



Sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia työhyvinvointiin vaikuttavista asioista

Viivi Everi & Laura Lindroos

2022 Laurea





Laurea-ammattikorkeakoulu

Sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia työhyvinvointiin vaikuttavista asioista

Viivi Everi & Laura Lindroos
Sairaanhoitaja (AMK)
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2022

Viivi Everi & Laura Lindroos

Sairaanhoidajaopiskelijoiden kokemuksia työhyvinvointiin vaikuttavista asioista

Vuosi

2022

Sivumäärä

59

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata sairaanhoidajaopiskelijoiden kokemuksia työhyvinvoinnista ja työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyö tehtiin osana Laurea-ammattikorkeakoulun ja Sairaanhoidajaliiton yhteistä Hyvinvoiva terveydenhuolto -hanketta, joka oli opinnäytetyön toimeksiantaja. Opinnäytetyön aineisto oli yhden Laurea-ammattikorkeakoulun kampuksen sairaanhoidajaopiskelijoiden kolmanteen harjoitteluun liittyvä kirjallinen työ keväällä 2022. Jokaisella opiskelijalla oli harjoittelutehtävä, joka koostui 10 aiheesta. Tehtävä käsitteli työhyvinvointia. Aineisto analysoitiin induktiivista sisällönanalyysiä käyttäen.

Teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltiin työssä ohjaamista ja uuteen tehtävään perehdyttämistä, työhyvinvointiin vaikuttavia asioita työelämässä sekä keinoja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Teoriapohja perustuu kirjallisuuteen ja tieteellisiin artikkeleihin. Opinnäytetyössä on huomioitu myös opinnäytetyön aiheisiin liittyviä aikaisempia tutkimuksia.

Opinnäytetyön tulosten mukaan opiskelijat kokivat työhön perehdyttämisen ja ohjaamisen sekä erittäin tärkeänä, että työhyvinvointia lisäävänä asiana. Opiskelijat saivat harjoitteluidensa aikana monenlaista palautetta muun muassa potilailta, esihenkilöiltä ja ohjaajilta. Palautteen saaminen lisäsi ammatillista kehittymistä, varmisti oman osaamistason ymmärtämisen ja toi varmuutta. Vastausten perusteella johtaminen ei näkynyt kovin vahvasti opiskelijoille harjoittelun aikana, he kokivat kuitenkin hyvän johtamisen tukevan työssä jaksamista. Opiskelijamyönteinen työyhteisö tuki tulosten mukaan opiskelijoiden työssä jaksamista. Vuorotyö ja työvuorosunnittelu vaikuttivat palautumiseen omien palautumiskeinojen lisäksi. Työhyvinvointia tukevinasiaina opiskelijat pitivät toimivia palautumiskeinoja, palautteen saamista ja antamista sekä avointa keskusteluilmapiiriä. Työhyvinvointia kuormittavina asioina koettiin haastavat potilastapaukset, liian vähäinen palautumisaika työvuorojen välillä sekä epätydyttävä ohjaaminen.

Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia, miten opinnäytetyön tuloksia voitaisiin hyödyntää opiskelijoiden ohjaamisen varmistamiseksi työelämässä. Sekä olisiko opiskelijoiden työssä jaksaminen parempaa, jos työhyvinvointiin liittyvän ohjaus aloitettaisiin heti opiskeluiden alussa?

Asiasanat: työhyvinvointi, sairaanhoidaja, opiskelija, kuormitustekijät

The objective of this thesis was to describe nursing students' experiences of well-being at work and the factors affecting it. The thesis was conducted as a part of the Hyvinvoiva terveydenhuolto project, which was commissioned by Laurea University of Applied Sciences and the Finnish Nurses' Association. The material of the thesis was the written assignment related to the third work placement of nursing students at one of Laurea University of Applied Sciences campuses in the spring of 2022. Each student had an internship assignment that consisted of 10 themes. The assignment dealt with occupational well-being. The material was analyzed using inductive content analysis.

The Theoretical Framework discusses guidance at work and orientation to new work tasks, factors affecting well-being at work, and ways to improve it. The theoretical part of the thesis is based on literature and scientific articles. Moreover, the thesis also considers previous studies on the thesis topics.

According to the results of the thesis, the students experienced orientation and guidance as very important and something that increases their work satisfaction. The students received various forms of feedback during their internships, for example, from patients, tutors, and supervisors. Getting feedback increased their professional development, ensured understanding of their competence, and brought certainty. Based on the answers, management was not strongly visible to the students during the work placement; however, they felt that good management supported coping at work. According to the results, a student-friendly work community supported students' ability to manage at work. Shift work and shift planning impacted recovery in addition to one's recovery methods. The students considered functional means of recovery, receiving and giving feedback, and an open discussion atmosphere to be factors that support work well-being. Challenging patient cases, too short recovery time between work shifts and unsatisfactory supervision were considered to lower well-being at work.

In the future, it would be interesting to examine how the results of the thesis could be implemented in student guidance in the working life. Would students cope better with work if the guidance related to work well-being was started right at the beginning of the studies?

Keywords: occupational well-being, nurse, student, load factors

Sisällys

1	Johdanto.....	8
2	Työhyvinvoinnin edistäminen.....	9
2.1	Työkykyä kuormittavat ja edistävät tekijät.....	9
2.2	Ohjaaminen ja uuteen työtehtävään perehdyttäminen.....	11
2.3	Työhyvinvointiin vaikuttavia asioita työelämässä.....	13
2.4	Työhyvinvoinnin edistämisen keinoja.....	15
2.5	Aikaisemmat tutkimukset.....	18
3	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite.....	21
4	Opinnäytetyön menetelmät.....	22
4.1	Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet.....	22
4.2	Aineistonkeruumenetelmät.....	23
4.3	Sisällönanalyysi aineiston analyysimenetelmänä.....	24
5	Tulokset.....	25
5.1	Harjoittelun ohjaaminen.....	25
5.2	Työelämän osa-alueiden vaikutus työhyvinvointiin.....	29
5.3	Keinot työhyvinvoinnin parantamiseksi.....	32
5.4	Yhteenveto tuloksista.....	35
6	Pohdintaa.....	36
6.1	Tulosten tarkastelu.....	36
6.2	Luotettavuus.....	40
6.3	Etiikka.....	41
6.4	Työelämän palaute ja itsearviointi.....	43
6.5	Kehittämissuhteet.....	44
	Liitteet.....	52

1 Johdanto

Opinnäytetyö tehtiin osana Laurea-ammattikorkeakoulun ja Sairaanhoidajaliiton yhteistä Hyvinvoiva terveydenhuolto -hanketta. Hanke oli opinnäytetyön toimeksiantaja. Hankkeen tarkoituksena on edistää terveydenhuoltoalan henkilöstön työssä jaksamista. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia harjoittelun ohjaamisesta, työelämän ilmiöstä sekä työhyvinvoinnin edistämisestä. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada tietoa sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksista työhyvinvoinnista ja siihen liittyvistä ilmiöistä. Tämän opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää Hyvinvoiva terveydenhuolto -hankkeessa ja opinnäytetyön tulokset hyödyttävät hankkeen loppukäyttäjiä eli hoitotyöntekijöitä. Tarkoituksena oli myös saada lisätietoa siitä, kuinka voi itse vaikuttaa työhyvinvointiin.

Terveydenhuoltohenkilöstöä kuormittaa koko ajan kasvava työn vaatimustaso sekä resurssien riittämättömyys. Vaikka terveydenhuoltohenkilökuntaa Suomessa on, työn suurentunut kuorma on vähentänyt alan vetovoimaa. Työn kuormittavuus aiheuttaa myös henkilöstön vaihtuvuutta. Työyhteisöllä ja työilmapiirillä on usein positiivinen vaikutus työhyvinvointiin, jolloin työhön sitoutuminen myös usein lisääntyy. (Sairaanhoitajat 2022.)

