

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sairaanhoitajakoulutus

Milja Luukela

SAIRAAHOITAJAOPISKELIJAN AMMATILLISEN KASVUN TUKEMINEN
Opintomateriaalia Ammatillisen kasvun -opintojaksolle

Opinnäytetyö
Toukokuu 2020



OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2020
Sairaanhoitajakoulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä(t)
Milja Luukela

Nimeke
Sairaanhoitajaopiskelijan ammatillinen kasvu
Opintomateriaalia Ammatillisen kasvun -opintojaksolle
Toimeksiantaja
Karelia-ammattikorkeakoulu

Opinnäytetyön tarkoituksena oli ensimmäisen vuoden sairaanhoitajaopiskelijan ammatillisen kasvun tukeminen, tavoitteena oli lisätä opiskelijan itsetuntemusta ja omien vahvuuksien ja voimavarojen tunnistamista sekä tehtävänä oli tuottaa opintomateriaalia Karelia-ammattikorkeakoulun Ammatillinen kasvu -opintojaksolle.

Ammatillinen kasvu työelämäharjoittelussa edellyttää itsetuntemusta ja voimavaroja. Omien voimavarojen tunnistaminen ja merkitys korostuvat opiskelu- ja työelämän haasteita kohdatessa. Opiskelijan on tärkeää kyetä hallitsemaan omaa stressitasoaan sekä opiskelijana että myöhemmin ammatissa toimiessaan.

Opintomateriaalin sisältö rakentui termien ammatillinen kasvu, reflektio, voimavarat ja stressi ympärille. Tietopohjan lisäksi mukaan otettiin erilaisia testejä liittyen persoonaan, voimavaroihin ja stressiin. Opintomateriaalissa esiteltiin myös neljä erilaista stressinhallintaharjoitusta. Opintomateriaali tehtiin Powerpoint-ohjelmalla.

Opinnäytetyön tietoperustaan valittiin vain luotettavia lähteitä ja niitä tarkasteltiin kriittisesti. Opintomateriaalista tuli selkeä ja visuaalinen ja äänitallenteiden lisäämisen myötä se on kokonainen oppitunti. Saadun palautteen perusteella opintomateriaali oli onnistunut ja se koettiin hyödylliseksi. Tämä tuotos oli kohdennettu ensimmäisen vuoden opiskelijoille, mutta pienillä muutoksilla sitä voisi hyödyntää myös loppuvaiheen opiskelijoiden opinnoissa.

Kieli suomi	Sivuja	49
	Liitteet	1
	Liitesivumäärä	13

Asiasanat

ammattillinen kasvu, reflektio, voimavarat, stressi, itsetuntemus



THESIS
May 2020
Degree Programme in Nursing

Tikkarinne 9
FI-80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. +358 13 260 600

Author
Milja Luukela

Title
Professional Growth of Nursing Students
Study material for study module of Professional Growth
Commissioned by
Karelia University of Applied Sciences

The purpose of this thesis was to support the professional growth of first-year nursing students. The aim was to increase self-knowledge, the recognition of one's own strengths and the ways how to utilize them in the everyday nursing profession and studies. As an outcome of the thesis, study material was produced for the study module of Professional Growth at Karelia University of Applied Sciences.

Professional growth in practical placements requires self-knowledge and resources. The identification and importance of one's own resources is emphasized when facing the challenges brought by studies and working life. It is important for the students to be able to manage their own stress levels both as a student and later in the profession.

The content of the study material was built around the terms of professional growth, reflection, resources and stress. In addition to the knowledge base, various tests related to personality, resources and stress were included. Four different stress management exercises were also presented in the study material. The study material was made using the PowerPoint software.

Only reliable sources were selected for the knowledge base of the thesis and they were critically examined. The study material was explicit and visual and with the addition of audio recordings it is a complete lesson. Based on the received feedback, the study material was successful and was considered useful. This output was targeted at first-year students, but with small changes, it could also be utilized in the studies of final-year students.

Language	Pages	49
Finnish	Appendices	1
	Pages of Appendices	13

Keywords

Professional growth, reflection, resources, stress, self-knowledge

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Sairaanhoitaja hoitotyössä	6
2.1	Sairaanhoitajakoulutus	6
2.2	Sairaanhoitajan ammatin ominaisuudet	7
3	Ammatillinen kasvu	9
3.1	Ammatillinen kasvu -opintojakso	9
3.2	Ammatillinen kasvu työelämäharjoittelussa	10
3.3	Reflektio	12
4	Sairaanhoitajan ammatin vaatimuksia	13
4.1	Työn haasteet	13
4.2	Työtä tukevia henkilökohtaisia ominaisuuksia ja taitoja	15
5	Työssä jaksaminen sairaanhoitaja ammatissa	17
5.1	Voimavarat	17
5.2	Stressi voimavarana	18
5.3	Kollegiaalisuus voimavarana	19
5.4	Työhyvinvointi	20
6	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tehtävä	22
7	Menetelmävalinnat	22
7.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	22
7.2	Toimeksiantaja, kohderyhmä	23
7.3	Opintomateriaalin suunnittelu	23
7.4	Opintomateriaalin toteutus	24
7.5	Opintomateriaalin arviointi	26
8	Pohdinta	28
8.1	Tuotoksen tarkastelu	28
8.2	Luotettavuus ja eettisyys	29
8.3	Ammatillinen kasvu	31
8.4	Jatkokehittämisaiheet	33
	Lähteet	34
	LIITE 1 Opintomateriaalin diaesitys	37

1 Johdanto

Ammatillisella kasvulla tarkoitetaan kehittämistoimia, jotka joko ylläpitävät tai lisäävät ammatillista osaamista. Se on koko elämän mittainen prosessi, joka alkaa jo opintojen alussa ja jatkuu läpi työuran. Työympäristöllä on merkittävä vaikutus ammatilliseen kasvuun. Työn luonne, johtamistoiminta, työpaikan ilma- piiri ja työpaikan ihmissuhteet voivat vaikuttaa ammatilliseen kasvuun joko kannustavasti tai rajoittavasti. Kehittymisen tarkoituksena on parantaa suoritusta ja osaamista. (Hildén 2001, 33.)

Sairaanhoitajan työ on asiantuntijatyötä ja asiantuntijuuteen kuuluu jatkuva muutos ja kehittyminen. Tieto ja työkokemus kehittävät asiantuntijuutta ja hoitajan oma suhde työtehtäviinsä muotoutuu jatkuvasti uudelleen ja näin ammatillinen kehittyminen on jatkuvasti muuttuva prosessi. (Janhonen 2005. 15–16.) Ammatillinen kasvu edellyttää itsetuntemusta, jota on mahdollista kehittää reflektoinnilla. Reflektio kokoaa yhteen käytännön, tieteen ja ammatillisen kehittymisen. Reflektiossa kokemus yhdistyy uuteen tietoon ja sen tarkoitus on olla tavoitteellista, järkipäristä ja kriittistä ajattelua ja arviointia. (Keijonen & Koota. 2011, 25–26.)

Sairaanhoitaja tekee työtään omalla persoonallaan. Persoonan ydin on temperamentti ja vuorovaikutuskokemukset. Vuorovaikutuskokemuksiin vaikuttavat ympäristön eri tekijät, mutta myös yksilön omat valinnat. Temperamentti muodostuu käyttäytymispiirteistä ja toimintamalleista. Temperamenttieroja voi nähdä esimerkiksi yksilön aktiivisuudessa, reagoinnissa uusiin tilanteisiin, sopeutumiskyvyssä ja mielialan laadussa. (Räsänen 2011, 74.)

Sairaanhoitajan työ on kuormittavaa henkisesti ja fyysisesti, mutta käytössä olevien voimavarojen avulla työstä johtuva stressitaso ja kuormittavuus laskee. Voimavarat ovat yksilöllisiä ja jokaiselle ne tarkoittavat eri asioita. Kyky ilmaista omia tunteita, itsetunto, hallinnan tunne ja terveelliset elämäntavat ovat vain esimerkkejä voimavaroista. (Terveysnetti.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli ensimmäisen vuoden sairaanhoitaja-opiskelijoiden ammatillisen kasvun tukeminen. Tavoitteena oli lisätä itsetunte-
musta ja omien vahvuuksien ja voimavarojen tunnistamista ja niiden hyödyntä-
mistä sekä opiskelujen aikana että myös sairaanhoitajan ammatissa toimimi-
seen. Opinnäytetyö oli toiminnallinen ja tuotoksena oli opintomateriaalia verkko-
oppimisympäristöön Moodleen. Opintomateriaali oli tarkoitettu itsenäiseen opis-
keluun ja se toteutettiin Powerpoint-ohjelmalla.

Powerpoint-esityksessä kerrattiin mitä tarkoittaa ammatillinen kasvu, asiantunti-
juus, sairaanhoitajan erilaiset tietopohjat, mietittiin omia voimavaroja, testattiin
oma stressitaso ja lisäksi esiteltiin erilaisia harjoitteita, joiden avulla esimerkiksi
stressiä voi lievittää. Oppitunnin sisältöön vaikutti se, että se suunniteltiin en-
simmäisen vuoden opiskelijoille. Opintojen alussa monellakaan opiskelijalla ei
ole tarkkaa käsitystä sairaanhoitajan ammatista, ja terminä ammatillinen kasvu
on usein vieras. Ammatillinen kasvu käsitteenä on laaja ja oppitunnilla siitä raa-
paistiin vain pintaa. Opiskelijat perehdytettiin myös reflektoinnin käsitteeseen,
joka tulee opintojen aikana toistumaan useassa eri yhteydessä. Sen merkitys ja
yhteys ammatilliseen kasvuun on tärkeä.

2 Sairaanhoitaja hoitotyössä

2.1 Sairaanhoitajakoulutus

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994) määrittää, että terveyden-
huollon ammattihenkilöllä tulee olla ammattitoiminnan edellyttämä koulutus,
muu riittävä ammatillinen pätevyys ja ammattitoiminnan edellyttämät muut val-
miudet. Terveydenhuollon ammattihenkilö on henkilö, joka on saanut ammatin-
harjoittamisoikeuden tai ammatinharjoittamisluvan tai henkilö, jolla on oikeus
käyttää valtioneuvoston asetuksella säädettyä terveydenhuollon ammattihenki-
lön ammattinimikettä. (Finlex.)

Terveysthuollon ammattihenkilön koulutuksesta säädetään ammattikorkeakoululaissa (932/2014). Lain lisäksi koulutusta ohjaavat oppilaitosten omat opetussuunnitelmat sekä ammattikunnan eettiset ohjeet. Hoitotyön koulutusohjelma ammattikorkeakoulussa ovat laajuudeltaan 210 opintopistettä ja opinnot kestävät 3,5 vuotta. Opinnot koostuvat perusopinnoista, ammattiopinnoista, harjoitelluista, oppinäytetyöstä, vapaasti valittavista opinnoista ja syventävistä opinnoista. (Heiskanen 2012, 11.) Karelia ammattikorkeakoulussa sairaanhoitajaopiskelijalla on mahdollisuus syventää osaamistaan mielenterveys- ja päihdehoitotyöhön, palliatiiviseen hoitotyöhön tai akuuttihoitotyöhön. (Karelia.)

Hakukelpoisuudesta ammattikorkeakouluun säädetään ammattikorkeakoululaissa. Opiskelijalta vaaditaan vähintään toisen asteen aiempi koulutus, joka voi olla esimerkiksi lukion oppimäärä ja/tai ylioppilastutkinto tai 180 osaamispisteen laajuinen ammatillinen perustutkinto. Myös ulkomaisella tutkinnolla, kuten eurooppalaisella ylioppilastutkinnolla voi hakea suomalaiseen ammattikorkeakouluun. (Opintopolku.)

2.2 Sairaanhoitajan ammatin ominaisuudet

”Sairaanhoidolla tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla autetaan sairasta ihmistä saavuttamaan ja säilyttämään terveytensä; se on koko ihmisen hoitoa. Työ on potilaan, lääkärin, sairaanhoitajan ja koko sairaalan henkilökunnan yhteistyötä, jossa jokaisella on oma osuutensa ja vastuunsa. Työn kohteena on ihminen, alati muuttuva, eri tilanteissa eri lailla reagoiva, usein yllätys itselleenkin.”

