

Miia Leppänen ja Tiina Patinen

HOITAJAN AMMATILLISTEN VUOROVAIKUTUSTAITOJEN  
TEHOTREENI

Hoitotyön koulutusohjelma  
2017

## HOITAJAN AMMATILLISTEN VUOROVAIKUTUSTAITOJEN TEHOTREENI

Leppänen, Miia  
Patinen, Tiina  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Toukokuu 2017  
Sivumäärä: 39  
Liitteitä: 6

Asiasanat: vuorovaikutustaidot, ammattietiikka, opiskeluterveydenhuolto

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli järjestää toisen asteen ammatillisen koulutuksen lähihoitajaopiskelijaryhmälle heidän vuorovaikutustaitojaan edistävä toiminnallinen tapahtuma ja laatia vuorovaikutustaitojen kehittämistä käsittelevä kirjallinen materiaali oppilaitoksen lähihoitajaopiskelijoiden käyttöön. Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Länsirannikon Koulutus Oy WinNovan kanssa. Tapahtuman ja kirjallisen materiaalin tavoitteena oli edistää lähihoitajaopiskelijoiden vuorovaikutustaitojen kehittymistä niin, että he pystyisivät luontevasti toimimaan yhteistyössä muiden ammattilaisten kanssa työhyvinvoinnin ja asiakkaiden hyväksi.

Tapahtuma järjestettiin maaliskuussa 2017 ja osallistujia oli yhteensä 21. Tapahtuma sisälsi havainnollistavan ja aiheeseen sopivan videon, diaesityksen sekä kaksi toiminnallista harjoitetta. Lisäksi oppaat jaettiin tapahtumaan osallistuneille opiskelijoille. Oppaaseen koottiin infopaketti vuorovaikutustaidoista sekä niihin liittyen treeniohjelma, jonka avulla opiskelija voi itsenäisesti harjoittaa omia vuorovaikutustaitojaan. Sähköinen versio oppaasta toimitettiin oppilaitoksen sosiaali- ja terveysalan osaamisaluejohtajalle, jotta se olisi myöhemmin kaikkien oppilaitoksen lähihoitajaopiskelijoiden luettavissa ja opettajien hyödynnettävissä. Oppaan laatimiseksi kerättiin näyttöön perustuvaa tietoa aikaisempien tutkimusjulkaisujen, kirjallisuuden ja luotettavien Internet-lähteiden pohjalta. Opinnäytetyössä hyödynnettiin hoito-, kasvatusta- ja käyttäytymistieteellistä tutkittua tietoa. Tiedonhaussa käytettiin neljää eri tietokantaa ja lisäksi tehtiin manuaalisia hakuja.

Tapahtumassa toteutettiin palautekysely koskien osallistujien mielipidettä tapahtuman hyödyllisyydestä sekä oppaan sisällöstä ja ulkoasusta. Kyselyn tulosten perusteella 85% koki tapahtuman hyödylliseksi. Puolet vastaajista piti opasta visuaalisesti kiinnostavana ja 55% aikoi kokeilla siinä olevia harjoituksia tulevaisuudessa. Vastaajista 35% ajatteli tapahtuman vaikuttaneen ryhmän ilmapiiriin selvästi tai jonkin verran positiivisesti. Ryhmän ilmapiirissä muutosta ei kokenut tapahtuneen 60% osallistujista. Tapahtuman vaikutusta negatiivisena piti yksi vastaajista.

Tutkimustietoon pohjautuen voimme todeta vastaavanlaisten kehityshankkeiden olevan tarpeellisia opiskelu- ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Projektista saamamme kokemuksen perusteella olemme sitä mieltä, että tulevaisuudessa ammatillisia vuorovaikutustaitoja käsitteleviä tapahtumia tai tunteja voisi järjestää niin, että käytettävissä olisi enemmän aikaa tai useampia kokoontumiskertoja tietyille opiskelijaryhmille.

## Effective training guide for social interaction skills in nursing

Leppänen, Miia

Patinen, Tiina

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Nursing

May 2017

Number of pages: 39

Appendices: 6

Keywords: social interaction skills, professional ethics, collegiality

---

This thesis was made in cooperation with Länsirannikon Koulutus Oy WinNova. The purpose of this thesis is to arrange an active event for the Secondary Vocational Education and Training College students that promotes their interactive skills, and to create a written material for developing one's interactive skills. The material is intended for the students of the local nursing school in cooperation with Länsirannikon Koulutus Oy WinNova. The aim of the event and the written material is to improve the interactive skills of the nursing students so that they would be able to work cooperatively with other professionals. This would ensure occupational well-being and the well-being of the clients.

The event was held in March 2017 and a total of 21 people took part in it. The event included an illustrative and relevant video, a slideshow presentation and two functional games. In addition, the guides were distributed to the students who took part to the event. The guide consisted information about interactive skills and a training program that allows students to develop their own interaction skills. Printed versions of the guide were given to the students who participated in the event. The PDF-version of the guide has been handed over to the head of training division in order to distribute the guide to all of the practical nursing students and teachers in WinNova. In order to create the guidebook, evidence-based information was collected based on previous research publications, literature and trusted Internet sources. The thesis has utilised information studied by health care sciences, educational sciences and behavioural sciences. Four different databases and manual search were used in this process.

A feedback survey was conducted to find out the participants' opinion on the usefulness of the event and on the content and layout of the guide. Based on the results of the survey, 85% felt that the event was useful. 50% of the participants thought that the guide was visually appealing, and 55% intends to try out the exercises in the future. 35% of the participants thought that the event had a clear or a somewhat positive impact on the group atmosphere. 60% of the participants did not experience any change in the atmosphere of the group. One respondent was negatively affected by the event.

Based on research data, we can conclude that similar development projects are necessary to promote learning and well-being. Based on the experience we had in the project, we believe that in the future, professional interactive events or lessons could be organized so that more time or more lessons would be available for certain groups of students.

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	LÄNSIRANNIKON KOULUTUS OY WINNOVA .....	6
3	VUOROVAIKUTUSTAITOT JA NIIDEN KEHITTÄMINEN LÄHIHOITAJAKOULUTUKSESSA – YHTEISÖLLINEN NÄKÖKULMA.....	6
3.1	Ammatillinen vuorovaikutus ja kollegiaalisuus.....	7
3.2	Vuorovaikutustaidot lähihoitajan tutkinnossa.....	9
3.3	Opiskeluterveydenhuolto opiskelijan hyvinvoinnin edistäjänä .....	9
3.4	Opiskeluyhteisön merkitys vuorovaikutustaitojen kehittämisessä .....	10
3.5	Vuorovaikutustaitojen vaikutus työhyvinvointiin.....	12
4	PROJEKTISSA KÄYTETYT MENETELMÄT .....	14
4.1	Video.....	14
4.2	Esitelmöinti .....	14
4.3	Diaesitys.....	15
4.4	Toiminnalliset harjoitukset .....	15
4.5	Hyvän opasmateriaalin tunnuspiirteet.....	16
5	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET .....	17
6	PROJEKTIN SUUNNITTELU .....	18
6.1	Kohderyhmä.....	19
6.2	Resurssi- ja riskianalyysi .....	19
6.3	Arviointisuunnitelma .....	20
6.4	Projektin eettiset näkökulmat.....	21
6.5	Tapahtuman ja opasmateriaalin suunnittelu.....	22
7	PROJEKTIN TOTEUTUS .....	24
7.1	Tapahtuman toteutus .....	25
7.2	Oppaan toteutus .....	27
8	PROJEKTIN ARVIOINTI .....	28
8.1	Projektin etenemisen arviointi .....	29
8.2	Tuotosten arviointi .....	30
8.3	Tavoitteiden saavuttamisen arviointi .....	32
8.4	Oman ammatillisen kehittymisen arviointi .....	33
9	POHDINTA.....	34
	LÄHTEET.....	36
	LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Opiskeluyhteisön ilmapiiri on voimakkaasti yhteydessä opiskelijoiden hyvinvointiin ja opiskelukykyyn, sillä vuorovaikutuksellinen, opiskelijan vapaata ilmaisuja ja yhteisöllisyyttä tukeva ilmapiiri koulussa vahvistaa opiskelijan terveyttä suojaavia tekijöitä (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014). Toimiva vuorovaikutus työyhteisössä vähentää psykososiaalista stressiä ja tukee kokonaisvaltaisesti työhyvinvointia (Työturvallisuuskeskus 2016).

Suomen lähi- ja perushoitajaliiton tekemän selvityksen mukaan yli kaksi kolmasosaa lähi- ja perushoitajista (n=2109) ilmoitti kohdanneensa työpaikallaan epäasiallista kohtelua, josta 43% oli tullut työkaverin taholta. Lisäksi enemmistö vastaajista ilmoitti ristiriitoja esiintyvän työntekijöiden välillä jonkin verran tai melko paljon. (Suomen lähi- ja perushoitajaliitto 2012, 40-43.)

Terveydenhuollon tehtävissä vuorovaikutustaidot korostuvat, sillä järkevä työnjako, luottamus ja vastavuoroisuus eri tehtävissä toimivien välillä edistävät niin potilaan parempaa hoitoa kuin työtovereiden välistä kumppanuutta (Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta 2001). Hoitajat kokevat voivansa vaikuttaa työyhteisön työhyvinvointiin positiivisella asenteella, huumorilla, rennolla työotteella sekä olemalla reilu työkaveri (Suomen lähi- ja perushoitajaliitto 2012, 45-46).

Projektiluonteisen opinnäytetyömme tarkoituksena on järjestää toisen asteen ammatillisen koulutuksen lähihoitajaopiskelijaryhmälle heidän ammatillisia vuorovaikutustaitojaan edistävä toiminnallinen tapahtuma yhteistyössä Länsirannikon Koulutus Oy WinNovan kanssa maaliskuussa 2017. Tapahtuman järjestämisen lisäksi laadimme osana opinnäytetyötä ammatillisten vuorovaikutustaitojen kehittämistä käsittelevän kirjallisen materiaalin oppilaitoksen lähihoitajaopiskelijoiden käyttöön.

Tapahtuman ja kirjallisen materiaalin tavoitteena on edistää lähihoitajaopiskelijoiden vuorovaikutustaitojen kehittymistä niin, että he pystyisivät luontevasti toimimaan yhteistyössä muiden ammattilaisten kanssa työhyvinvoinnin ja asiakkaiden hyväksi.

## 2 LÄNSIRANNIKON KOULUTUS OY WINNOVA

Länsirannikon Koulutus Oy WinNova järjestää Satakunnan ja Vakka-Suomen alueella toisen asteen ammatillista peruskoulutusta sekä lisä- ja täydennyskoulutusta, oppisopimuskoulutusta ja muuta ammatillista koulutusta työelämän kehittämiseksi. Yhtiön oppilaitoksen nimi on WinNova ja kotipaikka Rauma. Länsirannikon Koulutus Oy WinNovan omistavat Porin, Rauman ja Laitilan kaupungit sekä Porin aikuiskoulutussäätiö. Voittoa tavoittelematon yhtiö kuuluu Porin kaupunkikonserniin. Sen mahdollinen voitto käytetään sen oman toiminnan tukemiseen ja kehittämiseen. (Länsirannikon Koulutus Oy WinNovan www-sivut 2016.)

WinNovassa lähihoitajaksi valmistutaan sosiaali- ja terveystieteiden tutkinnosta, joka antaa pätevyyden perustason terveyttä edistävään, ehkäisevään ja kuntouttavaan hoito-, huolenpito- ja kasvatustyöhön. Tutkinnon kaikille pakolliset tutkinnon osat ovat kasvun tukeminen ja ohjaus, hoito ja huolenpito ja kuntoutumisen tukeminen. Lisäksi suoritetaan valitun osaamisalan pakolliset tutkinnon osat sekä valinnaisia ammattitaitoa tukevia tutkinnon osia. Opiskelijat valitaan osaamisalalle motivaation, opiskelumenes-tyksen ja haastattelun perusteella. WinNovassa Porin toimipisteessä valittavissa olevia lähihoitajan erikoistumisaloja ovat ensihoidon, kuntoutuksen, lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen, mielenterveys- ja päihdetyön, sairaanhoidon ja huolenpidon, vammais-työn sekä vanhustyön osaamisalat. (Länsirannikon Koulutus Oy WinNovan www-sivut 2016.)

## 3 VUOROVAIKUTUSTAITOT JA NIIDEN KEHITTÄMINEN LÄHIHOITAJAKOULUTUKSESSA – YHTEISÖLLINEN NÄKÖKULMA

Vuorovaikutus on yksilön keino vaikuttaa ryhmään (Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 15). Se käynnistää ryhmän toiminnan ja ylläpitää sitä. Vuorovaikutustaitoja ovat kuuntelemisen ja havainnoinnin taidot, argumentointitaidot, taito osoittaa tukea, ottaa

ja pitää puheenvuoroja, jatkaa toisen puheenvuorosta ja ylläpitää keskustelua (Jyväskylän yliopiston www-sivut 2016). Tässä opinnäytetyössä keskitytään hoitotyön ammattilaisten väliseen vuorovaikutukseen.

Ryhmäviestintätilanteissa tärkeiksi nousevat erityisesti kuuntelemisen ja havainnoinnin taidot. Ryhmän toimintaa voidaan analysoida tarkastelemalla ryhmän jäsenten välistä vuorovaikutusta. Vuorovaikutustaidot eivät ole riippuvaisia pelkästään ihmisten henkilökohtaisista, persoonallisista ominaisuuksista. Sen sijaan vuorovaikutusta tarkastellaan yhteisöllisenä ammattitaitona, jota voidaan ammattikoulutuksissa opettaa ja oppia sekä harjoitella kuten muitakin taitoja. Hyvät vuorovaikutustaidot hallitakseen yksilöllä tulee olla tutkittua ja mahdollisimman tuoretta tietoa ihmisen käyttäytymisestä, ryhmäviestinnästä, ryhmäprosesseista ja -rakenteista. Kehittääkseen vuorovaikutustaitojaan henkilön tulee tietoisesti ennakoida ja arvioida toimintaansa. Aiemmissa vuorovaikutustilanteissa opitut tiedot ja taidot vaikuttavat henkilön toimintaan tulevissa ryhmätilanteissa. Tarkkailemalla omaa toimintaansa henkilö pystyy tunnistamaan kehittämistä kaipaavat osa-alueet sekä huomaamaan, mitkä ovat hänen vahvuutensa vuorovaikutustilanteissa. (Jyväskylän yliopiston www-sivut 2016, Raina 2012, 165).

### 3.1 Ammatillinen vuorovaikutus ja kollegiaalisuus

Ammatillinen vuorovaikutus on yksi työn osa-alueista ja väline työn tavoitteiden saavuttamiseksi. Se edistää yhteisesti sovittuja työn tavoitteita, yhteisön vuorovaikutuksen avoimuutta ja luottamusta. Yhteistoiminta, yhdessä työn tekeminen ja suunnittelu työntekijöiden kesken vaativat erityistä ammattitaitoa. Ammatilliset ihmissuhteet eivät siis ole työpaikalla ylimääräistä tai epävirallista toimintaa, vaan sen avulla työyhteisön arvojen ja tavoitteiden mukainen yhteistyö ja kommunikaatio toteutuvat. (Raina 2012, 164-169.)

Ammatillista vuorovaikutusta voidaan pitää yhtenä vaikeimpana työelämän ammattitaitovaatimuksena. Ammatilliset ihmissuhteet poikkeavat suuresti yksityisistä ihmissuhteista, sillä ammattihenkilöistä muodostunut työyhteisö on sidottu monilla tavoilla vastaanottamansa tehtävän toteuttamiseen ja työn tavoitteisiin. (Raina 2012, 64-65,

163-167.) Ammatillisesta yhteistoiminnasta on säädetty työturvallisuuslaissa seuraavasti: ”Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla” (Työturvallisuuslaki 738/2002, 17§). Lain mukaan myös terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttava häirintä ja epäasiallinen kohtelu on kielletty (Työturvallisuuslaki 738/2002, 28§)

Kollegiaalisuus hoitotyössä perustuu ammattietiikkaan. Se on ammattikunnan jäsenten välistä vastavuoroisuutta ja tasa-arvoisuutta, jonka tavoitteena on potilaan paras mahdollinen hoito ja ammattikunnan sisäisen yhtenäisyys. (Sairaanhoitajaliiton www-sivut 2014.) Kollegiaalisuus kuvaa ammattilaisten välisten suhteiden merkitystä ja sitä luonnehtivat luottamus, tasa-arvo, oikeudenmukaisuus ja kohtuus. Perusteet sille löytyvät laissa terveydenhuollon ammattihenkilöstöstä (1994) sekä sairaanhoitajan eettisissä ohjeissa (1996), joissa tuodaan esille terveyden edistäminen, kärsimyksen lievittäminen, muiden kohtelemine lähimmäisinä sekä kuunteleminen ja eläytyminen toisen asemaan. Niissä molemmissa määritellään hoitajan olevan henkilökohtaisesti vastuussa oman työnsä tasosta ja työyhteisössä yhdessä muiden kanssa hoitotyön laadusta ja sen kehittämistä. (Suomen Sairaanhoitajaliitto 2015, 10-14.)

