissä niin on tullut sitten vähän myöhemmin. Pystyy vähän soveltamaan aika-
tauluja ja menemään juuri vähän enempi sen perheen ja tilanteen mukaan... (Sairaanhoitajan haastattelu 3.)*

...se että sinä tajuat ne rajat mitä ei rikota. Että vaikka lääkkeenannossa on tietyt asiat mitkä sinun vaan pitää hoitaa ennen kuin sinä annat sen sinun potilaalle... (Sairaanhoitajan haastattelu 8)

Sairaanhoitajien tunnustivat, että motivaatio luovuutta kohtaan vaikuttaa positiivisesti luovuuden hyödyntämiseen työssä. Sairaanhoitajat toivat esiin useita luovuuden hyödyntämiseen motivoivia seikkoja. Esille nousi vahvasti lapsipotilaan positiivinen merkitys motivaatiolle. Lapsen olo ja hoito haluttiin tehdä mahdollisimman hyväksi, mikä motivoi sairaanhoitajia hyödyntämään luovuutta työssään. Lasten reaktioiden sekä pyyteettömyyden mainittiin myös motivoivan luovuuden käyttöön hoitotyössä. Toinen merkittävä positiivinen tekijä sairaanhoitajien motivaatiolle oli oma työyhteisö sekä sen tuki. Sairaanhoitajat kehuivat osaston ilmapiiriä kannustavaksi, sitoutuneeksi ja yhteisölliseksi. Osa hoitajista toi esiin, että työyhteisön ilmapiiri tuki kehittämistä ja meneillään oli koko ajan aivoriihi, mikä ideoi ja suunnitteli miten olisi järkevin toimia. Sitoutuneisuutta kuvasi se, että työntekijät kuvasivat yksikön toimintakulttuuria sellaiseksi, ettei vain välttämättömän tekeminen riitä. Ilmapiiri ja toimintakulttuuri osaltaan motivoi sairaanhoitajia hyödyntämään luovuutta työssään.

...No ehkä se lapsi on kuitenkin se, että haluan että se kokee sen tilanteen turvalliseksi ja ymmärtää miksi tehdään ja sellaiset, että se on miksi haluan olla luova... (Sairaanhoitajan haastattelu 8)

...se minun oma potilaani, jota minä hoidan, koska totta kai minä haluan sille sitä parasta ja minä yritän keksiä sille sen parhaan ratkaisun. niin se on se motivoiva... (Sairaanhoitajan haastattelu 5.)

...meillä koko ajan henkilökunnan välillä sellainen aivoriihi, että miten minä tekisin, mitä sinä olet mieltä että onko tämä järkevää näin onko tämä järkevää näin, että kyllä meillä on kokoajan sellaista avointa keskustelua, että meillä on niin hyvin hitsautunut tämä porukka, että se ilmapiiri täällä on sellainen et ei ole tyhmiä kysymyksiä, että aina tulee uusia tilanteita ja se onkin varmaan tämän osaston hyvä anti, kun on niin monta erikoisalaa et sinä et ikinä tiedä kaikkea kaikesta, et niin kuin mitenkään. eli se antaa sellaisen maaperän sille kysyvälle ilmapiirille mikä on ihan huippu... (Sairaanhoitajan haastattelu 1)

Sairaanhoitajat kokivat luovuuden hyödyntämistä motivoivaksi myös työyhteisön sekä oman edun. Sairaanhoitajat olivat valmiita hyödyntämään luovuutta, mikäli se tuottaisi uusia työtä ja toimintaa helpottavia ideoita, nopeuttaisi prosesseja sekä lisäisi työn viihtyvyyttä. Sairaanhoitajat mainitsivat myös oman persoonansa vaikuttavan positiivisesti luovuuden hyödyntämisen motivaatioon. Osa kertoi, että asioiden kehittäminen ja toiselle parhaaksi tekeminen on sisäsyn-tyistä. Osa tunnisti, että heitä motivoi ongelmien muuttaminen haasteiksi sekä niiden voittami-nen. Haasteet lisäsivät motivaatiota ja halua uusien haasteiden ratkaisemiseen sekä antoi työlle uutta merkitystä. Henkilökohtaisia luonteenpiirteitä, joita sairaanhoitajat tunnistivat luovuuden hyödyntämistä motivoiviksi, olivat esimerkiksi joustavuus, rohkeus, sitoutuneisuus, uteliaisuus sekä uuden oppimisen halu.

... ainakin se, että pääsee monissa asioissa helpommalla, kun käyttää sitä luovuutta. Helpottaa monia asioita ihan niin kuin omassa työssä ja potilaan olossa, että miten hän kokee asiat. ai-nakin se, että tekee helpoksi asiat... (Sairaanhoitajan haastattelu 6)

...Oma luonne, minulla on tarve löytää ratkaisuja, minulla ei ole vaikeuksia minulla on haas-teita. Ja minä nautin suunnattomasti, kun on haasteita ja se motivoi minua siihen, että voi-daanko asioita tehdä paremmin ja helpommin. se löytyy sieltä arjesta ja väitän että se on minun luonteenpiirre uteliaisuus ja oppimisen halu... (Sairaanhoitajan haastattelu 4.)

Sairaanhoitajat toivat haastatteluissa esille työyhteisön vahvan positiivisen merkityksen luo-vuuden hyödyntämisessä. Työyhteisön ilmapiirin lisäksi toimintakulttuuri tuki työntekijöiden luovuuden hyödyntämistä hoitotyössä. Sairaanhoitajat kuvasivat osaston henkilöstön toimintaa avoimeksi, auttavaiseksi, joustavaksi sekä turvalliseksi. Sairaanhoitajien kertomuksista sai kä-sityksen, että he arvostivat työyhteisönsä ilmapiiriä sekä olivat sitoutuneita sen ylläpitämiseen. Haastatteluissa tuli ilmi, että yksikössä oli kehittynyt kysymisen ja auttamisen kulttuuri, jota sairaanhoitajat pitivät erittäin merkityksellisenä sille, että yksikössä pystyttiin toimimaan luo-vasti. Tyhmiä kysymyksiä ei ollut, kaikki olivat valmiita auttamaan eikä ketään jätetty yksin ongelmien kanssa. Osa työntekijöistä kuvasi turvallisuuden tunteen luovuudelle merkityksel-liseksi. Turvallisuus antaa mahdollisuuden kokeilla ja mahdollisiin virheisiin sekä epäonnistu-misiin suhtaudutaan positiivisesti oppimiskokemuksina. Osa sairaanhoitajista kuvasikin, että osastolla on helppoa ja turvallista tuoda epäonnistumiset sekä virheet esiin ja käsitellä niitä sekä lähikollegoiden että eri ammattiryhmien kanssa.

...jos toisella on se ongelma, niin kyllähän täällä toiset tulee heti, että ”mikä sinulla on niin kuin ongelma, että mitä sinä tarvitset” nii kyllä me autetaan toinen toisiamme ja yritetään keksiä, mikä olisi ratkaisu tähän ongelmaan. Ja yleensä kyllä se, jota on autettu kiittää... (Sairaanhoitajan haastattelu 2.)

...se vaatii vaan raamin, eli se, että koko työyhteisö tuntee toisensa ja luottaa toisiinsa. jolloin se luo sen turvallisuuden, jolloin ihmiset uskaltavat kokeilla luovia ratkaisuja... (Sairaanhoitajan haastattelu 4.)

Luovuuden tukemiselle merkitykselliseksi koettiin myös tietojen ja taitojen jakaminen. Sairaanhoitajat kuvasivat, että työyhteisössä toimivien henkilöiden toistensa tunteminen helpotti tietojen ja taitojen jakamista, sillä kun sairaanhoitajat tiesivät mitä osaamista kenelläkin on, niin työyhteisön sisäistä osaamista on helpompi hyödyntää. Tunteminen ja tuttuus korostui myös moniammatillisessa yhteistyössä, jota sairaanhoitajat kuvasivat luovuutta tukevaksi. Sairaanhoitajat kokivat, että eri alojen asiantuntijat toivat kaikki oman panoksensa kehittämiseen sekä ongelman ratkaisuun ja siten avarsivat näkökulmia sekä tukijat luovuutta. Tuttuus auttoi myös sopeutumaan esimerkiksi itselle vieraan erikoisalan toimintaa, erityisesti kirurgien ja pediatrien toiminnassa oli huomattavia eroja, mitkä saattoivat osittain häiritä hoitotyötä.

...Kyllä se enemmän rikastuttaa minun mielestäni, että mitä enemmän on eri ammattiryhmiä niin, sitä enemmän aina saa, kun tilanteissa, jossa on vähemmän eri ammattiryhmiä... (Sairaanhoitajan haastattelu 6)

...totta kai saa uutta näkökulmaa asioihin, että enpä tullut ajatelleeksi, että asian voisi tehdä näin tai että tästä se lapsi voisi hyötyä ja... (Sairaanhoitajan haastattelu 1.)

Johtamisen sairaanhoitajat arvioivat myös luovuudelle merkitykselliseksi. Johtamisella ei tarkoitettu yksinomaan lähiesimiehen toimintaa vaan se sisälsi myös organisaation ylemmän johdon toimintaa, organisaationrakenteita sekä organisaatiokulttuuria. Sairaanhoitajat kokivat, että lähijohtamisella on vaikutus työyhteisön ilmapiirin ja toimintakulttuurin rakentumiseen. Erityisen tärkeäksi koettiin, että kaikkia kohdeltaisiin ja kuultaisiin tasa-arvoisesti. Lähijohdon kiinnostus hoitotyön ongelmia sekä niiden ratkaisemista kohtaan koettiin tärkeäksi. Sairaanhoitajat toivat esiin, että riittävät ja selkeät palaverikäytänteet tukivat kehittämistyötä ja ongelmanratkaisua sekä luovuutta. Palaverit mahdollistivat yhteisen keskustelu, ideoinnin sekä päätöksen teon. Palaverien koettiin tukevan osaston tiedon kulkua, jota sairaanhoitajat pitivät myös luovuutta edistävänä tekijänä. Luovuuden tukikeinoina koettiin myös osaamisen johtaminen, kuten koulutuksiin osallistumisen mahdollistaminen ja kannustaminen.

... ehkä semmoinen rohkaisu siihen, että ”hei tule sanomaan, jos sinulla on joku uusi idea” niin toivoisi vähän enemmän. Se oli minun mielestäni semmoista kannustamista siihen luovuuteen... (sairaanhoitajan haastattelu 3)

...Kouluttaminen esimerkiksi meillä on hyvät mahdollisuudet kouluttautua ja koko ajan kysytään, että onko intoa lähteä tähän perehtymään tai tähän. ja koko ajan kysytään nimenomaan meiltä, että sopiiko ja olisiko kiinnostusta et se lähtee... (Sairaanhoitajan haastattelu 1)

5.2.2 Luovuutta estävät tekijät

Haastatteluissa sairaanhoitajilta kysyttiin luovuutta edistävien tekijöiden lisäksi luovuutta estäviä tekijöitä. Vastauksissa estävät tekijät olivat usein edistävien tekijöiden vastakohtia, mutta vastaukset syvensivät tietoa luovuudelle merkityksellisestä ilmiöstä. Yleisin luovuutta estävä tekijä oli työn ja osaston luonteeseen kuuluva hektisyys ja kiire. Kiireen koettiin vaikuttavan luovuuden hyödyntämiseen ensisijaisesti heikentävästi, koska kiire esti luovuutta edistävien tekijöiden hyödyntämistä, kuten yhteistoimintaa, tietojen ja taitojen jakamista, eri vaihtoehtojen pohtimista. Kiire vaikutti myös työntekijöiden vireystilaan ja sairaanhoitajat kuvasivat, että kiireestä johtuva väsymys ja stressi estivät luovien ratkaisujen tekemistä. Haastateltavat tunnustivat myös sen, että kiireellä voi olla myös luovuutta edistävä vaikutus. Kiireessä sairaanhoitajat kertoivat tekevänsä sekä tiedostaen että tiedostamattaan luovia ratkaisuja. Kiireen kuitenkin koettiin estävän näiden luovien ratkaisujen tunnistamista, koska kiire ja väsymys usein estää oman toiminnan arvioimisen jälkikäteen.