- Lappalainen, T. 1952

Sairaanhoitajan perustehtävät on määritelty Maailman terveysjärjestö WHO:n yleiskokouksessa vuonna 1956. Koulutetun sairaanhoitajan tehtäviin kuuluvat 1) pätevän hoidon antaminen ottaen huomioon asiakkaan ruumiilliset, henkiset ja hengelliset tarpeet ja riippumatta siitä, annetaanko hoito sairaalassa, kodissa tai koulussa, 2) ohjata ja neuvoa asiakasta ja tämän omaisia terveydenhuoltoon liit-

tyvissä asioissa, 3) havainnoida ja tehdä huomioita asiakkaan fyysisestä ja psyykkisestä tilasta sekä niihin vaikuttavista olosuhteista, 4) toimia yhteistyössä sekä ohjata tarpeen vaatiessa muuta henkilökuntaa sekä 5) osallistua muiden terveydenhuoltoalan ammattilaisten kanssa väestön terveydenhuoltotarpeiden erittelyyn, huollon määrittelyyn ja suunnitteluun sekä osallistua suunnitelman toteutumiseen. (Lauri 2006, 35–36.)

Sairaanhoitajan työssä korostuvat vuorovaikutustaidot kollegoiden ja asiakkaiden kanssa, empatiakyky, vastuullisuus, huolenpito, ihmisen kokonaisvaltainen kohtaaminen ja kyky toimia asiakkaansa edustajana. Laadukkaaseen hoitoon kuuluu terveyden edistäminen ja ylläpitäminen, kehittäminen, muutosten hallinta, uuden tiedon hankinta ja oman alan erityispiirteiden asiantuntijuus.

(Lauri 2006, 49.)

Sairaanhoitaja työskentelee osana moniammatillisia työryhmiä, joihin kuuluu esimerkiksi lääkäreitä, fysioterapeutteja ja sosiaalihuollon ammattilaisia. Ammatin asettamia velvollisuuksia ovat näyttöön perustuvan hoitotyön kehittäminen ja edistäminen. Sairaanhoitajalle muodostuu erityinen luottamussuhde asiakkaaseen, joita voivat olla yksilöt, perheet tai yhteisö. Ammatin mukana tulee oikeus, mutta myös velvollisuus, ylläpitää ja kehittää ammattitaitoa, antaa laadukasta hoitoa asiakkaalle ja myös vastata työnantajalleen hoitotyön taloudellisesta ja tehokkaasta toteuttamisesta. (Heiskanen, 2012, 10–11.)

Sairaanhoitajan ammatti on nopeatempoinen ja tilanteet muuttuvat nopeastikin. Hoitotilanne voi olla hyvin ennakkoon suunniteltu, mutta tilanteen kulkua on mahdotonta ennustaa etukäteen. Terveydenhuoltoalan ammattilainen osaa soveltaa työhönsä tutkittua tietoa hoitotyöstä ja lisäksi etsiä tutkittuun tietoon perustuvia vaihtoehtoisia ratkaisuja. Hoitotyön toteutuksessa keskiössä on avun tarpeessa oleva asiakas. Huolenpito on lähtökohta onnistuneelle hoitotilanteelle. (Nuikka 2002, 16–17.)

Opetusministeriö linjasi vuonna 2008 hoitotyön koulutuksen osaamisvaatimukset. Koulutusohjelmat on rakennettu niin, että ne vastaavat yhteiskunnan muuttuviin tarpeisiin ja terveydenhuoltoalan ammattilaisten työn päämääränä on ter-

veyden ja hyvinvoinnin edistäminen. Työ on asiakaslähtöistä palvelutyötä, jonka keskeisiä periaatteita ovat elämän, ihmisarvon ja ihmisoikeuksien kunnioittaminen sekä itsemääräämisoikeus, oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo. Tänä päivänä sairaanhoitajien koulutuksessa keskeisiä lähtökohtia ovat ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot sekä kyky joustavaan ja tasavertaiseen yhteistyöhön asiakkaiden, heidän läheisten ja moniammatillisten työryhmien kanssa. Hoitotyön koulutuksen osaamisvaatimuksia ovat eettinen osaaminen, terveyden edistäminen, päätöksenteko, ohjaus ja opetus, yhteistyö, tutkimus- ja kehittämistyö, monikulttuurinen hoitotyö, yhteiskunnallinen toiminta, kliininen hoitotyö ja johtaminen. (Surakka 2009, 80.)

3 Ammatillinen kasvu

3.1 Ammatillinen kasvu -opintojakso

Ammatillinen kasvu on Karelian ammattikorkeakoulun opintokokonaisuus, joka alkaa ensimmäisenä lukukautena ja jatkuu läpi opintojen. Ammatillisen kasvun -kurssin tavoitteina on perehdyttää opiskelija sekä opintoihin että työelämään liittyviin käytänteisiin sekä tukea opiskelijan valmiutta työelämään valmistumisen jälkeen. Kurssilla perehdytään ammattikorkeakoulun tarjoamiin palveluihin ja oppimisympäristöihin, harjoitetaan hyvien tapojen ja työelämäkäytänteiden mukaista toimintaa, opitaan arvioimaan omaa osaamista ja ammatillista kehittymistä sekä opitaan tuntemaan kehityskeskusteluiden merkitys oman oppimisen ja työelämän kannalta. Kurssin tavoitteina on myös opiskelijan ryhmäytyminen opiskelijayhteisöön sekä hyvän opiskeluilmapiiirin edistäminen omalta osaltaan. Opiskelija tutustuu myös opiskelijakunnan toimintaan ja palveluihin, kantaa vastuun omista opinnoistaan ja ammatillisesta kasvusta sekä omasta opiskelukyvyistä ja -hyvinvoinnista ja jaksamisesta. (Karelia.)

Kurssilla perehdytään myös oman koulutuksen opetussuunnitelmaan ja toimintatapoihin, opitaan hahmottamaan henkilökohtaisen opintosuunnitelman pro-

sessi ja opitaan tekemään henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS). Kurssin myötä opiskelija tuntee aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen (AHOT) periaatteet ja käytännöt, tuntee oman koulutuksensa ohjauksen toimijat ja osaa hakea opintoihin liittyen ohjausta tarpeen mukaan. Opiskelija alkaa myös perehtyä oman alansa työelämäkäytänteisiin. Ammatillisen kasvun -opintojakson tarkoituksena on tukea opiskelijaa läpi opintojen ja harjaannuttaa opiskelijaa ymmärtämään sairaanhoitajan ammatin vaatimukset sekä omat vahvuudet ja voimavarat ammatissa toimimiseen. (Karelia.)

3.2 Ammatillinen kasvu työelämäharjoittelussa

Ammatillisen kasvun edellytyksenä on itsetuntemus. Hoitajan ammatillisuuteen kuuluu kyky tunnistaa omat mahdollisuudet ja rajoitukset. Kasvuun liittyy olennaisesti itseluottamuksen vahvistuminen, ammattitaidon kehittyminen ja yksilön sitoutuminen jatkuvaan kehittymiseen. Ammatillista kasvua tukee palautteen ja arvioinnin vastaanottaminen ja sen ymmärtäminen sekä omaan työhön liittyvän uuden tiedon hankinta. (Rautava-Nurmi 2015, 460.)

Opiskelijan ammatillista kasvua tuetaan koulussa järjestettävän opetuksen lisäksi myös käytännön työelämäharjoittelussa. Potilailta ja ohjaavalta sairaanhoitajalta saatu palaute on merkityksellistä sekä ammatillisen että yksilöllisen kasvun kannalta. Olennaista on, että hoitaja on tietoinen omaksumistaan tietorakenteista ja työskentelytavoistaan ja pystyy perustelemaan, miksi hän toimii niin kuin toimii. Kun tieto muuttuu aktiiviseksi tietämisen prosessiksi, hoitaja pystyy refleктоimaan toimintaansa ja osaamisensa tasoja. (Rautava-Nurmi 2015, 461.)

Sairaanhoitajan työ on asiantuntijatyötä. Asiantuntijuuden voi määritellä olevan erikoistuntija, ekspertti, spesialisti tai henkilö, jonka asiantuntemuksen vuoksi pyydetään lausuntoa jostain asiasta. Asiantuntijuuteen kuuluu jatkuva muutos ja kehittyminen. Koulutuksen lisäksi myös pitkä työkokemus lisää asiantuntijuutta. Alansa asiantuntijalla on kyky löytää tietoa ja soveltaa sitä omassa työssään. (Mäkipää & Korhonen 2011, 12–13.)

Asiantuntijuus kehittyy ajan kanssa työtehtävien myötä. Hoitajan suhde omaan työhönsä ja työtehtäviin muotoutuu jatkuvasti uudelleen ja ammatillinen kehittyminen on jatkuvasti muuttuva prosessi. Muotoutumiseen vaikuttaa yksilön omien kokemusten tulkinta ja sosiaalinen ympäristö kuten työyhteisö. Asiantuntijaksi ei kehity pelkästään toisilta saatujen tietojen ja ohjeiden avulla. Asiantuntijuus vaatii tutkivaa työtettä. Opiskelijan kehittyminen asiantuntijaksi alkaa siitä oivalluksesta, että oikeassa oleminen ei ole välttämättä päämäärä vaan epäonnistumiset luovat oppimismahdollisuuksia. Opiskelija ja ammattilainenkin havainnoi ja arvioi omia työtapojaan ja -ympäristöään etsien uusia ratkaisumalleja ja tarjoaa niitä perustellen vaihtoehdoiksi aiemmille työtavoille. (Janhonen 2005, 15–16.)

Sairaanhoitajan saama koulutus on näyttöön perustuvaa. Asiantuntijuus perustuu tietoon, mutta sairaanhoitajan omaksumaa tietoa on kolmenlaista. Tieto koostuu teoreettisesta eli formaalista tiedosta, kokemustiedosta eli praktisesta tiedosta ja metakognitiivisesta tiedosta. (Mäkipää & Hahtela 2011, 35.)

Teoreettinen tieto on fakta- ja kirjatietaa, joka sisältää asiantuntijuusalueen käsitteet ja käsitteelliset mallit. Teoreettinen tieto on sitä tietoa, joka hankitaan koulutuksen aikana ja se on perusta sairaanhoitajana toimimiselle. Teoreettiseen tietoon kuuluu myös tieto eri metodeista, joiden avulla voidaan tuottaa ja muodostaa uutta tietoa. Teoreettinen tieto on julkista, näkyvää ja helposti kaikkien saatavilla olevaa sekä helposti toisille välitettävää tietoa. Teoreettinen tieto on perustelu asiantuntijan toiminnalle. (Mäkipää & Hahtela 2011, 35.)

Kokemustieto on asiantuntijan omiin kokemuksiin sidottua tietoa. Kokemuksellista tietoa on vaikea välittää muille sen henkilökohtaisuuden vuoksi. Praktiseen tietoon sisältyy vaistonvaraisen tiedon lisäksi ammattia ohjaavat arvot ja eettiset lähtökohdat. Kokemustieto syntyy erilaisissa tilanteissa ja siksi se toimii parhaiten samankaltaisissa tilanteissa, joissa se on saavutettu ja tästä syystä sitä ei myöskään voi yleistää. (Mäkipää & Hahtela 2011, 35.)

Metakognitiivisella tiedolla tarkoitetaan tietoa tekijästä, tehtävästä ja tehtävässä käytetystä strategiasta ja se on toiselta nimeltään itsesäätelytaitoa. Metakognitiivisessa tiedossa yhdistyy ja valikoituu kokemus- ja teoreettinen tieto käsillä

olevaan tilanteeseen liittyen. Tieto auttaa sairaanhoitajaa suorittamaan tehtäväänsä ja metakognitiivisessa tiedossa on aina läsnä tietoisuus omasta ajattelusta, oppimisesta ja toiminnasta. (Mäkipää & Hahtela 2011, 36.)

Metakognitiivinen prosessi on välttämätön uusien toimintatapojen oppimisessa. Se voi olla ei-tietoista-ajattelua, ja niin automatisoitunutta, että sen verbaalinen kuvaileminen on vaikeaa. Metakognitiivisessa oppimisessa kyse on siitä, että hyödynnetään hyvin sujuvat toiminnot uusia toimintatapoja edellyttäviin tehtäviin. Prosessissa yhdistyy oman toiminnan havainnointi, sisäisen prosessoinnin arviointi, toiminnan tarkastelu, mahdollisten virheiden arviointi ja toiminnan suunnittelu ja säätely. Metakognitiiviset taidot ovat yksilöllisiä ja myös se on opeteltavissa oleva taito. Käytännössä metakognitio on reflektiivistä toimintaa. (Tiuraniemi 2002, 4–6.)

3.3 Reflektio

Asiantuntijaksi kehittymisen edellytyksenä on hyvä itsetuntemus, joka kehittyy reflektoinnilla. Reflektion tarkoituksena on koota yhteen käytäntö, tiede ja ammatillinen kehittyminen. Se on kokemuksellisen ja intuitiivisen tiedon yhdistämisestä uuteen tietoon, mutta myös tavoitteellista ja tarkoituksella kriittistä ja järkipäristä ajattelua, arviointia ja analysointia. (Keijonen & Koota 2011, 25–26.)