Talvenvaltia erittelee kirjallisuuden pohjalta tehdyssä tutkimuksessa kollegiaalisuuden osatekijöiksi ammatillisen käytöksen, luottamuksen, konsultaation, yhteisen päätöksenteon, tuen, palautteen, moniammatillisen yhteistyön ja johtamisen. Kirjallisuuskatsauksessa kollegiaalinen käytös mainitaan työhyvinvoinnin kannalta merkittäväksi tekijäksi, sillä se edistää työyhteisön toimintaa ja toiminnan kehittämistä. (Talvenvaltia 2014, 21.) Samankaltaisiin tuloksiin on päätynt Karhu, joka tiivistää vastavuoroisuuden ja hoitajien keskinäisen tuen olevan yksi tärkeimmistä yhteisöllisyyteen liittyvistä työhyvinvointia edistävästä tekijöistä (Karhu 2015, 22).

Vesa nostaa väitöskirjassaan esille erityisesti hoitajien välisen huumorin. Hän toteaa huumorin edesauttavan vastavuoroisesti toiseen ihmiseen tutustumista, keskinäistä ymmärrystä, luottamusta, välittämistä ja henkilökohtaisten rajojen asettamista vuorovaikutussuhteissa. Huumorin avulla työyhteisössä lievennetään ja säädellään erilaisia tunteita ja tuntemuksia sekä ennen kaikkea työssäjaksamista. Esimerkki tällaisesta tunteiden säätelystä on ns. musta huumori, joka tarkoittaa sisällöllisesti psyykkisesti jol-



lakin tavalla raskasta huumorin muotoa. Sen avulla ilmaistaan herkästi ahdistavia tunnetiloja kuten pelkoa ja inhoa keskinäisen ymmärryksen lisäämiseksi, paineiden laukaisemiseksi ja jaksamiseksi. Työyhteisö viestii käyttämällään kielellä ja huumorilla rituaaleissa ja rooleissa arvojaan, normejaan, asenteitaan, sääntöjään, ilmapiiriään ja tunteitaan. Hyväntahtoinen huumori, sen positiivinen tulkinta ja työntekijän mahdollisuus persoonallisen huumorityylin ilmentämiseen kertovat avoimesta työilmapiiristä. (Vesa 2009, 60-61, 72.)

### 3.2 Vuorovaikutustaidot lähihoitajan tutkinnossa

Vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot ovat osa lähihoitajan ammattitaitoa. Lähihoitajan ammatillisen perustutkinnon osaamisvaatimuksissa on määritelty, että lähihoitaja osaa työskennellä moniammatillisessa yhteistyössä erilaisissa työryhmissä ja projekteissa. Hän on työryhmän aktiivinen ja vastuullinen jäsen, joka hyödyntää yhteisöllistä osaamistaan ja pyrkii omalta osaltaan kehittämään ryhmän toimintaa. Lähihoitajan tulee kommunikoida asianmukaisesti erilaisissa tilanteissa ja käyttää työssään ammatillisia vuorovaikutustaitoja. (Opetushallitus 2010, 9, 53.)

Lähihoitaja toimii yhteistyökykyisesti erilaisten ihmisten kanssa ja kohtelee heitä tasavertaisesti. Lisäksi hänen tulee osata hyödyntää muilta saamaansa palautetta oman toimintansa kehittämiseen. (Opetushallitus 2010, 19.) Lähihoitajan eettisissä ohjeissa ja lähihoitajan lupauksessa todetaan lähihoitajan sitoutuvan työyhteisönsä sekä sosiaali- ja terveystalouden kehittämiseen (Suomen lähi- ja perushoitajaliitto, 2013, 8). Myös laissa terveydenhuollon ammattihenkilöstöstä (1994) sekä sairaanhoitajan eettisissä ohjeissa (1996) määritellään hoitajan olevan henkilökohtaisesti vastuussa oman työnsä tasosta ja työyhteisössä yhdessä muiden kanssa hoitotyön laadusta ja sen kehittämisestä. (Suomen Sairaanhoitajaliitto 2015, 10-14.)

### 3.3 Opiskeluterveydenhuolto opiskelijan hyvinvoinnin edistäjänä

Opiskeluterveydenhuollon palvelut kuuluvat lukioiden, ammatillista peruskoulutusta antavien oppilaitosten sekä korkeakoulujen ja yliopistojen opiskelijoille (Sosiaali- ja

terveysministeriön www-sivut 2017). Opiskeluterveydenhuollon tavoitteena on ylläpitää ja parantaa opiskelijoiden hyvinvointia edistämällä opiskeluympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, edistämällä opiskelijoiden terveyttä ja opiskelukykyä sekä järjestämällä terveyden- ja sairaanhoitopalveluja opiskelijoille. Opiskeluterveydenhuollon henkilöstö on perehtynyt erityisesti nuorten kehitysvaiheisiin, terveysongelmiin ja opiskelukykyn vaikuttaviin tekijöihin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 25-27.)

Terveydenhoitaja toimii opiskeluterveydenhuollossa moniammatillisessa työympäristössä, jossa hänen työnsä koostuu vastaanottotoiminnasta, yhteisöön kohdistuvasta ehkäisevästä terveydenhuollon verkosto- ja viestintätyöstä sekä yksilöön kohdistuvasta työskentelystä opiskelijoiden parissa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 142). Keskeisiä opiskeluterveydenhuollon työmuotoja hyvinvointitoimijoiden verkostossa ovat yhteistyö ja yhteisöllinen työskentely opiskeluyhteisössä. Työ on aloitteellista, suunnittelevaa, sekä toteutuu yhteistyössä oppilaitosten, opiskelijajärjestöjen ja muiden opiskeluyhteisön hyvinvointiin vaikuttavien tahojen kanssa. (Opiskeluterveydenhuollon opas 2006, 93.)

### 3.4 Opiskeluyhteisön merkitys vuorovaikutustaitojen kehittymisessä

Opiskeluyhteisöön kuuluu sekä oppilaitosyhteisöjä että opiskelijoiden omia yhteisöjä oppilaitoksen piirissä ja yhteisössä vallitsevat sosiaaliset säännöt ovat merkittäviä terveyden edellytyksiä. Näin ollen opiskeluyhteisöjen opiskelukulttuurin merkitys on suuri ja siihen kohdistuvan vaikuttamisen tulisi olla opiskelijan hyvinvointia tukevaa. Opiskeluterveydenhuollon tärkeitä yhteistyökumppaneita ovatkin erilaiset opiskelijoiden omat vapaa-ajan järjestöt sosiaalisina lähiympäristöinä. (Opiskeluterveydenhuollon opas 2006, 93.)

Kouluyhteisön hyvinvoinnin edistäminen yhteisöllisen tuen avulla on yksi laissa määritellyistä opiskelijahuollon tavoitteista (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 22). Opiskeluyhteisön ilmapiiri on voimakkaasti yhteydessä opiskelijoiden hyvinvointiin ja opiskelukykyn, sillä turvallinen, opiskelijan vapaata ilmaisu ja yhteisöllisyyttä

tukeva ilmapiiri koulussa vahvistaa opiskelijan terveyttä suojaavia tekijöitä, kuten esimerkiksi arvostetuksi ja hyväksytyksi tulemisen kokemista, hyviä ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja sekä tukevia sosiaalisia verkostoja. Vuorovaikutuksellinen ja yhteisöllinen opiskeluyhteisö vahvistaa koulutusalan kiinnostavuutta, antaa lisää motivaatiota, tukee opiskelijaa elämäntilanteiden muuttuessa ja vähentää masentuneisuutta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014.)

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen vuosittaisessa kouluterveyskyselyssä yksi selvityksen kohteista on koulujen työilmapiirin ongelmat, joihin luetaan ongelmat opettajien odotuksissa ja oikeudenmukaisuudessa, toimeen tulemisessa opettajien ja muiden opiskelijoiden kanssa, ryhmätyöskentelyssä, työympäristössä, kiireiseissä ilmapiirissa, luokan työrauhassa ja opiskelijoiden yhdessä viihtymisessä. Kyselyyn vastaavat 8. ja 9.-luokkalaiset, ammattiin opiskelevat sekä lukiolaiset. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014.)

Ammattioppilaitosten tietoja kyseisessä indikaattorissa on käytettävissä vuodesta 2008. Indikaattorin perusteella koulun työilmapiirin ongelmia koetaan olevan enemmän ammattioppilaitoksissa kuin lukiossa. Myös sukupuolten välillä on selkeästi vaihtelua: Kyselyn tulosten mukaan tytöt kokevat poikia enemmän ongelmia koulun opiskeluilmapiirissä opiskeluasteesta riippumatta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014.)

Vuoden 2015 kyselyssä (n=113 098) 14% ammattiin opiskelevista pojista koki opiskeluilmapiirin ongelmia, lukiolaispojista 9%. Ammattikoulussa opiskelevilla tytöillä vastaava luku oli 20%, lukiota käyvillä 13%. Vertailtavana olevien vuosien 2008-2015 välillä ammattioppilaitosten tuloksissa ei juurikaan ole nähtävillä muutoksia, sillä luvut vaihtelevat vertailtavana aikana korkeintaan kahdella prosenttiyksiköllä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

### 3.5 Vuorovaikutustaitojen vaikutus työhyvinvointiin

Psykososiaaliset riskit ja työperäinen stressi ovat työterveyden ja -turvallisuuden haastavimpia kysymyksiä. Niillä on merkittävä vaikutus ihmisten terveyteen sekä organisaatioon ja kansantalouteen. Psykososiaaliset riskit johtuvat puutteellisesta työn suunnittelusta, organisoinnista ja hallinnoinnista sekä työpaikan huonosta sosiaalisesta ilmapiiristä. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2017.)

Työperäinen stressi on selvästi terveyttä kuormittava tekijä. Tämä johtuu siitä, että vaativaan tilanteeseen joutuessaan kehon hermosolmukkeet erittävät suorituskykyä lisääviä hormoneja: Adrenaliini ja noradrenaliini nostavat verenpainetta ja sydämen sykettä, kiihdyttävät aineenvaihduntaa ja nostavat vireystilaa. Voimakas tai pitkäaikainen stressi voi näin ollen aiheuttaa kielteisiä psykologisia, fyysisiä ja sosiaalisia seurauksia, kuten esimerkiksi työperäistä stressiä, työuupumusta ja masennusta. Mielen-terveysongelmien lisäksi pidempään jatkuessaan hoitamaton stressi saattaa aiheuttaa vakavia fyysisiä terveysongelmia, kuten sydän- ja verisuonitauteja tai tuki- ja liikuntaelinvaivoja. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2017, Työterveyskeskus 2017.)

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisemassa selvityksessä keskityttiin työn psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin. Selvityksessä työyhteisön sosiaalinen pääoma ja vuorovaikutus oli valittu yhdeksi työhyvinvointitutkimuksen pääteemoista. Tutkimustiedon mukaan työhyvinvointi liittyy vahvasti ihmissuhteiden toimivuuteen. Mahdollinen työpahoinvointi voi siirtyä esimerkiksi työkaverille, asiakkaille tai työntekijän kotiin. Asiakkaiden tai potilaiden haastavuus voi olla uhka työhyvinvoinnille, mutta myönteiset asiakaskontaktit voivat puolestaan vahvistaa sitä. Arvostus, luottamus ja vastavuoroisuus työntekijöiden välillä on todettu tärkeäksi sosiaalisen pääoman ulottuvuudeksi, joka vähentää myös työperäiseen stressiin liittyviä sairauspoissaoloja. Esimerkiksi myönteinen vuorovaikutus potilaiden kanssa voi vahvistaa työn imua, mikä voi edelleen välittyä huomaavaisuutena ja ystävällisyytenä työntekijältä toiselle. Työhyvinvointiongelmien ilmetessä tulisi sosiaalisen tuen määrää ja tiimin työilma-  
piiriä arvioida työterveyshuollossa. (Bordi, Heikkilä-Tammi, Laine, Mäkinen & Seppänen 2014, 20.)

Hoitajien välisillä suhteilla on merkittävä vaikutus heiden työtyytyväisyyteensä ja -hyvinvointiinsa. Huonot suhteet näkyvät sairauspoissaoloina ja korkeana hoitohenkilökunnan vaihtuvuutena. Näin ollen hoitajien välisten suhteiden vaikutuksia ei tulisi vähätellä, hoitotyön johtajien tulisi kiinnittää niihin riittävästi huomiota ja organisaatiossa pitäisi olla tehokkaat keinot huonon työilmapiirin käsittelyyn. Erityisesti nuoret hoitajat kohtaavat työssään usein eettisiä ongelmia ja paineita, jolloin vanhempien kollegoiden ja esimiehen tuki on tärkeää heidän työssäjaksamistaan ajatellen. (Suomen Sairaanhoidajaliitto 2015, 21-22.)

Osaava ja jaksava henkilöstö on organisaatiolle välttämättömyys. Viimeaikaiset tutkimustulokset ovat osoittaneet hoitohenkilöstössä olevan tyytymättömyyttä työoloihin. Sairaanhoidajien työolobarometri vuonna 2012 osoitti kolmanneksen sairaanhoidajista olevan tyytymättömiä työoloihinsa. (Suomen Sairaanhoidajaliitto 2014, 4.) Flinkmanin tutkimuksen mukaan joka neljäs (26%) nuori sairaanhoidaja on pohtinut alan vaihtoa työoloista johtuen kerran tai useammin kuukauden aikana. Muun muassa epäasiallinen kohtelu, puutteellinen tuki kollegoilta ja johdolta sekä tunne yksin jäämisestä mainitaan alan vaihdon suunnitteluun vaikuttaviksi tekijöiksi. (Flinkman 2014, 69, 73.)

Suomen lähi- ja perushoidajaliiton tekemän työhyvinvointia käsittelevän selvityksen mukaan yli kaksi kolmasosaa lähi- ja perushoidajista (n=2109) ilmoitti kohdanneensa työpaikallaan epäasiallista kohtelua, josta 43% oli tullut työkaverin taholta. Hieman yli puolet vastaajista oli itse kokenut epäasiallista kohtelua viimeisen vuoden sisällä. Mikäli työpaikalla oli esiintynyt epäasiallista käyttäytymistä, niin 56% vastaajista ilmoitti työnantajan edustajan puuttuneen siihen. Selvityksessä todetaan tämän olevan huolestuttavaa, sillä työpaikasta ja vastaajan iästä riippumatta 44% työpaikoista epäasialliseen käyttäytymiseen ei oltu puututtu. Enemmistö vastaajista ilmoitti selvityksessä ristiriitoja esiintyvän työntekijöiden välillä jonkin verran tai melko paljon. Vastaajista 10 % oli sitä mieltä, ettei ristiriitoja työntekijöiden välillä esiinny lainkaan. (Suomen lähi- ja perushoidajaliitto 2012, 40-43.)

Selvitykseen vastanneista osa kertoi voivansa vaikuttaa työhyvinvointiin positiivisella asenteella, huumorilla, rennolla työotteella sekä olemalla reilu työkaveri. Tärkeänä pidettiin myös avointa keskustelua ja välitöntä puuttumista epäkohtiin sekä erilaisten

persoonien ja työtapojen hyväksymistä. (Suomen lähi- ja perushoitajaliitto 2012, 44-46.)

## 4 PROJEKTISSA KÄYTETYT MENETELMÄT

### 4.1 Video

Videota voidaan käyttää oppimisen lähtökohtana, sillä videon avulla pystytään havainnollistamaan jotakin tapausta tai esittämään tietyn ongelmatilanteen katsojien ratkaisuksi. Videon tarkoituksena on toimia ”sytykkeenä” tapaukseen liittyvään keskusteluun, pohdintaan ja ongelmanratkaisuun. Videon katsomisen yhteyteen on mahdollista liittää erilaisia yksilö- tai ryhmätehtäviä. Tapausperustaiseen opetukseen liittyvät, videoita sisältävät materiaalit on todettu hyviksi työkaluiksi erityisesti esimerkiksi kauppatieteiden, oikeustieteiden, lääketieteen ja opettajankoulutuksessa. Tapausten ja tilanteiden kautta opiskeltaessa opettaja voidaan käyttää jo olemassa olevia videoita tai tuottaa videoita yhdessä opiskelijoiden kanssa. Videot voivat olla esimerkiksi haastatteluja, mini-dokumentteja, mielipidevideoita, lyhytelokuvia, mainoksia, matka- tai luontokuvauksia, uutisia ja näytelmiä. (Hakkarainen & Kumpulainen 2011, 138-139.)