Sairaanhoitajien työhyvinvoinnista on ollut paljon keskustelua viime vuosien aikana. Niin vanhojen konkareiden kuin sairaanhoitajaopiskelijoiden työhyvinvoinnista on pidettävä huolta. Työhyvinvointi kuuluu kaikille, eikä työajalla tai kokemuksella ole väliä. Usein heikentynyt työssä jaksaminen tulee ilmi vasta useamman työvuoden jälkeen. Sen vuoksi olisi hyvä pohtia Ilmarisen (2022) työkykytalo -mallissa esiintyviä asioita jo ammatillisen koulutuksen aikana, jotta hoitajilla olisi enemmän valmiuksia jaksaa työssä. Ilmarisen (2022) työkykytalo -mallin neljässä eri kerroksessa on työkykyyn vaikuttavia asiakokonaisuuksia. Ensimmäisessä kerroksessa on terveys ja toimintakyky, toisessa osaaminen, kolmannessa arvot, asenteet ja motivaatio ja neljännessä johtaminen, työyhteisö sekä työolot. Talon ulkopuolella olevat perhe, lähiyhteisö ja toimintaympäristö vaikuttavat myös työkykyyn. (Työterveyslaitos 2022 e.)

Opintojen aikana opiskelijat saavat jo kokemuksia työelämästä ja sen kuormittavuudesta. Työhyvinvoinnin edistäminen opintojen aikana on kuitenkin usein kiinni vain omasta kiinnostuksesta aiheeseen. Koulussa pääpaino on ammatillisessa kasvussa, teoriaopinnoissa ja työharjoitteluissa osaamistavoitteiden mukaan (Laurea-ammattikorkeakoulu 2022). Mielestämme olisi hyvä kiinnittää huomiota myös työssä jaksamista tukeviin asioihin. Niillä pystyttäisiin helpottamaan viimeistään valmistumisen jälkeen alkavaa työelämän kuormitusta. Omien keinojen löytäminen työhyvinvoinnin edistämiseksi on tärkeää, mutta se ei aina onnistu ilman apua ja siksi asiaan voitaisiin jo koulutuksen aikana kiinnittää enemmän huomiota. Hyvinvoivalla työntekijällä on motivaatiota työskennellä ja jaksaminen näkyy myös työn laadussa.

2 Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvointi käsite on laaja ja se tarkoittaa työtehtävistä ja työssä olevista henkilöistä koettua tyytyväisyyttä ja hyvää oloa, sekä terveyttä ja onnellisuutta. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työssä sekä hyvinvointiin että pahoinvointiin liittyviä kokemuksia. (Peltomaa 2017.) Työhyvinvointi ei ole yksi irrallinen asia, vaan se koostuu monesta pienemmästä osa-alueesta ja siihen vaikuttavat sekä työnantaja että työntekijä. Työhyvinvoinnin osa-alueita ovat terveys, oma hyvinvointi, turvallisuus sekä työ ja sen mielekkyys. Hyvällä johtamisella voidaan motiivoida henkilöstöä ja vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin. Kun työssä voidaan hyvin työhön sitoutuminen kasvaa, työntekijä on tuotteliaampi ja sairauspoissaolojen määrä vähenee. (Stm 2022.; Työterveyslaitos 2022 c.)

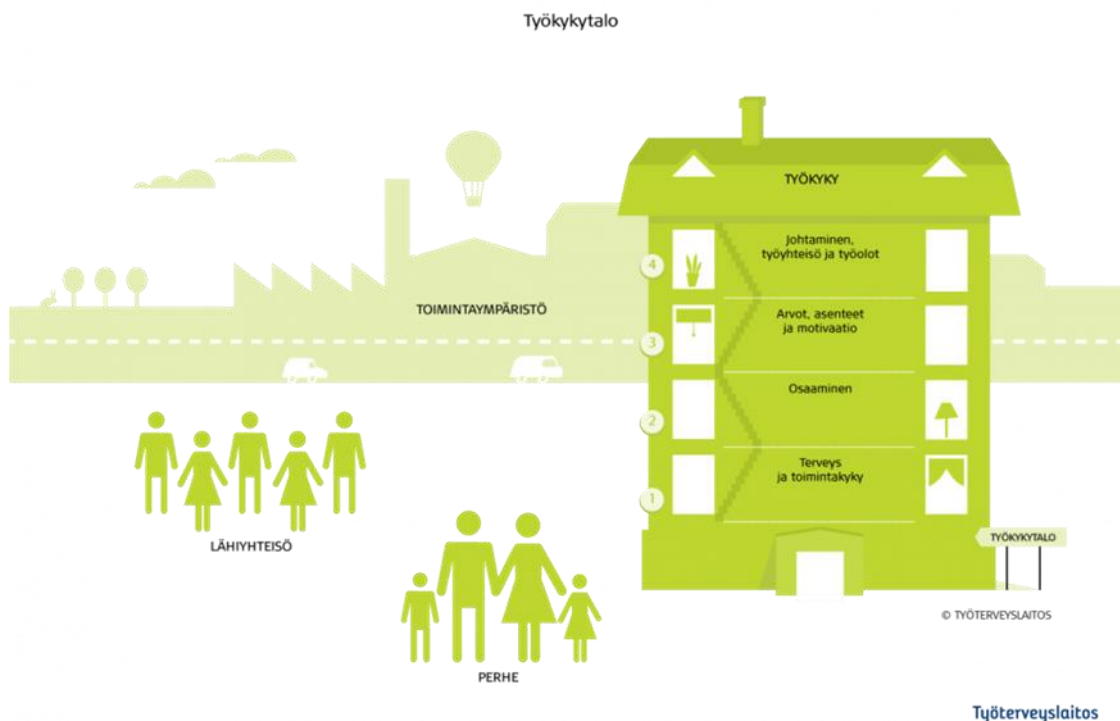
Työntekijällä tarkoitetaan henkilöä, joka saa tekemästään työstä palkkaa. Työntekijä tekee työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisuudessa. (Minilex 2022.) Työntekijä voi edistää omaa työhyvinvointiaan lukuisilla tavoilla, kuten terveydestä huolehtimisen, läheisten ihmissuhteiden, ravitsemuksen ja levon tasapainolla. Oman arjen sujuvuus tukee myös työntekijän hyvinvointia. Työhyvinvointiin vaikuttava asia ja parhaimmillaan sitä lisäävä tekijä on työntekijöiden ammattitaito. Osaamisen perustana pidetään hyvää koulutusta sekä ammatillisia taitoja. Omien tietotaitojen päivittämisen merkitys on korostunut nykypäivän työelämässä, koska moniosaamista vaaditaan yhä enemmän. (Stm 2022.; Työterveyslaitos 2022 e.) Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työntekijän on huolehdittava oman terveyden ja turvallisuuden lisäksi myös työkaverinsa terveydestä ja turvallisuudesta työpaikkakohtaisten ohjeiden mukaisesti. (Työturvallisuuslaki 738/2002).

Työntekijän hyvinvointia voi edistää työntekijän itsensä lisäksi myös hänen työnantajansa. Työnantajalla on Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan velvollisuus huolehtia perehdyttämisestä ja ohjaamisesta työtehtäviin, työturvallisuudesta sekä työympäristön toimivuudesta ja työergonomiasta. Näiden toimintojen avulla työkykyä on helpompi ylläpitää. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Hyvällä johtamisella voidaan motivoida henkilöstöä ja vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin. Hyvään johtamiseen koetaan kuuluvaksi muun muassa läsnä oleva ja työntekijöistään kiinnostunut, sekä aktiivisesti työympäristöä kehittävä ja epäkohtiin puuttuva esihenkilö. (Työterveyslaitos 2022 a.)