...Minä näen kiireen ehkä vihollisena luovuudelle, koska minun mielestä luovuus vaatii aina vähän aikaa ja semmoista pohdiskelua... (Sairaanhoitajan haastattelu 3)

... Tämä on tylsä vastaus mutta se on kiire, koska sitten sinä et paneudu. ja tuota se on minun mielestä se kaikista kovin... (Sairaanhoitajan haastattelu 4.)

...silloin jos on kiire niin on sitten niin keskittynyt siihen työhön, että jää semmoinen ylimääräinen miettiminen, että voi sitten jotain tilanteita ratkoa tai pakkoraossa tekeekin jonkin jutun niin, että se on jälkikäteen ajateltuna mennytkin hyvin, että paljon helpommalla päästiin tai näin... ...kiireessä tulee se sellainen suorittaminen, että nyt nämä hommat on tehtävä ja että millään muulla ei ole väliä plus se, että sellainen stressaantunut mieli ei ole kauhean vastaanottavainen, että sinä pystyisit sitä mieltä kauhean luovasti käyttämään, kun on stressitila... (Sairaanhoitajan haastattelu 6.)

... Ei keretä, ehkä se ongelma on se, että kun ne tehdään nopeasti niin ei ymmärretä jälkikäteen, että se olikin hyvä ja toimiva idea... (Sairaanhoitajan haastattelu 9.)

Informaatiotulva sekä vuorotyö koettiin luovuutta osittain estäviksi tekijöiksi. Informaatiotulvan koettiin kuormittavan ja väsyttävän, mikä esti luovuutta. Vuorotyön luonne ja katkonaisuus esti osaltaan luovuuden hyödyntämistä. Erityisesti ne vaikuttivat heikentävästi luovuuden hyödyntämiseen asiakastyössä, koska asiakkaan tarpeiden ja toiveiden tunnistaminen ja kuuleminen oli katkonaisempaa. Vuorotyö myös osaltaan vaikutti sairaanhoitajien vireystilaan. Väsymys nousi työvuoroista puhuttaessa usein esiin.

... vuorotyö ja ihan itsessään ja sitten se informaatiotulva et kyllä tässä jossain vaiheessa työpäivää saattaa käydä aika hitaalla... (Sairaanhoitajan haastattelu 1.)

Asiakkaiden sekä kollegoiden koettiin sekä edistävän että estävän luovuutta. Asiakkaiden kohdalla erityisesti potilaiden vanhempien mielipiteet ja toiveet sekä kielteinen suhtautuminen uusiin ratkaisuihin saattoivat estää sairaanhoitajien halua ja mahdollisuuksia hyödyntää luovuutta työssään. Myös potilaiden ikä sekä erikoisala vaikuttivat siihen, miten luovasti hoitotyötä tehtiin. Erityisesti teini-ikäisten kanssa sairaanhoitajat kokivat luovuuden hyödyntämisen haastavaksi. Sairaanhoitajat toivat myös esiin, että suhteet kollegoiden kanssa ja kollegoiden luonteenpiirteet vaikuttivat siihen, miten paljon luovuutta pystyi käyttämään esimerkiksi hoidon suunnittelussa tai ongelman ratkaisussa. Vahvat ja joustamattomat persoonat koettiin sellaisiksi, joiden kanssa toimiessa luovuudelle ei jäänyt tilaa. Myös osaamisen epätasaisuuden tunnistettiin vaikuttavan siihen, että luovuuden hyödyntäminen ei onnistunut. Moniammatillisessa työssä luovuutta estäviksi tekijöiksi mainittiin ammattikuntien väliset vahvat raja-aidat sekä se, että toisen ammattiryhmän asiantuntijuutta ei arvostettu.

...jos tulee joku ihan tosi jämpä persoona et tämä homma tehdään näin ja minä koen, että minä en ole samaa mieltä, että minä en haluasi tehdä tätä asiaa näin niin sitten tulee vähän sellainen. Että jos toinen vähän vahvempi persoona, niin tulee vähän semmoinen roboottivaihe, että tehdään näin... (Sairaanhoitajan haastattelu 1.)

...Mitä enemmän on pitkäaikaispotilaita hoidossa sitä enemmän se rajoittaa työskentelyä täällä koska vanhemmat osaavat vaatia pyytää ja kertoa. ja vanhempien puolesta ei välttämättä olla avoimia kokeilla mitään uutta... (Sairaanhoitajan haastattelu 5.)

... se että moniammatillinen tiimi ei toteudu ja se estää luovuutta sekä tietojen ja taitojen jakautuminen epätasaisesti... (Sairaanhoitajan haastattelu 4.)

...ehkä se hierarkia lääkärin ja hoitajien kesken on edelleen hyvin vahvasti täällä HUS:ssa olemassa, että mitä voi sanoa kenellekin niin se on vielä ja jos sitä ei olisi niin luovuus voisi olla isommassa roolissa... (Sairaanhoitajan haastattelu 9.)

Luovuutta estäviksi työyhteisöön liittyviksi tekijöiksi sairaanhoitajat mainitsivat myös muutosvastaisuuden sekä rutinoitumisen. Sairaanhoitajat arvioivat, että mikäli työyhteisö suhtautuu muutoksiin lähtökohtaisesti kielteisesti voi se vaikuttaa myös luovuuden hyödyntämiseen sekä uusien ideoiden esille tuomiseen kielteisesti. Rutinoituminen koettiin myös uhaksi luovuudelle sekä uudistumiselle. Vaihtuvuus, työnmonipuolisuus ja johtaminen mainittiin rutinoitumista estäviksi tekijöiksi.

Johtamisesta sairaanhoitajat tunnistivat luovuutta estäviä tekijöitä. Erityisesti sairaanhoitajat kokivat, että autoritäärinen ja yksisuuntainen ylhäältä alaspäin johtaminen vaikutti kehittämiseen sekä luovuuden käyttöön heikentävästi. Erityisesti muutokset, joihin sairaanhoitajat eivät olleet voineet vaikuttaa ja mitkä haittasivat työntekoa, heikensivät luovuuden hyödyntämistä työssä. Vaikutusmahdollisuuksien puutteellisuuden sairaanhoitajat kokivat estävän käytäntöä palvelevien kehittämisideoiden viemistä käytäntöön, koska uudet kehittämisideat eivät saaneet riittävästi johdon tukea. Sairaanhoitajat kokivat, että heillä oli mahdollisuus vaikuttaa ruohonjuuritasoon, mutta rakenteellisiin ongelmiin heillä ei ollut mahdollisuutta vaikuttaa. Sairaanhoitajien vastauksista tuli myös ilmi, että johdon sitoutumisen puute kehittämistä kohtaan latisti ja esti luovuutta. Uusien ideoiden pysähtyminen lähiesimiestasolle tai ongelmien tietynlainen kieltäminen koettiin luovuutta estäviksi tekijöiksi.

...Koen että se on autoritääristä. ollaan kuin koulussa, seistään rivissä ja kuullaan ohjeet. Ehkä muutosta on pitänyt johtaa suoraviivaisemmin ottein, mutta kuin puhuit siitä luovuudesta ja siitä, että näkykö se ja onko sille tilaa niin eihän tuollaisessa tilanteessa ole tilaa. Kun sinulle annetaan suorat säännöt ja oletetaan että toimit niin eikä kysytä, että olisiko meillä toimivampia ideoita... (Sairaanhoitajan haastattelu 4.)

...musta tuntuu, että ne pysähtyvät meidän esimieheemme, että johto ei välttämättä näe näitä asioita samalla tavalla, kun he eivät ole päivittäin täällä kentällä tekemässä näitä töitä... (Haastattelu 9)

6 POHDINTA

6.1 Tulosten tarkastelu

Tutkimuksen tarkoituksena oli lisätä ymmärrystä luovuudesta hoitotyössä sekä siihen liittyvistä tekijöistä. Haastattelut tarjosivat uutta näkökulmaa suomalaisen hoitotyön arjesta ja oli yhte-neväistä aikaisemmin tutkitun kansainvälisen tiedon kanssa.

6.1.1 Luovuus hoitotyössä sairaanhoitajien kokemana

Sairaanhoitajat kokivat tutkimuksen aiheen haastavaksi. Luovuus jakautui kahteen osaan asiakastyössä käytettävään luovuuteen sekä ongelman ratkaisussa ja toiminnan kehittämisessä tarvittavaan luovuuteen. Tuloksista tuli ilmi, että tutkimukseen osallistuneen osaston sairaanhoitajilla oli kaksi lähes tasa-arvoista asiakasryhmää lapset sekä heidän vanhempansa. Asiakastyössä luovuuden hyödyntäminen painottui pitkälti vuorovaikutustilanteiden ratkaisemiseen sekä yksilöllisten ratkaisujen tekemiseen. Tuloksista oli huomattavissa, että osaaminen ja kokemus vaikutti siihen, miten sairaanhoitajat kokivat luovuuden asiakastyössä.

Haastateltaessa sairaanhoitajat tunnistivat nopeasti käyttävänsä luovuutta tuttujen potilasryhmien, kuten leikki-ikäisten kanssa. Tällaisissa tilanteissa sairaanhoitajat kuvasivat käyttävänsä luovuutta vapaasti heittäytymällä tilanteeseen sekä reagoimalla asiakkaan reaktioihin sekä toiveisiin. Sairaanhoitajienkokemus tuttuudesta kuvaa aikaisempaa kokemusta sekä osaamista kyseisen asiakasryhmän kanssa toimimisesta. Osaamisella ja kokemuksella on todettu olevan merkittävä rooli luovuuden hyödyntämisessä hoitotyössä (Kim & Park 2015, Foster et al. 2016). Sairaanhoitajien vastauksissa tuli ilmi, että luovuutta hyödynnettiin tuttujen asiakkaiden kanssa yksilöllisen ja asiakkaalle lisäarvoa tuottavien ratkaisujen tekemiseen, mikä näkyi esimerkiksi asiakkaan viihtyvyyteen panostamisena sekä rohkeutena ottaa asiakas mukaan hoidon toteuttamiseen.

Uusien ja vieraampien asiakasryhmien kanssa sairaanhoitajat eivät lähtökohtaisesti kokeneet käyttävänsä luovuutta. Sairaanhoitajat kuitenkin tunnistivat luovuuden käytön ja toivat esiin sitä käytännön kautta. Vieraiden potilasryhmien käytössä korostui suorituskeskeisyys ja luovuuden hyödyntäminen liittyi usein tilanteista selviytymiseen. Ratkaisut syntyivät tiedosta-

matta ja sairaanhoitajat tunnistivat usein vasta jälkikäteen oman ratkaisunsa. Tämän tutkimuksen haastateltavat tunnistivat luovuuden helpommin, kun sitä käytettiin asiakaslähtöisyyden, kehittämisen tai ideoinnin tukena kuin ongelman ratkaisun tai selviytymisen tukena.