### 4.2 Esitelmöinti

Esitelmöinti on käytetyin opetusmenetelmä, jossa opiskelijoille tavallisesti pidetään esitys tai monologi opiskelun kohteena olevasta asiasta. Tällöin opettajalla on aktiivinen rooli ja opiskelijat ovat paremminkin passiivisia tiedonomaksujia. Luentoja muokkaamalla voidaan niistä saada paremmin osallistavia opiskelijoiden työstäessä tietoa itsenäisesti tai vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Tämä tukee opiskelijoiden itsenäistä tiedonmuodostusta. Opiskelijoiden mielenkiinnon ja huomion säilyttämiseksi opetuksen kohteena olevassa asiassa, ei informaatiota tulisi esittää yli 20 minuuttia. (Hyppönen & Lindén 2009, 45.)

Esitelmöinnin avulla on mahdollista jäsentää haluttu tieto kohderyhmälle halutulla tavalla ja suunnittelemaan sisältö tarkasti. Se on opiskelijoille tuttu ja turvallinen tapa vastaanottaa tietoa sekä menetelmänä taloudellinen, nopea ja yksinkertainen välitettäessä tietoa laajoillekin opiskelijamäärille. Esitelmöinti mahdollistaa myös yhteyksien luomisen eri asioiden välille ja erilaisten vuorovaikutusmuotojen hyödyntämisen. Menetelmän haasteena on saada opiskelijat itse jäsentämään tietoa, sillä menetelmä korostaa opettajan roolia tiedon hallitsijana ja asettaa opiskelijat helposti luennoitsijan valmiiksi jäsentämään tiedon mekaanisiksi vastaanottajiksi. (Hyppönen & Lindén 2009, 46-47.)

### 4.3 Diaesitys

PowerPoint-oppimateriaali voi olla joko perinteiseen tapaan paperilla olevaa materiaalia tai digitaalista. Digitaalisen oppimateriaalin etu on sen työstettävyyden. Oppimisen kannalta saman tiedon välittäminen oppijalle eri tavoin, esimerkiksi tekstin lisäksi kuvien tai animaation, tukee uuden tiedon, taidon tai asenteen omaksumista. PowerPointesityksen tarkoitus on tukea opiskelijoiden oppimista, sillä sen avulla oppija voi sekä nähdä että kuulla samanaikaisesti opettajan puhetta. (Hiidenmaa 2008, 24,30.)

Edelmanin ja Harringin tutkimuksen mukaan opiskelijat eivät pidä sekavista dioista, joissa on esimerkiksi liikaa tekstiä, animaatioita tai räikeitä värejä. PowerPoint auttaa jäsentämään luentoa parhaiten, jos siinä on kirjallista selitystä tukevia kuvia, kuvaajia tai luettelota. Materiaali on pitkien kappaleiden sijasta hyvä esittää lyhyinä lauseina. Keskeisiä ajatuksia voi korostaa harkitulla tekstin koon, lihavoinnin tai kursiivin käytöllä. (Vanderbilt Universityn www-sivut, 2017.)

### 4.4 Toiminnalliset harjoitukset

Toiminnallisissa ryhmäharjoituksissa kuvitteellisuus ja todellisuus sekoittuvat sopivalla tavalla pelin tai leikin kautta. Usein toiminta saa aikaan prosessin, jossa ryhmä etsii uusia näkökulmia toimintaansa. Fyysinen onnistuminen harjoitteissa antaa ryhmälle itseluottamusta ja hyvän olon tunteen. (Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 30.)

Pelit ja simulaatiot mahdollistavat erilaisten toimintamallien kokeilemisen ja niiden vaikutuksista oppimisen. Ne eivät korvaa aitoa tilannetta eikä pelaaminen ole itsetarkoitus, mutta pelien avulla opiskelijoita voidaan valmentaa toimimaan reaali maailman tilanteissa johdonmukaisesti ja suunnitelmallisesti. (Hyppönen & Lindén 2009, 53.)

Ryhmätoiminnan etuja ovat mahdollisuus oppia muilta, kokemusten vaihto, sosiaalinen tuki, monipuoliset näkemykset, ongelmaratkaisutaitojen oppiminen, voimavarojen kohdentaminen ja säästö. Ryhmämuotoinen toiminta on tuettu tapa luoda ja ylläpitää tuttavuussuhteita. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 109.)

#### 4.5 Hyvän opasmateriaalin tunnuspiirteet

Opetusprosessia suunniteltaessa on harkittava, millaista aineistoa oppijoille jaetaan. Aina valmista oppimateriaalia ei ole saatavilla, vaan opettaja voi tuottaa jaettavan materiaalin itse. Näin voidaan tehdä erityisesti, jos materiaali halutaan räätälöidä ja suunnitella varta vasten tietylle ryhmälle. (Hiidenmaa 2008, 20.)

Hyvästä oppimateriaalista ilmenee, millaisia asioita oppija voi opiskella materiaalin avulla ja millaiseen käyttöön se on suunniteltu. Oppaassa tuomme esiin sen olevan tarkoitettu erityisesti itsenäiseen opiskeluun ja tiivistämme sen keskeistä teoriasisältöä sekä ammatillisten vuorovaikutustaitojen hyötyjä. Materiaalin tulisi aktivoida ajattelua ja haastaa käsittelemään tietoa esimerkiksi aktivoivin kysymyksin. Tällaisia kysymyksiä sisällytämme treeniohjelman harjoituksiin. Lisäksi valitun tiedon tulee olla oikeellista, ajantasaista, riittävää ja merkityksellistä sekä keskittyä opittavan kohteen ydintietoon. (Hiidenmaa 2008, 23.)

Materiaalin tavoitteen ollessa terveyden tai hyvinvoinnin edistäminen voidaan tarkastella terveysaineiston standardeja. Ne jaetaan terveyden edistämisen näkökulman esittämiseen ja aineiston sopivuuteen tietyille kohderyhmälle. Hyvä opasmateriaali välittää tietoa terveyden taustatekijöistä sekä antaa tietoa keinoista, joilla elämänoloissa ja käyttäytymisessä saadaan aikaan muutoksia. Valitun aineiston tulee olla selkeää ja yksilöllä myönteisiin päätöksiin motivoivaa. Oppaan tulee myös palvella valitun käyttäjä-



ryhmän tarpeita, herättää mielenkiintoa sekä luottamusta, joten oppaan julkaisuformaattiin, aineistomuotoon ja sisältöön tulee kiinnittää erityistä huomiota. (Rouvinen-Wilenius 2008, 10.)

Opas haluttiin pitää selkeänä ja neutraalina hillittyjen värien ja fonttien käytön avulla, mutta kuitenkin mielenkiintoa herättävänä. Korosteväreiksi valittiin oranssi ja sininen. Oranssi on psykologisesti ja henkisesti stimuloiva väri, joka kannustaa ihmisiä ajattelemaan ja puhumaan. Se tukee kahden keskiä kommunikointia ja on värinä optimistinen. Sininen taas viestii luottamuksesta, vastuuntunnosta, rehellisyydestä ja lojaaliudesta. Sen sanotaan vähentävän stressiä ja rentouttavan. Oranssin tavoin se tukee henkilöiden välistä keskustelua, erityisesti itsensä ilmaisemista sanallisesti. (Scott-Kemmis, 2017.)

## 5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Projektina toteutettavan opinnäytetyömme tarkoituksena on järjestää toisen asteen ammatillisen koulutuksen lähihoitajaopiskelijaryhmälle heidän vuorovaikutustaitojaan edistävä toiminnallinen tapahtuma yhteistyössä Länsirannikon Koulutus Oy WinNovan kanssa. Tapahtuman lisäksi laadimme vuorovaikutustaitojen kehittämistä käsittelevän kirjallisen materiaalin oppilaitoksen lähihoitajaopiskelijoiden käyttöön.

Tapahtuman ja kirjallisen materiaalin tavoitteena on edistää lähihoitajaopiskelijoiden vuorovaikutustaitojen kehittymistä niin, että he pystyisivät luontevasti toimimaan yhteistyössä muiden ammattilaisten kanssa työhyvinvoinnin ja asiakkaiden hyväksi. Vuorovaikutustaitojen ammatillisen merkityksen lisäksi haluamme opinnäytetyösämme tuoda esiin hyvän vuorovaikutuksen vaikutuksia opiskeluyhteisössä ja opiskeluterveydenhuollon roolia yhteisötason hyvinvoinnin edistäjänä.

Opinnäytetyömme osatavoitteena on järjestää tapahtuma tavalla, jolla siitä on mahdollisimman paljon konkreettista hyötyä osallistujille. Haluamme kehittää esitelmöinnin

taitojamme ja toteuttaa niin esitystavaltaan kuin sisällöltäänkin sujuvan, informatiivisen sekä selkeän diaesityksen. Toisena osatavoitteena pyrimme luomaan oppaasta visuaalisesti ja sisällöllisesti kiinnostavan, jotta osallistujat kokeilevat oppaan harjoitteita.

## 6 PROJEKTIN SUUNNITTELU

Projektilla tarkoitetaan aikataulutettua, tietyillä resursseilla tuloksiin pyrkivää työkonaisuutta, jota tehdään määritellyn kertaluontoisen tuloksen aikaansaamiseksi. Projektin keskiössä ovat suunnitelmallisuus ja suunnittelun ja ohjauksen avuksi kehitetyt tehokkaat menetelmät. Projektin päämäärään pyritään siten, että projektilla on alku, suunnitelma ja toteuttajat. Se päättyy sovittuna ajankohtana sovitulla tavalla. (Pelin 2011, 23-24, Heikkilä, Jokinen & Nurmela 2008, 25) Toiminnallinen opinnäytetyö on vaihtoehto ammattikorkeakoulujen tutkimukselliselle opinnäytetyölle. Sen tavoitteena on tyypillisesti käytännön toiminnan ohjeistaminen, opastaminen, toiminnan järjestäminen tai järjeistämisen. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi ammatilliseen käyttöön suunnattua ohjetta tai tapahtuman järjestämistä. (Vilka & Airaksinen 2003, 9.)

Suunnitteluvaihe on tärkein yksittäinen projektin onnistumiseen vaikuttava jakso. Siihen tulee kiinnittää erityistä huomiota, jotta projekti onnistuisi toiveiden ja tavoitteiden mukaisesti, säästetään aikaa ja rahaa sekä vältetään tai vähennetään ongelmia ja vaikeuksia. Kehittämishankkeen suunnittelun avulla mahdollistetaan oikeiden asioiden tekeminen oikealla tavalla, koordinoidaan kehittämisessä tarvittavia resursseja, arvioidaan aikatauluja ja niissä pysymistä, lisätään työskentelyn tehokkuutta ja hyödynnetään olemassa olevia resursseja mahdollisimman hyvin. Huolellisesti tehty projekti-suunnitelma on perusta onnistuneelle hankkeelle, mutta siitä ei tule itsepintaisesti pitää kiinni, vaan tarpeen mukaan suunnitelmaa voi tarkistaa ja jopa muokata projektin edetessä ja kokemuksen karttuessa. (Heikkilä ym. 2008, 68-69).

## 6.1 Kohderyhmä

Järjestämme osana opinnäytetyömme toteutusta ammatillisten vuorovaikutustaitojen kehittämiseen keskittyvän tapahtuman, jonka kohderyhmänä on 21:n opiskelijan lähihoitajaopiskelijaryhmä, joka on aloittanut opiskelut WinNovassa syksyllä 2016. Pääosin kohderyhmän opiskelijat ovat iältään 16-18-vuotiaita. Ryhmässä on sekä tyttöjä että poikia. Opiskelijoilla on ollut ”Kasvun tukeminen ja ohjaus”-opintokokonaisuus, johon on sisältynyt viisi viikkoa työssäoppimista päiväkodissa. Ammatillisia vuorovaikutustaitoja he ovat opiskelleet integroidusti opintojaksojen aikana, mutta eivät erillisenä opintojaksona. (Välimaa 2017.)

”Kasvun tukeminen ja ohjaus”-opintokokonaisuus sisältää kasvun ja kehityksen perusteet, niissä tukemisen päivittäisten toimintojen avulla sekä työssäoppimisjakson. Opintokokonaisuuden keskeisimpiä sisältöjä ovat muun muassa päivähoitolaki, salassapitovelvollisuus, ehkäisevän lastensuojelun periaatteet, sosiaaliturva ja -palvelut, ryhmätyötaidot, oman opiskelun suunnittelu, ammatillinen vuorovaikutus, ammatitietikka, ammatillinen kasvu, sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon rakenne ja ammattitaitovaatimukset, varhaiskasvatuksen toimintajärjestelmä, päivähoidon keskeiset käsitteet ja suunnittelun lähtökohdat, asiakassuunnitelma, kasvatustavoitteet, turvallisuuden huomiointi ja hygieniaosaaminen. (Länsirannikon Koulutus Oy WinNova 2016, 4-6.)

## 6.2 Resurssi- ja riskianalyysi

Resurssisuunnittelun tavoitteena on aikataulun toteutuminen, resurssien käytön optimointi, kustannusten vähentäminen ja projektin hallinta. Resurssit voidaan jaotella seuraaviin pääluokkiin: raha, henkilöt, koneet ja laitteet sekä materiaalit. (Pelin 2011, 145-146.) Käytettävissä oleviin henkilöresursseihin kuuluu kaksi opiskelijaa (Satakunnan ammattikorkeakoulu, terveydenhoitotyö), kirjallisen materiaalin kuvittaja ja taittaja (Lapin yliopisto, graafinen suunnittelu), opinnäytetyön ohjaaja (Satakunnan ammattikorkeakoulu, lehtori), yhteyshenkilö (Porin perusturva, terveydenhoitaja) sekä ryhmänohjaaja (Länsirannikon Koulutus Oy WinNova, tuntiopettaja). WinNova tar-

joaa tapahtumalle käyttöön hoitoluokan, josta löytyy tietokone, videotykki ja valkokangas. Mahdollisesti ryhmäharjoituksissa tarvittavat välineet pyritään lainaamaan Tiilimäen kampukselta. Jokaisella opiskelijalla tulisi olla myös käytössään puhelin kyselyyn vastaamiseksi.

Projektin kirjallisen materiaalin tulostaminen värillisenä tulostuksena arvioidaan tulevan maksamaan kampuksella noin 100€. Tämän summan opinnäytetyöntekijät sitoutuvat maksamaan itse. Polttoainekuluja ei ole, sillä WinNovan toimipiste on kävelymatkan päässä.

Projektin riskienhallinnalla pyritään ennustamaan tulevia ongelmia projektissa. Kriittisiä alueita projektissamme ovat aikataulutukset sekä uusi teknologia. (Pelin 2011, 217-219.) Ryhmätilanteessa on mahdollisia teknisiä riskejä, jos esimerkiksi tietokone, internet-yhteys tai Kahoot!-palvelu eivät toimi. Mahdollisia henkilöriskejä ovat ryhmän puutteellinen sitoutuminen ja osallistuminen ryhmätoimintaan, sairastumiset, ryhmän sisäiset ihmissuhdeongelmat, joista emme ennalta tiedä ja mahdolliset yllättävät tilanteet, joissa ryhmänohjaamistaitomme voivat olla riittämättömät (Sosiaali ja terveysministeriö 2006, 109). Lisäksi aikataulullisia riskejä voivat olla yllättävät muutokset esimerkiksi kohderyhmän lukujärjestyksissä tai omissa opinnoissamme.

### 6.3 Arviointisuunnitelma

Oman opinnäytetyön arviointi on osa oppimisprosessia. Oman arvion lisäksi kohderyhmältä kerätty palaute varmistaa, ettei arviosta tulisi subjektiivista. Palautetta on hyvä pyytää tapahtuman onnistumisesta, oppaan tai ohjeistuksen käytettävyydestä sekä toimivuudesta, visuaalisesta ilmeestä ja luettavuudesta. Huomiota tulee kiinnittää myös projektin ammatilliseen kiinnostavuuteen ja merkitykseen kohderyhmälle. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 154-157.) Lisäksi arvioimme opinnäytetyölle asettamamme henkilökohtaisia tavoitteita.

Tapahtumasta ja kirjallisesta materiaalista keräämme palautteen opiskelijoilta käyttämällä Kahoot!-palvelua tapahtuman lopuksi. Kahoot! on ilmainen Internetissä saata-

villa oleva alusta. Sen avulla voi luoda kyselyitä, joihin vastataan puhelimella. (Ka-hoot!:n www-sivut 2016.) Kysymykset tulevat käsittelemään tapahtuman sekä oppaan sisältöä ja ammatillisia vuorovaikutustaitoja, niihin vastataan anonyymisti ja tulokset päivittyvät reaaliajassa ohjelmaan. Saamme palautteen myös ryhmänohjaajalta sekä yhteyshenkilöltämme, jotka ovat mukana seuraamassa tapahtumaa.

#### 6.4 Projektin eettiset näkökulmat

Ammattikorkeakoulujen kehittämistyössä ja tutkimuksessa tulee noudattaa hyvän tieteellisen toiminnan periaatteita. Kriittisiä kohtia, jotka otamme huomioon ovat muun muassa tietolähteiden, toimintatapojen ja kehittämismenetelmien valinta, opinnäyttyöstä saatavan tiedon analyysi, luotettavuuden arviointi ja raportointi. (Heikkilä ym. 2008, 44-46.)