2.1 Työkykyä kuormittavat ja edistävät tekijät

Työntekijän työkykyä ja sen edistämistä voidaan kuvata erilaisilla malleilla, jotka perustuvat tutkittuun tietoon. Yksi näistä malleista on Ilmarisen (2022) kehittämä työkykytalo. Työkykytalon kerrokset tukevat toisiaan, jotta talo pysyy pystyssä. Talon ensimmäinen kerros on perusta työkyvylle, joka koostuu terveydestä, psyykkisestä toimintakyvystä sekä fyysisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Toinen kerros on rakennettu osaamisesta. Peruskoulutus ja ammatilliset taidot sekä tieto yhdistettynä elinikäiseen oppimiseen ovat talon toisessa

kerroksessa. Näiden merkitys on korostunut viimevuosina työelämässä. Kolmannessa kerroksessa ovat motivaatio, arvot ja asenteet, sen lisäksi kolmannessa kerroksessa sovitetaan yhteen työelämä muun elämän kanssa. Omalla asenteella voi vaikuttaa työkykyyn vahvistavasti tai heikentävästi, esimerkiksi positiivisella asenteella on motivoiva ja työkykyä vahvistava vaikutus. Talon neljänteen kerrokseen on koottu johtaminen, työolot ja työyhteisö. Tässä kerroksessa saadaan konkreettinen kuva työpaikasta ja keskeisenä osana työkykyä ylläpitävässä toiminnassa on johtaminen sekä esihenkilötyöskentely. Ylimmässä kerroksessa oleva työ muuttuu jatkuvasti, eikä se kehittyessään huomioi työkyvyn säilymistä. Jos työn tahti ja vaatimus jyrää työntekijän alleen, voi neljäs kerros painaa alleen myös kaikki alakerrokset. (Työterveyslaitos 2022 e.)



Kuva 1: Työkykytalo (©Työterveyslaitos)

Työympäristöllä ja työntekijän motivaatiolla voi olla sekä negatiivisia että positiivisia vaikutuksia työssä jaksamiseen. Työkykytalon mukaan ympärillä on henkilön työkykyä tukemassa lähipiiri ja ystävät, myös yhteiskunnan säännöt ja rakenteet vaikuttavat henkilön työkykyyn. Työkykytalo mallin mukaan vastuu henkilön työkyvystä jakautuu työnantajan ja yhteiskunnan sekä yksilön itsensä välille. (Työterveyslaitos 2022 e.)

Työssä, työyhteisössä ja työympäristössä on sellaisia kuormitustekijöitä, jotka asettavat vaatimuksia työntekijän toimintaan ja voivat vaikuttaa työntekijän työkykyä edistävasti tai kuormittavasti. Kuormitustekijät voidaan luokitella yleisesti työhön ja työympäristöön,

organisaation toimintakäytäntöihin sekä vuorovaikutukseen liittyviin tekijöihin. (Toivonen 2015.) Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan kuormitustekijöillä tarkoitetaan fyysikaalisia, kemiallisia tai biologisia altisteita sekä fyysisiä ja psykososiaalisia kuormitustekijöitä ja tapaturmavaaroja. Fyysikaalisia tekijöitä ovat muun muassa lämpö, melu ja säteily, joille työntekijä voi altistua. Kemiallisia kuormitustekijöitä ovat lääkkeet ja muut hoitotyössä käytössä olevat aineet. Biologiset kuormitustekijät altistavat työntekijän vakavalle vaaralle tai sairaudelle. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Hoitotyössä yleisimpiä fyysisiä kuormitustekijöitä ovat nostot, siirrot, toistot, hankalat työasennot ja fyysisesti raskas työ (Toivonen 2015). Tuki- ja liikuntaelimiä kuormittavat hoitotyössä erilaiset työskentelyasennot ja epäergonomiset työtavat. Liiallisesta kuormituksesta johtuvat rasitusoireet voivat ilmetä esimerkiksi niskassa, selässä tai raajoissa. Fyysinen kuormitus voi heikentää myös psyykkistä hyvinvointia. Hoitotyössä tuki- ja liikuntaelinsairaudet vaikuttavat suuresti sairaspöissaoloihin. (Työsuojelu 2022.)

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät liittyvät usein työyhteisöön, joka voi toimia myös työhyvinvoinnin edistäjänä. Työyhteisö on ryhmä, joka työskentelee yhdessä ja heillä on yhteiset tavoitteet sekä aineelliset voimavarat tavoitteiden saavuttamiseksi. Työn psykososiaalisina kuormitustekijöinä voidaan pitää esimerkiksi työtehtävän ja työn mitoitusta ja suunnittelua, työjärjestelyä, johtamista, työyhteisöä ja vuorovaikutusta sekä työympäristöä ja organisaatioita. Ne ovat työn ominaisuuksia ja piirteitä, jotka vaikuttavat työntekijään. (Työturvallisuuskeskus 2022 b.) Kuormittavina tekijöinä nähdään yleensä esimerkiksi kiire, vaihtelevat työajat, työyhteisön huono ilmapiiri ja ristiriitaiset vaatimukset, kuten hoitotyössä henkilöstömitoitus vuoroihin nähden, potilaiden kuormittavuus tai hoitopolkujen toimivuus sekä monet muut vastaavat tilanteet. Voimavaroja antavia tekijöitä ovat hyvä johtaminen, mahdollisuudet vaikuttaa työntekemisen tapoihin tai työvuoroihin ja työssä viihtymiseen. (Työhyvinvointi 2022.)

Työ voi itsessään toimia työkykyä edistävänä tekijänä. Hankalissa tapauksissa se saattaa jopa heikentää työhyvinvointia. (JHL 2022). Työ voi aiheuttaa työntekijälle kuormitusta siten, että hän kuormittuu sopivasti tai liikaa. Sopiva kuormitusmäärä pitää ihmisen virkeänä ja motivoituneena sekä edistää hyvinvointia ja työn sujumisen edellytyksiä. Liiallinen kuormitus taas on uhka terveydelle ja työkyvylle. Suurin merkitys onkin sillä, kuinka kauan kuormitus kestää ja kuinka voimakasta se on. Työ voi olla laadullisesti alikuormittavaa, jos se on liian helppoa ja yksinkertaista tai määrällisesti ylikuormittavaa, jos työssä on aikapainetta ja kiirettä tai työ määrä on liian suuri. Kuormittuminen voi olla fyysistä, psyykkistä tai sosiaalista. Fyysinen kuormitus on kuitenkin välttämätöntä ihmisen hyvinvoinnille. (Pam 2022; Super 2022.)

2.2 Ohjaaminen ja uuteen työtehtävään perehdyttäminen

Opiskelijan ohjaaminen harjoittelussa on kokonaisvaltainen asia, joka koostuu harjoittelun alussa opiskelijan perehdyttämisestä, sekä ohjaamisesta ja palautteen annosta harjoittelun

aikana. Ohjaamisessa sisäisiä tekijöitä ovat ohjaamisen suunnittelu, yhteisten tavoitteiden asettelu sekä haasteiden tunnistaminen. Sisäiset tekijät motivoivat kehittymään. Ulkoiset tekijät koostuvat muun muassa opiskelijan motivoimisesta, aktivoimisesta sekä uusien asioiden havainnollistamisesta. Sisäiset ja ulkoiset tekijät ovat tasapainossa laadukkaassa ohjaamisessa. (Työterveyslaitos 2022 b.) Uuden työntekijän aloittaessa työpaikalla häntä tuetaan uusien asioiden oppimisessa, työpaikan toimintojen sisäistämässä sekä tietojen soveltamisesta käytäntöön. Tavoitteena on saada varmistettua, että uusi työntekijä löytää paikansa työyhteisössä ja oppii uuden työnkuvansa. (Eklund 2018.) Uusien asioiden oppimiseen on varattava riittävästi aikaa. Myönteinen ilmapiiri työyhteisössä tukee uuden oppimista. (Työturvallisuuskeskus 2022 a.)

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajan tehtäviin kuuluu työntekijän ja opiskelijan perehdyttäminen työhön, työpaikan olosuhteisiin, työmenetelmiin ja -välineisiin sekä työtapoihin. Kyseisen lain mukaan työnantajan on annettava työntekijälle ohjausta ja opetusta työn turvallisesta ja asianmukaisesta tekemisestä. Lähiesihenkilö on ensisijaisesti vastuussa perehdyttämisen suunnittelusta ja toteutumisesta, vaikka työpaikalla saattaa olla joku muu henkilö, joka perehdyttää ja ohjaa työtehtäviin. (Tehy 2022.) Hyvällä perehdyttämisellä parannetaan työturvallisuutta ja helpotetaan, erityisesti nuoren tai kokemattoman, työntekijän työhön kiinnittymistä. Samalla vahvistetaan työhyvinvointia, kun kerrotaan laajasti työyksikön toiminnasta ja esimerkiksi tiedonhaku mahdollisuuksista työhön liittyen. (Työterveyslaitos 2022 d.) Huonolla perehdyttämisellä kuormitetaan työyhteisöä ja kokeneita työntekijöitä paljon pidempään kuin hyvin hoidetulla perehdyttämisellä. Hyvällä perehdyttämisellä viestitään myös työntekijän arvostamisesta ja vastuullisuudesta. (Sairaanhoidajat 2022.) Perehdyttämiseen on tärkeä varata aikaa ja huomioida kokonaisvaltaisesti uuden työn sisältö, monissa paikoissa onkin perehdytys lista, jonka mukaan edetään. (Työterveyslaitos 2022 d.)