Käytännössä reflektio on tapahtuman jälkikäteen läpikäymistä miettimällä mitä tapahtui, miksi tapahtui, miltä minusta tuntuu, miksi onnistuin tai en onnistunut ja mitä tekisin toisin. Kun reflektiota käytetään tavoitteellisesti, se on aktiivinen oppimis- ja kehittämisprosessi. Parhaimmillaan reflektio muuttaa näkökulmaa ja toimintaa ja kehittää ammatillista ajattelua. Reflektion tarkoituksena on tuoda tietoisuuteen omien aikaisempien kokemusten vaikutus tämänhetkiseen toimintaansa ja edistää kykyä kyseenalaistamaan toimintamallit. Se edistää kriittistä ajattelua, päätöksentekokykyä ja itsenäistä toimintaa. Koska sairaanhoitajan tulee pystyä perustelemaan toimintansa kehittäessään asiantuntijuuttaan ja hoitotyötä ylipäättään, on reflektio välttämätöntä. Reflektiivisyydellä on merkittävä yhteys ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen. (Keijonen & Koota 2011, 25–26.)

Reflektointi on opeteltavissa oleva taito ja sen harjoittelu tulee aloittaa jo opiskeluaikana. Kuten ammatillinen kasvu, myös reflektiotaito on yksilöllinen kasvu-prosessi, joka vaatii aikaa ja tukea. Reflektointia voi opetella erilaisilla menetelmillä, joita ovat esimerkiksi yhteistoiminnalliset oppimismenetelmät, dialogilähtöinen, tutkiva ja kirjoittava menetelmä. Esimerkiksi sairaanhoitajaopiskelijoiden työelämäharjoitteluissa voi olla käytössä oppimispäiväkirja ja toiminnalliset oppimistilanteet. Reflektointi ryhmässä tuo esiin muiden kokemukset ja laajan kirjon erilaisia toimintatapoja ja näkökulmia. (Keijonen & Koota 2011, 26–27.)

4 Sairaanhoitajan ammatin vaatimuksia

4.1 Työn haasteet

Työkyky on useiden tekijöiden summa. Se muodostuu fyysisten ja psyykkisten voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Työkyvyn perustana on ihmisen toimintakyky ja lisäksi työkykyyn vaikuttaa ammattitaito ja työhön kohdistuvat asenteet. Työn turvallisuudella, yksilön hyvinvoinnilla, osaamisella ja arvostuksella on oleellinen osa työkyvyn ylläpitämisessä. On tärkeää, että työntekijä kokee voivansa vaikuttaa työhönsä liittyviin asioihin, hänellä on mahdollisuus asettaa tavoitteita omalle työlleen ja hän kokee olevansa osa työyhteisöä. (Kirveslahti ym. 2018, 393.)

Ammatillinen osaaminen koostuu kyvyistä ja toimintavalmiudesta. Ammattitaitoinen ihminen pystyy soveltamaan omaa laajaa tietoperustaansa käytännön työhön ja lisäksi hän on kykenevä kehittämään jatkuvasti osaamistaan. Erityisosaamisen lisäksi työntekijältä odotetaan työelämävalmiuksia, joita ovat esimerkiksi oppimistaidot, ongelmanratkaisutaidot, kriittinen suhtautuminen tietoon ja lähteisiin, vuorovaikutus- ja viestintätaidot, yhteistyötaidot ja tiimityöskentely, oman työskentelyn reflektointi, kehittämis- ja uudistamistaidot sekä eettiset taidot. (Kirveslahti ym. 2018, 394.)

Ihmisellä on perustarve tulla arvostetuksi sekä työ- että yksityiselämässään. Asiallinen ja ystävällinen kohtelu työelämässä vahvistaa itsetuntoa ja ammattimainaa. Arvostus ilmenee pienillä eleillä ja esimerkiksi kuuntelemalla, kiittämällä ja suhtautumalla myönteisesti toisten ajatuksiin ja mielipiteisiin. On myös tärkeää, että työntekijä voi asettaa työlleen, ammattitaidolleen ja uralleen tavoitteita ja suunnitelmia. Työnantajan tarjoaman koulutus tukee työntekijän ammattitaitoa ja edistää osaamista ja ammatillista kasvua. (Kirveslahti ym. 2018, 395.)

Kuormittuminen on mielen ja elimistön yhtäaikainen reagointi. Sairaanhoidajan kuormittumisen erityispiirre on potilaan ja sairaanhoidajan välinen vuorovaikutussuhde. Sairaanhoidajan ammattitaito koostuu koulutuksesta, työ- ja elämäkokemuksesta. Niiden ansiosta hoitajalla on voimavaroja ja myös tietynlainen herkkyys reagoida potilaan erilaisiin tarpeisiin hoitotilanteissa. Jos hoitotilanteessa tapahtuu jotain poikkeavaa yhteistyössä potilaan kanssa tai sairaanhoidajan intuition välittämänä, sairaanhoitaja etsii ratkaisun oman asiantuntijuutensa avulla. Tuleeko hoitotilanteesta ammattitaitoa kasvattava vai vaikea ja ahdistava kokemus, riippuu täysin ongelman ratkaisun onnistumisesta. Vaikea ja ahdistava kokemus on myös fysiologinen tapahtuma, joka näkyy elimistössä fysiologisina muutoksina. (Nuikka 2002, 33.)

Sairaanhoidajan työ on kuormittavaa henkisesti ja fyysisesti. Fyysinen kuormittuminen aiheuttaa ihmisessä "taistele tai pakene" -reaktion. Reaktio johtuu elimistön sympaattisen hermoston toiminnasta ja katekoliamiinien erittymisestä. Fyysinen kuormittuminen voidaan havaita elimistön fysiologisissa vasteissa, joita ovat mm. sydämen lyönti taajuus, elimistön hapenkulutus ja lihasjännitys. Sairaanhoidajan ammatissa fyysinen kuormittuminen johtuu usein huonosta ergonomiasta. Hoitajan työhön kuuluu paljon raskaita potilaan siirtoja, nostoja, kannatteluja, tukemista, liikuttamista ja kuljettamista. Lisäksi hoitajan työasento on usein kiertynyt ja staattinen. (Nuikka 2002, 22–23.)

Psyykinen kuormittuminen johtuu yksilön ja ympäristön välisestä vuorovaikutussuhteesta. Psyykkisessä kuormituksessa keskeisessä osassa ovat negatiiviset tunteet kuten viha, ahdistus, pelko, häpeä, syyllisyys ja kateus. Tunteet vaihtuvat tai muuttuvat vuorovaikutussuhteen aikana. Tunnetilojen merkitys ko-

rostuu kuormituksessa ja tunnetilat tulevat esille ihmisen omien kokemusten pohjalta. Esimerkiksi vihan taustalla voi olla koettu henkilökohtainen loukkaus ja syyllisyyden taustalla taas kokemus, jossa henkilö on rikkonut sääntöjä tai lakeja. Tunteet ja niiden voimakkuus ovat suoraan yhteydessä yksilön omaan arviointiin tilanteesta ja tilanne voidaankin tulkita omalta kannalta uhkaavaksi, vahingoittavaksi tai haastavaksi. Toisaalta tilanne voi olla myös myönteisiä mahdollisuuksia tarjoava, esimerkiksi opettava, mikä tarjoaa tilaisuuden reflektioon. (Nuikka 2002, 24–25.)

Vuorotyö on yksi kuormitustekijä sairaanhoitajan ammatissa. Vuorotyössä aivojen ja kehon toiminnassa ilmenee sekä ohimeneviä että pysyvämpiä muutoksia terveyden eri osa-alueilla. Vuorotyötä tekevän ihmisen on vaikea saada elämään säännöllisyyttä, jota jaksaminen ja terveys edellyttää. Vuorotyön aiheuttama väsymys johtuu työn tekemisestä vuorokausirytmien kannalta epäedulliseen aikaan eli yöllä tai aikaisin aamulla ja lisäksi vuorotyö aiheuttaa pitkiä valvellaoloaikoja. (Työterveyslaitos.)

Vuorotyön aiheuttamia psyykkisiä haittoja ovat mm. stressi, hermostuneisuus ja krooninen väsymys. Somaattisia ongelmia ovat ruuansulatuselimistön oireilu kuten närästys, vatsakipu ja ilmavaivat. (Työterveyslaitos.)

4.2 Työtä tukevia henkilökohtaisia ominaisuuksia ja taitoja

Sairaanhoitajan keskeinen työkalu hoitotyössä on persoona, joka on yksilön psyykkisten ominaisuuksien kokonaisuus. Persoona koostuu temperamentista ja vuorovaikutuskokemuksista. Vuorovaikutuskokemukset muovautuvat ympäristön vaikutuksesta ja myös yksilön omista valinnoista ja itsesäätelystä. Temperamentti on synnynnäinen persoonallisuuden varhainen perusta. Se muodostuu yksilön käyttäytymispiirteistä ja toimintatyyleistä, ja nämä erottavat ihmisen toisista yksilöistä. Erottelevia tekijöitä ovat esimerkiksi aktiivisuus, reagointi uusissa tilanteissa (lähestyminen tai vetäytyminen), sopeutumiskyky muutoksiin, reagoinnin voimakkuus ja mielialan laatu. Tietoisuus omasta temperamentista ja

ymmärrys erilaisista temperamenteista helpottaa sairaanhoitajan työskentelyä. (Räsänen 2011, 74.)

Empaattinen hoitaja kykenee kokemaan toisen ihmisen erillisenä yksilönä ja ymmärtää, että vuorovaikutustilanteessa vastassa on omalla tavallaan ajatteleva ja kokeva ihminen. Empatiakyky tarkoittaa toisen kokemusten, ajatusten ja tunteiden ymmärtämistä ja tiedostamista ilman niiden erillistä esille nostamista. Empatiakyky ei ole itsestäänselvyys hoitajilla vaan se kehittyy ja muodostuu hoitajan omien kokemusten pohjalta. Joillekin empatiakyvystä tulee kuitenkin ns. kaksiteräinen miekka, jolloin hoitajan eläytymiskyky on liian kehittynyt sopivan etäisyyden ja itsehavainnoinnin kustannuksella. Haasteeksi voi muodostua se, että empatia jää tiedostamattomaksi, jolloin hoitaja kantaa liiallisesti asiakkaan psyykkisiä ja somaattisia ongelmia. Tästä seuraa myötätuntouupumus, jossa hoitaja altistuu asiakkaan traumaattisille kokemuksille ilman, että hän on niitä itse kohdannut. Tätä sanotaan sekundaaritraumaksi. (Räsänen 2011, 79.)

Voimaantumisella tarkoitetaan henkistä kestävyyttä, rohkeutta, joustavuutta ja kykyä toimia paineenalaisena. Voimaantumiseen vaikuttavat ympäristön tekijät ja voimaantuminen on aina ihmisestä itsestään lähtevä prosessi. Se on samanaikaisesti sekä henkilökohtaista että yhteisöllistä kasvua ja kehittymistä. Työntekijänä voimaantunut hoitaja uskaltaa tuoda mielipiteensä esille, seisoo sanojensa ja tekojensa takana, toimii itsenäisesti, kykenee päätöksentekoon ja pitää huolta omasta osaamisestaan. Hyvällä hoitajalla on ajantasaiset tiedot ammatistaan ja hyvät kädentaidot. Voimaantunut hoitaja suhtautuu tulevaisuuteen innovatiivisesti ja tavoitteellisesti. Innovatiivisuus tulee esiin uusien työtapojen kehittämisenä, mikä taas perustuu oman työn jatkuvaan arviointiin. Voimaantuminen vaikuttaa myös työyhteisön hyvinvointiin, sillä voimaantunut hoitaja on sosiaalinen, avoin, myönteinen ja kantaa omalta osaltaan vastuuta työyhteisön hyvinvoinnista. Lisäksi ammattitaitoinen hoitaja pystyy ja osaa ratkaista työyhteisöön liittyviä ongelmia. (Surakka 2009, 65.)

5 Työssä jaksaminen sairaanhoitaja ammatissa

5.1 Voimavarat

Omia voimavarojaan hyödyntämällä sairaanhoitajan stressitaso pienenee, työstä tulee mielekkäämpää ja oman yksityiselämän ja työelämän yhdistäminen helpottuu. Voimavaroja voivat olla persoonalliset ominaisuudet kuten itsetunto, hallinnan tunne tai seksuaalisuus. Arjessa selviytymistä auttaa kyky ilmaista tunteita ja avun vastaanottaminen. Fyysisiä voimavaroja ovat kunnon lepo ja riittävä liikunta. Ympäristöstä riippuvaisia voimavaroja ovat mm. sosiaalinen verkosto, työ ja muilta ihmisiltä saatu tuki. Voimavarat ovat kuin luonnonvarat: ne kuluvat käytössä, mutta uusiutuvat jatkuvasti. (Terveysnetti.)