Kunnioitamme jokaisen itsemääräämisoikeutta ja ihmisarvoa. Itsemääräämisoikeudella tarkoitetaan henkilön oikeutta päättää omaa elämäänsä koskevista asioista elämänsä katsomuksensa ja ajatuksiensa sekä arvomaailman mukaisesti. Ihmisen kunnioittaminen pitää sisällään inhimillisen kohtelun, luottamuksellisuuden, yksityisyyden suojan, hyvä vuorovaikutuksen ja ihmisen vaikuttamismahdollisuudet. (Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta 2001, 12-13.) Opiskelijoilta ei vaadita harjoitteiden tekemistä vasten tahtoaan ja huomioimme jokaisen osallistujan yksilönä.

Tutkivassa kehittämistoiminnassa koottua tutkimus- ja seuranta-aineistoa koskee salassapitovelvollisuus. Erityinen painoarvo lainsäädännössä on ihmisten yksityisyydellä ja henkilötietojen salassapidolla. (Heikkilä ym. 2008, 45.) Emme kirjoita tapahtumaan osallistuvista henkilöistä niin, että henkilö olisi tunnistettavissa tekstistä, julkaise opiskelijoiden nimiä tai valokuvia. Otamme vastuun omasta toiminnastamme sekä työskentelytavoista ja toimimme ammattietiikkaa noudattaen (Satakunnan ammattikorkeakoulu 2016). Lisäksi huolehdimme, että työmme ei riko tekijänoikeuslakia ja tarvittavat lupa-asiat ovat kunnossa.

Sopimuksia tehdään neljä kappaletta opinnäytetyön tekijöiden, ohjaavan opettajan, yhteyshenkilön, WinNovan osaamisaluejohtajan ja Satakunnan ammattikorkeakoulun osaamisaluejohtajan allekirjoitettaviksi. Olemme sopineet WinNovan osaamisaluejohtajan kanssa, että käytämme Satakunnan ammattikorkeakoulun sopimus pohjaa eikä vapaamuotoiselle projektianomukselle ole tarvetta (Kivioja 2017).

Tutkimus- ja kehittämishankkeisiin osallistuville tulee antaa totuudenmukaista tietoa heidän oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Ihmisen on itse saatava päättää osallistumisestaan hankkeeseen. (Heikkilä ym. 2008, 45.) Opiskelijoita ja heidän huoltajiaan informoidaan tapahtumasta etukäteen. Laadimme heille informointikaavakkeen, jonka ryhmänohjaaja jakaa opiskelijoille kotiin vietäväksi (Liite 3). (Välimaa 2017.)

#### 6.5 Tapahtuman ja opasmateriaalin suunnittelu

Aloitimme opinnäytetyön suunnittelun elokuussa 2016 valittuamme Satakunnan ammattikorkeakoululta tilatuista aiheista "Hyvinvointipäivän järjestäminen WinNovassa keväällä 2017" (Liite 4). Lokakuussa opiskelimme sekä itsenäisesti että opintojaksoon kuuluvilla teoriatunneilla ja ryhmäohjaustapaamisissa projektiluonteisen opinnäytetyön tekemiseen liittyviä asioita. Lisäksi otimme ensimmäistä kertaa yhteyttä sähköpostitse WinNovan yhteyshenkilöön ja sovimme yhteisestä tapaamisesta. Marraskuun alussa tapaamisessamme hänen kanssa keskustelimme projektin sisällöstä pääpiirteissään, jolloin yhteisenä ajatuksena oli järjestää ensimmäisen vuoden lähihoitajaryhmälle toiminnallinen ryhmäytymiseen keskittyvä tapahtuma. Hän ohjeisti meitä ottamaan myös yhteyttä koulutuspäällikköön, jonka avulla kohderyhmäksi tarkentui Tuija Välimaan ohjaama lähihoitajaryhmä.

Marraskuussa teimme aiheanalyysin opinnäytetyön keskeisimmistä sisällöistä ja esittelimme sen seminaarissa ohjaavalle opettajallemme sekä muulle ryhmälle. Seminaarissa nousi esiin ajatus, että saadaksemme opinnäytetyöstä tarpeeksi laajan, voisimme tapahtuman järjestämisen lisäksi laatia aiheeseen liittyvän kirjallisen materiaalin terveydenhoitajan käyttöön. Opasta alustavasti suunnitellessamme saimme myös idean ottaa yhteyttä graafisen suunnittelun opiskelijaan ja sovimme hänen kanssaan yhteistyöstä oppaan kuvittamisen merkeissä.

Marraskuun aikana laadimme projektisuunnitelman ja esittelimme sen suunnitteluseminaarissa joulukuun alussa. Seminaarissa esitettyjen ajatusten pohjalta lähdimme lisäämään suunnitelmamme hoitotyön näkökulmaa. Samalla aiheemmekin vaihtui ryhmäytymisestä ammatillisiin vuorovaikutustaitoihin ja kirjallisen materiaalin kohde-ryhmäksi opiskelijat. Sovimme yhteyshenkilön ja ryhmänohjaajan kanssa tapahtuman ajankohdan siirtämisestä maaliskuulle, jotta aikataulu ei olisi liian tiukka.

Tammi- ja helmikuun aikana laadimme ammatillisten vuorovaikutustaitojen ja opiskeluterveydenhuollon näkökulmasta projektisuunnitelman, johon teimme muokkauksia ohjaavan opettajamme neuvojen perusteella.

Kirjallisuushaku (Liite 1) teoreettisten lähtökohtien selvittämiseksi tehtiin Finna-, Theseus-, Melinda- ja PubMed-tietokannoista käyttäen oheisessa taulukossa esitettyjä hakusanoja ja rajauksia. Lisäksi hakuja tehtiin manuaalisesti käyttämällä Google- ja Google Scholar-hakupalveluja.

Taulukko 1. Kirjallisuushaun tulokset suomalaisista ja ulkomaalaisista tietokannoista.

<b>Tietokanta</b>	<b>Hakusanat ja hakutyypit</b>	<b>Tulokset</b>	<b>Hyväksytyt</b>
<b>Samk Finna</b>	Tarkennettu haku: "(Kaikki kentät:vuorovaik* AND hoit* NO poti* NO omais* NO muisti* NO asiak*)"” Aikaväli: 2007-2017	109	3
<b>Theseus</b>	Sanahaku: kollegiaalisuus AND hoit* NOT potilas Aikaväli: 2007-2017	234	1
<b>Melinda</b>	Tarkennettu haku: kollegiaalisuus Aikaväli: 2007-2017	19	1
<b>PubMed</b>	collegiality AND nursing Free full text Aikaväli: 2007-2017	9	0

Aineiston hyväksymiskriteereinä olivat seuraavat: Tutkimuskohteena on vuorovaikutus tai kollegiaalisuus, vuorovaikutusta tutkitaan hoitajien hyvinvoinnin näkökulmasta, tutkimuksen tulee olla tieteellisesti korkeatasoinen ja kohdistua lähi- tai sairaanhoitajiin. Rajasimme haun tietokannoista vuonna 2007 tai sen jälkeen ilmestyneisiin julkaisuihin, mutta manuaalisen haun tuloksista hyväksyimme osin myös vanhempaa materiaalia, jos ne täyttivät muut asettamamme kriteerit eikä vastaavaa tietoa löytynyt tuoreemmista julkaisuista. Aineistoa poissuljettiin myös, jos tutkimuksen kieli oli jokin muu kuin suomi tai englanti tai tutkimuksen kokotekstiä ei ollut mahdollista lukea maksutta.

Saman aikaisesti suunnittelimme tapahtuman sisältöä (Liite 2) ja kirjoitimme opinnäytetyön teoriaosuutta. Helmikuussa tapaamisessamme yhteyshenkilön kanssa kävimme läpi projektisuunnitelmaamme. Maaliskuussa olimme sähköpostitse yhteydessä Väli-maan kanssa tapahtuman käytännön järjestelyihin liittyvistä asioista, kuten käytös-sämme olevasta luokkatilasta ja kohderyhmän erityispiirteistä. Kokosimme oppaan tekstin keskeisimmistä teoriasisällöistä ja tapasimme graafisen suunnittelun opiskeli-jan, jonka kanssa suunnittelimme yhdessä oppaan ulkoasua.

Tapahtuman käytännön järjestelyihin liittyen ostimme neljä palapeliä, tulostimme ja taittelimme 25kpl oppaita sekä laadimme tapahtumassa käytetyn palautekyselyn. Noin viikko ennen tapahtumaa toimitimme opinnäytetyön sopimukset allekirjoitettaviksi ja varmistimme, että olimme huolehtineet kaikista käytännön asioista tapahtuman järjes-tämiseen liittyen.

## 7 PROJEKTIN TOTEUTUS

Projektin etenemisessä on yleensä erotettavissa useita peräkkäisiä vaiheita. Kehittä-mistarpeen tunnistaminen, ideointi, esiselvitys ja suunnittelu edeltävät tyypillisesti projektin käynnistämistä ja toteutusta sekä valvontaa ja seurantaa. Toteutusvaihe on projektin varsinainen työskentelyvaihe, jossa suunnitelmat pannaan käytäntöön, on-gelmiin haetaan ratkaisuja ja hankkeen tulokset luodaan. Toteutusvaiheelle tyypillistä



on sen eteneminen vaiheittain eli sykleissä, jotka sisältävät monenlaisia hankkeen toiminta-aikana hoidettavia tehtäviä, kuten esimerkiksi olemassa olevan tiedon keräämistä eri lähteistä, uuden tiedon tuottamista ja sen dokumentointia. (Heikkilä ym. 2008, 22, 99.)

Projektin varsinaisen toteutuksen jälkeen tulokset kootaan ja levitetään laajemmalle käyttäjäkunnalle, tulokset arvioidaan sekä hankkeen loppuraportin kootaan. Nämä vaiheet eivät kuitenkaan aina etene lineaarisesti vaiheesta toiseen, vaan ne voivat edetä myös limittäin tai päällekkäin. (Heikkilä ym. 2008, 26).

### 7.1 Tapahtuman toteutus

Järjestimme tapahtuman 16.3.2017 klo 8.15-9.30 WinNovan tiloissa hoitoluokassa. Osallistuvia opiskelijoita oli yhteensä 21 ja heidän lisäksi tapahtumaa oli seuraamassa ryhmänohjaaja ja yhteyshenkilömme. Tapahtuman aluksi esittelimme itsemme ja opinnäytetyömme lyhyesti, minkä jälkeen keräsimme osallistujilta informointikavakkeet.

Aloitimme varsinaisen ohjelman näyttämällä opiskelijoille Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPerin videon ”Virkistystä vaikka väkisin”, jossa huumorin ja karrikoitujen henkilöhahmojen avulla kuvataan tyypillisesti työyhteisössä esiintyviä rooleja. Opiskelijat seurasivat videota kiinnostuneina. He reagoivat huumorilla höystettyyn videoon naurahdellen ja osa keskenään sitä kommentoiden. Videon päätyttyä tiivistimme ryhmälle sen keskeistä sisältöä ja kysyimme heiltä, oliko siinä tuttuja tilanteita tai henkilöitä esimerkiksi heidän päiväkotiharjoittelustaan. Opiskelijoista huomasimme, että he selvästi pohtivat videon sanomaa, mutta eivät vielä ottaneet osaa keskusteluun.

Seuraavaksi esitelmöimme ryhmälle hoitajan ammatillisista vuorovaikutustaidoista. Esitelmöinnin tueksi olimme laatineet selkeän diasarjan (Liite 6), joka toimi luennon runkona ja tuki esitystä visuaalisesti. Diaesityksessämme esittelemme lyhyesti keskeiset käsitteet, kerromme hyvän ammatillisen vuorovaikutuksen hyödyistä sekä puutteellisen vuorovaikutuksen ilmenemismuodoista ja vaikutuksista pitkällä tähtäimellä. Esitelmöinnin aikana pyrimme ottamaan opiskelijat aktiivisesti mukaan esittämällä

heille kysymyksiä aiheesta. Diaesityksen viimeisissä dioissa toimme esiin omia kokemuksia arkipäivän tilanteista sekä pohdittavia kysymyksiä kirjallisuuden pohjalta. Kannustimme osallistujia tuomaan esiin omia kokemuksiaan vuorovaikutustilanteista ja esitimme lisäkysymyksiä pohdittavista aiheista. Muutama opiskelija osallistui keskusteluun aktiivisesti ja heillä oli hyvää pohdintaa aiheesta. Keskustelimme muun muassa siitä, millä tavoin olisi paras korjata työtoverin virhe hänen antaessaan potilaalle virheellistä lääkkeenkäytön ohjausta kuitenkin häntä nolaamatta.

Diaesityksen jälkeen siirryimme toiminnallisiin menetelmiin, joiden tarkoitus oli aktiivoida yksilön ja ryhmän toimintaa sekä oppimista. Kerroimme osallistujille lyhyesti toiminnallisten ryhmäharjoitusten tarkoituksesta ja jaoimme heidät satunnaisesti kahdeksan ryhmään. Ensimmäisessä lämmittelyharjoituksessa ryhmät menivät istumaan eri puolille ylös suoristettua lakanaa. He olivat piilossa toisiltaan lakanan molemmin puolin ja ryhmät valitsivat kerrallaan yhden jäsenen, joka menee istumaan lakanan taakse ryhmän eteen. Tiputimme lakanan lattialle merkistä ja kummankin tiimin edustaja huudahti toisen nimen niin nopeasti kuin pystyi. Nopeimmin nimen muistanut voitti kyseisen henkilön omalle puolelleen. (Maakunnallinen ohjausmalli, 8.) Pelin oli tarkoitus jatkua siihen asti, kunnes toisella puolella ei ole enää ketään ja toinen ryhmistä voitaisiin julistaa ”voittajaksi”, mutta muutaman minuutin kuluttua peli alkoi kyllästyttää osallistujia. Huomasimme myös, että osa opiskelijoista jäi tässä pelissä taka-alalle ja rohkeimmat osallistujat olivat pelistä selkeästi enemmän innostuneita.

Toista harjoitetta varten jaoimme opiskelijat vielä pienempiin, 4-5 henkilön ryhmiin. Pyysimme heitä asettautumaan piirimäisiin muodostelmiin lattialle ja jaoimme jokaiselle ryhmälle yhden liinan ja nuppipalapelin. Ryhmät valitsivat yhden opiskelijan joukostaan kokoamaan palapeliä silmät sidottuina. Muiden ryhmän jäsenten tehtävänä oli neuvoa palapelin kokoamisessa, mutta he eivät saaneet koskea palapeliin itse. (Maakunnallinen ohjausmalli, 17.) Painotimme opiskelijoille erityisesti, että kyseessä on kommunikointiharjoitus, johon jokaisen pienryhmän jäsenen olisi hyödyllistä osallistua. Opiskelijoista huomasimme, että he pitivät kyseisestä harjoituksesta. Kaikki olivat innolla siinä mukana ja kannustivat aktiivisesti toisiaan. Harjoitteen jälkeen keskustelimme lyhyesti, muun muassa siitä, minkälaiset ohjeet tukivat palapeliä kokoavan suoritusta. Ryhmä oli yhtä mieltä siitä, että selkeät, kannustavat ja lyhyet ohjeet olivat parempia kuin hoputtavat ja sekavat.

Toiminnallisten ryhmäharjoitteiden jälkeen jaoin oppaat osallistujille. Kerroimme heille tiivistetysti oppaan sisällöstä ja käyttötarkoituksesta. Tällä tavoin pyrimme saamaan heidät tutustumaan oppaan sisältöön Kahoot!-kyselyn onnistumiseksi. Viimeisenä ohjelmassa oli palautekyselyn tekeminen Kahoot!-sovelluksen kautta. Se sujui ongelmitta, sillä sovellus oli opiskelijoille jo ennestään tuttu ja se oli heistä mukava tapa toteuttaa palautteen kerääminen.

Lopuksi kiitimme opiskelijoita tapahtumaan osallistumisesta ja saimme heiltä taputukset. Opiskelijoiden poistuttua luokasta jäimme vielä yhteyshenkilömme ja ryhmänohjaajan kanssa keskustelemaan tapahtuman onnistumisesta.

## 7.2 Oppaan toteutus

Projektin kirjallinen materiaali toteutettiin A5-kokoisena ”Hoitajan ammatillisten vuorovaikutustaitojen tehotreeni”-oppaana (Liite 5). Valitsimme oppaan rungoksi treeniohjelman, sillä tahdoimme kokeilla jotakin uutta ja ajattelimme sen vetoavan kohderyhmään. Treenaaminen on tällä hetkellä trendikästä ja kiinnostus terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtimiseen on korostunut nuorten keskuudessa (Känni ei enää nuoria kiinnosta... 2017). Lisäksi treeniohjelma toimi johdonmukaisena pohjana, jonka avulla harjoitteet jaoteltiin eri viikonpäiville.