6.1.2 Luovuudelle merkitykselliset tekijät

Tutkimuksessa tuli ilmi, että työyhteisön ilmapiirillä sekä toimintakulttuurilla on vahva merkitys hoitotyössä käytettävään luovuuteen. Sairaanhoitajat kuvasivat, että avoimuus, sitoutuneisuus, turvallisuus, tietojen ja taitojen jakaminen, moniammatillisuus sekä yhteistyö tekivät työyhteisöstä luovuutta tukevan. Luovan ja muutosmyönteisen työyhteisön on todettu lisäävän yksilöiden luovuutta (Kim & Park 2015). Avoimen ja kannustavan kulttuurin on todettu edistävän työntekijöiden luovuuden käyttöä työssä (Tsai et al. 2013, Isfahani et al. 2014a). Luottamukselliset ja kunnioittavat suhteet, turvallisuus kokeilla uutta sekä virheistä oppimisen kulttuuri ovat työyhteisön ominaisuuksia, jotka tukevat luovuuden hyödyntämistä työssä (Malik et al. 2015, Zuber & Moody 2018). Sairaanhoitajat toivat myös esille, että tietojen ja taitojen jakaminen tuki luovuutta sekä kehittämistyötä. Tietojen ja taitojen jakamisen on todettu vahvistavan työntekijöiden kykyä luovuuden hyödyntämiseen sekä vauhdittavan uusien ideoiden syntymistä (Malik et al. 2015, Kim & Park 2015).

Tutkimuksessa tuli ilmi asiakkaiden voimakas positiivinen vaikutus sairaanhoitajien motivaatiolle luovuuden hyödyntämistä kohtaan. Aikaisemmissa tutkimuksissa on tullut ilmi, että konkreettiset ja tunnistettavat ongelmat hoitotyöstä motivoivat innovointiin ja luovuuden hyödyntämiseen. (Isfahani et al. 2014b, Zuber & Moody 2018.) Asiakasnäkökulma ei kuitenkaan ole aikaisemmissa tutkimuksissa tullut näin voimakkaasti esiin. Sitä voidaan kuitenkin verrata luontaiseen motivaatioon, joka syntyy luontaisesta intohimosta ja kiinnostuksesta hoitotyötä kohtaan sekä rohkaisee luovuuden käyttöön hoitotyössä (Isfahani et al. 2014).

Luovuuden hyödyntämistä motivoivana tekijänä on aikaisemmissa tutkimuksissa tullut esille henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten halu ratkoa haasteita, uteliaisuus ja oppimisen halu, jotka myös tässä tutkimuksessa nousivat esille (Isfahani et al. 2014b, Zuber & Moody 2018). Aikaisemmin hoitotyöntekijöitä motivoiviksi tekijöiksi on tunnistettu ulkoiset tekijät, kuten teknologiset, poliittiset tai ekologiset tekijät sekä sisäiset motivaatiotekijät, kuten henkilökohtaiset palkkiot tai ylenemismahdollisuudet (Isfahani et al. 2014b). Tässä tutkimuksessa ei vastaavia motivaatiotekijöitä tullut ilmi.

6.1.3 Luovuuden johtaminen hoitotyössä

Tutkimuksesta tuli ilmi, että johtamisella on vahva vaikutus sairaanhoitajien luovuuteen. Sairaanhoitajat kuvasivat johtamisen vaikuttavan sekä yksilön että työyhteisön luovuuteen. Parhaimmillaan johtaminen oli sairaanhoitajien luovuutta tukevaa ja luovuuden hyödyntämiseen motivoivaa. Tämän tutkimuksen tulokset vahvistivat aikaisempia löydöksiä johtamisen vaikutuksista luovuuteen. Johtamisella on tutkimusten mukaan selkeä vaikutus hoitotyössä käytettävään luovuuteen sekä innovointiin. Johtamisella vaikutetaan sekä yksittäisen työntekijän kykyihin ja motivaatioon toimia luovasti sekä työyhteisön luovuutta edistävään ilmapiiriin ja toimintakulttuuriin sekä luovuutta edistäviin ominaisuuksiin. Luovuuden johtamisessa tärkeää on positiivinen ja rohkaiseva asenne luovuutta ja kehittämistä kohtaan sekä usko ja luottamus työntekijöitä kohtaan. (Rogers 2003, Porter-O'Grady & Malloch 2011, Hernandez et al. 2013, Isfahani et al. 2014b). Johtajien toiminta vaikuttaa myös luovuutta edistävän ilmapiiriin ja toimintakulttuurin muodostumiseen. Avoin kommunikointi hoitotyöntekijöiden kanssa tukee positiivista ja luottamuksellista ilmapiiriä, mikä yhdessä avoimen ja oikeudenmukaisuuden ilmapiirin kanssa tukivat luovuutta edistävää tietojen ja taitojen jakamista. (Malik et al. 2015, Kim & Park 2015, Bagheri & Akbari 2017).

Tässä tutkimuksessa tuli ilmi, että sairaanhoitajat kaipaivat mahdollisuutta suunnitella rauhassa ja kokeilla uusia kehittämisideoita. Sairaanhoitajat kaipaivat myös selkeitä rakenteita, joiden avulla ongelmia voisi tuoda esiin sekä ratkoa yhdessä. Aikaisemmat tutkimukset vahvistavat näiden toimien positiivisen vaikutuksen luovuuteen. Lähijohtajalla tulisi olla vapaus antaa työntekijöilleen mahdollisuus uusien ideoiden ja innovaatioiden suunnitteluun ja kokeiluun. Lähijohtajien tulisi luoda rakenteita, joiden avulla esimerkiksi hoitotyönongelmat voitaisiin tuoda esiin ja uudet ideat saataisiin vietyä käytäntöön. Luovuuden johtamisessa korostuu lähijohdon kiinnostus sekä osallistuminen ongelmien tunnistamiseen ja ratkaisemiseen sekä uusien ratkaisujen suunnitteluun. (Bamford-Wade & Moss 2010, Porter-O'Grady & Malloch 2011, Isfahani et al. 2014a, Bagheri & Akbari 2017.)

Omien vaikutusmahdollisuuksien arvioiminen tuotti tämän tutkimuksen vastauksissa ristiriitaisia tuloksia. Vaikutusmahdollisuudet omaa työtä sekä oman työn tavoitteita kohtaan tunnistettiin tukevan työn suunnittelua sekä luovuuden käyttöä työssä (Rogers 2003, Kim & Park 2015). Sairaanhoitajat kokivat, että vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen sekä päätösten tekeminen

kaukana hoitotyöstä johtivat muutosvastarintaan sekä epäluottamukseen organisaation johtoa kohtaan, mitkä molemmat ovat sekä tämän tutkimuksen, että aikaisempien tutkimusten mukaan luovuutta ja innovointia estäviä tekijöitä. (Isfahani et al. 2014a, Foster et al. 2016).

Luovuuden johtamisessa korostuu tukikeinojen lisäksi lähijohdon sekä organisaation johdon sitoutuminen luovuuden ja innovaatioiden johtamiseen, mikä näkyy panostuksina kehittämiseen, työntekijöiden mukaan ottamisena päätöksentekoon sekä kykynä sietää epäonnistumisia ja epätietoisuutta (Rogers 2003, Hernandez et al. 2013). Tämän tutkimuksen haastatteluissa korostui vaikutusmahdollisuuksien merkitys. Sairaanhoitajat arvioivat, että vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen heikentää ongelmien ja uusien ideoiden esille tuomista sekä niiden ratkaisemista ja ideointia. Luovuuden johtamisessa tulisi kiinnittää huomiota siihen, että työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään koskeviin päätöksiin. Vaikutusmahdollisuuksia voidaan lisätä päätösten tekemisellä lähellä hoitotyötä, ottamalla sairaanhoitajat mukaan resurssien ja toiminnan suunnitteluun sekä lähityöstä nousevien ongelmien kuulemisella ja riittävän huomion kiinnittämisellä niiden ratkaisemiseen. (Rogers 2003, Porter-O'Grady & Malloch 2011, Zuber & Moody 2018.)

Tässä tutkimuksessa, kuten myös aikaisemmissa tutkimuksissa on tullut ilmi, että luovuuden johtamisessa hoitotyössä korostuu transformationaliselle, autenttiselle sekä yrittäjähenkiselle johtamiselle tyypillisiä asioita, kuten yhteistyö, vuorovaikutuksellisuus ja itseohjautuvaisuus sekä autonomisuus. Aikaisemmissa tutkimuksissa on tullut ilmi, että mikään yksittäinen johtamistyyli ei yksistään tue innovaatioita tai luovuutta työssä vaan johtamisen tulisi perustua useampaan innovaatioita ja luovuutta tukevaan johtamistyyliin. (Bamford-Wade & Moss 2010, Malik et al. 2015, Bagheri & Akbari 2017.)

6.1.4 Kiireen kaksijakoinen vaikutus luovuuteen hoitotyössä

Tutkimuksessa kiireelle määriteltiin kaksi vastakkaista vaikutusta luovuuteen. Toisaalta kiireen tunnistettiin estävän luovuutta ja toisaalta kiireen tuoman paineen kuvattiin synnyttävän luovuutta. Kiireellä ja suurella työnkuormituksella on todettu aikaisemmissa tutkimuksissa olevan sairaanhoitajien kuvaamaa luovuutta heikentävää vaikutusta. Kiireestä johtuva väsymys sekä epärealistiset aikataulutavoitteet estävät osaltaan luovuutta. Luovuus vaatii osakseen aikaa sekä energiaa ja vireyttä. (Isfahani et al. 2014a, Foster et al. 2016.) Luovuuden tiedetään kuitenkin

vaativan osakseen kuitenkin pientä painetta, mikä tuli myös ilmi tämän tutkimuksen haastattelussa (Uusikylä 2012).

Sairaanhoitajien kuvauksessa oli havaittavissa, että kiire vaikutti siihen mihin luovuutta hoitotyössä käytettiin. Kiireessä sairaanhoitajien työ muuttuu suorituskeskeisemmäksi ja luovuutta käytetään hyväksi työssä selviytymiseen. Sairaanhoitajat kuvasivat tätä ilmiötä työssä luovimiseksi. Ongelmaksi sairaanhoitajat kertoivat, että kiireen jatkuessa heillä ei riitä aika ja voimavarat tunnistamaan niitä luovia ratkaisuja, joita ovat kiireessä synnyttäneet ja ne saattavat jäädä huomioimatta. Kiireettömässä tilanteessa sairaanhoitajat kertoivat käyttävänsä luovuutta hyväkseen siinä, että pystytään tuottamaan lisäarvoa asiakkaalle sekä hoitotyöhön esimerkiksi keksimällä yksilöllisempiä ratkaisuja tai tehostamalla toimintaa. Hoitotyön kehittämisen ja luovuuden hyödyntämisen kannalta juuri tähän kohtaan tulisi kiinnittää hoitotyön johtamisessa huomiota. Kohtuullisten aikataulujen lisäksi mahdollisuus ideoiden kokeiluun tuki innovaatioiden kehittämistä sekä niiden laatua. Myös osa haastateltavista sairaanhoitajista toi asian esille (Zuber & Moody 2018).

Kiireellä on mielenkiintoinen vaikutus luovuuteen hoitotyössä toisaalta kiire ja sopiva paine edistää luovuuden hyödyntämistä ja käytännön ideoiden syntymistä. Jatkuva kiire, kuitenkin estää luovuutta ja muuttaa työntekemistä suorituskeskeisempään suuntaan. Johtamisella voidaan vaikuttaa luovuuden ja innovaatioiden syntymiseen positiivisesti. Työntekijöiden luovuutta voidaan tukea tarjoamalla heille aikaa luovien ratkaisujen pohtimiseen irrallaan hektisen arkityöstä (Dhar et al. 2012, Isfahani et al. 2014a.)