Voimavaroista puhuttaessa esiin nousee termi koherenssi ja koherenssin tunne. Koherenssin tunne käsitetään olevan pysyväisluonteinen persoonallisuuden piirre, jolla on valmius kohdata erilaisia elämän tapahtumia. Koherenssin tunne liittyy vahvasti positiivisen terveyden ideaan. Koherenssin tunteen voi käsittää myös olevan elämänasenne, joka kehittyy ja muuttuu kasvuprosessissa ja kulloinkin käytössä olevien voimavarojen avulla. (Volanen 2011.)

Koherenssin tunne on psyykkinen ja psykososiaalinen voimavara, joka auttaa näkemään sisäiset ja ulkoiset ärsykkeet ymmärrettävinä, hallittavina ja osin myös merkityksellisinä. Vaikeat elämäntilanteet ovat luonnollinen osa elämän kulkua ja vahvan koherenssin tunteen omaava ihminen hallitsee tilannetta voimavarojensa avulla ja on motivoitunut ja kykenevä ongelman ratkaisemiseen. Vahvan koherenssin tunteen ihminen selviytyy stressaavista elämäntilanteista ilman, että tapahtumasta aiheutuu terveyttä haittaavaa ja vahingoittavaa pitkäaikaista stressiä. Heikon koherenssin tunteen ihminen taas samassa tilanteessa kokee epäjohtonmukaisuutta ja tapahtumaa ei koeta haasteena vaan siitä tulee ylivoimainen rasite. (Volanen 2011.)

Koherenssin tunnetta kehittävät voimavarat voidaan jakaa sisäisiin ja ulkoisiin voimavaroihin. Sisäisiä voimavaroja ovat fyysiset ja psyykkiset ominaisuudet,

selviytymisstrategiat, minäkuva, tiedolliset ja älylliset valmiudet. Koherenssin tunteen kannalta kuitenkin ulkoisilla voimavaroilla on suurempi merkitys. Niitä ovat esimerkiksi sosioekonomiset ja psykososiaaliset tekijät, kuten lapsuuden olosuhteet, sosioekonominen asema, koulutus, työllisyys ja sosiaaliset suhteet. Nämä voimavarat tarjoavat onnistumisen kokemuksia, jotka toistuessaan vahvistavat koherenssin tunnetta. (Volanen 2011.)

5.2 Stressi voimavarana

Työ- ja yksityiselämässä on aina mukana jollain tasolla stressi. Stressin ei välttämättä tarvitse olla negatiivinen tunne vaan stressi voi olla myös positiivista. Hyvässä stressissä ihminen ammentaa energiaa omista voimavaroistaan. Voimia antavassa stressitilassa elimistöön erittyy adrenaliinia, aivojen energiansaanti paranee, verenpaine ja syke nousevat hallittavalle tasolle ja ihminen on fyysisesti valmis tuleviin koitoksiin. Psykkisesti hyvä stressitila näkyy vireen, huomiokyvyn ja keskittymisen parantumisena. Olotila on innostunut ja ihminen tuntee itsensä voimakkaaksi. (Dunderfelt 2011, 61–63.)

Korkeakouluopiskelun on todettu useissa tutkimuksissa olevan erittäin stressaavaa ja herkästi stressille altistavaa. Stressi vaikuttaa opiskelijoiden oppimiseen ja hyvinvointiin. Optimaalinen stressitaso voisi kuitenkin parantaa oppimistuloksia. Tehokkaalla ja asianmukaisella stressinhallinnalla stressitasoa voi alentaa ja stressin negatiiviset vaikutukset sekä fyysisesti että psyykkisesti pienenevät. Positiivista stressiä kutsutaan myös nimellä eustressi. (Shankar ym. 2018.)

Pahimmillaan stressi aiheuttaa psyykkisiä ja fyysisiä ongelmia. Stressin tiedetään aiheuttavan unihäiriöitä, vatsavaivoja, päänsärkyä sekä ongelmia ihmisuhteissa. Stressi aiheuttaa myös ärtymystä ja ahdistuneisuutta. (Alves 2005). On tärkeää oppia hallitsemaan omaa stressitilaansa. Stressin laukaisemiseksi on olemassa erilaisia harjoitteita, joiden avulla opitaan havainnoimaan oma kuormittuminen, hyväksymään tietyt tosiasiat käsillä olevaan tilanteeseen tai tapahtumaan liittyen ja tietoisesti aktivoimaan rauhoittavan eli parasympaattisen

järjestelmän. Rentoutusrefleksi on ihmisellä sisäänrakennettu toimintamalli, jonka tarkoituksena on tasapainottaa haitallisen stressin oireita. Fysiologiselta kannalta tämä tarkoittaa sykkeen hidastumista, lihasten supistusvoiman pienemistä, ruuansulatuksen paranemista, sylkirauhasten aktivoitumista ja kehon rentoutumista. Psykologisesti kyse taas on siitä, että opitaan palaamaan tahdonalaisesti omassa mielessä olevaan rauhaan ja hyvään oloon. Erityisesti meditaatiota käytetään rentoutusrefleksin aktivoimiseen. (Dunderfelt 2011, 66–67.)

5.3 Kollegiaalisuus voimavarana

Yksi työn voimavaroista on kollegiaalisuus. Se tarkoittaa työyhteisön yhteishenkeä, joka auttaa sairaanhoitajan ammatillista kasvua ja kehittää tätä kohti asiantuntijuutta. Kollegiaalisuus syntyy samaa ammattia harjoittavien henkilöiden keskuudessa, mutta ammattitoveruus pelkästään ei selitä kollegiaalisuutta vaan se on monitahoinen ilmiö. Siihen kuuluu olennaisesti keskinäinen ymmärtävyyttä, suvaitsevaisuus sekä toiminnan ja ristiriitojen välttäminen, mutta myös uskallusta puuttua työtoverin virheelliseen toimintaan. Puuttumisella tarkoitetaan puheeksi ottamista, tukemista ja auttamista. Parhaimmillaan kollegiaalisuus on sairaanhoitajien yhteistoimintaa potilaan parhaaksi. (Surakka, T. 2009, 68–69.) (Kotila & Knuutila 2011, 62–63.)

Sairaanhoitajan eettisissä ohjeissa mainitaan kollegiaalisuus. Eettisten ohjeiden mukaan sairaanhoitajien tulee tukea toisiaan potilaan hoitoa koskevassa päätöksenteossa, työssä jaksamisessa ja ammatillisessa kehitymisessä. Kollegiaalisuus edellyttää työtoverin kunnioittamista, luottamusta kollegan toimintaa kohtaan, keskinäistä tukea ja palautteen antamista ja saamista. Kollegiaalisuutta tuetaan työpaikalla vertaisarvioinnilla, työnohjauksella, koulutuksella, yhteisillä tiimipalavereilla, kehityskeskusteluilla, työnkierrolla ja mentoroinnilla. Hoitotyön arvomaailmaan kuuluu vahvasti toisen ihmisen kunnioittaminen ja sen lisäksi, että kunnioitetaan potilasta, täytyy kunnioitusta ja lojaalisuutta osoittaa myös toisille sairaanhoitajille. Hoitajien välinen kommunikointi, konsultointi, perehdytys ja työtoverin auttaminen ovat tärkeintä yhteistyötä ilmentävää kollegiaali-

suutta hoitajien keskuudessa. (Surakka, T. 2009, 68–69.) (Kotila, J. & Knuutila, M. 2011, 62–63.)

5.4 Työhyvinvointi

Työhönsä ja organisaatioonsa sitoutunut työntekijä kokee työnsä mielekkääksi ja tuntee, että hänen osaamistaan sekä työpanostaan arvostetaan ja kunnioitetaan. Sitoutunut työntekijä uskoo oman työyhteisönsä tavoitteisiin ja arvoihin ja haluaa omalla panoksellaan edistää työpaikkansa hyvinvointia. Moraalisesti ja eettisesti sitoutunut työntekijä tekee työnsä mahdollisimman hyvin ja on tyytyväinen sekä kokee vähemmän haitallista stressiä työstään. (Surakka 2009, 63.)

Eri ihmisiä motivoi erilaiset asiat. Työpaikalla motivoivia tekijöitä voivat olla palkkaus, työn haasteellisuus tai uralla eteneminen. Motivoivat ja sitouttavat palkitsemisjärjestelmät voidaan jakaa aineettomiin ja aineellisiin tekijöihin. Aineettomia palkitsemisia ovat mm. esimiehen tunnustus, joustavat työaikajärjestelyt ja koulutusmahdollisuudet. Voidaan puhua myös sisäisistä motivaattoreista, joiden merkitys korostuu varsinkin silloin, kun työskennellään raskaalla ja matalapalkkaisella alalla. Sairaanhoidajan työssä korostuu oma vakaumus ja työn mielekkyys. Sisäinen motivaatio tarkoittaa sitä, että työntekijä kokee tekevänsä arvokasta työtä toisten hyväksi, suoriutuu tehtävistä hyvin, saa positiivista palautetta työyhteisöltä omista ideoistaan, on aidosti työyhteisön arvokas jäsen, kokee olevansa kunnioitettu ja ansioitunut työntekijä ja saa kannustusta tekemästään työstä. Myös työpaikan pysyvyys palkitsee, motivoi ja lisää työn mielekkyttä. (Surakka 2009, 65–66.)

Hyvä työnantaja huolehtii työntekijöistään, heidän työhyvinvoinnistaan ja pitää kiinni rekrytoinnin aikana antamistaan lupauksistaan. Työhyvinvointi lähtee perehdytyksestä. Hyvällä perehdytyksellä työntekijä saadaan ns. sisälle työyhteisöön alusta asti ja työntekijän on helppo sitoutua työhönsä. Huono perehdytys tai perehdytyksen laiminlyönti on ensimmäinen askel työntekijän pois lähtemiseen. Jos työnantajan tavoite on olla haluttu työnantaja, on henkilöstön hyvin-

voinnista huolehdittava ja esimerkiksi jatkuva ammatillinen kehittäminen sitouttaa työntekijää. (Surakka 2009, 63–64.)

Positiivinen palaute motivoi työntekijää. Sosiaalinen yhteenkuuluvuus ja aito arvostus on jokaiselle työntekijälle tärkeää. Suomalaiseen kulttuuriin kuuluu työn ja ammattitaidon asettaminen tärkeälle sijalle arvohierarkiassamme. Työ liittyy myös vahvasti suomalaiseen identiteettiin. Terveystieteiden alalla työ itsessään on merkityksellistä ja tärkeää sekä yksilölle että yhteiskunnalle. Sairaanhoidajana tehty työ on sellaista, josta saadaan tyydytystä, vaikka tänä päivänä ei enää niinkään puhuta kutsumuksesta hoitotyöhön. (Surakka 2009, 64–65.)

Työpaikoilla on käytössä erilaisia työhyvinvointia ja -kykyä ylläpitäviä tyky- ja tyhy-ohjelmia, joiden avulla työntekijöiden toivotaan jaksavan työelämässä pidempään terveempinä. Työhyvinvointia on työympäristön, työolojen ja työturvallisuuden kehittäminen sekä henkilöstön riittävyyden varmistaminen. Työhyvinvointi ei tarkoita jokaiselle työntekijälle samaa asiaa vaan se on subjektiivinen kokemus. Työntekijän tulee tehdä oma osuutensa työhyvinvointinsa eteen huolehtimalla omasta terveydestään ja sekä fyysisestä että psyykkisestä kunnostaan. Työntekijän elämäntavat vaikuttavat myös hänen työhyvinvointiinsa. Työnantajan ja työnantajan edustajana toimivan esimiehen vastuulla on työpaikan ergonomia, työturvallisuus, resurssien riittävyys ja riskitekijöiden minimointi. (Surakka 2009, 101–102.)

