

Tämä on rinnakkaistallenne.

Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat *saattavat poiketa* alkuperäisestä julkaisusta.

Julkaisun tekijä(t): Herajärvi, Marja; Kiviniemi, Liisa; Sandelin, Pirkko

Julkaisun nimi: Motivaatiolla ja kollegiaalisuudella ammatilliseen kehittymiseen

Julkaisuvuosi: 2019

Versio: Kustantajan versio

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Herajärvi, M., Kiviniemi, L. & Sandelin, P. (2019). Motivaatiolla ja kollegiaalisuudella ammatilliseen kehittymiseen. *Pro terveys*, 46(4), 12 – 13.

Motivaatiolla ja kollegiaalisuudella ammatilliseen kehittymiseen

Motivaatio ja kollegiaalisuus ovat avaimia sairaanhoitajan ammatilliseen kehittymiseen. Hoitotyön tiedollisen ja eettisen osaamisen lisäksi motivaatio ja kollegiaalisuus mahdollistavat, että työyhteisö toimii. Näin myös näyttöön perustuvaa hoitotyötä voidaan toteuttaa.

Motivaatio on keskeinen sairaanhoitajan ammatillisen kehittymisen tekijä. Työmotivaatioon yhteydessä olevia tekijöitä ovat muun muassa yksilön persoonallisuus, työn ominaisuudet ja työympäristö. Ammatillinen mielenkiinto ja työn ominaisuuksien yhteensopivuus ovat yhteydessä työmotivaatioon. Sisäiset motivaatiotekijät viittaavat ihmisen psykologisiin tarpeisiin ja arvoihin, ulkoiset tekijät erilaisiin ympäristö- ja tilannetekiöihin. Näihin vaikuttavat työolosuhteet,

johtaminen ja työstä saatu palaute. Liian vaativat tai liian vähäpätöisiksi koetut työtehtävät saattavat heikentää motivaatiota, kuten myös organisaation kulttuuri ja ilmapiiri sekä liian pieneksi koettu palkka. (1,2)

Sisäisen motivaation omaavat ihmiset pystyvät työskentelemään tehokkaammin tulosten saavuttamiseksi kuin ulkoisesti motivoituneet. Ulkoisessa motivaatiossa toiminnan syykkeinä ovat palkkio ja rangaistuksen välttäminen. Sisäinen motivaatio on yhteydessä myönteisiin tunteisiin, ajatuksiin ja käyttäytymismal-

INFO

Artikkelissa kuvataan sairaanhoitajan ammatillista osaamista motivaation ja kollegiaalisuuden näkökulmasta.

Artikkelissa hyödynnetään tuloksia **Marja Herajärven** (2017) Yam-tutkintoon liittyvästä opinnäytetyöstä. Siinä kuvattiin yhden keskussairaalan osastonhoitajien käyttämiä tukemisen keinoja, kun kliininen sairaanhoitaja etenee perehtyvältä tasolta pätevälle tasolle.

Osastohoitajilta kysyttiin kyselylomakkeilla, miten he tukevat sairaanhoitajien osaamisen kehittymistä. Lisäksi selvitettiin, mitkä osa-alueet ovat tärkeitä sairaanhoitajan pätevän osaamistason saavuttamiseksi. Aineisto analysoitiin avointen kysymysten osalta hyödyntämällä sisällönanalyysin mukaista luokittelua ja strukturoitujen kysymysten osalta määrällisesti.

HERAJÄRVEN (2017) TUTKIMUKSEN PERUSTEELLA TEHDYT KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Sairaanhoitopiiriin tehdään yhteisten vaatimusten määrittäminen ja osaamisen kartoitus sähköiseksi, jolloin sairaanhoitajia kohdellaan tasapuolisesti.



Osaamisesta palkitaan ja palkitsemiskäytäntöä kehitetään ja saadaan potilastyö houkuttelevaksi. Työyhteisön innostaminen ja näyttöön perustuva hoitotyö, jolloin työntekijä itse hankkii tietoa.



Kliinisen asiantuntija-sairaanhoitajan työkykyä suunnitellaan ja kehitetään.

leihin. Esimiehen vaikutus työntekijän motivoitumiseen riippuu hänen asenteistaan ja työntekijää kohtaan osoittamastaan arvostuksesta. Näiden taustalla voi olla hänen ihmiskäsityksensä ja oma persoonallisuutensa. (3)

Motivaatioon vaikuttavat tekijät ovat yhteydessä omien kehittämistavoitteiden saavuttamiseen ja niiden tärkeyteen. Yksilön uramotivaatiota voidaan tukea kannustavalla henkilöstöpolitiikalla ja johtamisella sekä palkitsemisjärjestelmillä. Henkilöstön motivaatiosta tulee huolehtia, jotta organisaation strategia toteutuu onnistuneesti. Hyvin koulutetusta ja riittävästi resursoidusta työntekijästä tulee tehokas vasta kun hänen motivaatiostaan pidetään huolta. Kannustava työyhteisön ilmapiiri, innostavat työskentelytavat ja tiedon jakaminen vaikuttavat suotuisasti motivaatioon. (1,2,3)

Kollegiaalisuus osana toimivaa työyhteisöä

Kollegiaalisuus on tärkeä osa sairaanhoitajan ammatillista kasvua ja kehittymistä kohti asiantuntijuutta. Se on kollegan kuuntelemista, huomioonottamista ja vastavuoroista ammatillisen palautteen jakamista. Kollegiaalisuudella ja hyvillä vuorovaikutustaidoilla lisätään työyhteisön yhteistyötä ja sairaanhoitajan ammatillista kehittymistä. Palautteen antamisen ja vastaanottamisen avulla saadaan työkaluja oman ammatitaidon kehittämiseen. Kollegiaalisuus on toimintaa, jossa hoitotyöntekijät toimivat sovittujen toimintakäytäntöjen mukaisesti työyhteisössä. Hoitotyössä kollegiaalisuus ilmenee tietojen tai taitojen jakamisena sekä osaamisen yhdistämisenä (4,1).