Palaute vahvistaa henkistä hyvinvointia ja auttaa työssä jaksamisessa. Ensimmäinen mielikuva palautteesta on usein negatiivinen, tilanteeseen mielletään usein liittyvän virheen tekeminen, häpeän tunnetta tai esimerkiksi huonoja seurauksi omista tekemisistään. (Silvennoinen ja Tilli 2017.) Suora ja täsmällinen palaute on se, mitä ihmiset haluavat. Sen antaminen oikealla tavalla onkin vaikuttavaa, mutta usein vaikeaa. Palautetta antaessa tulisikin huomioida palautteen oikea aikaisuus, antotapa ja tarpeellisuus. Palautteen antamista ei voi ajatella vain omien tunteiden purkamisen keinona, vaikka palautteen annolla on myös vaikutus sekä palautteen antajan, että saajan tunteisiin. Palautteen antaja voi olla työntekijä, opiskelija, asiakas, esihenkilö tai esimerkiksi työryhmän ulkopuolinen henkilö. (Ahonen ja Lohtaja-Ahonen 2014.) Henkilön toimintaan vaikuttaminen on palautteen ensisijainen tavoite. Toiminta voi olla hyväksi havaittua, jolloin siihen halutaan palautteen avulla kannustaa tai epätoivotua, jolloin palautteen tarkoituksena on vähentää tai ehkäistä sitä. Palautteella voidaan myös rohkaista tai auttaa löytämään kehitys kohteita omassa työssään. Palautetta annettaessa

samalla kehittyä myös vuorovaikutustaidot. Palautteenannon avulla pystytään myös havainnoimaan eri toimintojen vaikutuksia työyhteisöön ja sen toimintaan. (Silvennoinen ja Tilli 2017.)

2.3 Työhyvinvointiin vaikuttavia asioita työelämässä

Suomen Sairaanhoidajat ry:n (2022) mukaan hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia kuormittavat ja voimaannuttavat tekijät liittyvät usein asiakkaaseen tai potilaaseen ja hänen läheiseensä. Terveystieteiden tutkimuksessa asiakastyö on hoitotyötä asiakkaan kanssa, jossa asiakas on terveydenhuollon palveluja tarvitseva henkilö. Henkilön läheiset kuuluvat osaksi asiakkuutta. Näitä hoitotyössä esiintyviä kuormittavia tilanteita voivat olla esimerkiksi potilaan kuolema, väkivaltainen tai uhkaava tilanne, hoitovirhe tai potilaan itsemurha. Nämä äkilliset, järkyttävät, traumaattiset ja psyykkisesti kuormittavat tapahtumat ovat yleisiä tilanteita hoitotyössä. Oman potilaan tai kauan osastolla olleen potilaan kuolema voi olla sekä kuormittava että voimaannuttava kokemus. Se voi aiheuttaa esimerkiksi helpotusta, surua tai paljon kysymyksiä. Potilaiden väkivaltainen tai uhkaava käyttäytyminen voi olla fyysistä tai psyykkistä. Lyöminen, pureminen ja raapiminen ovat esimerkkejä potilaan aiheuttamasta fyysisestä väkivallasta hoitohenkilökuntaa kohtaan. Potilaan uhkaukset voivat aiheuttaa liiallista psyykkistä kuormitusta, ja hoitaja voi kokea jopa ahdistusta ja pelkoa. Kiinnipitotilanteita voi tulla, jos potilas yrittää satuttaa itseään tai muita henkilöitä. Nämä tilanteet kuormittavat henkilökuntaa monella eri tapaa. Myös potilaan voimien huononeminen hoidoista huolimatta voi olla stressaavaa ja kuormittaa hoitohenkilökuntaa psyykkisesti. Näistä tapahtumista selviytymiseen avainasemassa on asioiden käsittely. Käsittelemättömät asiat voivat jäädä vaivaamaan, kuluttavat energiaa ja voivat vaikuttaa työntekoon monella eri tasolla. Vaikeiden tapahtumien käsittelyssä voidaan kollegojen ja esihenkilön välisten keskustelujen lisäksi käyttää ammattilaisen johtamia tukikeskusteluita, joita ovat defusing ja debriefing. Potilaan hoitoon sitoutumisen tapa voi voimaannuttaa tai kuormittaa hoitotyöntekijöitä. Hoitoon sitoutuminen vaihtelee potilaskohtaisesti. Hyvä hoitoon sitoutuminen tuottaa usein hyvää tulosta potilaan hoidossa, joka voimaannuttaa niin hoitajia kuin itse potilasta. Hoitoon sitoutumattomuus puolestaan kuormittaa hoitohenkilökuntaa niin fyysisesti kuin henkisestikin esimerkiksi haastavina hoitotilanteina ja psyykkisen kuorman lisääntymisenä. (Sairaanhoidajat 2022.)

Hoitotyölle tyypillinen tunnekuorma on yksi työhyvinvointia kuormittavista tekijöistä. Tunnekuormaa aiheuttaa sekä potilaat että kollegat. Järvensivun (2019) mukaan hoitotyössä erilaiset tunteet tulevat tutuiksi. Ei ole oikeita tai vääriä eikä hyviä tai pahoja tunteita, sillä kaikki tuntevat tunteet omalla tavallaan ja näkevät asiat eri lailla. Tunteet auttavat ymmärtämään sisintämme sekä toimimaan ympäröivässä maailmassa. Hoitotyössä hoitajalta vaaditaan sekä omien että potilaan tunteiden kohtaamista ja olemista sinut niiden kanssa. Erilaiset tunteet ovat siis normaaleita ja niiden tunteminen on usein välttämätöntä. Hoitotyöhön liittyviä tunteita voivat olla esimerkiksi ahdistus, arvokkuus, avuttomuus, empatia, oikeudenmukaisuus, hätäntunteisuus, ilo, katkeruus, kiitollisuus, nöyryys, pelko, syyllisyys, suru, turvallisuus ja

välinoimittämättömyys. (Järvensivu 2019.) Potilaan ollessa vakavasti sairas, heidän tunteensa voivat vaihdella paljon, eikä potilas itse tai hänen omaisensa välttämättä osaa reagoida halumallaan tavalla sairauteen liittyviin asioihin. Hoitajan tulee tunnistaa ja ymmärtää potilaan tunteet ja reagoida niiden vaatimalla tavalla. (Holmberg 2019.) Vaikeiden tilanteiden ilmaantuessa on hyvä tukeutua kollegoihin ja purkaa ajatuksia (Hankonen 2021). Sopimatonta käyttäytymistä ei tarvitse hyväksyä, mutta aina voi yrittää ymmärtää, mitä käytöksen takana on. Erilaiset tunteet ovat myös tietynlaista palautetta omasta työstä, joten senkin takia tunteiden kuunteleminen on tärkeää. Potilaan palaute voi olla niin positiivista kuin negatiivista. Positiiviset palautteet edistävät työhyvinvointia, kun taas negatiivinen palaute voi tuntua ikävältä tai aiheuttaa syyllisyyden tuntona. (Järvensivu 2019.)