Suunnittelimme oppaan sisältävän kansilehden, nimiösivun, johdannon, kaksi sivua tiivistettyä teoriapohjaista tietoa ammatillisesta vuorovaikutuksesta, aukeaman kokoisesta vuorovaikutustaitojen ”treeniohjelman”, kaksi sivua lähdeluetteloja sekä takakansi. Treeniohjelman harjoitusten aiheiksi valitsimme omien tunteiden tunnistamisen ja ilmaisemisen, itsehillinnän, kuuntelemisen ja empatian, luottamuksen, palautteen antamisen ja vastaanottamisen, yhteisöllisyyden ja ryhmätyötaidot sekä ”välipäivän” eli aikaa omalle itselle.

Pyrimme valitsemaan oppaaseen terveysaineiston laatukriteerit täyttävää materiaalia.

Kokosimme oppaan melko tiiviissä ajassa maaliskuun aikana. Toimme siinä esiin ammatillisten vuorovaikutustaitojen hyötyjä niin koulu- kuin työyhteisössäkkin, puutteellisen vuorovaikutuksen ilmenemismuotoja sekä vuorovaikutustaitojen kehittämisessä huomioonotettavia asioita. Pyrimme harkituilla sanavalinnoilla ja tyyllillä välittämään tekstistä innostavan, positiivisen ja helposti lähestyttävän tunnelman. Suurimman osan oppaan toteuttamiseen varatusta ajasta keskityimme harjoitteiden laatimiseen kirjallisuuden pohjalta.

Pyrimme tekemään oppaasta visuaalisesti kiinnostavan harkitulla värien ja kuvien käytöllä. Suunnittelimme myös alustavasti, minkälaista kuvitusta oppaaseen haluaisimme. Esimerkiksi kanteen kaavailimme kuvaa, jossa useampi hoitaja tekisi tiimityötä potilaan luona ja teoriaosuuteen sarjakuvamaista kahvihuonetilannetta, jossa hoitaja antaa myönteistä palautetta kollegalleen.

Esitimme tapaamisessamme suunnitelmamme graafisen suunnittelun opiskelijalle, jonka kanssa olimme jo aiemmassa projektin vaiheessa sopineet oppaan kuvituksesta sekä taittamisesta. Sovimme oppaan yksityiskohdista ja samalla sivumäärääkin päätettiin lisätä, jotta teksti mahtuisi luontevasti sivuille. Oppaan ulkoasun valmistuttua graafisen suunnittelun opiskelija toimitti valmiin oppaan meille sähköpostitse.

Tulostimme oppaita Tiilimäen kampuksella tapahtuman osallistujille jaettavaksi. Oppaan tulostaminen tuli maksamaan noin 1€ kappaleelta eli aikaisemmin laitimme budjetti alittui. Sähköinen versio oppaasta on toimitettu oppilaitoksen sosiaali- ja terveysalan osaamisaluejohtajalle, jotta se olisi myöhemmin kaikkien oppilaitoksen lähihoitajaopiskelijoiden luettavissa ja opettajien hyödynnettävissä.

## 8 PROJEKTIN ARVIOINTI

Oman opinnäytetyön kokonaisuuden arviointi on osa oppimisprosessia ja se toteutetaan kriittisesti tutkivalla asenteella. Tärkein osa projektiluonteisen opinnäytetyön ar-

viointia on asetettujen tavoitteiden saavuttaminen. Tavoitteiden itsearvioinnin näkökulman lisäksi tulee kohderyhmältä pyytää palautetta tapahtuman onnistumisesta ja oppaan käytettävyydestä tavoitteissa asetetulla tavalla. (Vilka & Airaksinen 2003, 154-155, 157.)

Arvioinnissa tulee kiinnittää huomiota myös työn ideaan ja toteutustapaan. Työn ideaan voidaan lukea kuuluviksi opinnäytetyön aihepiirin, idean tai ongelman kuvaus, asetetut tavoitteet, teoreettinen viitekehys ja tietoperusta sekä kohderyhmä. Nämä asiat tulee selvittää opinnäytetyön raportointiosuudessa täsmällisesti ja ymmärrettävästi. Työn toteutustapa tarkoittaa tavoitteiden saavuttamiseksi käytettyjä keinoja sekä aineiston keräämistä. Lisäksi arviointiin tulee sisällyttää oma arvio prosessin raportista ja opinnäytetyön kieliasusta: Tekstin tulisi olla johdonmukaista, vakuuttavaa, kriittistä ja pohtivaa. (Vilka & Airaksinen 2003, 157-159.)

## 8.1 Projektin etenemisen arviointi

Yhteistyö ja viestintä sähköpostitse sekä puhelimitse kaikkien projektin osapuolten välillä oli sujuvaa. Saimme neuvoja ja lisäinformaatiota aina sitä tarvitessamme ohjaavalta opettajalta, yhteyshenkilöltä ja kohderyhmän ryhmänohjaajalta. Yhteydenpito ja työnjako opinnäytetyöntekijöiden välillä sujui hyvin koko projektin ajan. Tapasimme projektin suunnittelun sekä raportin kokoamisen tiimoilta useita kertoja viikossa, sillä yhdessä pystyimme löytämään työhömmme uusia näkökulmia ja tuottamaan mahdollisimman monipuolisia ideoita.

Projektin käytännön järjestelyt onnistuivat halutulla tavalla. Viimeiset viikot ennen tapahtuman varsinaista järjestämistä olivat työntäyteiset ja melko tiukasti aikataulutetut pysyäksemme aikataulutavoitteissamme. Olimme varautuneet tapahtumassa teknisiin riskeihin, mutta tietokone ja tarvitsemamme ohjelmat toimivat moitteettomasti. Kohderyhmä osallistui sitoutuneesti ryhmätoimintaan eikä yllättäviä tilanteita toiminnallisissa harjoitteissa ilmennyt.

Projektin kirjallisessa raportissa olemme tavoitelleet kieliasultaan täsmällistä ja va-  
kuuttavaa ilmaisua harkitulla sanankäytöllä, selkeillä lauserakenteilla ja sopivan mit-  
taisilla kappalejaoilla. Opinnäytetyössä on hyödynnetty hoito-, kasvat- ja käyttäyty-  
mistieteellistä tutkittua tietoa, jonka pohjalta olemme pyrkineet parhaamme mukaan  
perustelemaan tekemiämme valintoja ja yhdistämään teoreettista tietoa empiriaan.  
Odotimme kahden eri opinnäytetyöntekijän kirjoitustyylien tuovan oman haasteensa  
raportin kokoamiseen, mutta mielestämme olemme onnistuneet saamaan tekstistä yh-  
tenäisen kokonaisuuden, josta ei pysty erottamaan kahden eri kirjoittajan käsiä.

## 8.2 Tuotosten arviointi

Palaute tapahtumasta ja oppaasta kerättiin osallistujilta käyttämällä Kahoot!-palvelua.  
Vastauksia tuli kysymyksestä riippuen 19-21, sillä osa osallistujista (n=21) ei vastan-  
nut jokaiseen kysymykseen. Vastaustilanne oli rauhallinen ja vastaamiseen varattu  
aika riittävä. Vastausten pohjalta voidaan sanoa, että suurin osa opiskelijoista piti ta-  
pahtumaa hyödyllisenä. Puolet vastaajista piti opasta visuaalisesti kiinnostavana ja  
55% aikoi kokeilla siinä olevia harjoituksia tulevaisuudessa. Diaesitystä piti selkeänä,  
sujuvana ja informatiivisena 95% vastanneista. Tapahtuman onnistumista käsittele-  
vistä kysymyksistä voidaan päätellä, että suuri osa osallistujista ei kokenut tapahtuman  
kehittäneen omia vuorovaikutustaitojaan. Esimerkiksi 48% vastaajista oli sitä mieltä,  
ettei tapahtuma antanut heille valmiuksia ottaa vastaan palautetta ja 75% osallistujista  
ei kokenut tapahtuman kehittäneen empatian ja kuuntelemisen taitojaan.

Taulukko 2. Palautekyselyn tulokset.

Kysymys	Kyllä	Ei
Oliko tapahtuma mielestäsi hyödyllinen?	17	3
Oliko diaesitys mielestäsi sujuva, selkeä ja informatiivi- nen?	18	1
Saitko tapahtumasta lisää itsevarmuutta ilmaista omia ajatuksiasi rakentavalla tavalla?	7	12
Antoiko tapahtuma sinulle valmiuksia ottaa vastaan sekä hyvää että rakentavaa palautetta?	11	10

Tuntuiko sinusta, että tapahtuma kehitti taitojasi toimia ryhmässä?	6	15
Kehittikö tapahtuma empatian ja kuuntelemisen taitojasi?	5	15
Onko opas mielestäsi visuaalisesti kiinnostava?	10	10
Aiotko kokeilla oppaan harjoituksia tulevaisuudessa?	11	8

Vastaajista 35% ajatteli tapahtuman vaikuttaneen ryhmän ilmapiiriin selvästi tai jonkin verran positiivisesti. Ryhmän ilmapiirissä muutosta ei kokenut tapahtuneen 60% osallistujista. Tapahtuman vaikutusta negatiivisena piti yksi vastaajista.



Kuvio 1. Tapahtuman vaikutus ryhmän ilmapiiriin.

Pyysimme palautetta osallistujien lisäksi tapahtumaa seuranneelta yhteyshenkilöltä ja ryhmänohjaajalta. Yhteyshenkilön mielestä oppaassa ja diaesityksessä käytetty teoria-tieto oli laadukasta ja olimme koonneet materiaalit huolellisesti. ”Sokean palapeli”-harjoitetta ja virikevideota hän piti hyvinä ideoina, joiden tapaisia menetelmiä voisi käyttää opetuksessa enemmänkin. Esitelmöintiimme liittyen hän kehotti tulevaisuudessa käyttämään rohkeammin ääntä ja ottamaan tilan selvästi haltuun. Lisäksi olisimme voineet aluksi kertoa tarkemmin tuntien sisällöstä vaihe vaiheelta, jolloin osallistujat olisivat tienneet jo ennalta tapahtuman kulusta.

Ryhmänohjaajalta saimme erityisen hyvää palautetta oppaan sisällöstä sekä ulko-  
asusta. Oppaassa oli hänen mukaansa todella paljon hyvää asiaa ja se voisi sopia esi-  
merkiksi messuesitteeksi tai liitteeksi työhakemukseen. Hän kommentoi tapahtumaa  
hyvin valmistelluksi. Palautekyselyn toteuttamisen interaktiivisella Kahoot-palvelulla  
hän koki ongelmalliseksi, sillä ryhmäpaine vaikutti mahdollisesti vastauksiin: Osallis-  
tujen nähdessä toistensa mielipiteet reaaliajassa vastaukset olivat aluksi positiivisem-  
pia ja muuttuivat kysymysten edetessä tyytymättömämpään suuntaan.

### 8.3 Tavoitteiden saavuttamisen arviointi

Opinnäytetyömme päätavoitteen saavuttamisen arviointi osoittautui vaikeammaksi,  
mitä alun perin odotimme. Palautekyselyn vastausten perusteella on haastavaa arvi-  
oida lähihoitajaopiskelijoiden vuorovaikutustaitojen kehittymistä kokonaisuudessaan.  
Olemme tehneet useita kysymyksiä vuorovaikutustaitojen eri osa-alueiden kehittämi-  
seen liittyen ja niihin saatujen vastausten välillä on paljon hajontaa. Lisäksi vastausten  
luotettavuutta on hankala arvioida.

Näin ollen opinnäytetyömme vaikuttavuudesta ja päätavoitteen saavuttamisesta ei ole  
yksinkertaista antaa yleispätevää vastausta, mutta palautekyselyn vastausten perus-  
teella voidaan sanoa, että tapahtumaa pidettiin pääosin hyödyllisenä ja ainakin osa  
osallistujista sai siitä konkreettista hyötyä joltakin vuorovaikutustaitojen osa-alueelta.

Palautekyselyn tulosten ja saamamme suullisen palautteen perusteella osatavoit-  
teemme selkeästä diaesityksestä toteutui. Koimme esitelmöinnin taitojemme kehitty-  
neen, sillä esiintyminen sujui pääosin hyvin ja opiskelijoille oli helppo puhua.

Osatavoitteemme visuaalisesti ja sisällöllisesti kiinnostavasta oppaasta toteutui, sillä  
erityisesti tilaaja oli oppaan toteutukseen erityisen tyytyväinen. Oppaan toteutus on-  
nistui asettamiemme tavoitteiden mukaisesti. Se on sisällöllisesti kattava ja onnistui  
haluamallamme tavalla siitä huolimatta, että kokosimme sen hyvin tiiviissä aikatau-  
lussa. Koulutukseemme ei sisälly graafista suunnittelua eikä siinä käytettävien ohjel-  
mien osaamista, joten mielestämme oli täysin oikea päätös käyttää oppaan taitami-  
sessa graafisen suunnittelun opiskelijan apua.



Projekti toteutui aikataulussa, sillä asetimme projektin aikataulutavoitteeksi raportointiseminaarin pitämisen ja projektin päättämisen toukokuussa 2017. Projektille asetettu budjetti ei myöskään ylittynyt ja henkilöresurssit olivat riittävät.

#### 8.4 Oman ammatillisen kehittymisen arviointi

Projektiluonteisen opinnäytetyön prosessi tuki ammatillista kehitystämme monin eri tavoin. Projektin myötä kykymme yhdessä oppimiseen ja opitun jakamiseen kehittyivät, sillä kahden opinnäytetyöntekijän välinen tiedon jakaminen ja opittavana olevista asioista keskusteleminen tulivat hyvin luonteviksi projektin aikana. Taitomme toimia muutoksissa sekä yllättävissä tilanteissa vahvistuivat, sillä huolellisesta suunnittelusta huolimatta vastaan tuli useasti tilanteita, joissa tarvittiin nopeaa päätöksentekoa. Samalla tapaa oman työn suunnittelusta, organisoinnista ja tietoisesta kehittämisestä tuli luonteva osa projektia. (Satakunnan ammattikorkeakoulu 2016.)

Noudatimme läpi projektin hyvän tieteellisen toiminnan periaatteita ja pidimme eettistä näkökulmaa tärkeänä tehdessämme projektiin liittyviä päätöksiä. Sovelsimme as-karruttavissa tilanteissa oman alamme arvoperustaa ja ammattieettisiä ohjeita. Otimme vastuun omasta toiminnastamme ja toimimme kaikissa tilanteissa sovittujen toimintatapojen mukaisesti. (Satakunnan ammattikorkeakoulu 2016.)

Projektiosaamisemme kehittyi huomattavasti, sillä opinnäytetyömme myötä osaamme hankkia ja käsitellä oman alamme tietoa sekä arvioida löytämäämme tietoa kriittisesti ja kokonaisuuksia hahmottaen. Lisäksi olemme tutustuneet tutkimus- ja kehittämistoiminnan perusteiseen, menetelmiin ja projektitoiminnan osa-alueisiin. Näin ollen osaamme toimia projektitehtävissä ja soveltaa oman alan olemassa olevaa tietoa kehittämishankkeissa. (Satakunnan ammattikorkeakoulu 2016.)

Tapahduman toteuttamisen ja oppaan laatimisen myötä taitomme kohdata ja ohjata erilaisia asiakkaita kehittyivät. Saimme hyvää kokemusta vuorovaikutuksesta ammattikouluikäisten kanssa, koska aikaisemmin emme ole toimineet ammatillisesta näkökul-

masta tämän ikäisten nuorten kanssa. Lisäksi osaamme käyttää ja tuottaa tarkoituksenmukaista perusohjausmateriaalia valitun kohderyhmän käyttöön. (Satakunnan ammattikorkeakoulu 2016.)

Terveyden edistämisen näkökulmasta olemme pyrkineet perustamaan työmme terveyden edistämisen ja kansanterveystyön strategioihin ja ohjelmiin sekä vastuualueensa ja yhteisönsä tuntemiseen. Olemme kehittyneet taidoissamme arvioida yhteisöjen ja ympäristöjen vaikutuksia terveyteen ja tehdä tarvittavia toimenpide-ehdotuksia terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. (Satakunnan ammattikorkeakoulu 2016.)

## 9 POHDINTA

Opinnäytetyöprosessin edetessä taitomme toimia erilaisissa muutoksissa kehittyivät. Koko prosessin ajan kiinnitimme huomiota oman toimintamme joustavaan suunnitteluun, organisoimiseen ja kehittämiseen. Kiireinen aikataulu, nopeaa päätöksentekoa vaativat tilanteet ja useiden asioiden samanaikainen järjesteleminen aiheuttivat stressiä, mutta opinnäytetyöntekijöiden välisellä hyvällä yhteistyöllä ja kommunikaatiolla sekä opinnäytetyön priorisoimisella muiden tehtävien edelle työ saatiin valmiiksi aikataulussa.

Tietomme ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta, opiskeluterveydenhuollon toiminnasta, projektiosaamisesta, hoitotyön etiikasta, ammattikouluikäisistä kohderyhmänä, lähdekriittisyydestä ja näyttöön perustuvan tiedon hyödyntämisestä osana ammattitaitoa ovat projektin aikana syventyneet. Tästä meille on varmasti hyötyä tulevaisuudessa terveydenhoitajaksi valmistuttuamme riippumatta siitä, minkälaisissa tehtävissä tulemmme toimimaan.