Toimivassa työyhteisössä vallitsee keskustelukulttuuri, jossa jokaisella on

oikeus ja velvollisuus keskustella työasioista kaikkien kanssa asiallisesti loukkaamatta ja loukkaantumatta. Onnistuneessa vuorovaikutuksessa puhumisen lisäksi edellytetään kuuntelemista, joka vaatii kärsivällisyyttä, rohkeutta ja avoimuutta (5).

Herajärven opinnäytetyöstä ilmeni, että uuden sairaanhoitajan alkuvaihetta työyhteisössä tuetaan hyvin suunnitellulla perehdytysohjelmalla ja nimeämällä perehdyttäjä etukäteen. Perehdytyksen tarkoituksena oli tukea kollegiaalisuutta, tulokkaan työhyvinvointia ja sitoutumista työhön sekä organisaatioon. Perehdytyksen on todettu suojaavan emotionaalista väsymykseltä, työstä etääntymiseltä ja lisää onnistumisen tunnetta sekä vaikuttaa merkittävästi osaamiseen, työmotivaatioon ja työhyvinvointiin (5).

Sairaanhoitajan ammatillisen osaamisen tukeminen tapahtuu työyhteisössä perehdytyksen jälkeen mentoroinnin avulla, joka vahvistaa työntekijän ammatti-identiteettiä ja edistää sitoutumista alalle. Mentoroinnissa voidaan tunnistaa yksilöllisiä voimavaroja, osaamista vahvistaa ja ammatillista kasvua syventää niillä osa-alueilla, joissa työntekijä kokee tarvetta. Mentorointi voi tapahtua yksilö- tai ryhmämentorointina. Käänteismentoroinnissa aloittelija mentoroi kokenempaa kollegaa. Käänteismentoroinnissa mentorina toimivan tulokkaan mielipiteitä ja näkemyksiä arvostetaan ja kuunnellaan (6).

Motivaatio rakentuu vahvan tiedon pohjalle

Motivaation ja kollegiaalisuuden merkitys sairaanhoitajan ammatillista kehittymistä tukeväksi vaatii vahvan tietoperustan. Keskeistä tietoperustassa on

näyttöön perustuva hoitotyö. Hoitotyön ammattilaisten laadukkaassa toiminnassa näkyy näytön hyödyntäminen ja näyttöön perustuvan toiminnan edistäminen omalla vastualueellaan. Johdon tehtävänä on varmistaa henkilöstön osaaminen, sen uusiutuminen ja vahvistaa eri tahojen yhteistyön edellytyksiä. Osastonhoitajien tehtävänä on johtaa hoitotyötä niin, että potilaan hoitoa ohjaavat yhtenäiset käytännöt. Jokaisen hoitajan oma velvollisuus on pitää ammatillinen osaaminen ja kehittyminen ajan tasalla (7). Näin mahdollistuu osaamisen jakaminen ja tulevien ammattilaisten laadukas ohjaaminen (8). ●

LÄHTEET

1. Herajärvi, M. 2017. Sairaanhoitajan kliinisen osaamisen kehittyminen Lapin Keskussairaala. Hoettu 7.9.2018 http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/140365/Herajarvi_Marja.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2. Kauhane, J. 2015. Esimies palkitsijana. Keski-Suomen SivU Oy. Vaasa 2015.
3. Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio. Tallinna: Printon.
4. Aalto, P., Koskimaa, T., Kurtti, J. & Sillanpää, K. 2015. Kollegiaalisuuden vahvistaminen hoitotyössä. Hoitotyön vuosikirja 2015. Kollegiaalisuus hoitotyössä. Porvoo: Bookwell Oy.
5. Naumanen P. 2018. Työhyvinvoinnin kokonaisuus. Kirjassa: Naumanen P & Liesivaara J. (toim.) 2018. Valmiina työelämään! Visioita ja näkökulmia työhyvinvoinnista ja työelämävalmiuksista sekä menetelmiä niiden kehittämiseen, 26-28. www.valte.fi
6. Kaukkari, M. & Junkkari, M. 2018. Osaaminen jakoon – pedagoginen mentorointi työyhteisön voimavaroja. Hoettu 29.4.2019 <http://www.oamk.fi/epooki/2018/osaaminen-jakoon/#cite-text-0-0>
7. Karhonen, T., Siltonen, H., Hahtela, N. & Holopainen, A. 2018. Toteutuuko näyttöön perustuva toiminta Suomessa? Raportti nykytilasta hoitotyön edustajien kuvaaman. HOTUS, Sairaanhoitajat. Hoettu 14.5.2019 <https://www.hotus.fi/wp-content/uploads/2019/04/npr-raportti-digi-26-2-2018.pdf>
8. Tuomikoski A-M. 2019. Sairaanhoitajan opiskelijahoitajiossaaminen ja ohjaajakoulutuksen vaikutus osaamiseen. Acta Universitatis Ouluensis. D1519. Hoettu 9.9.2019. <http://julika.oulu.fi/files/ISBN9789526222998.pdf>



MARJA HERAJÄRVI
sairaanhoitaja (YAMK),
kivunhoidon asiantuntija,
Lapin keskussairaala



LIISA KIVINIEMI
TtT, Yliopettaja
Oulun ammattikorkeakoulu



PIRKKO SANDELIN
TtT Yliopettaja
Oulun ammattikorkeakoulu