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arviointikriteerejä ovat uskottavuus, siirrettävyys, riippuvuus ja vahvistettavuus (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013). Tämän tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan osallistujien rekrytoinnin, aineiston keruun sekä aineiston analyysin näkökulmista. Tutkimuksen luotettavuus sekä sen arvioiminen mahdollistetaan tarkalla selostuksella tutkimuksen toteuttamisesta sekä tutkimuksen eri vaiheista.

Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastatteluilta, joiden rekrytointi suoritettiin niin, että kaikilla osaston sairaanhoitajilla oli yhtäläiset mahdollisuudet osallistua haastatteluihin. Haastattelun rekrytointivaiheessa on saattanut tapahtua valikoitumista, sillä haastatteluaihe on uusi ja vieras,

mikä on saattanut vaikuttaa tutkimukseen osallistuneiden joukkoon. Osastolla hoidetaan usean eri erikoisalalan potilaita ja sairaanhoitajien keskuudessa on havaittavissa jako kirurgisten, pediatrien sekä geneeristen hoitajien kesken. Haastatteluissa tuli ilmi, että tutkimukseen valikoitui osallistujia jokaisesta edellä mainitusta ryhmästä. Tutkimukseen osallistui sekä nuoria että kokeneempia sairaanhoitajia. Tutkija arvioi tutustumiskäynnillä osastosta saamiensa tietojen pohjalta, että tutkimuksen osallistujajoukko kuvasi osaston henkilökunnan rakennetta. Tutkimuksen tiedonantajien lukumäärä (n=10) oli kuitenkin liian pieni tutkimustulosten yleistettävyydelle. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013.) Tutkimuksen tuloksia voidaan kuitenkin pitää luotettavina, koska haastelluissa oli huomattavissa itsensä toistamista, mikä viittaa aineiston saturaatioon (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Aineiston keruun luotettavuutta pyrittiin parantamaan valmistelemalla kaikki haastateltavat mahdollisimman hyvin sekä samalla tavalla haastatteluun. Haastateltaville annettiin samat ennakotiedot haastateltavasta aiheesta ja haastattelun kulusta sekä tutkimuksesta. Osallistujilta varmistettiin heidän vapaaehtoisuutensa osallistumiseen ennen haastattelua sekä allekirjoitettiin suostumuslomake. Haastattelut järjestettiin tutuissa tiloissa osastolla ja niihin luotiin rauhallinen kiireetön tunnelma. Haastatteluissa käytettiin apuna teemarunkoa (Liite 4), jotta kaikki aihealueet tulee käytyä kaikkien haastateltavien kanssa. (Eskola & Vastamäki 2015.)

Haastattelija valmistautui haastatteluun huolellisesti käymällä osastolla etukäteen tutustumassa osaston toimintaan ja arkeen. Haastatteluihin valmistauduttiin myös lukemalla erilaisia ohjeita tutkimushaastatteluiden tekemiseen. Haastatteluprosessin aikana tutkija reflektoi omaa toimintaansa haastattelutilanteissa. Haastattelut nauhoitettiin ja ne kuunneltiin kerran ennen niiden litterointia. Tällä tavoin tarkistettiin, että haastattelun äänitys on onnistunut sekä tutustuttiin aineistoon syvemmin. Tutkija litteroi sekä analysoi aineiston mahdollisimman nopeasti aineiston keräämisen jälkeen. Tällä tavalla pyrittiin vähentämään mahdollisten virheiden määrää. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, Eskola & Vastamäki 2015.)

Tutkimuksen luotettavuutta on pyritty lisäämään tutkimusprosessin mahdollisimman avoimella ja tarkalla kuvauksella, jonka avulla tutkimuksen lukija voi seurata tutkimuksen etenemistä sekä ymmärtää valintoihin liittyvät perustelut. Tutkimuskontekstin, aineiston keruun ja analysoinnin tarkalla kuvaamisella on pyritty parantamaan tutkimuksen siirrettävyyttä toiseen tutki-

musympäristöön sekä käytäntöön. Tulosten luotettavuutta on arvioitu vertaamalla niitä aikaisempien tutkimusten tuloksiin aiheesta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, Tuomi & Sarajärvi 2018.)

6.3 Tutkimuksen eettisyys

Tämä tutkimuksen tekemisessä on noudatettu tiedeyhteisön tunnistamia toimintatapoja ja tutkimuksen teossa on sovellettu tieteellisen tutkimuksen mukaisia ja eettisesti kestäviä tutkimusmenetelmiä tiedonkeruusta tiedonkäsittelyyn sekä tulosten arviointiin. Tutkimukselle on hankittu tarvittava tutkimuslupa. Tutkimustoiminta on ollut rehellistä, huolellista ja avointa. Tutkimusviestinnässä on huomioitu avoimuuden ja vastuullisuuden kriteerit sekä noudatettu EU:n yleistä tietosuoja-asetusta. (TENK 2012.)

Tutkimukselle haettiin tutkimuslupa Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiriltä. Tutkimuslupaa varten toimitettiin tutkimussuunnitelma sekä tutkimuksen tekemistä koskevat liitteet. Tutkimukseen osallistuvilta henkilöiltä tallennettiin nimi sekä suostumuslomake. Näiden tietojen käsittelytarkoitus oli tieteellinen tutkimus. Tietojen käsittelyssä noudatettiin Itä-Suomen yliopiston sekä HUS:n ohjeistuksia tietosuojasta sekä tehtiin erilliset selvitykset tutkimuksen henkilötietojen sekä tutkimuksen HUS:n avainrekisterin henkilötietojen käsittelystä. Tutkimuslupa Helsingin yliopistollisen keskussairaalan lasten ja nuorten sairauksiin myönnettiin 15.4.2019. Tutkimuksen tekeminen aloitettiin vasta tutkimusluvan hyväksymisen jälkeen. Tutkimukselle ei tarvittu eettisen toimikunnan lausuntoa, koska tutkimuskohteena eivät olleet asiakkaat.

Tutkimuksen teoreettinen tietopohja perustuu aikaisemmin tutkittuun tietoon, mikä on kerätty aikaisemmista tieteellisistä tutkimuksista sekä tutkimuskirjallisuudesta. Tutkimuksen raportoinnissa esitetty tieto kunnioittaa alkuperäisiä lähteitä ja viittaukset lähteisiin on tehty asianmukaisella tavalla. (TENK 2012.)

Tutkimuksen rekrytoinnin yhteydessä kohderyhmälle toimitettiin tutkimustiedote, mikä sisälsi tietoa tutkittavasta aiheesta, tutkimusprosessista, rekisteritietojen käsittelystä ja säilytyksestä, tiedon osallistumisen vapaaehtoisuudesta sekä ohjeet, miten tutkimukseen osallistuja voi keskeyttää tutkimukseen osallistumisen. Tutkimustiedote käytiin jokaisen haastateltavan kanssa

läpi ennen haastattelua, jotta varmistuttiin, että osallistujat ovat ymmärtäneet tiedotteen sisällön. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013.) Tutkimukseen osallistuneista kukaan ei keskeyttänyt tutkimukseen osallistumista.

Tutkimuksen haastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluina, jotta jokaisella osallistujalla oli mahdollisuus kertoa omat näkemyksensä tutkimuksen teemoista mahdollisimman vapaasti ja avoimesti. Tutkimuksen tekemisessä on huomioitu sekä noudatettu EU:n yleistä tietosuojasetusta suorien henkilötietojen käsittelyn lisäksi tutkimuksen tekemisessä ja raportoinnissa. Tutkimuksen teon aikana ja raportoinnissa on kiinnitetty erityistä huomiota tutkimukseen osallistuneiden välillisiin tunnistetietoihin, jotta heitä ei voisi tutkimuksesta tunnistaa. (Hänninen 2018, UEF 2018.) Tutkimuksen aineisto käsiteltiin anonyymisti. Haastateltavat eivät maininneet nimiään haastatteluiden nauhoitusten aikana. Otteet haastatteluista kirjattiin tutkimusraporttiin niin, ettei haastateltavaa voida tunnistaa. Raportissa oleva sairaanhoitajien numerointi on satunnaistettu, eikä siitä pysty päättämään ketä haastateltavista oli kyseessä. (Tuomi & Sarajärvi 2009).

6.4 Johtopäätökset ja suositukset

1. Luovuus on kiinteä osa hoitotyötä. Se on jopa niin kiinteä osa sitä, että sairaanhoitajat eivät välttämättä heti tunnista käyttävänsä luovuutta työssään hyväkseen. Suositeltavaa on, että luovuus hoitotyössä tunnustettaisiin ja tunnistettaisiin. Sairaanhoitajia tulisi kannustaa ja tukea luovuuden hyödyntämiseen hoitotyössä. Luovuuden hyödyntäminen osana hoitotyötä tulisi huomioida sairaanhoitajien osaamisvaatimuksissa sekä tehtävänkuvauksissa, jotta siitä tulee kiinteä ja tunnistettu osa sairaanhoitajan osaamista ja työtä.
2. Hoitotyössä luovuutta hyödynnetään asiakastyön laadun sekä yksilöllisyyden kehittämiseen ja hoidonmahdollistamiseen. Hoitotyön hektisyydestä johtuen luovien ideoiden hyödyntäminen voi jäädä vajaaksi, koska hoitotyöntekijät eivät ehdi tunnistamaan tai jakamaan omia ideoitaan ja onnistumisiaan. Luovuuden hyödyntämisen tehostamiseksi olisi hyvä, että raportoinnissa huomioitaisiin hoitoon ja asiakastyöhön liittyvien ongelmien ratkaisuja sekä hyviä luovia ratkaisuja, tuotaisiin esille kaikkien tietoon.
3. Tutkimus tuotti arvokasta tietoa siitä, mitkä asiat tukivat sairaanhoitajia hyödyntämään luovuutta työssä selviytymiseen. Työyhteisöjen yhteistyötaitojen sekä tietojen ja taitojen jakamisen kehittämistä tulisi jatkaa. Työsuunnittelussa tulee huomioida aika ja tila

yhteistyölle sekä tietojen ja taitojen jakamiselle, jotta nämä eivät jäisi vain puheentassolle.

4. Ajan ja osaamisen puute johtaa siihen, että luovuutta käytettiin työstä tai tilanteesta selviämiseen. Luovuuden hyödyntäminen hoitotyön kehittämiseksi vaatii osakseen resursseja sekä panostuksia. Suositeltavaa on, että kehittämistyössä luovuuden hyödyntäminen huomioidaan tarjoamalla sairaanhoitajille riittävät aika ja osaamisresurssit sekä mahdollisuus kokeilla uusia ideoita. Luovuuden hyödyntämisen motivaation kannalta olisi hyödyllistä, että sairaanhoitajat otettaisiin mukaan tavoitteiden asettamiseen.
5. Sairaanhoitajien heikot mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä sekä siihen liittyvään päätöksen tekoon heikentävät luovuuden hyödyntämistä sekä motivaatiota luovuuden hyödyntämistä kohtaan. Vaikutusmahdollisuuksia tulisi kehittää luomalla rakenteita, joilla lähityöntekijät saavat vaikutettua päätöksentekoon sekä siirtämällä lähityötä koskeva päätöksenteko mahdollisimman lähelle käytännöntyötä.
6. Hoitotyön johtamisella on voimakas vaikutus hoitajien luovuuden hyödyntämiseen. Hoitotyön johtamisen koulutuksessa sekä tehtäväkuvauksessa tulisi painottaa luovuuden ja innovaatioiden johtamisen sekä mahdollistamisen näkökulmaa. Lähijohtajuudessa tulisi painottaa heidän tukensa ja saatavuutensa merkitys työntekijöiden luovuudelle. Työnkuvassa tulisi mahdollistaa se, että lähijohtajilla olisi aikaa kuulla lähityötä sekä valtuuksia reagoida lähityöstä nouseviin luovuutta estäviin tai luovuutta vaativiin ongelmiin.