Rajaisimme meille annetun aiheen huolellisemmin ja lisäisimme siihen hoitotyön näkökulmaa tarpeettoman työn välttämiseksi, jos opinnäytetyö tehtäisiin alusta asti uudelleen. Olisi ollut tehokkaampaa käyttää aiheen rajaamiseen ja muokkaamiseen käytetty aika esimerkiksi oppaan kokoamiseen tai raportin kirjoittamiseen.

Projektin arviointiin käytetty palautekysely oltaisiin voitu toteuttaa esimerkiksi paperisina kyselylomakkeina Kahoot!-palvelun sijaan, jotta tuloksia voitaisiin mahdollisesti pitää luotettavimpina. Erityisen metodin reliaabeliuuden arvioinnilla voidaan mitata, missä olosuhteissa jokin metodi on luotettava ja johdonmukainen. Monista aiheista saatetaan antaa sosiaalisesti hyväksyttäviä ja stereotyyppisiä vastauksia, jotka eivät välttämättä ole luotettavia. Haastatteluissa esimerkiksi esitestaamalla kysymyksiä voidaan saada luotettavampia vastauksia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.) Näin ollen ei voida olla varmoja, vaikuttiko toisten vastauksien reaaliaikainen päivittyminen kyselyyn vastaajien nähtäville vastausten luotettavuuteen ja olisiko laatiemme kysymyksien esitestaamisesta kohderyhmään verrattavissa olevalla ryhmällä ollut hyötyä. Lisäksi työssämme palautekyselyn kysymysten ja toteuttamismenetelmän valintaan olisi pitänyt käyttää enemmän aikaa.

Vuorovaikutusta voidaan tarkastella yhteisöllisenä ammattitaitona, jota voidaan ammattikoulutuksissa opettaa ja oppia sekä harjoitella kuten muitakin taitoja (Raina 2012, 165). Tässä työssä aikaisemmin esitettyyn tutkimustietoon pohjautuen voimme todeta vastaavanlaisten kehityshankkeiden olevan tarpeellisia opiskelu- ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Projektista saamamme kokemuksen perusteella olemme sitä mieltä, että tulevaisuudessa ammatillisia vuorovaikutustaitoja käsitteleviä tapahtumia tai tunteja voisi järjestää niin, että käytettävissä olisi enemmän aikaa tai useampia kokoontumiskertoja tietyille opiskelijaryhmille.

## LÄHTEET

- Arala, K. & Paavilainen, S. 2015. Sairaanhoidtajien välinen kollegiaalisuus. Hoitotieteen pro-gradu tutkielma. Turun yliopisto. Viitattu 16.2.2017  
[https://www.utu.fi/fi/yksikot/med/yksikot/hoitotiede/julkaisut/Documents/abstraktit\\_2015/2015\\_Arala\\_Paavilainen\\_FIN.pdf](https://www.utu.fi/fi/yksikot/med/yksikot/hoitotiede/julkaisut/Documents/abstraktit_2015/2015_Arala_Paavilainen_FIN.pdf)
- Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K., Laine, N., Mäkinen, J-P. & Seppänen, S. 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. Viitattu 28.4.2017. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014\\_18\\_Ty%c3%b6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014_18_Ty%c3%b6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1)
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2017. Psykososiaaliset riskit ja stressi työssä. Viitattu 31.1.2017. <https://osha.europa.eu/fi/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Flinkman, M. 2014. Young Registered Nurses' Intent to Leave the Profession in Finland – a Mixed-Method Study. Turun yliopisto. Viitattu 20.4.2017. <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/95711/AnnalesD1107Flinkman.pdf>
- Hakkarainen, P. & Kumpulainen, K. 2011. Liikkuva kuva – Muuttuva opetus ja oppiminen. Viitattu 31.1.2017. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/26957/978-951-39-4270-0.pdf>
- Heikkilä, A., Jokinen, P. & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen. Helsinki: WSOY.
- Hiidenmaa, S. 2008. Powerpoint oppimateriaali oppimisen edistämiseksi. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 3.5.2017. [https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/19889/jamk\\_1205825595\\_2.pdf?sequence=1](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/19889/jamk_1205825595_2.pdf?sequence=1)
- Hyppönen, O. & Lindén, S. 2009. Opettajan käsikirja – opintojaksojen rakenteet, opetusmenetelmät ja arviointi. Viitattu 31.1.2017. <http://lib.tkk.fi/Reports/2009/isbn9789622480637.pdf>
- Jyväskylän yliopiston www-sivut. 2016. Vuorovaikutustaidot. Viitattu 10.11.2016. <https://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviesti/osallistujat/yksilo/vuorovaikutustaidot.html>
- Kahoot!:n www-sivut. 2016. Frequently asked questions. Viitattu 29.11.2016. <https://getkahoot.com/support/faq/>
- Karhu, R. 2015. Työhyvinvointi hoitotyössä. Edistävät ja estävät tekijät. Ylempi AMK –opinnäytetyö. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.2.2017 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/101396/Karhu\\_Reetta.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/101396/Karhu_Reetta.pdf?sequence=1)
- Kataja, J., Jaakkola, T. & Liukkonen, J. 2011. Ryhmä liikkeelle! – Toiminnallisia harjoituksia ryhmän kehittämiseksi. Juva: Bookwell Oy.

Känni ei enää nuoria kiinnosta – some ja fitness-buumi laskevat alkoholin suosiota. 2017. Kaupunkilehti Turkulainen 17.1.2017. Viitattu 10.4.2017. <http://www.turkulainen.fi/artikkeli/475961-kanni-ei-ena-nuoria-kiinnosta-some-ja-fitness-buumi-laskevat-alkoholin-suosiota>

Kivioja, T. Johtaja. Länsirannikon Koulutus Oy WinNova. Puhelu. 2.3.2017.

Länsirannikon Koulutus Oy WinNovan www-sivut. 2016. Esittely. Viitattu 15.10.2016. <https://www.winnova.fi/winnova/esittely>

Länsirannikon Koulutus Oy WinNovan www-sivut. 2016. Sosiaali- ja terveysala. Viitattu 15.10.2016. [https://www.winnova.fi/koulutukset/koulutustarjonta/sosiaali-ja\\_terveysala.html](https://www.winnova.fi/koulutukset/koulutustarjonta/sosiaali-ja_terveysala.html)

Länsirannikon Koulutus Oy WinNova. 2016. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon toteutus- ja arviointisuunnitelma. Viitattu 3.5.2017. [https://www.winnova.fi/files/1047/sosiaali-ja\\_terveysalan\\_perustutkinto-pori.pdf](https://www.winnova.fi/files/1047/sosiaali-ja_terveysalan_perustutkinto-pori.pdf)

Maakunnallisen ohjausmallin www-sivut. Ryhmäyttämisosas. Viitattu 31.1.2017. <http://www.mastohjaus.fi/pdf/Ryhmayttamisopas.pdf>

Opetushallitus. 2010. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja: Ammatillisen perustutkinnon perusteet. Viitattu 31.1.2017. [http://www.oph.fi/download/124811\\_SoTe.pdf](http://www.oph.fi/download/124811_SoTe.pdf)

Pelin, R. 2011. Projektihallinnan käsikirja. Keuruu: Otava.

Raina, L. 2012. Uusi yhteisöllisyys. Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito. Tampere: Juvenes Print.

Rovio, J. 2010. Dialogi työyhteisössä. AMK-opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu.

Rouvinen-Wilenius, P. 2008. Tavoitteena hyvä ja hyödyllinen terveysaineisto: kriteeristö aineiston tuotannon ja arvioinnin tueksi. Viitattu 31.1.2017. [https://www.researchgate.net/publication/232569631\\_Tavoitteena\\_hyva\\_ja\\_hyodyllinen\\_terveysaineisto](https://www.researchgate.net/publication/232569631_Tavoitteena_hyva_ja_hyodyllinen_terveysaineisto)

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Reliabiliteetti. Viitattu 20.4.2017.

Satakunnan ammattikorkeakoulu. 2016. SoleOPS. Opetussuunnitelmat: Satakunnan ammattikorkeakoulu. Viitattu 1.12.2016. [https://samk.solenovo.fi/opsnet/disp/fi/ops\\_KoulOhjSel/tab/tab/fet?valkiel=fi&koulohj\\_id=2300554&ryhma\\_id=2482814&ryhmtyp=1&amk\\_id=1111](https://samk.solenovo.fi/opsnet/disp/fi/ops_KoulOhjSel/tab/tab/fet?valkiel=fi&koulohj_id=2300554&ryhma_id=2482814&ryhmtyp=1&amk_id=1111)

Scott-Kemmis, J. 2017. Understanding the Meaning of Colors in Color Psychology. Viitattu 2.4.2017. <http://www.empower-yourself-with-color-psychology.com/meaning-of-colors.html>

Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut. 2017. Opiskeluterveydenhuolto. Viitattu 18.2.2017. <http://stm.fi/opiskeluterveydenhuolto>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2006. Opiskeluterveydenhuollon opas. Helsinki: Yliopistopaino.

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto. 2013. Lähihoitajan eettiset ohjeet. Viitattu 31.1.2017. [https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4599/9938\\_super\\_lahihoitajan\\_eettiset\\_ohjeet2013.pdf](https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4599/9938_super_lahihoitajan_eettiset_ohjeet2013.pdf)

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto. 2012. Lähi- ja perushoitajien työhyvinvointi 2012. Viitattu 29.4.2017. [https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4691/l\\_hi-\\_ja\\_perushoitaja.pdf](https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4691/l_hi-_ja_perushoitaja.pdf)

Suomen sairaanhoitajaliitto. 2015. Kollegiaalisuus hoitotyössä. Porvoo: Bookwell Oy.

Suomen sairaanhoitajaliitto. 2015. Sairaanhoitajien työolobarometri 2014. Viitattu 20.4.2017. <https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2015/01/Sairaanhoitajien-ty%C3%B6olobarometri-2014.pdf>

Suomen sairaanhoitajaliitto. 2014. Sairaanhoitajan kollegiaalisuusohjeet. Viitattu 31.1.2017. <https://sairaanhoitajat.fi/jasenpalvelut/ammattillinen-kehittyminen/sairaanhoitajan-kollegiaalisuusohjeet/>

Talvenvaltia, Y. 2014. Kollegiaalisuus sairaanhoitajan työssä. AMK-opinnäytetyö. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.2.2017. <https://theseus.fi/bitstream/handle/10024/84541/Kollegia.pdf?sequence=1>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2015. Kouluolot. Viitattu 20.10.2016. [https://www.thl.fi/fi/tutkimus-ja-asiantuntijatyo/vaestotutkimukset/kouluterveyskysely/tulokset/tulokset-aiheittain/kouluolot#koulun\\_tyoilmapiirissa\\_ongelmia](https://www.thl.fi/fi/tutkimus-ja-asiantuntijatyo/vaestotutkimukset/kouluterveyskysely/tulokset/tulokset-aiheittain/kouluolot#koulun_tyoilmapiirissa_ongelmia)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2015. Hyvinvointi. Viitattu 20.10.2016. <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2014. Opiskelijoiden hyvinvointi, terveys sekä opiskelukyky. Viitattu 20.10.2016. <https://www.thl.fi/fi/web/terveyden-edistaminen/toimijat/terveyden-edistaminen-eri-toimialoilla/terveyden-ja-hyvinvoinnin-edistaminen-ammattillisessa-koulutuksessa/opiskelijoiden-hyvinvointi-terveys-seka-opiskelukyky>

Työturvallisuuskeskus. 2017. Vuorovaikutus työyhteisössä. Viitattu 10.4.2017. <https://ttk.fi/index.phtml?s=134>

Työturvallisuuskeskus. 2016. Psykososiaalinen työkuormitus. Viitattu 31.1.2017 [http://ttk.fi/etusivu\\_\(vanha\)/tyosuojelu/psykososiaalinen\\_tyokuormitus](http://ttk.fi/etusivu_(vanha)/tyosuojelu/psykososiaalinen_tyokuormitus)

Työturvallisuuslaki. 2002/738 muutoksineen. Viitattu 28.4.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#a738-2002>

Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta. 2001. Terveydenhuollon yhteinen arvopohja, yhteiset tavoitteet ja periaatteet. Viitattu 31.1.2017. <http://etene.fi/documents/1429646/1559098/ETENE-julkaisu+1+Terveydenhuollon+yhteinen+arvopohja,+yhteiset+tavoitteet+ja+periaatteet.pdf/4de20e99-c65a-4002-9e98-79a4941b4468>

Vanderbilt Universityn www-sivut. 2017. Making Better PowerPoint Presentations. Viitattu 8.2.2017. <https://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/making-better-powerpoint-presentations/>

Vesa, P. 2009. Aineistolähtöinen teoria hyvää oloa ja työhyvinvointia edistävästä huumorista hoitajien keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Lääketieteen akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Viitattu 16.2.2017. <https://www.tsr.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2005/105410Loppuraportti.pdf>

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Välimaa, T. 2017. Ryhmänohjaaja ST2B16. Länsirannikon Koulutus Oy WinNova, Sosiaali- ja terveysala. Sähköpostikeskustelu 9.2.2017.

Välimaa, T. 2017. Ryhmänohjaaja ST2B16. Länsirannikon Koulutus Oy WinNova, Sosiaali- ja terveysala. Sähköpostikeskustelu 25.2.2017.

Tekijä, vuosi ja maa	Tutkimuksen/projektin tarkoitus	Kohderyhmä, aineistonkeruumenetelmä/projektissa käytetyt menetelmät	Intervention sisältö ja keskeiset tulokset
Aineistolähtöinen teoria hyvää oloa ja työhyvinvointia edistävästä huumorista hoitajien keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Vesa, Pirjo. Väitöskirja, lääketieteellinen tiedekunta. 2009.	Kuvata ja selittää tutkimuksessa kehitetyn teorian avulla hoitajien keskinäisen vuorovaikutuksen huumoria, jotta voitaisiin edesauttaa hoitajien hyvää oloa ja työhyvinvointia.	Osastolla toimivat hoitajat, osastolta siirtyneet hoitajat, osastosihteerit, tilapäiset sijaishoitajat ja laitospulaiset (n=26). Tiedonkeruumenetelminä käytettiin havainnointia, kenttäpäiväkirjoja, hoitajien ja sihteerien haastatteluja ja hoitajien pitämiä päiväkirjoja.	Keskeistä keskinäisessä huumorissa on se, tulkitaanko käytetty huumori hyvän- vai pahantahoiseksi. Huumorin käytöllä säädellään henkilökohtaisia ja työyhteisön rajoja.
Dialogi työyhteisössä. Rovio, Jonna. AMK-opinnäytetyö. 2010.	Selvittää Satakunnan keskussairaalan leikkaus- ja anestesiaosaston hoitohenkilökunnan välistä dialogia.	Kvantitatiivinen tutkimus. Strukturoitu kysymyslomake, jossa myös seitsemän avointa kysymystä (n=21).	Tutkimustulosten mukaan viestintäilmasto suhteellisen avoin ja empaattinen. Dialogisuudelle riittävät edellytykset. Puutteita kuuntelemattomuus ja positiivisen antaminen.