Asiakastyön lisäksi työhyvinvointiin vaikuttaa työyhteisössä tapahtuvat ilmiöt. Työyhteisö, työilmapiiri sekä työn johtaminen ovat avainasemassa työhyvinvoinnissa. Työilmapiiri voi vaikuttaa työntekijään työhyvinvointia heikentävästi tai sitä parantavasti. Heikentäviä tekijöitä ovat esimerkiksi työyhteisön sisällä tapahtuvat muutokset henkilöstössä, henkilöstöpula, ajankohtainen Covid-19 pandemia sekä sosiaali- ja terveysalan lakko. Henkilöstöpula väsyttää henkilökuntaa entisestään ja työntekijät vaihtavat työpaikkaa. Covid-19 pandemia on vaikuttanut työtahtiin eri yksiköissä eri lailla. Nämä muutokset sekä muut ilmiöt ovat saattaneet vaikuttaa myös työmotivaatioon negatiivisesti. Positiivisia vaikutuksia ovat esimerkiksi työyhteisössä vallitseva auttavainen ja ymmärtäväinen ilmapiiri. Henkilökunta saa näin purkaa erilaisia tunteitaan saaden niihin tukea. Hyvä työilmapiiri lisää myös viihtyvyyttä sekä auttaa jaksamaan. Myös organisaation tarjoamalla täydennyskoulutuksilla on positiivinen vaikutus. (Salomaa 2018.) Työilmapiiri on työntekijöiden muodostama ja jokaisen henkilökohtainen kokemus työympäristöstään. Työilmapiiri vaikuttaa työhyvinvointiin, -motivaatioon, työhön sitoutumiseen ja siinä jaksamiseen sekä yhteistoimintaan. Erityisesti ihmissuhdetyössä tarvitaan hyvä ja tukea antava työilmapiiri (Aro 2018). Työilmapiiristä on tärkeää pitää huolta ja pienilläkin teoilla voi olla lopulta suuri merkitys. Mahdollisiin epäkohtiin tulee puuttua varhaisessa vaiheessa, jotta vältetään turhalta mielipahalta. (Finla 2020.; Tehy 2018.)

Hoitoalalla tehdään usein vuorotyötä, jonka vaikutukset näkyvät usein kuormittavina tekijöinä, kuten palautumisajan vähyytenä. Kuitenkin esimerkiksi hyvällä työvuorosunnittelulla ja työyhteisön tuella voidaan vähentää vuorotyön tuomaa kuormaa. Vuorotyötä tehdään kahdessa tai usein kolmessakin eri vuorossa. Kaksivuoro työssä tehdään aamu- ja iltavuoroja, kolmivuorotyössä on aamu-, ilta ja yövuoroja ja poliklinikoilla toimitaan vain arkisin noin kello 7-16 välisenä aikana. Vuorotyö kuormittaa mieltä ja kehoa eri tavalla, kuin päivävuorot ja säännöllinen elämänrytmi. Työterveyslaitoksen (2022) mukaan vuorotyöläisillä keho ja mieli reagoivat epäsäännöllisyyteen ja vaikutukset terveyteen voivat olla ohimeneviä tai pysyviä. Väsymys johtuu usein levon kannalta epäedullisista työajoista (esimerkiksi aikaisin aamulla tai yöllä) ja siksi onkin todettu, että vuorotyöläisillä todetaan enemmän stressiä, kroonista väsymystä ja unioireita. Myös tarkkaavuus heikentyy väsyneenä, ruoansulatuskanavan ongelmat

lisääntyvät vuorotyöläisillä ja vuorotyö saattaa altistaa myös painon nousulle. Riittämätön palautuminen ja epäsäännölliset työajat voivat aiheuttaa myös rytmihäiriöitä, aivoverenkierto-häiriöiden riski lisääntyy ja vuorotyön on todettu lisäävän sydäninfarktin vaaraa 20 %. (Työterveyslaitos 2022 g.) Sairaanhoidajille vuonna 2020 tehdyn työbarometrin vastauksissa pidettiin tärkeänä, että työ saadaan tehtyä suunnitellulla työajalla, sillä jatkuva työaikojen venyttäminen lisää entisestään työssä väsymistä (Sairaanhoidajat 2020).

Vuorotyön ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittaminen voi olla välillä haastavaa. Sosiaaliset suhteet, omat harrastukset, säännöllinen ateriarytmi ja riittävä lepo jäävät usein työn jalkoihin. 2020 tehdyssä sairaanhoidajien työbarometrissä vastaajat kokivat erityisen tärkeänä työn ja vapaa-ajan yhdistämisen toimivuuden. Tutkimuksen mukaan sillä oli kolmanneksi merkittävin vaikutus työhyvinvointiin ja samalla saatiin oman elämänrytmin hallinta ja yleisesti elämän hallinnan tunne lisääntymään. (Sairaanhoidajat 2020.) Omiin työvuoroihin vaikuttaminen helpottaa muun elämän suunnittelua ja Partosen (2020) mukaan vähentää sairaspotilaiden määrää. Aina ei ole mahdollisuutta vaikuttaa, mutta usein toiveita voi esittää. Työvuorojen väliin jäävä lepoaika huomioidaan myös suunnittelussa, tämä mahdollistaa kunnollisen palautumisen työvuorojen välissä. Lepojen ollessa 11 tuntia tai enemmän keho palautuu hyvin, mutta jatkuvasti alle 11 tunnin palautuminen lisää väsymystä ja silloin työtapaturmariski myös suurenee. Jatkuvasti liian lyhyt lepoaika hankaloittaa sosiaalista elämää ja 1-3 vuorokauden sairaspotilaat lisääntyvät. Samalla tavalla vaikuttavat pitkät yövuoro jaksot. (Partonen 2020.)

Esihenkilö on ratkaisevassa asemassa työhyvinvoinnin toteutumisessa. Johtaminen on Niemen (2021) mukaan ihmisten kanssa toimimista, jossa johdetaan, ohjataan ja kannustetaan tiimiä eteenpäin. Hyvä johtaja keskustelee työntekijöiden kanssa ja löytää heidän vahvuutensa vuorovaikutuksen kautta. Positiivinen palaute ja onnistumisten huomioiminen, parantaa työntekijän itseluottamusta ja auttaa kiinnittymään työyhteisöön sekä jaksamaan työssä. (Niemi 2021.) Esihenkilönä toimiminen ei ole pelkästään paperityötä, varsinkin terveydenhuolto alalla esihenkilöt osallistuvat usein perustyön tekemiseen. Organisaation asettamien erilaisten tavoitteiden lisäksi esihenkilöllä on vastuu arjen työn sujumisesta. Tärkeimpinä tehtävinä työntekijöiden työn mahdollistaminen, läsnä oleminen, työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin edistäminen. (Työterveyslaitos 2022 a.)

2.4 Työhyvinvoinnin edistämisen keinoja

Palautumista on kuvattu tutkimukseen perustuvien mallien avulla. DRAMMA-malli kuvaa psykologista palautumista ja subjektiivisen hyvinvoinnin ja vapaa-ajan yhteyttä. Subjektiivisella hyvinvoinnilla tässä tarkoitetaan tilaa, jossa henkilö on kokonaisuutena tyytyväinen elämäänsä ja kokee paljon hyviä tunteita, sekä vain vähän kielteisiä tunteita. DRAMMA -mallissa on kuusi palautumiskokemusta, joita ovat työstä irrottautuminen (detachment),

rentoutuminen (relaxation), omaehtoisuus (autonomy), taidonhallinta (mastery), merkityksellisyys (meaning) sekä yhteenkuuluvuus (affiliation). Mallin tarkoituksena on huomioida elämään kuuluvia muitakin asioita kuin työ ja siitä toipuminen. Tarkoituksena on luoda pitkän aikavälin tavoitteita työn ulkopuoliselle ajalle, eikä yrittää suorittaa itselleen mukavia asioita vain yhden viikonlopun tai vapaan aikana. (Virtanen 2021.)

Palautumista voidaan tarkastella myös Effort- Recovery mallin avulla, jossa tarkastellaan työntekijän vaivannäön eli työntekemisen ja sen hetkisten palautumismahdollisuuksien välistä yhteyttä. Voimavarat koostuvat työntekijän ammattitaidosta, yksilöllisistä reagointitaipumuksista, psykofyysisestä vireystilasta, selviytymiskeinoista ja tunne-elämän tasapainoisuudesta. Työpäivän aikana syntyvä kuormitus alkaa vähentyä, kun työpäivä loppuu ja vapaa-ajalla kuormitus ei ole niin voimakasta, eikä kuormitusreaktiot niin suuria. Kuormituksen vähetessä palautuminen käynnistyy. (Kinnunen & Feldt 2009.) Palautumiseen kuuluu työstä irrottautuminen ja rentoutuminen, niiden lisäksi vapaa-ajan kontrollointi sekä kokemus palautumisen hallinnasta. Psykologisella työstä irtautumisella on erityisen suuri merkitys palautumisen onnistumisessa. Sillä tarkoitetaan työn ajattelun lopettamista ja työasioiden hoitamisen lopettamista vapaa-ajalla, ei pelkästään fyysistä työpaikalta poistumista. (Sonnentag & Fritz 2007.)