6.5 Jatkotutkimushaasteet

Tästä tutkimuksesta nousi esiin seuraavat jatkotutkimusaiheet:

1. Luovuuden hyödyntäminen hoitotyössä pitkäaikaisosastolla
2. Uusien hoitotyön innovaatioiden kehittäminen suomalaisessa terveydenhuollossa
3. Mitkä asiat tukevat hoitotyön kliinisen työn sujuvuuden ja flow-tilan saavuttamisessa

LÄHTEET

- Bagheri A & Akbari M. 2017. The Impact of Entrepreneurial Leadership on Nurses' Innovation Behavior. *Journal of Nursing Scholarship* 50(1), 28-35.
- Bamford-Wade A. & Moss C. 2010. Transformational leadership and shared governance: an action study. *Journal of Nursing Management* 18(7), 815-821.
- Foster M, Burridge L, Donald M, Jianzhen Z & Jackson C. 2016. The work of local healthcare innovation: a qualitative study of GP-led integrated diabetes care in primary health care. *BMC Health Services Research* 16(11).
- De Jonge J, Gevers J & Dollard M. 2014. Managing Employee Creativity and Health in Nursing Homes: The Moderating Role of Matching Job Resources and Matching Occupational Rewards. *International Journal of Stress Management* 21(4), 361-383.
- Eskola J & Vastamäki J. 2015. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Valli R & Aaltonen J. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalla tutkijalla*. PS-kustannus, Jyväskylä, 27-44.
- Hughes F. 2006. Nurses at forefront of innovation. *International Nurses Review* 53(2), 94-101.
- HUS 2017. Lasten ja nuorten sairaudet Toimintakertomus 2017. <http://www.hus.fi/sairaanhoito/sairaalat/Uusilastensairaala/tutkimus/Documents/Toimintakertomus%202017.pdf> Luettu 24.1.2019.
- HUS 2018. Uusi lastensairaala. <http://www.hus.fi/sairaanhoito/sairaalat/Uusi-lastensairaala/Sivut/default.aspx> Luettu 9.2.2019.
- Hänninen A. 2018. Henkilötietojen käsittely tieteellisessä tutkimuksessa. Luentomateriaali https://studentuef.sharepoint.com/sites/heimo_fi/palvelut/Documents/Koulutus_Henkilötietojen%20käsittely%20tieteellisessä%20tutkimuksessa_Eronen_20180320.pdf Luettu 13.6.2019.
- Isfahani SS, Hosseini AH, Khoshknab MF, Peyrovi H & Khanke HR. 2014a. Nurses' Creativity: Advantage or Disadvantage. *Iranian Red Crescent Medical Journal* 17(2).
- Isfahani SS, Hosseini AH, Khoshknab MF, Peyrovi H & Khanke HR. 2014b. What Really Motivates Iranian Nurses to Be Creative in Clinical Settings? A Qualitative Study. *Global Journal of Health Science* 7(5), 132-142
- Kankkunen P. & Vehviläinen-Julkunen K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Sanoma Pro, Helsinki.
- Kim S-J & Park M. 2015. Leadership, Knowledge Sharing and Creativity the Key Factors in Nurses' Innovative Behaviors. *The Journal of Nursing Administration* 45(12), 615-621.

- Kneafsey R, Long A, Reid G & Hulme C. 2004. Learning and performing care management: experiences of a newly formed interdisciplinary, assessment and rehabilitation team. *Learning in Health and Social care* 3(3), 129–140.
- Legrenzi P. 2010. Creativity and Innovation. http://www.eu-rosfaire.prd.fr/7pc/doc/1249998569_creativity_innovation_p_legrenzi.pdf Luettu 14.3.2017.
- Lindell JM. 2015. Organizational Culture and Climate for Promoting Innovativeness. *The Journal of Nursing Administration* 45(3), 172-178.
- Malik N, Dhar RL & Handa SC. 2015. Authentic leadership and its impact on creativity of nursing staff: A cross sectional questionnaire survey if Indian nurses and their supervisors. *International Journal of Nursing Studies* 63(10), 28-36.
- Malmelin N & Poutanen P. 2017. Luovuuden idea: Luovuus työelämässä, yhteisössä ja organisaatiossa. Gaudeamus, Helsinki.
- Martins EC & Terblanche F. 2003. "Building organizational culture that stimulates creativity and innovation". *European Journal of Innovation Management* 6(1), 64-74.
- McDonald G, Jackson D, Wilkes L & Vickers MH. 2011. A work-based educational intervention to support the development of personal resilience in nurses and midwives. *Nurse Education Today* 32, 378-384.
- Metsämuuronen J. 2009. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: tutkijalaitos. *International Methelp*, Helsinki.
- Miettinen M. 1996. Yliopistosairaalan, terveyskeskuksen ja yksityisen lääkäriaseman innovatiivisuuden edellytykset. Väitöskirja. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 37, Kuopio.
- Porter-O'Grady T & Malloch K. 2011. *Quantum Leadership Advancing Innovation, Transforming Health Care*. Jones & Bartlett Learning, Lontoo.
- Robbins SP. & Judge TA. 2015. *Organisational Behaviour*. Pearson Education Ltd, London.
- Rogers, E. 2003. Health visitors and older people: 'thinking out of the box' *Community Practitioner* 76(10), 381-385.
- Saaranen-Kauppinen A & Puusniekka A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, Tampere. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/index.html> Luettu 27.1.2019.
- Scott K & Steinbinder A. 2009. Innovation Cycle for Small- and Large-scale Change. *Nursing Administration Quarterly* 33(4), 335-341.
- Shirley M. 2007. Leadership and Organizational Strategies to Increase Innovative Thinking. *Clinical Nurse Specialist* 21(4), 191-194.

Soininvaara O. 2009. Julkisen sektorin tuottavuus Samalla rahalla enemmän. Tehokkaan Tuotannon Tutkimussäätiö, Julkaisusarja 1. <http://www.ttt-saatio.fi/julkaisut> Luettu 5.4.2017.

Sydänmaalakka P. 2009. Jatkuva uudistuminen Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Talentum, Hämeenlinna.

TENK 2012. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkaus epäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki 2013.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL. 2019. SOTE-UUDISTUS – ajankohtaista. <https://thl.fi/fi/web/sote-uudistus/ajankohtaista> Luettu 14.6.2019.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL. 2018. SOTE-UUDISTUS – rahoitusuudistus. <https://thl.fi/fi/web/sote-uudistus/talous-ja-politiikka/kustannukset-ja-vaikuttavuus/rahoitus/rahoitusuudistus> Luettu 5.2.2019.

Tsai H-M, Liou S-R, Hsiao Y-C & Cheng C-Y. 2013 The relationship of individual characteristics, perceived worksite support and perceived creativity to clinical nurses' innovative outcome. *Journal of Clinical Nursing* 22, 2648-2657.

Tuomi J & Sarajärvi A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.

UEF 2018. Tietosuoja. <https://www.uef.fi/web/tietosuoja>. Luettu 13.6.2019.

Uusikylä K. 1999. Osa I teoksessa Uusikylä, K. & Piirto, J. Luovuus. Taito löytää, rohkeus toteuttaa. Atena-kustannus ja WSOY, Juva, 11-77.

Uusikylä K. 2012. Luovuus kuuluu kaikille. PS-kustannus, Juva.

Valtioneuvosto 2018a. Valinnanvapaus. <http://alueuudistus.fi/soteuudistus/asiakkaan-valinnanvapaus> Luettu 5.2.2019.

Weberg D, Braaten J & Gelinas L. 2013. Enhancing Innovation Skills: VHA Nursing Leaders Use Creative Approaches to Inspire Future Thinking. *Nurse Leader* 11(2), 32-35, 40.

Zubert CD & Moody L. 2018. Creativity and Innovation in Health Care Tapping Into Organizational Enablers Through Human-Centered Design *Nurse Administration Quarterly* 42(1), 62-75.

Liite 1. Kirjallisuuskatsauksen tiedonhaku

Tietokanta	Hakusanat	Rajaukset	Hakutulos	Valitut
CINAHL 2017	lead* OR manage* OR nursing leadership AND creat* AND innovat* OR culture of innovation AND healthcare OR health care OR nursing.	year 2000-2017, peer review, language/English	106 artikkelia / 43 luettiin tiivistelmä	7
PubMed	(leader* OR leading* OR manage* OR nursing leadership) AND creativ* AND (innovat* OR culture of innovation) AND (healthcare OR health care OR nursing)	last 5 years	120 artikkelia / 16 luettiin tiivistelmä	1
Scopus 2017	(lead* OR manage*) AND creativ* AND (innovat* OR culture of innovation) AND (healthcare OR health care OR nursing)	article OR review, nursing, English	56 artikkelia / 46 luettiin tiivistelmä	3
Medic	joht* AND luov* OR innov* AND terveydenhuol* OR hoitotyö*	year 2000-2017	53 artikkelia / 7 luettiin tiivistelmä	0
Melinda	joht? AND luov? OR innov? AND terveydenhuol? OR hoitotyö?	Year 2000-2017	106 artikkelia / 8 luettu tiivistelmä	0

Liite 2. Kirjallisuuskatsauksen tutkimukset.