<p>Työhyvinvointi hoidotyössä. Edistävät ja estävät tekijät. Karhu, Reetta. Ylempi AMK-opinnäytetyö. 2015.</p>	<p>Kuvailla työhyvinvointia edistäviä ja estäviä tekijöitä hoidotyössä.</p>	<p>Kuvaileva kirjallisuuskatsaus, kansalliset ja kansainväliset artikkelit (n=13). Sisällönanalyysi menetelmä.</p>	<p>Edistävät tekijät ovat vahvasti sisäisiä tekijöitä, kuten vastavuoroisuutta työtovereiden kanssa ja tiimityötä.</p>
<p>Sairaanhoitajien välinen kollegiaalisuus. Arala, Katariina &amp; Paavilainen, Sari. Pro gradu-tutkielma. 2015.</p>	<p>Kuvata sairaanhoitajien kokemuksia kollegiaalisuudesta ja sitä edistäviä ja estäviä tekijöistä sekä kontekstin merkitystä kollegiaalisuuteen.</p>	<p>Kuvaileva tutkimus. Laadullinen aineistonkeruumenetelmä. Leikkausosaston sairaanhoitajat (n=47) ja kirurgian vuodeosaston sairaanhoitajat (n=57). Induktiivinen sisällönanalyysi.</p>	<p>Kollegiaalisuus on ammattiin sitoutumista, tasavertaista arvostamista ja toisen työn kunnioittamista. Siihen liittyy vahvasti ammatillisuus ja potilaan paras.</p>
<p>Kollegiaalisuus sairaanhoitajan työssä. Kollegiaalisuuden osatekijät. Y'vonne Talvenvaltia. AMK-opinnäytetyö. 2014.</p>	<p>Tarkastella kirjallisuuden pohjalta kollegiaalisuutta sairaanhoitajan työssä.</p>	<p>Sisällönanalyysi menetelmä.</p>	<p>Kollegiaalisuuden osatekijöiksi tiivistettiin ammatillinen käytös, luottamus, konsultaatio, yhteinen päätöksenteko, tuki, palaute, moniammatillinen yhteistyö ja johtaminen.</p>

**Tapahtuman ohjelma**

1. Opinnäytetyön tekijöiden esittely, 5min
2. Video: Virkistystä – vaikka väkisin, osa 1 (SuPerliitto), 10min  
➔ <https://www.youtube.com/watch?v=lvfYumCaSu8>
3. Diasarja: Ammatillinen vuorovaikutus hyvän opiskelu- ja työilmapiirin tukena, 15min
4. Lämmittelyharjoitus: Lakana, 10min  
Ryhmä jaetaan kahteen osaan, molemmat osat menevät istumaan eri puolelle ylös suoristettua lakanaa tai huopaa. Ryhmät ovat piilossa toisiltaan lakanan molemmin puolin. Ryhmä valitsee kerrallaan yhden jäsenen, joka menee istumaan lakanan taakse ryhmän eteen. Lakana tiputetaan lattialle merkistä ja kummankin tiimin edustaja huudahtaa toisen nimen niin nopeasti kuin pystyy. Nopeimmin nimen muistanut voittaa kyseisen henkilön omalle puolelleen. Peli jatkuu siihen asti, kunnes toisella puolella ei ole enää ketään. (Maakunnallinen ohjausmalli, 8.)
5. Kommunikointiharjoitus: Sokean palapeli, 10min  
Yksi opiskelijoista valitaan kokoamaan palapeliä silmät sidottuina. Muut ryhmän jäsenet neuvovat, mutta eivät saa koskea palapeliin. Isompi ryhmä voidaan jakaa pienempiin joukkueisiin, jolloin ensimmäinen palapelin valmiiksi saanut ryhmä on ”voittaja”. (Maakunnallinen ohjausmalli, 17.)
6. Kirjallisen materiaalin jakaminen opiskelijoille ja sen esittely, 10min
7. Kahoot!-kysely (palaute tapahtumasta), 15min
8. Suullinen purku ja kiitokset, 10min

Hei,

ST2B16-ryhmän lähihoitajaopiskelija ja opiskelijan huoltaja!

Olemme sairaanhoitajaopiskelijoita Satakunnan ammattikorkeakoulusta ja teemme projektiluonteista opinnäytetyötä aiheenamme hoitajan ammatilliset vuorovaikutustaidot. Tulemme ST2B16-ryhmän 16.3.2017 klo 8.15 alkavalle tunnille järjestämään tapahtuman ”Hoitajan ammatillisten vuorovaikutustaitojen tehotreeni”. Tapahtumassa mm. hyödyllistä tietoa opiskelu- ja työilmapiiristä, toiminnallisia harjoituksia opiskelukaverien kanssa ja yhteistä keskustelua omien kokemusten pohjalta.

Otathan puhelimesi mukaan tapahtumaan interaktiiviseen kyselyyn vastataksesi. Kyselyn tarkoitus on kerätä palautetta tapahtuman onnistumisesta. Siihen vastataan täysin anonyymisti eikä siinä kysytä vastaajan henkilökohtaisia tietoja. Käytämme tapahtumasta tekemiämme havaintoja ja palautekyselyn tuloksia opinnäytetyössämme, mutta emme ota tapahtumassa valokuvia, julkaise opiskelijoiden nimiä tai kirjoita osallistujista tunnistettavasti.

Terveisin,

Miia Leppänen ja Tiina Patinen

---

Opiskelija saa osallistua tapahtumaan ja vastata palautekyselyyn, josta saatuja tietoja käytetään opinnäytetyössä tässä lomakkeessa aiemmin esitetyin tavoin.

- Kyllä
- Ei

Opiskelijan nimi: \_\_\_\_\_

Huoltajan nimi: \_\_\_\_\_

Huoltajan allekirjoitus: \_\_\_\_\_

Aika ja paikka: \_\_\_\_\_

Lomakkeet kerätään tapahtuman alussa. **HUOM! Otathan lomakkeen alaosan mukaasi tapahtumaan 16.3. voidaksesi osallistua siihen.** Jos olet täysi-ikäinen, et tarvitse huoltajan suostumusta.

<b>PVM</b>	<b>Tehtävä</b>
<b>23.8.2016</b>	Opinnäytetyöaiheen varaaminen Moodlessa
<b>7.9.2016</b>	Ryhmäohjausaika opinnäytetyön ohjaajan ja muun ryhmän kanssa
<b>7.10.2016</b>	Ensimmäinen yhteydenotto yhteyshenkilöön sähköpostitse
<b>8.10.2016</b>	Opinnäytetyön suunnittelua yhdessä ja aiheanalyysin työnjako opinnäytetyön tekijöiden välillä
<b>18.10.2016</b>	Ryhmäohjausaika opinnäytetyön ohjaajan ja muun ryhmän kanssa
<b>15.10.2016</b>	Tapaamisen sopiminen WinNovalle yhteyshenkilön kanssa
<b>31.10.2016</b>	Aiheanalyysin yhteenveto ja seminaaritehtävien 2-4 työnjako opinnäytetyön tekijöiden välillä
<b>4.11.2016</b>	Tapaaminen yhteyshenkilö Aliisa Kulolan kanssa WinNovalla
<b>4.11.2016</b>	Yhteydenotto sähköpostitse koulutuspäällikkö Anna-Mari Järvelään
<b>9.11.2016</b>	Seminaaritehtävien 1 & 2 viimeisteleminen ja PowerPoint-tiivistelmien tekeminen yhdessä
<b>15.11.2016</b>	Ensimmäinen seminaari, jossa tehtävien 1 & 2 purku
<b>16.11.2016</b>	Seminaaritehtävän 3 viimeisteleminen ja PowerPoint-tiivistelmän tekeminen yhdessä
<b>16.11.2016</b>	Yhteydenotto sähköpostitse Aliisa Kulolaan opasmateriaalin tuottamisesta osana opinnäytetyötä
<b>22.11.2016</b>	Toinen seminaari, jossa tehtävän 2 purku
<b>22.11.2016</b>	Sovittu Mira Näpärän kanssa opasmateriaalin kuvittamisesta
<b>23.11.2016</b>	Projektisuunnitelman tekeminen (johdanto, tarkoitus ja tavoitteet)
<b>29.11.2016</b>	Projektisuunnitelman tekeminen (teoreettinen perusta)
<b>2.12.2016</b>	Projektisuunnitelman tekeminen (toteutussuunnitelma)
<b>4.12.2016</b>	Projektisuunnitelman tekeminen (liitteet)
<b>8.12.2016</b>	Suunnitteluseminaari
<b>19.12.2016</b>	Uuden aiheen ideoiminen
<b>22.12.2016</b>	Kirjallisuushaku
<b>9.1.2017</b>	Projektisuunnitelman johdannon, tarkoituksen ja tavoitteiden päivittäminen

<b>12.1.2017</b>	Toteutussuunnitelman muutokset
<b>25.1.2017</b>	Arviointisuunnitelman muutokset
<b>26.1.2017</b>	Projektisuunnitelman päivittäminen aikataulun, Kahoot-kysymysten ja työn- jaon osilta
<b>31.1.2017</b>	Projektisuunnitelman teoreettiset lähtökohdat
<b>2.2.2017</b>	Arviointisuunnitelman muutokset
<b>8.2.2017</b>	Tapahtuman toteutuksen suunnittelu
<b>9.2.2017</b>	Lisäinformaation pyytäminen kohderyhmästä Tuija Välimalta
<b>16.2.2017</b>	Muutoksien tekeminen projektisuunnitelmaan ohjaavan opettajan neuvojen pe- rusteella
<b>22.2.2017</b>	Lupa sopimusten tekemiseen saatu ohjaavalta opettajalta
<b>22.2.2017</b>	Tapaaminen Aliisa Kulolan kanssa WinNovalla
<b>1.3.2017</b>	Tapahtuman suunnittelu, diaesityksen laatiminen
<b>3.3.2017</b>	Oppaan teoriaosuuden kokoaminen
<b>4.3.2017</b>	Oppaan harjoitteiden laatiminen
<b>6.3.2017</b>	Tapaaminen Mira Näpärän kanssa
<b>7.3.2017</b>	Informointikaavakkeen laatiminen ja toimittaminen Tuija Välimalle
<b>10.3.2017</b>	Sopimusten toimittaminen Taina Kiviojan allekirjoitettaviksi
<b>14.3.2017</b>	Oppaiden tulostaminen Tiilimäen kampuksella
<b>15.3.2017</b>	Allekirjoitettujen sopimuksien hakeminen Tiina Kiviojalta
<b>16.3.2017</b>	Tapahtuma WinNovalla
<b>23.3.2017</b>	Projektin toteutuksen arviointi, taulukot ja kuvat
<b>30.3.2017</b>	Projektin toteutuksen arviointi
<b>31.3.2017</b>	Merkinnät opinnäytetyöpassiin raportointiseminaarissa
<b>13.4.2017</b>	Raportointiseminaaripäivän sopiminen ohjaavan opettajan ja yhteyshenkilön kanssa sähköpostitse
<b>18.4.2017</b>	Liitteiden liittäminen raporttiin, teoriaosan kokoaminen
<b>21.4.2017</b>	Tiivistelmän ja johdannon kirjoittaminen
<b>26.4.2017</b>	Lähdeluettelon tarkastaminen
<b>5.5.2017</b>	Kypsyysnäytteen kirjoittaminen
<b>10.5.2017</b>	Raportointiseminaari WinNovan tiloissa ja projektin päättäminen
	<i>Opinnäytetyöntekijöiden itsenäisesti tekemää työtä ei ole kirjattu taulukkoon.</i>

# Hoitajan ammatillisten vuorovaikutustaitojen tehotreeni

## Sisällys

Johdanto.....	s.3
Mitä ovat vuorovaikutustaidot?.....	s.4
Miksi ne ovat hyödyllisiä?.....	s.4
Miten puutteellinen vuorovaikutus ilmenee?.....	s.5
Voiko ammatillisia ihmissudaitoja kehittää?.....	s.5
Treeniohjelma.....	s.6
Lähteet.....	s.10

## Tekijät

Mia Leppänen ja Tiina Patinen

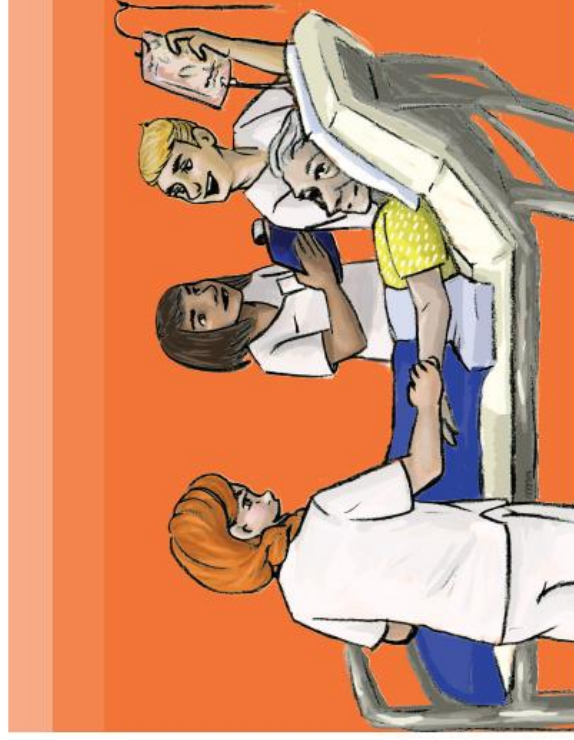
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Hoitotyön koulutusohjelma

Opinnäyretyö  
Maaliskuu 2017

## Taitto ja ulkoasu

Mira Nääpä  
Lapin yliopisto

Graafisen suunnittelun opiskelija



Satakunnan ammattikorkeakoulu

2 Hoitajan ammatillisten vuorovaikutustaitojen tehotreeni

### Mitä ovat vuorovaikutustaidot?

Vuorovaikutus on yksilön keino vaikuttaa ryhmään. Vuorovaikutustaidot ovat kuuntelemisen ja havainnoinnin taidot, argumentointitaidot, taito osoittaa tukea, ottaa ja pitää puheenvuoroja, jatkaa toisen puheenvuorosta ja ylläpitää keskustelua.

Vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot ovat osa lähihoitajan ammattitaitoa. Lähihoitajan ammatillisen perustutkinnon osaamisvaatimuksissa on määritelty, että lähihoitaja osaa työskennellä moniammatillisessa yhteistyössä erilaisissa työryhmissä ja projekteissa. Hän on työryhmän aktiivinen ja vastuullinen jäsen, joka hyödyntää yhteisöllistä osaamistaan ja pyrkii omalta osaltaan kehittämään ryhmän toimintaa.

### Miksi ne ovat hyödyllisiä?

Opiskeluyhteisössä – esimerkiksi siis vaikkapa koululuokassa – hyvä, opiskelijan vapaata ilmaisuä tukeva ja yhteisöllinen ilmapiiri edistää opiskelijoiden hyvinvointia ja terveyttä edistävää tekijöitä.

Työyhteisössä toimiva vuorovaikutus vähentää psykososiaalista stressiä ja tukee kokonaisvaltaisesti työhyvinvointia. Terveydenhuollon tehtävissä toimivissa vuorovaikutustaidot korostuvat sillä järkevä

### Johdanto

Tämä ammatillisia vuorovaikutustaitoja käsittelevä opas on tarkoitettu WinNovan lähihoitajaopiskelijoiden käyttöön. Sen tavoitteena on edistää lähihoitajaopiskelijoiden vuorovaikutustaitojen kehittymistä niin, että he pystyisivät luontevasti toimimaan yhteistyössä muiden ammattilaisten kanssa työhyvinvoinnin ja asiakkaiden hyväksi.

Ammatilliset ihmisuhteet ovat itse asiassa työn tavoitteiden saattamisen väline. Ne eivät ole työssä millään tapaa ylimääräistä tai epävirallista toimintaa, vaan vuorovaikutuksen avulla yhteistyöhön vaadittava kommunikatio onnistuu. Näin ollen hyvät vuorovaikutustaidot ovat osa ammattitaitoa.

Oppaaseen on koottu tiivis tietopaketti opiskelu- ja työhyvinvointia edistävästä vuorovaikutustaidoista. Lisäksi näitä taitoja kehittäviä harjoitteita on koottu hoitajan ammatillisten vuorovaikutustaitojen viikon mittainen tehtreeni-ohjelma, jonka avulla voit itsenäisesti kehittää omia ammatillisia ihmisuhteitaitojasi.

Valitse itsellesi sopiva tavoite ja lähdte mukaan treenaamaan!



## Tehotreeniohjelma



### Harjoitus 1, MA. Omien tunteiden tunnistaminen ja ilmaiseminen.

Ilo, suru, pelko, hämmästyminen ja viha ovat ns. perustunteita. Työ, jossa ollaan paljon vuorovaikutuksessa toisten kanssa, on tunnevaltaista ja tunteet ovat sallittuja ammattilaisellekin. Tunnistamalla ja nimeämällä omia tunteita niiden ilmaisua on helpompi säädellä tilanteen mukaan.

**Pohdi:** kuluneen päivän tapahtumia ja ihmisiä, joiden kanssa olet ollut vuorovaikutuksessa. Millaisia tunteita pystyt nimeämään? Mitä teit, kun huomasit tunteesi?

työnjako. Luottamus ja vastavuoroisuus eri tehtävissä toimivien välillä edistävät niin asiakkaan parempaa hoitoa kuin työtovereiden välistä kumppeuutta.

### Miten puutteellinen vuorovaikutus ilmenee?

Työelämässä hoitajien välisillä suhteilla on merkittävä vaikutus heidän työtyytyväisyytensä ja -tyytyväisyytensä. Huonot suhteet näkyvät sairauspoissaoloina ja korkeana hoitohenkilökunnan vaihtuvuutena.

Näin ollen hoitajien välisten suhteiden vaikutuksia ei tulisi vähätellä. Erityisesti nuoret hoitajat kohtaavat työssään usein eettisiä ongelmia ja paineita, jolloin vanhempien kollegoiden ja esimiehen tuki on tärkeää heidän työssäjaksamistaan ajatellen.

Loukkaantuminen ja hämmästyminen ovat tavallisimpia tunteita, joiden herätessä työntekijät kokevat vaikeuksia ylläpitää ammatillista asennettaan. Muita erilaisissa yhteisöissä ilmeneviä puolustavien tunteiden muotoja ovat mököttäminen, pakeneminen, hyökkääminen, selittely, piikittely, vihjailu, mielenosoittaminen, selän takana pahan puhuminen, välittämättömyys, marttyyrius, nöyryyttäminen ja huumorilla vesittäminen. Huonoa käyttäytymistä perustellaan usein vapaalla tunteen ilmaisulla, mutta reagointi tällä tavoin ei ole rakentavaa tai yhteisiä tavoitteita tukevaa.