Työhyvinvoinnilla on eri painopistealueita työuran eri vaiheissa. Alkuvaiheessa työntekijän oma ammatti-identiteetti on vasta kehittymässä ja työntekijän työhyvinvointiin ja työpaikkaan sitoutumiseen vaikuttaa hyvä perehdytys. Esimiehen vastuulla on luoda perusta työntekijän ammatilliselle kehittymiselle. Työuran ja perhe-elämän sovittaminen yhteen on haasteellista. Pienten lasten perheissä vanhempien on mahdollista jäädä osittaiselle hoitovapaalle, mikä helpottaa osaltaan työn ja perhe-elämän välillä tasapainottelua. Tänä päivänä eläkkeelle jäädään myöhemmin kuin aiempina vuosikymmeninä ja tulevaisuudessa eläkeikä tulee nousemaan entisestään. Jos työntekijä halutaan pitää organisaation palveluksessa eläkeikänsä asti, on työntekijän osaamista ja kokemusta arvostettava riittävästi. Ikääntyvien työntekijöiden fyysistä työkuormaa on mahdollista

keventää ja tästä kannattaakin käydä avointa keskustelua työyhteisössä. Pitkän työuran tehneillä hoitajilla on paljon kokemukseen perustuvaa tietoa ja taitoa jaettavaksi nuoremmille kollegoille. (Surakka 2009, 102–103.)

6 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tehtävä

Opinnäytetyön tarkoituksena on ensimmäisen vuoden sairaanhoitajaopiskelijan ammatillisen kasvun tukeminen. Tavoitteena on lisätä sairaanhoitajaopiskelijan itsetuntemusta ja omien vahvuuksien ja voimavarojen tunnistamista ja niiden hyödyntämistä sairaanhoitajan ammatissa toimimiseen. Opinnäytetyön tehtävänä on tuottaa opintomateriaalia Ammatillinen kasvu -opintojaksolle Moodle-ympäristöön Karelia ammattikorkeakoulussa.

7 Menetelmävalinnat

7.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö on vaihtoehtoinen opinnäytetyön toteutusmalli ammattikorkeakoulussa tutkimuksellisen opinnäytetyön rinnalla. Toiminnallinen opinnäytetyö voi olla esimerkiksi perehdyttämisopas, ammatilliseen käyttöön suunnattu ohjeistus, tapahtuman toteuttaminen tai opintomateriaalin tuottaminen. Toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyy käytännön toteutus ja kirjallinen raportointi. Toiminnallinen opinnäytetyö on aina suunnattu jollekin kohderyhmälle ja opinnäytetyöllä on toimeksiantaja. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9.)

Ammattikorkeakouluopiskelija työskentelee valmistuttuaan asiantuntijana omalla alallaan ja valmiin opinnäytetyön tulisi osoittaa, että opiskelijan tiedot ja taidot ovat riittävällä tasolla. Ammattikorkeakoulussa opinnäytetyö on työelämälähtöinen, käytännönläheinen ja siitä tulee näkyä tutkimuksellinen asenne. Työelämälähtöinen opinnäytetyö tukee opiskelijan ammatillista kasvua ja, kun opinnäyte-

työ on tehty toimeksiantajan tarpeita vastaavaksi, se on ajankohtainen ja peilaa opiskelijan tietoja ja taitoja työelämään. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 16–17.)

7.2 Toimeksiantaja, kohderyhmä

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Karelia ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan opinto-ohjaajat. Karelia ammattikorkeakoulu on Pohjois-Karjalassa, Joensuussa, sijaitseva monialainen ammattikorkeakoulu, jonka toiminnasta säädetään laissa. Sen tehtäviä ovat koulutus, tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta sekä aluekehitystehtävä. Karelia ammattikorkeakoulu on ollut toiminnassa vuodesta 1992 ja vuoden 2013 alusta se on ollut Joensuun kaupungin omistama osakeyhtiö. Vuosittain Kareliassa aloittaa opinnot 800 uutta opiskelijaa. Kaikkiaan Kareliassa on opiskelijoita n. 3700. Karelia työllistää 280 henkilöä. Suomenkielisiä amk-koulutuksia on tarjolla 15, englanninkielisiä 1. Lisäksi Kareliassa on mahdollisuus suorittaa ylempi ammattikorkeakoulututkinto viidesä eri koulutusohjelmassa. Vuosittain Kareliasta valmistuu n. 700 opiskelijaa. Karelia ammattikorkeakoulu jakautuu kahteen kampukseen: Tikkarinteen kampukseen ja Wärtsilän kampukseen. (Karelia.)

Opinnäytetyön tuotos on suunnattu Karelia-ammattikorkeakoulussa ensimmäisen vuoden sairaanhoitajaopiskelijoille ammatillisen kasvun tueksi. Vuosittain sairaanhoitajakoulutuksen aloittaa n. 50 opiskelijaa, kun otetaan huomioon sekä päivä- että monimuotototeutus. (Karelia.)

7.3 Opintomateriaalin suunnittelu

Opinnäytetyön suunnittelu aloitettiin syksyllä 2019 Opparitallissa ohjaajien johdolla. Opparitalliin mennessä opinnäytetyön aihe oli hyvin häilyvä eikä toimeksiantajaa opinnäytetyölle ollut. Opparitallissa aihetta mietittiin tarkemmin ja sitä tarjottiin ammattikorkeakoulun opinto-ohjaajille, joista saatiinkin toimeksiantajat työlle.

Toimeksiantajien kanssa aihetta tarkennettiin lisää ja toimeksiantaja esitti omia toiveitaan opintomateriaalin sisältöön liittyen. Toimeksiantajien toiveissa oli saada opintomateriaalia liittyen ammatilliseen minäkuvaan ja sen kehittämiseen. Tutkimuskysymyksiksi nousivat odotukset ja oletukset sairaanhoitajana toimimisessa ja kuinka itseään voi kehittää, jotta työskentely tulevaisuudessa ei olisi henkisesti kuormittavaa. Toimeksiantaja toivoi oppituntia tai Moodlekurssia, joissa olisi erilaisia tehtäviä ja testejä avainsanoihin liittyen. Opintomateriaalin sisältö rakentui loppujen lopuksi vahvasti ammatillisen kasvun, persoonan ominaisuuksien ja voimavarojen ympärille.

Opinnäytetyön tuotoksen suhteen oli melko vapaat kädet. Opintomateriaalia lähdettiin miettimään sen pohjalta, mitä ammatillinen kasvu tarkoittaa ja kuinka se näkyy sairaanhoitajaopiskelijan koulutuksessa. Avainsanoiksi opintomateriaaliin valikoitui lopulta ammatillinen kasvu, asiantuntijuus, voimavarat, stressi sekä reflektio. Opintomateriaalin sisällön kehittymiseen vaikutti vahvasti opinnäytetyön tekijän omat kokemukset opintojen alkuaajoista ja sen vuoksi varsinkin reflektio koettiin tärkeäksi osa-alueeksi opintomateriaalissa. Työelämäharjoitteluiden jälkeiset reflektiot koettiin opintojen alkuvaiheessa jossain määrin turhina, koska ymmärrys niiden merkityksestä ammatilliseen kasvuun oli jäänyt hämäräksi. Opintomateriaalin haluttiin avaavan termien sisältöä ja tärkeyttä opintojen ja ammatin kannalta.

Opintomateriaalin toteutukseen mietittiin erilaisia vaihtoehtoja. Powerpoint-ohjelman koettiin olevan vanhanaikainen ja hieman tylsäkin vaihtoehdoksi. Yhtenä vaihtoehtona mietittiin Prezi-ohjelmaa, joka on käytettävyydeltään kuin Powerpoint, mutta se ei vaadi erillistä ohjelmistoa tietokoneelle vaan toimii verkossa. Powerpointiin ja sen ominaisuuksiin kuitenkin tutustuttiin tarkemmin ja todettiin, että sillä voi saada aikaan laadukkaan ja visuaalisen opintomateriaalin.

7.4 Opintomateriaalin toteutus

Opintomateriaalin runko kasattiin Powerpoint-ohjelmistolla. Powerpoint valikoitui sen helppokäyttöisyyden, mutta myös hyödyllisten lisätoimintojen vuoksi. Po-

werpointiin saa helposti lisättyä äänitallenteita, mitkä olivatkin tässä työssä tarpeen, koska opintomateriaali oli tarkoitettu käytettäväksi ja opiskeltavaksi itsenäisesti Moodle-verkko-oppimisympäristössä. Powerpointilla tehty diaesitys toimii hyvänä runkona oppitunnin pitämiselle, mutta pelkkä diaesitys ei täytä oppitunnin vaatimuksia.

Tietopohjan lisäksi opintomateriaaliin lisättiin testejä ja harjoituksia liittyen persoonallisuuteen, voimavaroihin ja stressinhallintaan. Opiskelijoita kannustettiin pohtimaan itse omia henkilökohtaisia syitä sairaanhoitajaksi opiskelemaan haikutumiselle ja myös omia valmiuksiaan ja vahvuuksiaan tulevaisuuden ammatiaan ajatellen. Toimeksiantajien kanssa pidettiin yksi Teams-palaveri opintomateriaaliin liittyen. Toimeksiantajat saivat nähtäväkseen vielä hyvin raajan rungon, mutta siitä sai kuitenkin jo hyvän käsityksen siitä, mihin suuntaan opintomateriaalia ollaan viemässä. Heillä oli myös omia ideoita ja toiveita opintomateriaalin sisällön suhteen ja nämä toiveet pyrittiin täyttämään opintomateriaalia tuottaessa.

Äänitallenteet lisättiin opintomateriaaliin Powerpointin omalla sovelluksella. Käytössä oli bluetooth-kuulokkeet, joissa on sisäinen mikrofoni. Äänitallenteiden laatu osoittautui hyväksi ja tallenteet saatiin nauhoitettua yhden illan aikana. Opintomateriaalin kokonaispituus pyrittiin pitämään maltillisena, jotta myös testien tekemiselle jää aikaa. Myös äänitallenteiden pituuteen kiinnitettiin huomiota, jotta yhden dian opiskeluun ei kuluisi kohtuuttomasti aikaa. Diaesityksestä haluttiin napakka, mutta kattava tietopaketti. Opintomateriaalin pituus oli 26 diaa, joista viidessä diassa oli erilaisia pohdintatehtäviä, testejä ja harjoituksia.

Powerpoint-esityksestä saatiin pienillä yksityiskohdilla mielenkiintoinen ja visuaalinen. Ohjelmassa on käytettävissä useita erilaisia tehosteita, joiden maltillisella käytöllä diaesityksestä saatiin eläväinen olematta kuitenkaan sekava. Taustan väriksi valittiin musta-valkoinen-oranssi. Musta-valkoisuuden koettiin tuovan esitykseen virallisuutta ja asiallisuutta, mutta oranssin tehosteväriin uskottiin tuovan esitykseen positiivisuutta ja energisyyttä.

Hyvän Powerpoint-esityksen rakenne on selkeä ja eteneminen sujuvaa. Opiskelijoiden tulee tietää viimeistään oppitunnin alussa sisältä ja tavoitteet ja siksi on-

kin hyvä laittaa esityksen alkuun sekä sisältö- että johdantodia. Sisältödiasta voi myöhempää käyttöä varten tehdä linkitykset varsinaisiin dioihin. Tämä helpottaa tietyn sisällön löytämistä nopeasti. Otsikoinnin, tekstin ja muun sisällön tulee olla tyyliään yhtenäisiä. Fonttien valinnassa on syytä käyttää harkintaa. Hieno fontti on toki näyttävä, mutta tekstin tulee ennen kaikkea olla luettavaa. Visuaalisten elementtien ja tehosteiden on tarkoitus elävöittää esitystä, mutta niitä tulee käyttää harkiten sisällön tukemiseksi. (eAmk 2017.)

7.5 Opintomateriaalin arviointi

Opintomateriaalin arvioi kolme ulkopuolista arvioijaa ja toimeksiantajat. Palaute pyydettiin kertomaan omin sanoin ilman erillistä palautelomaketta. Ulkopuoliset arvioijat antoivat kattavaa palautetta ilman erillisiä tarkentavia kysymyksiä. Toimeksiantajat arvioivat tuotosta ammattilaisen näkökulmasta ja ulkopuolisista arvioijista kaksi valittiin niin, että heillä ei ole sairaanhoitajaopintoja taustalla eivätkä he työskentele hoitoalalla eli he ovat lähes samassa tilanteessa kuin ensimmäisen lukukauden opiskelijat. Kolmas ulkopuolinen arvioija oli valmistumassa oleva sairaanhoitajaopiskelija. Kaikki kolme arvioijaa valittiin sillä perusteella, että heiltä tiedettiin saavan totuudenmukaista ja kriittistäkin palautetta jos sellaiseen on aihetta. Palaute saatiin kaikilta sekä kirjallisena että suullisesti. Opintomateriaalista keskusteltiin jokaisen kanssa palautteen annon jälkeen.

Yhden arvioijan kanssa opintomateriaalista keskusteltiin useampaan otteeseen. Hän huomautti tekstiin livahtaneista kirjoitusvirheistä ja otti kriittisesti kantaa myös äänitallenteisiin ja niiden sisältöön. Opintomateriaali muokkautui vielä jonkin verran näiden palautteiden myötä. Pääsääntöisesti saatu palaute opintomateriaalista oli hyvää ja kiittelevää. Sisällöstä pidettiin ja se koettiin tärkeäksi myös muiden kuin sairaanhoitajaopiskelijoiden keskuudessa.