Tekijä (t), lähde ja maa	Tutkimuksen tarkoitus	Aineisto / Otos	Menetelmä	Päätulokset / JBI Arviointi
Bagheri, A. & Akbari M. (2017). The Impact of Entrepreneurial Leadership on Nurses' Innovation Behavior. <i>Journal of Nursing Scholarship</i> 50, 1, 28-35. (Iran)	Tutkia 'yrittäjä henkisen' johtamisen vaikutusta sairaanhoitajien innovaatiotyöhön.	Tutkimukseen osallistui yhteensä 273 sairaanhoitajaa kolmesta julkisesta ja kahdesta yksityisestä Teheranilaisesta sairaalasta.	Poikkileikkaustutkimus, jossa käytettiin kyselylomakkeita selvittämään sairaanhoitajien innovaatiokäyttäytymistä sekä hoitotyönjohtajien 'yrittäjä henkistä' johtamista. Aineistanalyysissä käytettiin faktorianalyysia innovaatiokäyttäytymisen ja johtamisen välisen korrelaatioiden löytämiseksi.	Yrittäjä henkisellä johtamisella löydettiin olevan vahva positiivinen yhteys sairaanhoitajien innovaatiokäyttäytymiseen. Vahvimmin yrittäjä henkinen johtaminen vaikutti ideointiin, ideoiden kehittämiseen, ideoiden implementointiin sekä ideoinnin ohjaamiseen ja tukemiseen. Tutkimuksen pisteet 6/8
Bamford-Wade, A. & Moss, C (2010). Transformational leadership and shared governance: an action study. <i>Journal of Nursing Management</i> , 18, 815-821. (New Zealand)	Osoittaa käytännössä, kuinka transformationaalinen johtaminen voidaan saada muutosta hoitotyössä.	Toimintatutkimuksen aineisto kerättiin havainnoinnalla käytäntöä sekä itse raportoinnin avulla.	Toimintatutkimus, jossa transformationaalisen johtamisen periaatteiden avulla pyritään tukemaan ja toimimaan aktiivisesti hoitotyön tehokkuuden parantamiseksi.	Transformationaalinen johtaminen, jaettu johtaminen ja toimintaprosessit lisäävät hoitotyöntekijöiden itsetuntoa, itsensä toteuttamista, autonomiaa ja vastuullisuutta. Tutkimuksen pisteet 6/9
De Jonge J, Gevers J. & Dollard M. (2014). Managing Employee Creativity and Health in Nursing Homes: The Moderating Role of Matching Job Resources and Matching Occupational Rewards. <i>International Journal of Stress Management</i> 21, 4. 361-383. (Netherlands)	Tutkia resursien sekä amatillisten palkkioiden vaikutusta työn vaatimusten, luovuuden sekä haitallisten terveysvaikutusten yhteyksien välillä.	Tutkimukseen osallistui 184 hoitotyöntekijälle hollantilaisista hoitokunnista. Osallistujat olivat hoitotyön esimiehiä, sairaanhoitajia, hoitapulaisia sekä ravintoavustajia.	Poikkileikkaava kyselytutkimus, jossa käytettiin useita mittareita. Kognitiivisia, emotionaalisia ja fyysisiä työn vaatimuksia sekä resursseja mitattiin DISC (2.1) -kyselylomakkeella. Kognitiivisia, fyysisiä ja emotionaalisia palkkioita tutkittiin ERI-kyselylomakkeella, mikä sisälsi väittämiä, joihin vastattiin 5-portaisen Likertin asteikolla. Työntekijöiden luovuutta	Resursseilla ja palkkioilla on positiivinen yhteys työntekijöiden luovuuteen ja terveyteen. Työn kognitiivinen vaatimus on yhteydessä luovuuden käyttöön työssä. Riittävät resurssit tukevat luovuuden käyttöä palkkioita enemmän. Resurssien määrä verrattuna työn vaativuuteen vaikutti positiivisesti työntekijöiden jaksamiseen. Kognitiivisten palkkioiden puute (työn epävarmuus) vaikutti myös työntekijöiden jaksamiseen heikentävästi. Tutkimuksen pisteet 5/8

			tutkittiin 8-osaisella kyselyllä, uupumista mitattiin 5-osaisella mittarilla ja fyysisiä oireita mitattiin 3-osaisella kyselyllä.	
Dhar, M., Griffin, M., Hollin, I. & Kachnowski, S. (2012). Innovation Spaces Six Strategies to Inform Health Care <i>The Health Care Manager</i> , 31, 166-177. (USA)	Tutkia eri alojen innovaatiostrategioita ja ottaa oppia parempaan innovointiin terveydenhuollossa	8 innovaatiojohtajaa tai innovoinnin asiantuntijaa 6 eri yrityksestä. 30 yritykseen lähetettiin kysely osallistumisesta.	Laadullinen tutkimus, mikä tehtiin strukturoitujen haastatteluiden avulla, haastattelut perustuivat kirjallisuuskatsaukseen minkä avulla määritettiin tutkimuksen teoreettinen viitekehys	Terveystieteiden innovaatioiden tukemiseksi, tulisi tarjota työntekijöille enemmän aikaa innovaatioiden syntymiseen, luoda innovointiin perehtyneitä tiimejä sekä kuunnella ja tehdä yhteistyötä ulkopuolisten kanssa. Tutkimuksen pisteet 8/9 pistettä
Foster, M., Burridge, L., Donald, M., Jianzhen, Z. & Jackson, C. (2016) The work of local healthcare innovation: a qualitative study of GP-led integrated diabetes care in primary health care. <i>BMC Health Services Research</i> , 16, (Australia)	Tavoitteena on saada hoitotyön innovaatioihin liittyvää tietoa ja tutkia miltä uusi innovaatio näyttää hoitotyöntekijöiden ja johtajien perspektiivistä.	Tutkimukseen osallitui hoitotyöntekijöitä, asiantuntijoita sekä hoitotyönjohtajia. Yhteensä osallistujia oli 12 kahdesta sairaalasta, jossa uusi hoitotyön innovaatio oli otettu käyttöön.	Laadullinen tutkimus mikä sisälsi kohderyhmä tapaamisia sekä puolistrukturoituja haastatteluita. Aineisto analysoitiin teemaanalyysillä.	3 pääkohtaa, mitkä tulivat ilmi innovaatiotyössä 1. Luottamus ja heittäytyminen uusiin ammatillisiin yhteistyösuhteisiin 2. Palveluiden ja resurssien yhteen sovittaminen 3. Realistinen suhtautuminen innovaatioihin. Innovaattorien tulee toimia sekä harinnanvaraisesti että luovasti edistääkseen innovaatioiden etenemistä. Tutkimuksen pisteet 8/10
Hernandez, S. E., Conrad, D. A., Marcus-Smith, M. S., Reed, P. & Watts, C. (2013). Patient-centered innovation in health care organizations: A conceptual framework and case study application. <i>Health Care Manage Rev</i> , 38, 2, 166-175. (USA)	Tarkoituksena on rakentaa kehys/runko, mikä auttaa ymmärtämään asiakaslähtöisen innovaatioiden luomista.	Tutkimuksessa tehtiin kirjallisuus katsaus, jonka pohjalta rakentui käsitteellinen viitekehys asiakaslähtöiselle innovoinnille. Tämän jälkeen haastateltiin organisaation johtoa, hoitotyön johtoa ja hoitotyöntekijöitä tarkoituksena saada vii-	Tapaustutkimus, jossa teoreettinen viitekehys rakennettiin kirjallisuuskatsauksen avulla. Tutkimuksen tiedon hankinnassa käytettiin puolistrukturoituja haastatteluita.	Potilaslähtöisten innovaatioiden syntymiseen vaikuttavat positiivisesti 1. tehokas johtaminen riittävällä teknisellä ja ammatillisella tietotaidolla sekä luovilla taidoilla, 2. Vahva sisäinen ja ulkoinen motivaatio muutokseen, 3. Selkeä organisaation missio, 4. Organisaation strategia, 5. Organisaation riittävät valmiudet, 6. Jatkuva palautteenantaminen sekä organisaatio tasoinen oppiminen. Tutkimuksen pisteet 6/9 ja kirjallisuuskatsauksen pisteet 5/7.

		tekehys vastaamaan käytäntöä.		
Isfahani, S. S., Hosseini, A. H., Khoshknab, M. F., Peyrovi, H. & Khanke, H. R. (2014) Nurses' Creativity: Advantage Or Disadvantage. <i>Iranian Red Crescent Medical Journal</i> , 17, 2: e20895 (Iran)	Tutkia Iranilaisten sairaanhoitajien havaintoja ja kokemuksia siitä, miten luovuus näkyy hoitotyössä ja miten heidän luovuuttaan hyödynnetään.	14 sairaanhoitajaa kahdesta intialaisesta yliopistollisesta ope-tussairaala-sta.	Laadullinen tutkimus, jossa käytettiin sisällön analyysiä. Ainesto hankittiin puolistrukturoitujen haastatteluiden avulla, joissa oli myös kaksi avointa kysymystä.	Tutkimuksessa tuli ilmi, että sairaanhoitajien luovuuden avulla voidaan saavuttaa suuria parannuksia hoitotyöhön ja organisaation tehokkuuteen. Sairanhoitajien luovuuden käyttöä työssä tulisi tukea monitahoisesti. Tutkimuksen pisteet 9/10
Isfahani, S. S., Hosseini, A. H., Khoshknab, M. F., Peyrovi, H. & Khanke, H. R. (2014) What Really Motivates Iranian Nurses to Be Creative in Clinical Settings? A Qualitative Study. <i>Global Journal of Health Science</i> , 7, 5, 132-142 (Iran)	Tutkia mitkä tekijät motivoivat iranilaisia sairaanhoitajia luovuuden käyttämiseen hoitotyössä.	16 sairaanhoitajaa kahdesta Iranilaistesta yliopistollisesta koulutussairaala-sta.	Laadullinen tutkimus, jossa käytettiin tavanomaista sisällön analyysiä. Ainesto kerättiin puolistrukturoiduilla haastatteluilta.	Motivaatiotekijät jakautuivat 5 teki-jään, 1. Sisäinen motivaatio 2. Ulkoinen motivaatio 3. Saavutus motivaatio 4. Pyyteeton motivaatio 5. Spirituaalinen motivaatio. Tutkimuksessa tuli ilmi, että hoitotyöntekijät ovat luovia ja luovuuden tukeminen tulisi ottaa huomioon johtamisessa ja päätöksenteossa tällöin hoitotyöntekijät sitoutuisivat käyttämään luovuuttaan hyväkseen enem-män hoitotyössä. Tutkimuksen pisteet 9/10
Kim, S-J. & Park, M. (2015) Leadership, Knowledge Sharing and Creativity The Key Factors in Nurses' Innovative Behaviors (South Korea)	Tavoitteena tunnistaa tekijöitä mitkä vaikuttavat hoitotyöntekijöiden innovatiivisuuteen perustuen heidän omiin ja organisaation ominaisuuksiin.	347 Sairaanhoitajaa kuudesta yleissairaala-sta, joissa on yli 300 petipaikkaa.	Kuvaileva määrällinen poikkileikkaus tutkimus. Aineisto saatiin kyselylomakkeiden avulla	Itsensäjohtaminen, kyky toimia luovasti, yksilön tiedon jako ovat suoraan yhteydessä hoitotyöntekijöiden innovatiiviseen käyttäytymiseen. Organisaation tiedon kulku oli epäsuorasti yhteydessä yksilön innovatiiviseen käyttäytymiseen ja se vaikutti suuremmin organisaation innovaatiokulttuuriin. Tutkimuksen pisteet 6/8