Itse on kuitenkin löydettävä oikea tasapaino kuormituksen ja hyvinvoinnin välille. Työhyvinvointia edistää palautuminen. Palautumista edistäviä tekijöitä ovat terveelliset elämäntavat muun muassa liikunta ja riittävä uni. (Työterveyslaitos 2022 c.) Palautumista voi hankaloittaa Sarkkisen (2020) mukaan epävarmuus, huono työilmapiiri, paine olla koko ajan tavoitettavissa, kiire sekä epäselvät asiat (Sarkkinen 2020). Myös vuorotyö, alkoholin liikakäyttö ja epäsäännölliset elämäntavat hankaloittavat palautumista (Työterveyslaitos 2022 c). Terveelliset elämäntavat koostuvat riittävästä levosta ja nukkumisesta, monipuolisesta ja terveellisestä ravinnosta sekä liikunnasta. Elämäntapoihin ja hyvän olon löytymiseen kuuluu myös sosiaaliset suhteet työssä ja työn ulkopuolella. (THL 2022.)

Monilla, esimerkiksi vuorotyöläisillä, työaika poikkeaa normaalista uni-valverytmistä. Ihmisellä on kuitenkin fysiologinen tarve noudattaa vuorokausirytmää ja nukkua yöllä. (Järnefelt & Hublin 2012.) Hyvä uni on yhtenäistä koko nukkumisen ajan ja virkistävyys koetaan suurempana silloin, kun unijakson kesto on mahdollisimman samanmittainen joka kerta (Peltomaa 2017). Keskittyminen on väsyneenä vaikeampaa ja saattaa tulla myös pahanolon tunnetta tai päänsärkyä. Välillä on kausia, jolloin unta tulee vähemmän esimerkiksi pitkät työputket tai lapsen syntymä, mutta tilanteen saa korjattua vaiheen loputtua ja unimäärä alkaa taas olla normaali. (Pihl & Aronen 2020.) Unen aikana kehon energialähteet täyttyvät ja elimistö pääsee korjaamaan päivän aikaisen rasituksen. Syvän unen aikana aivot käsittelevät päivän aikana tapahtuneita asioita, puhdistautuvat ja lepäävät. (Pihl & Aronen 2020). Unen ja levon tarve on jokaisella yksilöllinen, keskimäärin suomalainen aikuinen nukkuu noin kahdeksan tuntia ja unen tarve vaihtelee kuuden ja yhdeksän tunnin välillä. (Partinen & Huutoniemi 2018.)

Terveellinen ja monipuolinen ravitsemus auttaa jaksamaan ja lisää virkeyttä. Vastavuoroisesti huonommalla ravitsemuksella jaksaminen ja virkeys vähenee. Monipuolisen ruoan, säännöllisen ateriarhythmin ja normaalin annoskoon on todettu lisäävän jaksamista. (Työterveyslaitos 2022 c.) Terveellinen ruoka sisältää marjoja, kasviksia ja hedelmiä, joita olisi hyvä syödä päivittäin. Vähärasvaista lihaa voi käyttää kohtuudella ja viljatuotteista on hyvä suosia täysjyvä tuotteita. Kasviöljyt ja pehmeät kasviperäiset rasvat ovat suositeltavia valintoja. Monipuolinen ruoka sisältää hiilihydraatteja, proteiineja ja hyviä rasvoja. Oikein koottu ateria antaa energiaa ja pitää verensokerin tasaisena, jolloin myös mieli pysyy virkeänä. Ruokailu 3-4 tunnin välein lautasmaalia apuna käyttäen on sopiva pitämään nälän tunteen loitolla ja energian tasaisena. Juominen on myös tärkeä muistaa. Paras jano- ja ruokajuoma on vesi. Kofeiinipitoisia juomia ei tulisi nauttia päivän aikana liikaa tai liian myöhään illalla, ettei se vaikeuta nukkumista. (Lääkärikirja Duodecim 2020.)

Liikunta parantaa jaksamista ja kohottaa kuntoa, se myös edesauttaa toimintakykyä ja helpottaa painon hallintaan. Liikunta vaikuttaa myös psyykkiseen hyvinvointiin kohottamalla mielialaa. Liikunnan vaikutuksesta aivojen välittäjäaineiden tuotanto lisääntyy hetkellisesti ja samalla mielihyvähormonien vaikutus voimistuu ja mieliala kohenee. Liikuntaan liittyy usein myös sosiaalinen vuorovaikutus. (Peltomaa 2017.) Liikuntaa voi harrastaa ulkona tai sisällä, ryhmässä tai yksin, rennosti tai kilpaillen ja liikunnan avulla voidaan auttaa ehkäisemään monia elintapasairauksia (UKK-instituutti 2022).

Työpäivän aikainen palautuminen on keskeistä työhyvinvoinnin edistämisessä. Työpäivän aikana voi myös toteuttaa palautumista lyhyiden taukojen aikana ja sitä tapahtuu myös työtehtävien vaihdellessa (Työturvallisuuskeskus 2022 c). Tällöin työstä irtautuminen voi olla esimerkiksi keskustelua joistain muista, kuin työhön liittyvistä asioista. (Sarkkinen 2020.) Työpäivän aikaiset tauot kohentavat mielialaa ja parantavat terveyttä, vaikka taukojen aikana stressitila lievittyy ja verenpaine sekä kortisoli tasot laskevat ei työpäivän aikaiset tauot riitä työn stressivaikutuksista palautumiseen. Työpäivän aikainen palauttava tekeminen voi olla esimerkiksi kahvitauko, lyhyt hengitysharjoitus tai vaikka kävely ulkokautta lounastauolle. (Peltomaa 2017).

Palautuminen ei ole pelkästään kehollista, vaan myös mielen pitää palautua. Vertauskuvana voisi käyttää akun lataamista. Hyvin palautunut työntekijä on aikaansaavempi, oma-aloitteisempi ja oppii myös helpommin uusia asioita. Työpäivän jälkeinen palautuminen on hyvä aloittaa lähtemällä ajoissa töistä ja irtautumalla työnteosta. Mukavien asioiden puuhastelu, rentoutuminen, merkityksellisyys ja yhteenkuuluvuus ovat iso osa palautumista. (Työterveyslaitos 2022 c.) Työn ulkopuolisten sosiaalisten suhteiden hoitaminen ja oman ajan löytäminen tukevat työstä irtautumista ja sitä kautta rentoutumista ja palautumista. (Virtanen 2021).

2.5 Aikaisemmat tutkimukset

Nebhinani, Kumar, Parihar ja Rani (2018) tutkivat hoitoalan opiskelijoiden coping keinoja ja stressiä Intiassa. Tutkimus tehtiin useita eri jo olemassa olevia kysymyspatteristoja käyttäen (esimerkiksi Student Nurse Stress Index, SNSI). Tutkimukseen osallistui 221 sairaanhoitajaopiskelijaa ja tarkoituksena oli tutkia heidän kokemaansa stressiä ja olemassa olevia coping keinoja harjoittelun aikana. Harjoitteluiden aikana opiskelijat kohtasivat monia stressaavia tilanteita, eikä heillä kaikilla ollut keinoja käsitellä niitä. Tutkimuksen mukaan käsittelemättömät stressitilanteet johtavat usein ahdistuneisuuteen, joka voi haitata jopa opinnoissa ja uralla etenemistä. Yli 80 % tutkimukseen osallistuneista opiskelijoista kertoivat kokeneensa kohtalaisen voimakasta stressiä harjoittelun aikana. Stressillä huomattiin olevan selkeä vaikutus opiskelijoiden kiinnostukseen opiskella hoitoalaa. Suurin stressin syy oli opiskelun aiheuttama taakka, kokeissa pärjääminen ahdistuneena, asioista murehtiminen ja vapaa-ajan puute. Opiskelijat toivat myös esiin muiden ammattilaisten vähäisen arvostuksen hoitajan ammattia kohtaan. Näistä tilanteista selviytymiseen käytettiin eniten aktiivisia coping keinoja kuten hengitystekniikoita, avun pyytämistä ja asioiden jakamista ystävien kanssa. Seuraavaksi käytetyin keino oli asioiden uudelleen muotoilu (reframing). Tutkimuksen tulosten perusteella todettiin, että olisi tarvetta suunnitella ja harjoitella jo opiskeluvaiheessa erilaisia stressin hallintakeinoja, jotta valmistuvilla opiskelijoilla olisi paremmat valmiudet työelämän haasteisiin.