”Selkeä ja hyvällä tavalla erilainen.”

”Sisältö oli kattava.”

Testeistä ja harjoituksista lisäelementteinä pidettiin opintomateriaalissa ja niiden koettiin katkaisevan teoriaosuutta sopivissa kohdin. Kiitosta tuli myös siitä, että testit ja harjoitukset olivat selkeästi linjassa edeltäneen teorian kanssa ja niiden tekemiseen ei mennyt kohtuuttoman kauan aikaa.

”Voimavarat, stressinsietokyky, persoonallisuus ja temperamentti käsiteltiin hyvin ja testit olivat loistavia! Pohdintatehtävät antoivat lisäarvoa kokonaisuuteen.”

”Tunti etenee johdonmukaisesti. Ei onneksi pelkkää dioista lukemista.”

Opintomateriaalin sisältö yllätti osan arvioijista. Ammatillinen kasvu ei ollut terminä tuttu osalle ja myös reflektointi oli vieras käsite.

”Oli ennako-odotuksia, että saanko tästä mitään irti, koska en ole hoitoalan opiskelija. Ilahduttavasti huomasin alusta alkaen, että kyllä saan!”

”Sai minut miettimään, kuinka voisin jatkossa hyödyntää tämän oppitunnin sisältöä omissa opinnoissani.”

”Reflektointi oli vieras käsite, mutta oppitunnin myötä opin, että olenhan minä reflektoinut elämässäni. Tästä eteenpäin vain teen sen tietoisesti.”

Toimeksiantajien palaute opintomateriaalista oli positiivista ja myös he pitivät mukana olleista testeistä ja pohdintatehtävistä. Myös värien dioihin oli heidän mielestään onnistunut. Toimeksiantajien mielestä opintomateriaali toimii hyvin sellaisenaan äänen kanssa, mutta on myös hyödynnettävissä ilman ääntä pelkkänä diasarjana. Opintomateriaali tulee käyttöön ensimmäisen vuoden sairaanhoitajaopiskelijoille syksyllä 2020.

8 Pohdinta

8.1 Tuotoksen tarkastelu

Opinnäytetyön tarkoituksena oli edistää ensimmäisen vuoden sairaanhoitaja-opiskelijoiden ammatillista kasvua ja selventää, mitä termi ammatillinen kasvu tarkoittaa. Ammatilliseen kasvuun liittyy olennaisesti opinnäytetyössä käsitellyt aiheet reflektio ja voimavarat. Opinnäytetyössä sivuttiin myös hieman persoonallisuutta ja sen piirteitä ammatissa jaksamisen näkökulmasta. Opinnäytetyön toiminnallisena osuutena eli tehtävänä oli tuottaa opintomateriaalia Ammatillinen kasvu -opintojaksolle. Opinnäytetyötä tarkastellaan kokonaisuutena eikä pohdinnassa keskitytä pelkästään toiminnallisen osuuden arviointiin.

Opintomateriaalia työstettiin kirjoitustyön ohessa. Molempien muovautuminen vaikutti toisen sisältöön. Koska opintomateriaalin suhteen oli ns. vapaat kädet, oli sisällön lisääminen ja poistaminen täysin tekijän omassa harkinnassa. Opintomateriaaliin pyrittiin ottamaan vain olennaisia ammatilliseen kasvuun liittyviä asioita, mutta koska aihe on laaja, oli tämäkin opintomateriaali vain pintaraapaisu aiheeseen. Mukaan kuitenkin otettiin tärkeitä ja opiskelijoille piakkoin ajan-kohtaisia aiheita, kuten reflektio ja asiantuntijaksi kehittyminen. Näiden termien ymmärtäminen ja sisäistäminen helpottaa tulevaisuudessa opiskelijoiden opintojen eteenpäin viemistä ja lisää työelämäharjoittelusta saatua hyötyä.

Opintomateriaali on visuaalisesti selkeä ja toimii runkona oppitunnille. Äänitalenteiden kanssa Powerpoint-diaesitys toimii itsenäisesti opiskeltavana oppituntina. Pohdinta-tehtävät, persoonallisuustestit ja stressin hallinta -harjoitukset lisäävät sekä opiskelijan omaa itsetuntemusta että myös auttavat lisäämään opiskelijan omia voimavaroja. Voimavarojen lisääntyminen edellyttää, että opiskelija kokeilee harjoituksia ja kokee ne hyödyllisiksi itselleen.

Kokonaisuutena opintomateriaalista tuli napakka ja informatiivinen. Se on sopivan pituinen kuunneltavaksi ja opiskeltavaksi eikä opintomateriaaliin mukaan otetut testit tai harjoitukset ole pitkiä. Opintomateriaalista saatava hyöty riippuu

opiskelijasta itsestään ja toivottavaa on, että mahdollisimman moni pysähtyisi miettimään opintomateriaalissa esitettyjä asioita. Toimeksiantajilta, ulkopuolisilta arvioijilta ja opinnäytetyön tekijän omasta mielestä opinnäytetyön toiminnallisessa osuudessa eli opintomateriaalin tuottamisessa onnistuttiin hyvin.

8.2 Luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyön tulee täyttää eettisyyden ja luotettavuuden kriteerit. Väärentäminen ja plagiointi ovat eettisiä väärinkäytöksiä, ja tämän takia esimerkiksi lähdeviittaukset tulee merkitä asianmukaisesti. Hyvän tieteellisen käytännön vaaliminen on opinnäytetyön tekijän omalla vastuulla. Tutkimuseettinen neuvottelukunta on julkaissut ohjeet, joiden perusajatus on se, että tutkimuksen luotettavuuden takaa hyvien tieteellisten menettelytapojen noudattaminen. Tutkimuseettinen neuvottelukunnan ohjeissa sanotaan, että tutkijoiden ja tieteellisten asiantuntijoiden tulee noudattaa rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tutkimuksen tulee soveltaa eettisesti kestäviä tiedonhankintamenetelmiä ja kunnioittaa muiden tutkijoiden tekemää työtä ja saavutuksia. (Kuula 2011.)

Hyvän tieteellisen käytännön (HTK) mukaista on myös se, että tutkimus eli opinnäytetyö suunnitellaan, toteutetaan ja raportoidaan yksityiskohtaisesti ja tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. Hyvän tieteellisen käytännön vastaisia toimia ovat esimerkiksi muiden tutkijoiden osuuden vähättely, puutteelliset lähdeviittaukset, huolimaton raportointi ja tulosten puutteellinen kirjaaminen. Tieteellisen käytännön loukkaamisen lisäksi puhutaan myös tieteellisestä vilpistä, joka tarkoittaa tulosten sepittelyä, vääristelyä tai luvaton lainaamista. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 112–114.)

Vilka & Airaksinen (2004, 80–81) toteavat, että opinnäytetyön tunnusomaisia piirteitä ovat aiempiin tutkimuksiin ja selvityksiin vetoaminen, erikoisalan käsitteiden määrittely, lähteiden käyttö ja niiden merkitseminen lähdeviitteiksi sekä tekstiin että lähdeluetteloon, sanonnan täsmällisyys ja opinnäytetyön rakenteen johdonmukaisuus.

Opinnäytetyön tekemisessä on noudatettu ehdottomasti hyvän tieteellisen käytännön mukaisia ohjeistuksia. Tietoperustaa on rakennettu vain luotettavista lähteistä ja lähdeviittaukset on merkitty asianmukaisesti sekä tekstiin että lähdeluetteloon. Plagiointia ja muuta vilpillistä toimintaa on vältetty.

Karelia ammattikorkeakoulun opinnäytetyön eettisten ohjeiden mukaan opinnäytetyön tekijän tulee tutustua aiheeseen ja keskustella työn ohjaajien kanssa työn edellyttämistä resursseista. Opinnäytetyön tekijän tulee myös tutustua tutkimuseettisiin ohjeistuksiin. Opinnäytetyö tarkastetaan plagiaatintunnistusohjelmalla Urkundilla. (Karelia).

Toiminnallisen opinnäytetyön luotettavuutta arvioitaessa käytetään laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteereitä. Nämä kriteerit ovat uskottavuus, siirrettävyys, vahvistettavuus ja refleksiivisyys. Uskottava opinnäytetyö sisältää laadukasta argumentointia, riittävän määrän aiheeseen liittyviä tutkimuksia lähteinä ja selkeää ja täsmällistä raportointia. Opinnäytetyön tekijän tulee kyetä perustelemaan omat valintansa ja ratkaisunsa ja toiminnallisen osuuden tulee perustua vahvaan tietoperustaan. Uskottavuutta lisää myös se, että opinnäytetyön tekijä pystyy perustelemaan työnsä tarpeellisuuden ja varsinainen raportointi on johdonmukaista ja selkeää. (Vilkkä 2004, 81–82.)

Opinnäytetyön argumentointiin on kiinnitetty erityistä huomiota ja raportoinnista on pyritty tekemään selkeää ja täsmällistä. Lähteet on valittu niiden luotettavuuden ja uskottavuuden vuoksi ja opintomateriaalissa käytetyt testit ja harjoitukset on valittu vain tunnettujen yhdistysten ja toimijoiden sivustoilta. Toiminnallisessa osuudessa jokaista harjoitusta, pohdintatehtävää ja testiä edelsi tietoperusta, jonka ansiosta tehtävien tekemisen merkitys täsmentyi.

Opinnäytetyön siirrettävyys tarkoittaa sitä, että tutkimuksen tulokset voidaan siirtää toiseen kontekstiin olettaen, että tutkittu ympäristö ja sovellusympäristö ovat mahdollisimman samankaltaisia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 120–121.) Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä kriteeri täyttyy, kun produkti on opintomateriaali, joka lisää opiskelijan tietoja ja taitoja kontekstista riippumatta.

Vahvistettavuudesta (vakiintuneisuudesta) Tuomi & Sarajärvi (2018) sanovat, että vakiintuneisuus on ulkopuolisen henkilön arvio tutkimuksen tuotoksesta. Vahvistettavuudella voidaan tarkoittaa myös sitä, että tutkimustulosten on perustuttava tutkittuun tietoon. (KAMK 2020.) Vahvistettavuus on myös prosessikriteeri ja sen täytyminen edellyttää toiminnallisen osuuden suunnittelua ja kirjaamista siten, että opinnäytetyön lukija voi seurata sen kulkua pääpiirteittäin. (Kylmä ym. 2003.) Refleksiivinen opinnäytetyö edellyttää tekijältään itsetunteusta, tietoisuutta omista lähtökohdistaan tutkijana ja osaamista arvioida vaikutuksestaan aineistoon ja tutkimusprosessiin. (Kylmä ym. 2003.)

Opintomateriaalin tuottamisessa opiskelijoille on suuri vastuu ja ymmärrys omista mahdollisuuksista uuden tiedon lisääjänä on ollut tärkeä lähtökohta opinnäytetyön toiminnalliselle osuudelle. Opintomateriaali on rakennettu vahvalle tietoperustalle, johon ei ole annettu omien mielipiteiden ja asenteiden vaikuttaa. Oma osaamista on arvioitu prosessin aikana ja asiat, joita tekijä ei ole itse ymmärtänyt täysin, on jätetty opinnäytetyön ulkopuolelle. Opiskelijoille on välitetty vain ajantasaista ja tutkittuun tietoon perustuvaa tietoa.

Vilka (2015, 126) toteaa, että laadullisen tutkimuksen voi sanoa olevan luotettava, kun tutkimuskohde ja materiaali ovat yhteensopivia eikä teorianmuodotukseen vaikuta epäolennaiset tekijät tai sattuma.

8.3 Ammatillinen kasvu

Työn laatuun vaikutti olennaisesti kiire, joka aiheutui opinnäytetyön kirjoittamisen, kokoaikatyön ja perhe-elämän yhdistämisestä. Lisäksi keväällä 2020 Suomessa vallitsi poikkeuksellinen tilanne koronaviruksen vuoksi, jonka vuoksi kirjastot olivat suljettuina eli lähdemateriaalin hankinta vaikeutui huomattavasti. Vaikka Karelia ammattikorkeakoulun kirjastosta löytyykin paljon myös e-kirjamateriaalia, ei se kuitenkaan riittänyt kaikilta osin täyttämään aukkoja opinnäytetyössä.