<p>Kneafsey, R., Long, A., Reid, G. & Hulme, C. (2004). Learning and performing care management: experiences of a newly formed interdisciplinary, assessment and rehabilitation team. <i>Learning in Health and Social care</i>, 3, 3, 129-140. (UK)</p>	<p>Tutkia uusien hoitotyön johtajien, johtamisen oppimista, johtamista ja kokemuksia johtamisesta uudessa moni-tieteellisessä työryhmässä.</p>	<p>Tutkimuksessa muodostettiin 3 kuntoutus tiimiä. Yhteensä työntekijöitä tutkimukseen osallistui 56, joista osa toimi vain osa-aikaisina.</p>	<p>Toimintatutkimus, jossa tietoa hankittiin havainnoinnin ja haastatteluiden avulla.</p>	<p>Uuden palvelun kehittäminen vaatii aikaa johon työntekijät tarvitsevat merkittävää tukea. Myös esimiehet tarvitsevat prosessissa riittävää tukea. Hoitotyön ja terveydenhuollon ammattilaiset tarvitsevat huomattavaa apua ja tukea onnistuakseen kehittämään omia ongelman ratkaisutaitoja ja itsenäistä päätöksentekoa.</p> <p>Tutkimuksen pisteet 8/10</p>
<p>Lindell, J.M. (2015). Organizational Culture and Climate for Promoting Innovativeness. <i>The Journal of Nursing Administration</i>, 45, 3, 172-178. (USA)</p>	<p>Saada tietoa sairaanhoitajien ja johtajien toimivien kokemuksista sairaanhoitajia ja luodaan ja ylläpidetään innovoinnin mahdollisuutta</p>	<p>Ensimmäisessä vaiheessa osallistujia oli 12, joista 6 oli sairaanhoitajia ja 6 esimies- tai johtajien toimivaa. Toisessa osiossa oli 8 osallistujaa.</p>	<p>2 osainen laadullinen haastattelu tutkimus, jossa käytettiin sisällön analyysia ja teemaattista analyysia tulosten saamiseen. 1 osassa käytettiin puolistrukturoituja kysymyksiä. 2. Osassa käytettiin avoimia kysymyksiä</p>	<p>Innovatiivisuus hoitotyössä on monitahoinen ilmiö. Siihen vaikuttaa aikaisempi toiminta ja sosiaalinen kehitys. 3 avainkohtaa, jotka nousivat esiin on suhteet työntekijöiden ja johtajien välillä, johtamistyyli ja konteksti.</p> <p>Tutkimuksen pisteet 8/9.</p>
<p>Malik, M., Dhar RL. & Handa SC. (2016) Authentic leadership and its impact on creativity of nursing staff: A cross sectional questionnaire survey of Indian nurses and their supervisors. <i>International Journal of Nursing Studies</i> 63 28-36 (India)</p>	<p>Tutkia autenttisen johtamisen vaikutusta sairaanhoitajien luovuuteen työssä sekä tiedon jakamisen välillistä vaikutusta autenttisen johtamisen ja työntekijöiden luovuuden väliseen suhteeseen sekä tietotekniikan käytön vaikutusta ilmiöön.</p>	<p>Tutkimusaineisto kerättiin 43. Intialaisesta sairaalasta. Tutkimukseen osallistui 405 sairaanhoitajaa sekä heidän lähijohtajansa n. 81.</p>	<p>Kyselytutkimus, jossa käytettiin väittämiä, joihin vastattiin Likertin viisi portaisen asteikon avulla. Kysely sisälsi useita eri mittareita, jotka mittasivat autenttista johtamista (16-osaa), tiedon jakamista (8-osaa), tietotekniikan käyttöä (7-osaa) ja työntekijöiden luovuutta (3-osaa)</p>	<p>Autenttinen johtaminen vaikutti positiivisesti sairaanhoitajien luovuuteen. Tiedonjakaminen tuki autenttisen johtamisen positiivista vaikutusta työntekijöiden luovuuteen. Tietotekniikan käyttö hillitsee tiedon jakamisen sekä työntekijöiden luovuuden välistä suhdetta. Tietotekniikan käytöllä voidaan tukea tiedon liikkumista poistamalla esteitä, helpottaa tiedon saantia sekä parantaa tiedonhallintaprosessia.</p> <p>Tutkimuksen pisteet 6/8</p>

McDonald, G., Jackson, D., Wilkes, L. & Vickers, M. H. (2011). A work-based educational intervention to support the development of personal resilience in nurses and midwives. <i>Nurse Education Today</i> , 32, 378-384. (Australia)	Tarkoitus oli toimintatutkimuksen avulla vahvistaa ja ylläpitää sairaanhoitajien ja kättilöiden henkilökohtaista joustavuutta työssä.	Tutkimukseen osallistui 14 sairaanhoitajaa ja kättilöä.	Toimintatutkimus, jossa työn ohessa käytettiin koulutuksellisia työpaikkoja osallistujien henkilökohtaisen joustavuuden kehittämiseksi ja tukemiseksi.	Tutkimukseen osallistuneet työntekijät raportoivat positiivisesta henkilökohtaisesta sekä ammatillisesta kasvusta, sisältäen parantuneen itsetuottamuksen, itsetietoisuuden, kommunikointi- ja konfliktien ratkaisutaidot. Vahvistunut kollegoiden välinen suhde helpotti hoitotyöntekijöitä rakentamaan tukirakenteita työpaikalle. Intervention avulla työntekijöiden oli helpompi selvittää yleisistä hoitotyön kuormitustekijöistä kuten väsymyksestä, stressistä, paineesta ja emotionaalista kuormituksesta.
Rogers, E. (2003) Health visitors and older people: 'thinking out of the box' <i>Community Practitioner</i> 76,10, 381-385 (UK)	Tutkia johtamisen ja byrokratian vaikutusta vanhusien parissa toimivien kotisairaanhoitajien ammatilliseen itsenäisyyteen ja aloitteellisuuteen.	19 kotisairaanhoitajaa,	Etnograafinen laadullinen tutkimus, jossa aineisto kerättiin haastattelemalla, havainnoimalla ja dokumentoimalla todisteita.	Työn ja roolin kehittämisen sekä innovatiivisten ja luovien ratkaisujen kannalta on tärkeää tukea kotisairaanhoitajien itsenäisyyttä ja aloitteellisuutta, joita tukee ammattitaito, motivaatio ja yksilöllisyys.
Tsai H-M., Liou S-R., Hsiao Y-C, Cheng C-Y. (2013) The relationship of individual characteristics, perceived worksite support and perceived creativity to clinical nurses' innovative outcome. <i>Journal of Clinical Nursing</i> 22, 2648-2657. (Taiwan)	Tutkia henkilökohtaisten ominaisuuksien, koetun työyhteisön tuen sekä koetun henkilökohtaisen luovuuden yhteyttä hoitotyöntekijöiden innovatiiviseen tulokseen.	Tutkimusaineisto kerättiin 538 Taiwanissa toimivalta kliiniseltä sairaanhoitajalta, joista 32 oli voittanut hoitotyön innovaatio palkinnon.	Kyselytutkimus, mikä piti sisällään kaksi eri mittaristoa, jotka mittasivat henkilökohtaisia ominaisuuksia, koettua työntukea sekä kokemusta omasta luovuudesta. Kysymykset olivat taustakysymyksiä lukuun ottamatta väittämiä, joihin vastattiin joko viisi- tai kuusiporaisen Likert-asteikon avulla	Kliinisten sairaanhoitajien yksilöllisillä ominaisuuksilla on yhteyttä innovatiivisuuteen. Koettu työntuki ja koettu henkilökohtainen luovuus eivät korreloineet sairaanhoitajien innovatiivisuuteen. Yksilölliset ominaisuudet sekä koettu työntuki tukivat sairaanhoitajien kokemusta omasta luovuudesta, mutta se ainoa mikä tuki innovatiivisuutta oli henkilökohtaiset ominaisuudet.
Zuber, C.D. & Moody L. (2018). Creativity and Innovation in Health Care. Tapping Into Organizational Enablers Through Human-Centered Design. <i>Nursing Administration</i>	Tunnistaa millaiset olosuhteet tukevat parhaiten hoitohenkilökuntaa muutoksen ja innovaatioiden vauhdittajina	125 sairaanhoitajaa, jotka toimivat Kaiser Permanentin sairaalassa joko klinikalla tai kotihoidossa kliinisessä hoitotyössä	Aineiston keruu suoritettiin työpaikassa empatiakarttojen, puolistrukturoitujen haastatteluiden avulla, joiden tarkoitus oli selvittää kokemuksia innovaatioista sekä muutoksesta. Aineiston analysoitiin Grounded theory	Tutkimuksessa havaittiin seitsemän innovaatioita mahdollistavaa olosuhdetekijää, työntekijän henkilökohtainen motivaatio ratkaisun löytämiseksi, haasteiden tarkoituksellisuus, tavoitteiden selkeys ja resursien oikea kohdentaminen, aktiivinen kokeilu, edistymisen kokemukset, myönteinen rohkaisu ja luottamus sekä psykologisen turvallisuuden tarjoaminen.
				Tutkimuksen pisteet 8/9
				Tutkimuksen pisteet 7/10
				Tutkimuksen pisteet 6/8
				Tutkimuksen pisteet 8/10

<i>Q 42, 1, 62-75</i> (UK)			menetelmän avulla.	
-------------------------------	--	--	-----------------------	--

Liite 3. Tutkimuksen haastattelurunko ja apukysymykset.

Teemarunko – Haastattelurunko

1. Tutkimuksen esittely

- Tutkijan esittely
- Tutkimuksen kuvaus
 - Tarkoituksena on kuvata, mitä luovuus hoitotyössä on sairaanhoitajien kokeamana. Lisäksi tarkoituksena on tunnistaa, mitkä tekijät ovat yhteydessä sairaanhoitajien luovuuteen hoitotyössä.
 - Miten sairaanhoitajat ymmärtävät luovuuden hoitotyössä?
 - Mitkä tekijät ovat merkityksellisiä sairaanhoitajien luovuuteen hoitotyössä?
- Haastattelun kuvaus ja lupa nauhoittamiseen
 - Lämmittely työn kuvaus ja pohdinta
 - Mitkä asiat vaikuttavat luovuuteen
 - Miten ymmärrät luovuuden hoitotyössä
- Tutkimustiedotteen läpikäyminen, haastateltavan oikeudet sekä toimintaohjeet, mikäli haluaa keskeyttää osallistumisen tutkimukseen
- Suostumuslomakkeen läpikäyminen ja allekirjoitus

2. Lämmittely ja johdatus aiheeseen

- Miten kuvaisit omaa työtäsi?
 - Rythmi
 - Ennakoitavuus
 - Asiakkaat
- Minkälaiseksi kuvailisit työyhteisön ilmapiiriä ja toimintakulttuuria?
 - Kollegat
 - Yhteistyö
 - Tiedonkulku, tietojen ja taitojen jakaminen
- Miten työtä yksikössä suunnitellaan?
 - Oma työ
 - Työyhteisö
 - Oma mahdollisuus vaikuttaa yksikön toiminnan suunnitteluun
- Kuvaile toimintaa yllättävissä tai muutostilanteissa
 - Oma toiminta
 - Työyhteisön toiminta
 - Mikä tukee toimintaa / mikä estää toimintaa
- Miten kuvailisit toimintaa ongelmaratkaisutilanteissa
 - Oma toiminta
 - Työyhteisön toiminta

- Mikä tukee toimintaa/ mikä estää toimintaa
 - Miten työtä kehitetään yksikössä
 - Oma rooli kehittämisessä
 - Työyhteisön rooli
 - Mistä kehittämisideat tulevat
 - Mitkä asiat tukevat mitkä estävät kehittämistä
 - Miten työyhteisö suhtautuu kehittämissuhteisiin ja uusiin ideoihin
 - Kollegat
 - Esimiehet
 - Moniammatillinen työyhteisö
 - Uusien ideoiden eteneminen
3. Miten ymmärrät luovuuden hoitotyössä
- Minkälainen rooli luovuudella on sinun työssäsi
 - Asiakastyö
 - Muut tehtävät
 - Minkälaisissa tilanteissa hoitotyössä käytetään luovuutta?
 - Asiakastyö
 - Muut tehtävät
 - Miten koet luovuuden vaikuttavat hoitotyöhön?
 - Mitä lisäarvoa luovuus tuo hoitotyölle
 - Millaista hoitotyötä olisi ilman luovuutta
 - Millaisissa asioissa tai tilanteissa luovuutta voitaisiin hyödyntää hoitotyössä?
 - Millaisia uhkia tai negatiivisia vaikutuksia luovuudella voi olla hoitotyössä?
 - Millaisissa asioissa luovuutta ei voi hyödyntää hoitotyössä?
4. Mitkä asiat vaikuttavat luovuuden käyttöön työssä
- Mitkä asiat koet tukevan luovuuden käyttöä työssäsi?
 - Asiakastyö
 - Kehittämistyö
 - Ongelmanratkaisu
 - Mitkä asiat koet estävän luovuuden käyttöä?
 - Asiakastyö
 - Kehittämistyö
 - Ongelmanratkaisu
 - Miten arvostus luovuuden käyttöä kohtaan näkyy hoitotyön arjessa?
 - Miten organisaatio-/toimintakulttuuri vaikuttaa luovuuteen?
 - Mitkä asiat motivoivat sinua hyödyntämään luovuutta tai luovia ratkaisuja työssä?
5. Haastattelun päättäminen
- Kiitokset ja tiedottaminen tutkimuksen etenemisestä

Liite 4. Tutkimustiedote sekä saate.