### Voiko ammatillisia ihmistuhdetoja kehittää?

Vuorovaikutustaitoja on mahdollista oppia ja aktiivisesti kehittää siinä, missä muitakin taitoja!

Oppimiseen liittyy omien aiempien käsitysten arviointi. Ne vaikuttavat siihen, miten ymmärrät uuden asian, miten käsittelet ja tulkitset tietoa. Tehdessäsi esim. tämän oppaan harjoituksia pohdi: samalla aikaisempia kokemuksiasi ja asenteitasi käsiteltävistä aiheista.

Myös sisäinen motivaatio ja kiinnostus opiskeltavaa asiaa kohtaan auttavat tavoitteiden saavuttamisessa. Ennen harjoitteiden tekemistä on hyödyllistä perustella itselleen, mitä hyötyä toimivista vuorovaikutustaidoista sinulle on niin yksityiselämässäsi kuin koulussa ja työssäkin.





### Harjoitus 5, PE. Palautteen antaminen ja vastaanottaminen.

Yleisesti ottaen useimmat kokevat, että palaute esimieheltä ja kollegoilta on vähäistä. Palaute on toivottua, mutta sen erikseen kysyminen tai antaminen saattaa tuntua vaikealta. Kehittävän, ammatillisen palautteen tulisi olla perusteltua, selkeää, mahdollisimman konkreettista ja työn tavoitteisiin liittyvää.

*Nämä kriteerit mielessä pitäen, anna ainakin yhdelle henkilölle palautetta tai pyydä itse palautetta omasta toiminnestasi. Väitä pelkästään toteavaa tai myötäilevää palautetta.*

### Harjoitus 6, LA. Tiimityötaidot.

Tiimityö vaatii toisen erillisuuden ymmärtämistä, hyväksymistä ja kunnioittamista. Toista ihmistä on vaikea muuttaa, siksi kannattaaakin keskittyä siihen, mitä itse voit tehdä hyvän vuorovaikutuksen edistämiseksi. Haastavinta vuorovaikutus on hyvin erilaisten ihmisten kanssa ja yleensä helpointa itseään muistuttuvan henkilön kanssa.

*Minkäläisten ihmisten kanssa on haastavinta tulla toimeen? Entä helpointa?*

### Harjoitus 2, TI. Itsehillintä.

Ammatillisella on vastuu omista ajatuksista, tunteista ja teoista. Herkkyys ilmaista tunteitaan on hyvin yksilöllistä, mutta tunteiden ja tunneilmaisujen säätelyä on temperamentista riippumatta hyvä arvioida tietoisesti.

*Mieti tilannetta, jossa viimeksi tunsit hermostuvasi ja jouduit hillitsemään itseäsi. Millaisia keinoja sinulla on hillitä tunteitasi? Entä minkälaiset tilanteet tavallisesti koettelevat hermojasi?*

### Harjoitus 3, KE. Kuunteleminen ja empatia.

Kuunteleminen on ennen kaikkea välittämistä, toisen kunnioittamista ja arvostamista. Jokaiselle ihmiselle on tärkeää kokea tulleeensa kuulluksi. Aktiivinen kuuntelu vaatii siitä, että kuuntelija kykenee siirtämään sivuun henkilökohtaiset huolet, häiriötekijät ja ennakkokäsitykset.

*Tänään keskustellessasi toisen kanssa keskity siihen, että kuuntelun ja puhumisen suhde olisi 2:1. Pyri siihen, että oma puheesi kytkeytyy toisen puheeseen. Kysy tarkentavia kysymyksiä ja puhu ääneen, mitä toisen puhe sinussa herättää.*

### Harjoitus 4, TO. Luottamus.

Luottamus on arvo ja tarkoittaa, että tekee sen mitä lupaa. On turvallista työskennellä ja elää sellaisessa ympäristössä, jossa ympärillä on luotettavia ihmisiä. Luottamus ilmenee jokapäiväisessä arjessa esimerkiksi siten, kuinka sovitusta aikatauluista tai tehtävistä pidetään kiinni.

*Kun seuraavan kerran olet lähdössä sovittuun tapaamiseen, kiinnitä huomiota siihen, että saavut ajoissa paikalle ja osoitat näin arvostavasi muiden ajankäyttöä.*

## Lähteet

- Oppaan teksti on koottu mukailen seuraavista lähteistä.
- Helsingin yliopiston [www.sivut.2017](http://www.sivut.2017). Taitava oppija motivoi itseään. Viitattu 2.3.2017. <https://www.helsinki.fi/voin-yliopisto/opiskelu/kehity-oppijana/taitava-oppija-motivoi-itseaan>
- Jyväskylän yliopiston [www.sivut.2016](http://www.sivut.2016). Vuorovaikutustaidot. Viitattu 10.11.2016. <https://www.jyu.fi/viesti/verkko-ohjelmistot/ryhmykset/osallistujat/yksilo/vuorovaikutustaidot.html>
- Kerola, K., Kujanpää, S. & Kallio, A. 2013. Ihmiseltä ihmiselle - sosiaaliset taidot. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy.
- Lokkila, H. Kuuntelemisen taito. Viitattu 2.3.2017. <http://www.kssotu.fi/ver-sova/media/docs/Aktiivinen%20kuntelu%20heidt%20lokkila.pdf>
- Mannerheimin Lastensuojeluliiton [www.sivut](http://www.sivut). Vinkkejä rentoutumiseen. Viitattu 1.3.2017. [http://www.mll.fi/nuortennetti/terve\\_elama/rentoutuminen/vinkkejä-rentoutumiseen](http://www.mll.fi/nuortennetti/terve_elama/rentoutuminen/vinkkejä-rentoutumiseen)
- Opetushallitus. 2010. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja: Ammatillisen perustutkinnon perusteet. Viitattu 31.1.2017. [http://www.oph.fi/download/124811\\_SoTe.pdf](http://www.oph.fi/download/124811_SoTe.pdf)
- Otavan Opiston [www.sivut](http://www.sivut). 2015. Sympatia ja empatia. Viitattu 2.3.2017. [http://opinnot.internetix.fi/materiaalit/os/ps4/02\\_tunteet/10\\_2\\_10\\_sympatia\\_je\\_empatia?CID=1465741&miselife=1465741](http://opinnot.internetix.fi/materiaalit/os/ps4/02_tunteet/10_2_10_sympatia_je_empatia?CID=1465741&miselife=1465741)
- Raina, L. 2012. Uusi yhteisöllisyys. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Rissanen, S. 2014. Mitä on työyhteisön hyvä vuorovaikutus? Viitattu 2.3.2017. <http://www.onnivoima.fi/mita-tyoyhteison-hyva-vuorovaikutus/>
- Suomen Mielenterveysseuran [www.sivut](http://www.sivut). Vuorovaikutustaitoja voi oppia. Viitattu 2.3.2017. <http://www.mielenterveysseura.fi/mielenveys/ihmissuhteet/vuorovaikutustaitoja-voi-oppia>
- Suomen Mielenterveysseuran [www.sivut](http://www.sivut). Rentoutuminen palauttaa voimia. Viitattu 2.3.2017. <http://www.mielenterveysseura.fi/mielenveys/hyvinvointi/rentoutuminen-palauttaa-voimia>

## Harjoitus 7, SU, #restday.

Lepo on aivan yhtä tärkeää kuin treeni! Rentoutumisesta on hyötyä niin fyysisesti kuin psyykkisestikin. Hiljentymisen ja rauhoittumisen auttavat havainnoimaan itseä sekä kuulemaan omia tunteita ja ajatuksia. Rentoutuminen on ennen kaikkea olemista: itsensä kuuntelua, akkujen lataamista, stressin purkamista ja hyvää oloa.

**Aina ei tarvitse olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa, vaan ota aikaa myös itsellesi. Rentoutua voi tekemällä jotakin itselle mieluista tai erityisten rentoutumisharjoitusten avulla.**



Suomen sairaanhoitajaliitto ry, 2015. Kollegiaalisuus hoitotyössä. Porvoo: Bookwell Oy.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2014. Opiskelijoiden hyvinvointi, terveys sekä opiskelukyky. Viitattu 20.10.2016. <https://www.thl.fi/web/terveyden-edistaminen/toimijat/terveyden-edistaminen-eri-toimialoilla/terveyden-ja-hyvinvoinin-edistaminen-ammattilaisissa-koulutuksessa/opiskelijoiden-hyvinvointi-terveys-seks-opiskelukyky>

Työturvallisuuskeskus, 2016. Psykososiaalinen työkuormitus. Viitattu 31.1.2017 [http://ttk.fi/etusivu\\_\(vanha\)/tyosuojelu/psykososiaalinen\\_tyokuormitus](http://ttk.fi/etusivu_(vanha)/tyosuojelu/psykososiaalinen_tyokuormitus)

Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta, 2001. Terveydenhuollon yhteinen arvopohja, yhteiset tavoitteet ja periaatteet. Viitattu 31.1.2017. [http://etene.fi/documents/1429646/1559098/ETENE\\_julkaisu+1+Terveydenhuollon+yhteinen+arvopohja+yhteiset+taavoitteet+ja+periaatteet.pdf/4de20e99-c65a-4002-9e98-79a4941b4468](http://etene.fi/documents/1429646/1559098/ETENE_julkaisu+1+Terveydenhuollon+yhteinen+arvopohja+yhteiset+taavoitteet+ja+periaatteet.pdf/4de20e99-c65a-4002-9e98-79a4941b4468)

# Vuorovaikutustaidot hyvän opiskelu- ja työilmapiirin tukena

MIIA LEPPÄNEN JA TIINA PATINEN  
SATAKUNNAN AMMATTIKORKEAKOULU  
HOITOTYÖ, 2017

## KÄSITTEET

### - Vuorovaikutustaidot

- Yksilön keino vaikuttaa ryhmään
- Kuuntelemisen ja havainnoinnin taidot, argumentointitaidot, taito osoittaa tukea, ottaa ja pitää puheenvuoroja, jatkaa toisen puheenvuorosta ja ylläpitää keskustelua

### - Kollegiaalisuus

- Perustuu ammattietiikkaan ja lakiin terveydenhuollon ammattihenkilöstöstä
- Ammattikunnan jäsenten välistä vastavuoroisuutta ja tasa-arvoisuutta
- Luottamus, tasa-arvo, oikeudenmukaisuus ja kohtuus
- Ammatillinen käytökseen, luottamukseen, konsultaatioon, yhteiseen päätöksentekoon, tukeen, palautteeseen, moniammatilliseen yhteistyöhön ja johtamiseen

→ *Tavoite: Potilaan/asiakkaan mahdollisimman hyvä hoito*

## LÄHIHOITAJAN AMMATTITAITO

### - Lähihoitajan perustutkinnon osaamisvaatimukset

- Osaa työskennellä moniammatillisessa yhteistyössä työryhmissä ja projekteissa
- Työryhmän aktiivinen ja vastuullinen jäsen
- Hyödyntää yhteisöllistä osaamistaan
- Kehittää ryhmän toimintaa omalta osaltaan
- Asianmukainen kommunikointi
- Käyttää työssään ammatillisia vuorovaikutustaitoja
- Toimii yhteistyökykyisesti erilaisten ihmisten kanssa kohdellen heitä tasavertaisesti
- Palautteen hyödyntäminen omassa toiminnassa

## PUUTTEELLISEN VUOROVAIKUTUKSEN ILMENEMINEN

### Vuorovaikutustilanteissa:

- Loukkaantumisen ja harmistumisen tunteet
- Mököttäminen, pakeneminen, hyökkääminen, selittely, piikittely, vihjailu, mielenosoittaminen, selän takana pahan puhuminen, välinpitämättömyys, marttyyrius, nöyryyttäminen ja huumorilla vesittäminen  
→ Usein perusteluna vapaa tunteenilmaisu

### Pitkällä tähtäimellä:

- Kateus ja kilpailu
- Sairauspoissaolot
- Henkilökunnan korkea vaihtuvuus
- Työperäinen stressi → työuupumus, pysyvämpi ahdistuneisuus, toivottomuus → depressio
- Potilaiden/asiakkaiden hoidon laadun laskeminen

## YHTEISÖTASON HYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

### KOULUYHTEISÖ

- Kouluyhteisön hyvinvoinnin edistäminen yksi laissa määritellyistä opiskelijahuollon tavoitteista
- Ilmapiiri voimakkaasti yhteydessä hyvinvointiin ja opiskelukykyyteen
- Turvallinen, vapaata ilmaisuja ja yhteisöllisyyttä tukeva ilmapiiri → tukee terveyttä suojaavia tekijöitä
- Vahvistaa koulutusalan kiinnostavuutta ja opiskelumotivaatiota

### TYÖYHTEISÖ

- Hyvä psykososiaalinen ilmapiiri vahvistaa hyvää suoriutumista, henkilökohtaista kehitystä, henkistä ja fyysistä hyvinvointia, yleistä työturvallisuutta
- Hoitajien välisillä suhteilla merkittävä vaikutus työtyytyväisyyteen ja hyvinvointiin
- Vastavuoroisuus, tuki, tiimityö, huumori, moniammatillinen yhteistyö tärkeitä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä hoitotyössä
- Asiakkaiden laadukas palvelu/hoito (potilasturvallisuus!)

## ESIMERKKEJÄ ARKIPÄIVÄN TILANTEISTA

- Moniammatillisessa työyhteisössä toisten ammattiryhmien edustajista puhuminen vähättelevään sävyyn
  - Vuorovaikutusongelmien kuitaaminen vitsailemalla
  - Vakituiset työntekijät ja sijaiset/opiskelijat
  - Selittely/”vika” toisen syyksi
- **Omia kokemuksia tai ajatuksia?**

## POHDITTAVAA

- Kollegasi antaa potilaalle väärää tietoa. Korjaatko hänelle tiedon heti potilaan läsnä ollessa vai myöhemmin kahden kesken?
- Huomaat, että työkaverisi kaipaa apua potilaan hoidossa. Menetkö apuun vai keskitytkö omiin töihisi?
- Oletko parempi hoitaja, jos toimit kollegiaalisesti?
- Kollegasi kommentoi sinulle toista työntekijää kahvituolla ikävään sävyyn. Miten reagoit?

## LÄHTEET

- Jyväskylän yliopiston www-sivut. 2016. Vuorovaikutustaidot. Viitattu 10.11.2016.  
<https://www.jyu.fi/viesti/verkko/tautanto/ryhmyviesti/osalistujat/vksilo/vuorovaikutustaidot.html>
- Opetushallitus. 2010. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja: Ammatillisen perustutkinnon perusteet. Viitattu 31.1.2017.  
[http://www.opi.fi/download/124811\\_Sole.pdf](http://www.opi.fi/download/124811_Sole.pdf)
- Sairaanhoitajaliitto. 2014. Sairaanhoitajan kollegiaalisuusohjeet. Viitattu 31.1.2017. <https://sairaanhoitajat.fi/jasenpalvelut/ammattillinen-kehittyminen/sairaanhoitajan-kollegiaalisuusohjeet/>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2006. Opiskeluterveydenhuollon opas. Helsinki: Yliopistopaino.
- Suomen sairaanhoitajaliitto ry. 2015. Kollegiaalisuus hoitotyössä. Porvoo: Bookwell Oy.
- SuPerliitto. 2013. Lähihoitajan eettiset ohjeet. Viitattu 31.1.2017.  
[https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4599/9938\\_super\\_lahihoitajan\\_eettiset\\_ohjeet2013.pdf](https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4599/9938_super_lahihoitajan_eettiset_ohjeet2013.pdf)
- Talvenvaltia, Y. 2014. Kollegiaalisuus sairaanhoitajan työssä. AMK-opinnäytetyö. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.2.2017.  
<https://theseus.fi/bitstream/handle/10024/84541/Kollegia.pdf?sequence=1>
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2014. Opiskelijoiden hyvinvointi, terveys sekä opiskelukyky. Viitattu 20.10.2016.  
<https://www.thl.fi/fi/web/terveyden-edistaminen/toimijat/terveyden-edistaminen-eri-toimialoilla/terveyden-ja-hyvinvoinnin-edistaminen-ammattillisessa-koulutuksessa/opiskelijoiden-hyvinvointi-terveys-seka-opiskelukyky>
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2015. Hyvinvointi. Viitattu 20.10.2016. <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi>
- Työturvallisuuskeskus. 2016. Psykososiaalinen työkuormitus. Viitattu 31.1.2017  
[http://ttk.fi/etusivu\\_hvanha/tyosuojelu/psykososiaalinen\\_tyokuormitus](http://ttk.fi/etusivu_hvanha/tyosuojelu/psykososiaalinen_tyokuormitus)
- Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta. 2001. Terveydenhuollon yhteinen arvopohja, yhteiset tavoitteet ja periaatteet. Viitattu 31.1.2017. <http://etene.fi/documents/1429646/1559198/ETENE-tuikaisu1+1+terveydenhuollon+yhteinen+arvopohja,+yhteiset+tavoitteet+ja+periaatteet.pdf/4de20e99-c65a-4002-9e98-79a4941b4468>