Opinnäytetyöprosessi on aloitettu jo syksyllä 2019. Aikaa opinnäytetyön tekemiselle on ollut paljon ja, jälkikäteen ajateltuna, tämä aika olisi ollut viisasta hyödyntää alusta asti tehokkaasti. Alun perin tekijöitä oli kaksi, mutta matkan varrella työ muuttui yksin tehtäväksi opinnäytetyöksi. Tämä lisäsi omalta osaltaan työn määrää, mutta myös helpotti aikataulujen suunnittelua.

Opinnäytetyön tekeminen lisäsi omaa ymmärrystä ja käsitystä ammatillisesta kasvusta ja erityisesti reflektoinnin merkityksestä suhteessa asiantuntijaksi kehittymiseen. Prosessin aikana myös omat voimavarat ja niiden merkitys työelämässä jaksamiselle lisääntyi ja sai aikaan itsetutkiskelua siitä, kuinka yhdistää työ- ja perhe-elämä ilman liiallista kuormittumista. Koska opinnäytetyötä tehtiin työn ohella, esimerkiksi reflektointi korostui omassa työssä enemmän kuin aiemmin. Kirjoitustyö lisäsi kriittistä ajattelua ja analysointia myös työpaikalla ja omalla tavallaan laittoi ajattelemaan omien toimintatapojen syitä ja seurauksia. Myös vanhojen toimintamallien kyseenalaistaminen lisääntyi ja tästä on seurannut hienoja oivalluksia työyhteisössä myös vanhempien työntekijöiden keskuudessa.

Tietoteknisesti haastavin osuus opinnäytetyössä oli Powerpoint-osaamisen syventäminen. Äänen lisääminen tuotokseen oli alkuun vain pelkkä haalea ajatus, mutta vahvistui sitä mukaa, kun aika kului. Tuotoksen toteuttaminen lähiopetuksessa ei olisi ollut mahdotonta poikkeustilanteen vuoksi, joten äänen saaminen mukaan oli ehdotonta. Joskus hienot ideat ovat yksinkertaisia toteuttaa, mutta tässä tapauksessa näin ei aivan ollut. Äänen lisääminen diaesitykseen kuulosti helpolta, ja sitä se olikin, mutta äänitiedoston synkronoiminen diojen kanssa oli haasteellisempaa kuin olisi voinut kuvitella olevan.

Kaiken kaikkiaan prosessi on ollut avartava ja näkökulmia lisäävä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli sairaanhoitajaopiskelijan ammatillisen kasvun tukeminen, ja sitä se on ollut myös omalla kohdalla. Monta palasta on loksautanut paikalleen työtä tehdessä ja kokonaisuutena myös oma ymmärrys ja tieto on lisääntynyt. Opintomateriaalin harjoituksia on hyödynnetty myös omassa elämässä.

Tunteet opinnäytetyöprosessin aikana ovat vaihdelleet epätoivosta innostukseen. Syvimpien epätoivon syövereiden aikana prosessi ei edennyt ja tuntu, et-

tä vastassa on liian iso haaste. Ohjaajien avulla ja kannustuksella syvimmästäkin aallonpohjasta on noustu ja ajatukset selkeytyivät. Ns. vapaat kädet työn suhteen ovat olleet sekä luovuuden lähde että myös kompastuskivi. Alun epä-tietoisuuden ja hämmennyksen jälkeen opintomateriaali alkoi kehittymään kuin itsestään. Kun lähtökohdaksi asetettiin omat muistot opintojen alusta, oli opintomateriaaliin halutun sisällön valitseminen helppoa. Opinnäytetyö on vaatinut runsaasti metatyötä ja sitä on tehty myös ”unissaan”. Kuitenkin päällimmäinen tunne on helpotus ja sen ohella toivo siitä, että tulevat sairaanhoitajaopiskelijat hyödyntäisivät ja hyötyisivät opintomateriaalin sisällöstä.

8.4 Jatkokehittämisaiheet

Opinnäytetyön tuotos eli opintomateriaali on käytettävissä Karelia ammattikorkeakoulussa Ammatillinen kasvu -opintojaksolla. Valmis työ luovutetaan opinto-ohjaajille hyödynnettäväksi opintojakson opintoihin tulevaisuudessa.

Opintomateriaali on tarkoitettu ensimmäisen vuoden opiskelijoille, mutta pienin muutoksin siitä voisi jatkojalostaa oppitunnin myös loppuvaiheen opiskelijoille. Opiskeluvuodet ovat hektisiä ja moni yhdistää opintoihin sekä työuran että perhe-elämän. Stressinhallinta ja paluu alkujuurille miettimään omia syitä sairaanhoitajaksi kouluttautumiselle voisi varmasti antaa eväitä myös opinnoissaan pidemmällä oleville opiskelijoille.

Oman ammatillisen kasvun ja asiantuntijuuden kehittymisen oivaltaminen antavat uutta energiaa kohti valmistumista ja sairaanhoitajan ammattia. Opintojen alkuvaiheen ajatusten mieleen palauttaminen voi auttaa opiskelijaa ymmärtämään opiskeluvuosien aikana tapahtuneen ammatillisen kasvun määrän. Voisi olla mielenkiintoista verrata omia ajatuksia alkuvaiheen ja loppuvaiheen opiskelijana.

Lähteet

- Alves, S. 2005. A study of occupational stress, scope of practice, and collaboration in nurse anesthetists practicing in anesthesia care team settings. *AANA Journal*.
<http://web.a.ebscohost.com.tietopalvelu.karelia.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=28&sid=ba4ade71-88db-477c-8848-867ca995f715%40sdc-v-sessmgr01>. 9.5.2020.
- Dunderfelt, T. 2011. *Minä onnistujaksi joka olen*. Helsinki: Helsingin Kamari Oy.
- Heiskanen, J. 2012. Sairaanhoidajien kuvauksia ammattiin päättämisestä, työssä pysymisestä ja siitä lähtemisestä. Itä-Suomen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.
https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20120446/urn_nbn_fi_uef-20120446.pdf. 24.2.2020.
- Hildén, R. 2002. *Ammatillinen osaaminen hoitotyössä*. Tampere: Tammi.
- Janhonen, S. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2004. *Kohti asiantuntijuutta*. Helsinki: WSOY.
- Karelia. 13.5.2020. Tutustu meihin. <https://www.karelia.fi/fi/karelia/tutustu-meihin>. 13.5.2020.
- Keijonen, P. & Koota, E. 2011. Reflektointi kehittymisen edellytyksenä. Teoksessa Ranta, I. (toim.) *Sairaanhoidaja asiantuntijana. Hoitotyön vuosikirja 2011*. Helsinki: Fioca Oy, 24–33.
- Kirveslahti, K., Sivén, T., Vahala, M., Vihunen, R. & Metso, V. 2018. *Kasvun aika*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kotila, J. & Knuutila, M. 2011. Kollegiaalisuus sairaanhoidajan voimavarana. Teoksessa Ranta, I. (toim.) *Sairaanhoidaja asiantuntijana. Hoitotyön vuosikirja 2011*. Helsinki: Fioca Oy, 62–72.
- Kuula, A. 2011. *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Jyväskylä: Gummerus.
- Lauri, S. 2006. *Hoitotyön ydinosaaminen ja oppiminen*. Helsinki: WSOY.
- Mäkipää, S. & Hahtela, N. 2011. Tieto ja asiantuntijuus sairaanhoidajan työssä. Teoksessa Ranta, I. (toim.) *Sairaanhoidaja asiantuntijana. Hoitotyön vuosikirja 2011*. Helsinki: Fioca Oy, 34–42.
- Mäkipää, S. & Korhonen, T. 2011. Mistä asiantuntijuus muodostuu. Teoksessa Ranta, I. (toim.) *Sairaanhoidaja asiantuntijana. Hoitotyön vuosikirja 2011*. Helsinki: Fioca Oy, 12–23.

- Nuikka, M-L. 2002. Sairaanhoidajien kuormittuminen hoitotilanteissa. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Väitöskirja. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy Juvenes Print.
- Opetussuunnitelmat. 2020. Sairaanhoidaja (Amk), päivä. Karelia ammattikorkeakoulu. <https://opinto-opas.karelia.fi/fi/47/fi/122/STHNS20/plan/245/year/2020>. 13.5.2020.
- Opintopolku.fi. Kuka voi hakea ammattikorkeakouluun. Opetushallitus. <https://opintopolku.fi/wp/ammattikorkeakoulu/kuka-voi-hakea-ammattikorkeakouluun/>. 28.2.2020.
- Räsänen, M. 2011. Oma persoona auttamistyössä. Teoksessa Ranta, I. (toim.) Sairaanhoidaja asiantuntijana. Hoitotyön vuosikirja 2011. Helsinki: Fioca Oy, 73–84.
- Rautava-Nurmi, H., Westergård, A., Henttonen, T., Ojala, M. & Vuorinen, S. 2015. Hoitotyön taidot ja toiminnot. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Shankar, P., Cox, A., Leon, G., Kumaresan, E. & Dakubo, G. 2018. Stress and Coping Strategies among Undergraduate Nursing and Medical Students at American International Medical University, St. Lucia. Education in medicine journal. <http://web.a.ebscohost.com/tietopalvelu.karelia.fi/ehost/detail/detail?vid=16&sid=ba4ade71-88db-477c-8848-867ca995f715%40sdc-v-sess-mgr01&bdata=JnNpdGU9ZWVhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=135047831&db=afh>. 9.5.2020.
- Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla. Helsinki: Tammi.
- Terveysnetti. Voimavarana positiivinen mielenterveys. Turku amk. <http://terveysnetti.turkuamk.fi/voimavarat.html>. 4.5.2020.
- Tiuraniemi, J. 2002. Reflektiivisyys asiantuntijan työssä. Teoksessa Niemi, P. & Keskinen, E. Taitavan toiminnan psykologia. Turku: Turun yliopiston psykologian laitos. <http://www.tiuraniemi.fi/Ammaref.pdf>. 11.5.2020.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Varonen, M. & Hohenthal, T. 2017. Verkkototeutusten laatukriteerit. eAmk. https://www.eamk.fi/globalassets/tutkimus-ja-kehitys--research-and-development/tki-projektien-lohkot-ja-tiedostot/eamk/teema-1/laatukriteerit/eamk_laatukriteerit_valmis.pdf. 18.5.2020.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Volanen, S. 2011. Voimavaroja kaikille. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 2011: 48 243–246. Lectio praecursoria. Helsingin yliopisto.

LIITE 1 Opintomateriaalin diaesitys



SISÄLTÖ

- Johdanto
- Ammatillinen kasvu käsitteenä
- Ammatillinen kasvu työelämäharjoittelussa
- Reflektointi
- Persoonat
 - Empaattisuus
 - Voimaantumisen
- Testaa itsesi!
- Asiantuntijaksi kehittyminen
- Sairaanhoidajan tietopohja
 - Teoreettinen tieto
 - Kokemustieto
 - Metakognitiivinen tieto
- Pohdittavaksi
- Voimavarat
 - Kohereensin tunne
 - Miten stressi voi olla voimavara?
 - Ota stressi haltuun!
 - Miksi stressinhallintaharjoituksia?
 - Stressiharjoituksia
- Harjoituksia
- Kirje itselle
- Lähteet



JOHDANTO

- Tämän oppitunnin tarkoituksena on
 - Lisätä opiskelijan itsetuntemusta
 - Listata omat voimavarat ja ymmärtää niiden merkitys
 - Oppia keinoja stressinhallintaan
- Oppia ymmärtämään käsitteet
 - Ammatillinen kasvu
 - Asiantuntijuus



AMMATILLINEN KASVU KÄSITTEENÄ

- Ammatillinen kasvu alkaa jo opintojen alussa ja jatkuu läpi opiskeluiden ja työuran
- Ammatillisella kasvulla tarkoitetaan opiskelijan kehittymistä terveydenhuollon asiantuntijaksi
- Ammatillisen kasvun edellytys on itsetuntemus – kyky tunnistaa omat mahdollisuudet ja rajoitukset
- Itseluottamuksen vahvistaminen, ammattitaidon kehittyminen ja yksilön sitoutuminen jatkuvaan kehittymiseen



AMMATILLINEN KASVU TYÖELÄMÄHARJOIT- TELUSSA

- Työelämäharjoittelu opetuksen lisäksi osana ammatillista kasvua
- Ohjaavan sairaanhoitajan palaute ensiarvoisen tärkeää ja merkityksellistä
- Tärkeää osata perustella omat toiminta- ja työskentelytapansa
- Kun tieto on aktiivista tietämistä, opiskelija pystyy reflektoimaan toimintaansa ja osaamisensa tasoja
- Asiantuntijuus kehittyy ajan kanssa työtehtävien myötä
- Ammatillinen kehittyminen on jatkuvasti muuttuva prosessi
- Palutteen ja arvioinnin vastaanottaminen ja sen ymmärtäminen tukee ammatillista kasvua



REFLEKTOINTI

MITÄ TAPAHTUI?
MIKSI TAPAHTUI?
MIKSI ONNISTUIN?
MIKSI EN ONNISTUNUT?
MITÄ TEKISIN TOISIN?