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

LUOVUUS HOITOTYÖSSÄ SAIRAAHOITAJIEN KOKEMANA

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään haastateltaviksi tutkimukseen, jossa tutkitaan *mitä luovuus on hoitotyössä sairaanhoitajien kokemana sekä mitkä asiat ovat merkityksellisiä sairaanhoitajien luovuuteen*. Olemme arvioineet, että sovellutte tutkimukseen, koska edustatte tutkimuksen kohderyhmää. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja Teidän osuuttanne siinä. Perehdyttyänne tähän tiedotteeseen Teille järjestetään mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta, jonka jälkeen Teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voitte keskeyttää tutkimuksen koska tahansa. Mikäli keskeytätte tutkimuksen tai peruutatte suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyä haastattelutietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tieteellisen tutkimuksen tarkoituksena on kuvata mitä luovuus hoitotyössä on sairaanhoitajien kokemana sekä tunnistaa mitkä tekijät ovat yhteydessä luovuuden käyttöön hoitotyössä.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Tämän tutkimuksen tulokset ja tutkimusraportti julkaistaan Itä-Suomen yliopiston verkkosivuilla pro gradu -tutkielmana. Tutkimuksen valmistumisesta sekä tuloksista tiedotetaan Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiriä.

Tutkimuksen päätyminen

Tutkimuksen tekijällä on oikeus keskeyttää tutkimuksen tekeminen, mikäli tutkimuksen tekeminen aiheuttaa hänelle kohtuutonta rasitetta, esimerkiksi muuttuneesta elämäntilanteesta johtuen.

Lisätiedot

Pyydämme Teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle.

Tutkijoiden yhteystiedot

TtM -opiskelija Mikko Lindqvist, Terveystieteiden tiedekunta, Hoitotieteen laitos, 040 7098214, mikkolin@student.uef.fi. Opinnäytetyön ohjaajat Tarja Kvist tarja.kvist@uef.fi ja Pirjo Partanen pirjo.partanen@uef.fi.

Tiedotteen liite: Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa

Tässä tutkimuksessa käsitellään Teitä koskevia henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön (EU:n yleinen tietosuoja-astus, 679/2016, ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö) mukaisesti. Seuraavassa kuvataan henkilötietojen käsittelyyn liittyvät asiat:

Tutkimuksen rekisterinpitäjä on:

Itä-Suomen yliopisto, Itä-Suomen yliopisto, Kuopion Kampus, Yliopistonranta 1, 70210 Kuopio Mikko Lindqvist, Kilonpuisto 4 c 13 02610 Espoo, mikkolin@student.uef.fi 040 7098214

Tutkimuksessa Teistä kerätään seuraavia henkilötietoja:

Tutkimukseen osallistuvilta kerätään etu- ja sukunimi, sähköpostiosoite sekä allekirjoitettu suostumuslomake.

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus on:

Henkilötiedot sekä sähköpostitiedot kerätään, jotta tutkimukseen osallistuviin henkilöihin voidaan olla yhteydessä, mikäli tutkimuksen tekeminen sitä vaatii. Tällaisia yhteydenottotarpeita voivat olla esimerkiksi tutkimuksesta lisätiedon antaminen tai haastatteluajan muutos.

Henkilötietojenne käsittelyperuste on:

Henkilötietojen käsittelyperuste on rekisteröidyn suostumus henkilötietojen käyttöön tässä tutkimuksessa.

Tutkimuksen kesto aika (henkilötietojenne käsittelyaika) on:

Tutkimuksen kesto on arviolta 31.12.2019 saakka. HUS:n avainrekisteri tietoja säilytetään 31.12.2022 asti.

Mitä henkilötiedoillenne tapahtuu tutkimuksen päätyttyä:

Henkilötiedot sekä allekirjoitetut tutkimussuostumuslomakkeet hävitetään 31.12.2022.

Tietojen luovuttaminen tutkimusrekisteristä

Tutkimukseen osallistuvien henkilöiden tietoja ei luovuteta tutkimuksen ulkopuolisille tahoille.

Henkilötietojenne mahdollinen siirto EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle:

Tietojanne ei siirretä EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle.

Koska henkilötietojanne käsitellään tässä tutkimuksessa, niin olette rekisteröity tutkimuksen aikana muodostuvassa henkilörekisterissä.

Rekisteröitynä Teillä on oikeus:

- saada informaatiota henkilötietojen käsittelystä
- tarkastaa itseänne koskevat tiedot

- oikaista tietojanne
- poistaa tietonne (esim. jos peruutatte antamanne suostumuksen)
- peruuttaa antamanne henkilötietojen käsittelyä koskeva suostumus
- rajoittaa tietojenne käsittelyä
- rekisterinpitäjän ilmoitusvelvollisuus henkilötietojen oikaisusta, poistosta tai käsittelyn rajoittamisesta
- siirtää tietonne järjestelmästä toiseen

Voitte käyttää oikeuksianne ottamalla yhteyttä rekisterinpitäjään.

Tutkimuksessa kerättyjä henkilötietoja ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon.

Tutkimuksesta on laadittu tietosuojaseloste. Teillä on mahdollisuus tutustua tietosuojaselosteeseen ottamalla yhteyttä Mikko Lindqvist 040 7098214 mikko.lin@student.uef.fi

Teistä kerättyä tietoa ja tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Yksittäisille tutkimushenkilöille annetaan tunnuskoodi ja tieto säilytetään koodattuna tutkimustiedostossa. Aineisto analysoidaan anonymisti ja lopulliset tutkimustulokset raportoidaan ryhmätasolla eikä yksittäisten tutkittavien tunnistaminen ole mahdollista.

Tutkimuksessa kerättyjä tietoja käytetään vain tässä tutkimuksessa ja tietoja ei luovuteta eteenpäin.

Luovuus lyhyesti

Luovuus on määritelty usealla eri tavalla ja sitä voidaan pitää yhtenä vaikeimmin määriteltävistä psykologisista käsitteistä (Uusikylä 1999, 12). Määritelmä voi vaihdella ryhmästä, tieteenalasta, organisaatiosta tai kulttuurista toiseen sekä se voi muuttua ajan kuluessa (Uusikylä 1999 3, Martins & Terblanche 2003). Luovuus määritellään usein ajattelun prosessiksi tai älylliseksi toiminnoksi. Se voidaan määritellä kyvyksi nähdä asiat uusista näkökulmista sekä kykyä rakentaa niistä uusia, poikkeuksellisia, toimivia sekä arvoa lisääviä ideoita ja ratkaisuja. Luovuus on kykyä ihmetellä ja kyseenalaistaa sekä uudistaa käytännön toimintaa. (Martins & Terblanche 2003, Sydänmaalakka 2009 85, Isfahani et al. 2014, Malik et al. 2015.)

Luovuus ja innovatiivisuus liittyvät vahvasti toisiinsa ja ne ovat käsitteinä hyvin lähellä toisiinsa. Luovuus on abstraktimpaa kuin innovatiivisuus, mikä on yleensä konkreettisempaa. Luovuus on kykyä tuottaa uutta ja ennakoimatonta, kun taas innovatiivisuus on kykyä tuottaa uusia palveluita, tuotteita tai menetelmiä. (Sydänmaalakka 2009, 88.) Luovuus on siis kykyä tuottaa uusia ja hyödyllisiä ideoita, kun taas innovaatio muuttaa ideat käytäntöön (Isfahani et al. 2014). Innovaatio voi olla jotain täysin uutta, mikä tuottaa organisaation lisää sosiaalista ja taloudellista arvoa (Weberg et al. 2013). Luovuus toimii innovatiivisuuden pohjana ja luovat ideat ovat kaikkien innovaatioiden lähtöpiste (Isfahani et al. 2014). Se että ihminen on luova ei tarkoita, että hän on innovatiivinen, koska uusia ideoita ei välttämättä pystytä toteuttamaan käytännössä. Toisaalta ihminen voi olla luova tiedostamattaan sitä, sillä hän voi käyttää luovuuttaan hyväksi ongelmanratkaisussa tunnistamattaan itse sitä. (Sydänmaalakka 2009, 89, Legrenzi 2010, 22.)

Luovuuden useista tieteellisistä määriteltävistä on erotettavissa viisi päätyyppiä: 1) määritelmät jotka perustuvat uudelleen jäsentelyyn; vanhoista elementeistä kehitetään uusia kokonaisuuksia, 2) lopputulosta tai innovaatiota korostavat määritelmät, 3) esteettisyyttä ja ekspressiivisyyttä korostavat määritelmät, joille ominaista on luovan itsensä toteuttamisen oikeuden arvos-taminen, 4) psykoanalyttiset ja dynaamiset määritelmät, jossa yhdistyvät psyyken tietoiset ja tiedostamattomat voimat sekä 5) ongelmanratkaisua korostavat määritelmät. (Uusikylä 1999, 15-16.) Tässä tutkimuksessa tarkastellaan luovuutta lähtökohtaisesti lopputulosta tai innovaatiota sekä ongelmanratkaisua korostavana tekijänä.

Tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteena ovat sairaanhoitajien kokemukset sekä näkemykset luovuudesta sekä siihen vaikuttavista tekijöistä. Haastateltaviksi tavoitellaan noin kymmentä sairaanhoitajaa, jotka ovat kiinnostuneita pohtimaan luovuuden ilmenemistä hoitotyössä. Haastattelussa esitettäviin kysymyksiin ei ole oikeaa tai väärää vastausta vaan vastausten perusteella pyritään rakentamaan kokonaisuutta luovuudesta hoitotyössä. Haastatteluissa pyritään keskustelemaan ilmiöstä vapaamuotoisesti keskustellen, jotta tutkittavasta ilmiöstä saataisiin mahdollisimman tarkka ja kattava kuvaus. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata, mitä luovuus hoitotyössä on sairaanhoitajien kokemana sekä tunnistaa, mitkä tekijät ovat yhteydessä sairaanhoitajien luovuuteen hoitotyössä. Tavoitteena on koota uutta tietoa terveydenhuollon arjesta, mitä voidaan hyödyntää terveydenhuollon johtamisessa sekä kehittämisessä.

Lähteet

Isfahani SS, Hosseini AH, Khoshknab MF, Peyrovi H & Khanke HR. 2014a. Nurses' Creativity: Advantage or Disadvantage. *Iranian Red Crescent Medical Journal* 17(2)

Malik N, Dhar RL & Handa SC. 2015. Authentic leadership and its impact on creativity of nursing staff: A cross sectional questionnaire survey of Indian nurses and their supervisors. *International Journal of Nursing Studies* 63(10) 28-36.

Martins EC & Terblanche F. 2003. "Building organizational culture that stimulates creativity and innovation". *European Journal of Innovation Management* 6(1), 64-74.

Sydänmaalakka P. 2009. *Jatkuva uudistuminen Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen*. Hämeenlinna: Talentum

Uusikylä K. 1999. Osa I teoksessa Uusikylä, K. & Piirto, J. *Luovuus. Taito löytää, rohkeus toteuttaa*. Juva: Atena-kustannus ja WSOY. 11-77.

Weberg D, Braaten J & Gelinas L. 2013. Enhancing Innovation Skills: VHA Nursing Leaders Use Creative Approaches to Inspire Future Thinking. *Nurse Leader* 11(2), 32-35, 40.