Bjerregård Madsen, Vehviläinen-Julkunen, Kaila ja Miettinen (2020) tutkivat hoitotyön johtajien ja lähijohtajien työn sisältöä erikoissairaanhoidossa. Kysely tehtiin vuonna 2014 itsearviointilomakkeella, verkossa toimivan sovelluksen avulla. Kyselystä saatu tieto yksinkertaistettiin ja se analysoitiin SPSS 23 -ohjelmalla. Tutkimukseen osallistui 72 osastonhoitajaa, 70 apulaisosastonhoitajaa ja yhdeksän ylihoitajaa. Tulosten mukaan henkilöjohtaminen, toiminnan ja talouden johtaminen, sekä kliininen hoitotyö kuuluivat johtajien ja lähijohtajien toimenkuvaan. Myös yhteistyö ja viestintä oli tärkeässä roolissa. Eniten työtehtäviä oli henkilöstön -, talouden - ja toiminnan johtamisessa, joissa pääpaino oli päivittäistoiminnoissa. Henkilöstöjohtamisessa keskityttiin yksittäisten työntekijöiden asioiden hoitamiseen, sekä henkilöstön tukemiseen. Työhyvinvointiin liittyvät tehtävät tai henkilöstön voimavarojen strateginen tukeminen ei näkynyt tässä tutkimuksessa. Tutkimuksen ammattiryhmien työn sisältö erosi toisistaan, painottuen eri tavalla esimerkiksi henkilöstöjohtamisen, toiminnan- ja talouden hallinnan tai kliinisen johtamisen suhteen.

Lius (2018) tarkasteli tutkielmassaan sosiaali- ja terveydenhuoltoalan uusien työntekijöiden perehdyttämistä vuorovaikutuksen näkökulmasta. Vuorovaikutusta tarkasteltiin tiedon rakentamisen, vuorovaikutussuhteiden muodostumisen ja organisaation kulttuurin kautta. Nämä aiheet esiintyivät monipuolisesti perehdytyksen vaiheissa. Tutkielma oli laadullinen tutkimus ja aineisto kerättiin haastatteluja ja havainnointia hyödyntäen. Haastatteluja oli seitsemän ja ne olivat puolistrukturoituja teemahaastatteluja. Lius (2018) havainnoi perehdytystä

havainnointilomakkeen avulla. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysilla. Tulosten mukaan tieto rakentuu perehdytyksen aikana erilaisissa tilanteissa aina potilaan hoitotoimenpiteistä väli-neisiin tutustumiseen. Tietoa haettiin omatoimisesti, sekä kysymällä omalta ohjaajalta ja muulta henkilökunnalta. Perehdytyksen tukena käytettiin myös perehdytyskansioita sekä muita kirjallisia ohjeita. Tutkimuksen työyksikön ilmapiiri koettiin hyväksi, aktiiviseksi sekä avoimeksi. Nämä vaikuttivat positiivisesti uuden työntekijän ja työyhteisön vuorovaikutussuh-teen syntymiseen. Uuden työntekijän vastaanotto oli lämmin ja myönteinen. Varsinkin opiske-lijän ja perehdyttäjän välinen vuorovaikutussuhde koettiin hyvin positiiviseksi. Organisaatiokulttuuri näkyy yksilöllisesti eri paikoissa ja perehdytyksessä on tärkeä huomioida yksikön erilaiset käytänteet.

Työilmapiirin vaikutuksia työntekijän mielenterveyteen ja työssä jaksamiseen terveydenhoi-toalalla tutki Bronkhorst, Tummers ja Steijn (2014). Tutkimuksessa käytettiin 21 aikaisempaa tutkimusta aiheesta. Tutkimuksessa haluttiin vastata kahteen tutkimuskysymykseen, jotka oli-ivat ”Miten työilmapiiri liittyy terveydenhuollossa työskentelevien työntekijöiden mielenter-veyteen?” ja ”Mikä työilmapiirin osa-alue vaikuttaa vahvimmin työntekijän mielentervey-teen?”. Saatu aineisto analysoitiin jakaen se kolmeen eri osa-alueeseen, joita olivat johtami-nen ja ohjaaminen, ryhmähenki ja ihmissuhteet, sekä kommunikaatio ja osallistuminen. Tut-kimuksessa todettiin työilmapiirillä olevan merkittävä vaikutus työntekijän hyvinvointiin. Myönteinen työilmapiiri vähensi työntekijöiden burnout oireilua, sekä ahdistuneisuutta. Myös ryhmähengellä ja työkavereiden tuella koettiin olevan positiivinen vaikutus. Huonon tiimihen-gen ja masennuksen välillä oli tutkimuksen mukaan selkeä yhteys. Johtaminen ja työssä oh-jaaminen vaikuttivat Bronkhorstin ym. (2014) mukaan myös positiivisesti työssä jaksamiseen. Hyvät välit johtajan kanssa ja avoin keskustelu vähensivät henkistä väsymystä. Hyvä vuorovai-kutus työntekijöiden välillä vähensi myös masennusoireita.

Työyhteisöön kuulumisen tukee työntekijän työssä pysyvyyttä ja työhyvinvointia. Vuorovai-kuksella on myös suuri merkitys yksilön työyhteisöön kuulumisessa. Rajamäki ja Mikkola (2017) tutkivat näitä aiheita 11 haastattelusta, jotka olivat kerätty Sairaalatyöyhteisön työhyvinvoin-tia edistävät vuorovaikutuskäytänteet -tutkimushankkeen yhteydessä. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja analyysi tehtiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Tulokset jaettiin kahteen pääluokkaan. Tulosten mukaan työyhteisöön kuulumiseen vaikutti monet eri asiasta, kuten kahvihuoneessa käydyt keskustelut eri ammattiryhmien välillä. Vuorovaikutus taukojen aikana työyhteisössä lisäsi yhteenkuuluvuuden tunnetta. Myös yhteiset kokoukset ja tiedottaminen lisäsivät tutkimuksen mukaan yhteenkuuluvuutta. Tutkimuksen mukaan ryh-mäytyminen koettiin eri tavoin. Työntekijät kokivat työyhteisöön kuulumisen vahvistuvan osallisuuden kautta, kun työntekijä koki voivansa vaikuttaa omiin tai työyhteisöä koskeviin asioihin. Sosiaalinen tuki ja rakentava palaute nousivat esille työyhteisöön kuulumiseen liittyy-vistä vuorovaikutusilmiöistä. Näiden avulla voitiin purkaa työyhteisössä haastavia tilanteita.

Työyhteisöön kuulumiseen vaikutti tutkimuksen mukaan sekä organisaatioympäristö että ihmisten väliset vuorovaikutussuhteet.

Talus (2016) tutki seitsemän alkuperäisartikkelin avulla potilaiden palautteen vaikutusta sairaanhoitajaopiskelijoiden osaamiseen. Tutkimus tehtiin kirjallisuuskatsauksena. Tuloksista saatiin neljä pääluokkaa; opiskelijoiden itseluottamukseen vaikuttaminen, hoitotyön taitojen kehittyminen, hoitosuhteen paraneminen ja eettiseen toimintaan vaikuttaminen. Opiskelijoiden käytännön osaaminen kehittyi ja itseluottamus työntekemiseen kasvoi saadun palautteen ansiosta. Tutkimuksen mukaan opiskelijat kokivat palautteen potilailta eri tavoin. Toisten mielestä palaute oli aidointa mahdollista ja toiset epäilivät palautteen todenmukaisuutta. Opiskelijoiden toiminnan pelättiin tutkimuksen aikana muuttuvan tehtäväkeskeiseksi, koska he tiesivät saavansa palautetta potilailta. Positiivinen palaute rohkaisi ja motivoi opiskelijoita, mutta negatiivisella palautteella saattoi olla itseluottamusta heikentävä vaikutus. Palautteen vaikutuksesta opiskelijoiden käytös muuttui ammatillisemmaksi. Tutkimuksen mukaan opiskelijat pitivät potilaiden palautetta oppimisen kannalta merkittävämpänä, kuin ohjaajilta tai opettajilta saatu palaute.