- Asiantuntijaksi kehittymisen edellytys
- Kokoa yhteen käytännön, tieteen ja ammatillisen kehittymisen
- Kokemuksellinen ja intuitiivisen tiedon yhdistämistä uuteen tietoon
- Tavoitteellista, kriittistä ja järkipäristä ajattelua, arviointia, analysointia
- Aktiivinen oppimis- ja kehitymisprosessi
- Tarkoituksena tuoda tietoisuuteen omien aikaisempien kokemusten vaikutus tämänhetkiseen toimintaan → edistää kykyä kyseenalaistaa toimintamallit
- Välttämätöntä, koska sairaanhoitajan kyettävä perustelemaan toimintansa
- Jokainen voi opetella hyväksi reflektiojaksi!



PERSOONA

- Keskeinen työkalu hoitotyössä
- Psykkisten ominaisuuksien kokonaisuus
- Persoona koostuu temperamentista ja vuorovaikutuskokemuksista
 - Vuorovaikutuskokemukset muodostuvat ympäristön vaikutuksesta ja yksilön omista valinnoista sekä itsesäätelystä
 - Temperamentti on synnynnäinen persoonallisuuden perusta
 - Temperamentti muodostuu käyttäytymispiirteistä ja toimintatyyleistä
 - Temperamentin erottavia tekijöitä ovat aktiivisuus, reagointi uusissa tilanteissa, sopeutumiskyky muutoksiin, reagoinnin voimakkuus ja mielialan laatu
 - Tietoisuus omasta temperamentista ja ymmärrys erilaisista temperamenteista helpottaa sairaanhoitajan työskentelyä



EMPAATTISUUS

- Empatiakyky tarkoittaa toisen kokemusten, ajatusten ja tunteiden ymmärtämistä ja tiedostamista
- Empaattinen hoitaja kokee toisen ihmisen erillisenä yksilönä
- Empatiakyky kehittyä ja muodostuu omien kokemusten pohjalta
- Voi olla ns. kaksiteräinen miekka
- Haasteellista jos empatia jää tiedostamattomaksi
 - hoitaja kantaa liiallisesti asiakkaan psyykkisiä ja somaattisia ongelmia
 - myötätuntopuupumus



VOIMAANTUMINEN

- Henkinen kestävyys, rohkeus, joustavuus ja kyky toimia paineenalaisena
- Ympäristön tekijät vaikuttavat
- Ihmisestä itsestään lähtevä prosessi
- Henkilökohtaista ja yhteisöllistä kasvua ja kehittymistä



- Voimaantunut hoitaja
 - Uskaltaa tuoda mielipiteensä esiin
 - Seisoo sanojensa ja tekojensa takana
 - Toimii itsenäisesti
 - Kykenee päätöksentekoon
 - Pitää huolta omasta osaamisestaan
- Voimaantunut hoitaja suhtautuu tulevaisuuteen innovatiivisesti ja tavoitteellisesti
- Voimaantuminen vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin



TESTAA ITSESI

TEE YKSI TAI USEAMPI
PERSONALLISUUSTESTEISTÄ.

VASTAAKO TESTIEN TULOS KÄSITYSTÄ
ITSESTÄSI?

<https://www.vastaamo.fi/persoonallisuus/>

<https://www.koulutus.fi/testit/disc-persoonallisuustesti-15523>

<https://www.16personalities.com/fi/persoonallisuustesti>



ASiantuntijaksi kehittyminen



Kehittymiseen vaikuttaa kokemusten tulkinta ja sosiaalinen ympäristö, kuten työyhteisö



Asiantuntijuus vaatii tutkivaa työtä – asiantuntijaksi ei kehity pelkästään toisilta saatujen tietojen ja ohjeiden avulla



Kehittyminen asiantuntijaksi alkaa siitä oivalluksesta, että oikeassa oleminen ei ole välttämättä päämäärä vaan epäonnistumiset luovat oppimismahdollisuuksia



Opiskelija ja myös ammattilainen havainnoi ja arvioi omia työtapojaan ja –ympäristöään etsien uusia ratkaisumalleja ja tarjoaa niitä **perustellen** vaihtoehtoiksi aiemmille työtavoille



SAIRAANHOITAJAN TIETOPOHJA

- Asiantuntijuus perustuu kolmeen erilaiseen tietopohjaan

- Teoreettinen eli formaali tieto
- Kokemustieto eli praktinen tieto
- Metakognitiivinen tieto



TEOREETTINEN TIETO



Fakta- ja kirjatieto



Käsitteet ja käsitteelliset mallit



Tietoa, joka hankitaan koulutuksen aikana →
lähtökohta sairaanhoitajana toimimiselle



Oppikirjatietoa, joka on julkista ja kaikkien
saatavilla olevaa sekä helposti toisille välitettävää



KOKEMUSTIETO ELI PRAKTINEN TIETO



Omiin kokemuksiin sidottua henkilökohtaista
tietoa



Vaikea välittää muille



Vaistonvaraista tietoa



Syntyy erilaisissa tilanteissa ja tästä syystä se toimii
parhaiten samankaltaisissa tilanteissa, joissa se on
saavutettu



METAKOGNITIIVINEN TIETO



Itsesäätelytaito



Tiedossa yhdistyy ja valikoituu kokemus- ja teoreettinen tieto käsillä olevaan tilanteeseen liittyen



Tieto auttaa sairaanhoitajaa suorittamaan tehtävänsä ja sen avulla sairaanhoitaja on tietoinen omasta ajattelustaan, oppimisestaan ja toiminnastaan



POHDITTAVAKSI



Pohdi, miksi olet hakeutunut opiskelemaan sairaanhoitajaksi? Mikä merkitys sairaanhoitajan ammatilla on sinulle?



Millainen ammattilainen haluat tulevaisuudessa olla?



Mitkä ominaisuutesi tukevat uravalintaasi ja auttavat sinua sairaanhoitajan ammatissa? Mitä ominaisuuksia haluat kehittää itsessäsi?

VOIMAVARAT

SISÄINEN, UUSIUTUVA LUONNONVARA



Persoonallisia ominaisuuksia

Itsetunto
Hallinnan tunne
Seksuaalisuus



Fyysisiä ominaisuuksia

Kunnon lepo
Riittävä liikunta



Ympäristöstä riippuvaisia

Sosiaalinen
verkosto
Työ
Muiden ihmisten
tuki



KOHERENSIN TUNNE



Pysyväisluonteinen persoonallisuuden piirre

Valmius kohdata erilaisia elämäntilanteita
Elämänsen, joka kehittyä ja muuttuu



Vahva koherenssin tunne

Hallitsee tilannetta, motivoitunut, kykenee
ongelmanratkaisuun



Sisäiset ja ulkoiset voimavarat

Sisäiset

- Fyysiset ja psyykkiset ominaisuudet, selviytymisstrategiat, minäkuva, tiedolliset ja älylliset valmiudet

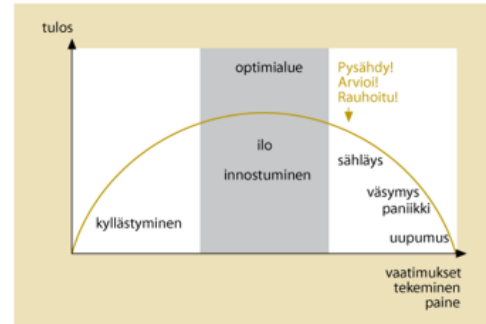
Ulkoiset

- Sosioekonomiset ja psykososiaaliset tekijät
- Lapsuuden olosuhteet, sosioekonominen asema, koulutus, työllisyys, sosiaaliset suhteet



MITEN STRESSI VOI OLLA VOIMAVARA?

- Hyvä stressi = eustressi
- Energiaa omista voimavaroista
- Adrenaliinia erittyä
- Aivojen energiansaanti parane
- Syke nousee hallittavalle tasolle
- Vire, huomiokyky ja keskittyminen parane



OTA STRESSI HALTUUN! ASIOITA, JOIHIN KANNATTAA KIINNITTÄÄ HUOMIOTA

- Tunnista omat rajasi sekä voimavarasi
- Huolehdi ihmissuhteistasi ja ota vastaan ystävien ja läheisten tarjoama apu ja tuki
- Pyri eroon murehtimisesta – et saavuta päämäärää vatvomalla asioita
- Tunnista asiat, joihin voit vaikuttaa ja hyväksy asiat, joihin et voi vaikuttaa
- Liiku riittävästi kuunnellen itseäsi ja omia voimavarojasi
- Muista lepo!
- Syö terveellisesti ja säännöllisesti
- Unohda päihteet!
- Oletko liian kriittinen itseäsi kohtaan? Ovatko itsellesi asettamasi vaatimukset liian kovia? Ole armollinen itsellesi.
- Suunnittele ajankäyttösi, aseta tehtävät tärkeysjärjestykseen, pyydä apua
- Usko itseesi ja omaan kykyysi hallita stressiä



MIKSI STRESSINHALLINTAHARJOITUKSIA?

Harjoitteiden avulla opitaan

- Havainnoimaan oma kuormitus
- Tietoisesti aktivoimaan parasympaattinen järjestelmä

Rentoutusrefleksi tasapainottaa haitallisen stressin oireita

- Syke hidastuu
- Lihasten supistusvoima pienenee
- Keho rentoutuu
- Opitaan palaamaan tahdonalaisesti omassa mielessä olevaan rauhaan ja hyvään oloon



STRESSI-HARJOITUKSISTA MIELENTYYNEYTTÄ ARKEEN



[Kuinka herkkä olet stressille?](#)



[Löysää otetta -harjoitus](#)



[Tietoinen arki -harjoitus](#)



[Terrieriajatuksia -harjoitus](#)



HARJOITUKSIA



[Listaa voimavarat](#)



[Mielen hyvinvoinnin harjoituksia](#)



[Muistokirjoitus-harjoitus](#)



[Retu-mittari](#)



Kirjoita kirje itsellesi!

Kirjoita kirje tulevaisuuden itsellesi. Kerro kirjeessä tämän hetkiset tunteesi opinnoista, sairaanhoitajan ammatista ja pohdi millainen ammattilainen haluat tulevaisuudessa olla. Mikä on unelmiesi työpaikka? Mihin haluat erikoistua? Mikä syventävien opintojen kokonaisuuksista kiinnostaa sinua tällä hetkellä eniten? Mitä odotat tulevaisuuden harjoitteluilta? Mikä on mielestäsi sairaanhoitajan tärkein ominaisuus tai piirre?





Lähteet

- Dunderfelt, T. 2011. Minä onnistujaksi joka olen. Helsinki: Helsingin Kamari Oy.
- Janhonen, S. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2004. Kohti asiantuntijuutta. Helsinki: WSOY.
- Keijonen, P. & Koota, E. 2011. Reflektointi kehittymisen edellytyksenä. Teoksessa Ranta, I. (toim.) Sairaanhoidaja asiantuntijana. Hoitotyön vuosikirja 2011. Helsinki: Fioca Oy, 24–33.
- Rasänen, M. 2011. Oma persoona auttamistyössä. Teoksessa Ranta, I. (toim.) Sairaanhoidaja asiantuntijana. Hoitotyön vuosikirja 2011. Helsinki: Fioca Oy, 73–84.
- Terveystieto. Voimavarana positiivinen mielenterveys. Turku amk. http://terveysnetti.turkuamk.fi/voimavarat.html_4.5.2020
- Volanen, S. 2011. Voimavaroja kaikille. Sosiaalibäsketeleellinen aikakauslehti 2011: 48 243–246. Lectio praecursoria Helsingin yliopisto.
- Tiuraniemi, J. 2002. Reflektivisyys asiantuntijan työssä. Teoksessa Niemi, P. & Keskinen, E. Taltavan toiminnan psykologia. Turku: Turun yliopiston psykologian laitos. http://www.tiuraniemi.fi/Anmaref.pdf_11.5.2020
- Kuva 1 <https://opintoklubi.wordpress.com/2018/04/18/empatianmerkitys/>
- Kuva 2 <https://blogi.metropeda.fi/bkissa/voimansa/ammatti/>
- Kuva 3 <https://blogi.terve.fi/stressihoitoni/hyvi-stressi-paha-stressi-missa-menee/>
- Kuva 4 <https://yle.fi/uutiset/3-9410272>
- Kuva 5 <https://pohere.com/en/photo/816105>
- Kuva 6 <https://habeudenvoima.com/mita-nalkaus-tekijajauri-nyt/>