Tutkimuksen aiheena oli kuvata sairaanhoitajien kokemuksia opiskelijoiden ohjaamisesta ja opiskelijoiden oppimisesta opiskelijamoduulissa. Hyvärisen, Åstedt-Kurjen ja Palosen (2019) tutkimukseen osallistui yhdeksän sairaanhoitajaa alkuvuodesta 2017. Aineisto kerättiin yksilöhaastatteluilla. Tutkimuksen perusteella ohjaajat kehittyivät ammatillisesti ohjaamisen aikana muun muassa ohjaustyyli kehittyi ja he hakivat itse tietoa aktiivisemmin, myös organisoitukyky parani. Harvemmin moduulissa ohjanneilla ja usean opiskelijan samanaikainen ohjaaminen sekä oma kokemattomuus tekivät ohjaamisesta haastavampaa ja kuormitti hoitajia. Ohjaaminen toi myös vaihtelua perustyöhön. Välillä oli haastavaa vain pysyä taustalla ja antaa opiskelijoiden toimia. Ohjaamisella oli positiivisia vaikutuksia hoitajien työhyvinvointiin. He kokivat opiskelijoiden onnistumisen vaikuttavan positiivisella tavalla omaan hyvinvointiin ja tuottavan hyvää mieltä ja iloa. Ohjaajat kokivat epävarmuuden tunnetta potilasturvallisuuden toteutumisesta opiskelijoiden hoitaessa potilaita. Tutkimuksen mukaan opiskelijoiden ohjaus jakautui usein vain pienelle määrälle tiettyjä hoitajia, ohjaamista ei pidetty koko työyhteisön yhteisenä asiana. Vastuun epätasaisen jakautumisen koettiin kuormittavan työyhteisöä. Hoitajat kokivat myös saavansa vaihtelevasti tukea ohjaamiseen. Esihenkilön tuki koettiin esimerkiksi ajan järjestämisenä ja työyhteisön yhteishengen koettiin vaikuttavan myös positiivisesti ohjaajiin. Paremmalla perehdyttämisellä ja ohjaamiseen kouluttamisella voisi tutkimuksen mukaan kuitenkin olla työhyvinvointia lisäävä vaikutus.

Hirsikangas (2021) tutki terveystalveta paljon käyttävien asiakkaiden hoitoon sitoutumista ja siihen liittyviä tekijöitä. Tutkimus tehtiin kolmessa osassa ja se oli kvantitatiivinen interventiotutkimus. Tutkimuksen aineistot kerättiin strukturoiduilla ja validoiduilla menetelmillä ja analysoitiin tilastollisia perus- ja monimuuttujamenetelmiä käyttäen. Tutkimukseen osallistui yhteensä 462 henkilöä, jotka muodostivat alkumittauksen. Alkumittauksen jälkeen tehtiin

vuoden sekä kahden vuoden seurantamittaukset. Tutkimuksessa vastattiin kolmeen tutkimuskysymykseen. Ensimmäinen tarkasteli hoitoon sitoutumista ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Vastajaista yli 90 % oli vähintään yksi pitkäaikaissairaus. Viidestä vastaajasta neljä koki hoitoon sitoutumisensa hyvänä. Sukupuolella, iällä tai koulutuksella ei ollut tilastollisesti merkitystä tulosten kannalta. Huonosti hoitoon sitoutuvilla henkilöillä sairauden pelko oli yleisempää, kuin hyvin hoitoon sitoutuvilla henkilöillä. Toinen tutkimuskysymys arvioi intervention vaikutusta yhden ja kahden vuoden seurantamittauksissa interventio- ja kontrolliryhmissä. Kahden vuoden seurantamittauksella sekä interventio-, että kontrolliryhmien hoitoon sitoutuminen oli parantunut. Interventio vaikutti positiivisesti asiakkaiden mielialaan, mutta lääkehoidon toteuttamiseen ja hoitajilta, lääkäreiltä tai läheisiltä tuen saantiin sillä ei ollut positiivista vaikutusta. Kolmas tutkimuskysymys tarkasteli intervention vaikutusta asiakkaan elämänlaatuun, elämänhallinnan tunteeseen sekä päivittäiseen toimintakykyyn. Tutkimuksessa ei todettu merkittävää muutosta millään näistä alueista.

Hoitajien unettomuutta, väsymystä ja psykologista hyvinvointia tutkittiin Covid -19 pandemian aikana Tennesseeen ja Wisconsinin yliopistoissa, Amerikassa. Sagherian, Steegen, Cobbin ja Chon (2020) tutkimukseen osallistui 587 hoitajaa, joista 421 vastasi lähes kaikkiin kysymyksiin. Tämä oli ensimmäinen tutkimus, joka tutki ammatillista väsymystä Covid-19 pandemian aikana. Tutkimus toteutettiin erilaisilla verkossa täytettävillä kyselyillä. Tuloksissa näkyi Covid-19 selkeä negatiivinen vaikutus akuuttiin väsymystilaan, krooniseen väsymykseen sekä vuorojen väliseen palautumiseen. Henkinen väsymys ja ahdistuneisuus kasvoivat myös. Covid-19 potilaita hoitaneilla hoitajilla oli tutkimuksessa kaikilla osa-alueilla huonommat pisteet, kuin muilla hoitajilla (korkeat pisteet = parempi vointi). He myös tekivät yli 40 tuntia viikkoja sekä jättivät taukoja väliin. Tutkimuksessa kävi myös ilmi, kuinka tärkeää pienikin lepo ja lyhyet tauot työvuorossa ovat, sillä ne vähensivät uupumista ja ylikuormittumista vuoron aikana. Levon tärkeys ja työpäivän aikana pidetyt tauot ovat avainasemassa työssä jaksamiseen.

3 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia harjoittelun ohjaamisesta, työelämän ilmiöstä sekä työhyvinvoinnin edistämisestä. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada tietoa sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksista työhyvinvoinnista ja siihen liittyvistä ilmiöistä. Tämän opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää Hyvinvoiva terveydenhuolto -hankkeessa ja opinnäytetyön tulokset hyödyttävät hankkeen loppukäyttäjiä eli hoitotyöntekijöitä.

Tutkimuskysymykset

1. Minkälaista ohjausta sairaanhoitajaopiskelija on saanut hoitotyön osaamisen kehittämisen tueksi?
2. Miten työelämän ilmiöt vaikuttavat opiskelijoiden kokemusten mukaan työhyvinvointiin?
3. Millä keinoilla opiskelija voi edistää omaa työhyvinvointiaan?

4 Opinnäytetyön menetelmät

Tämä opinnäytetyö tehtiin laadullisena tutkimuksena, jonka aineistona oli sairaanhoitajaopiskelijoiden harjoittelutehtävä keväältä 2022. Sen keräämisestä vastasi Hyvinvoiva terveydenhuolto -hanke. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysi menetelmää käyttäen. Opinnäytetyön aineisto analysoitiin, säilytettiin ja hävitettiin tutkimuseettiset näkökulmat huomioiden.

4.1 Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet

Laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, jossa kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä pyritään ymmärtämään. Sen keskeisin ominaispiirre on aineistolähtöisyys eli induktiivisuus. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on ihminen ja hänen näkökulmansa sekä kokemuksensa aiheeseen eli todellisen elämän kuvaaminen. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on henkilön näkökulmien ja kokemusten ymmärtäminen. (Kylmä & Juvakka 2014.; Tuomi & Sarajarvi 2018.) Laadullisella tutkimuksella tavoitellaan teoreettista yleistettävyyttä eikä tilastollista yleistettävyyttä. Laadullisessa tutkimuksessa laatu merkitsee, ei määrä, ja kaikki näkemykset ovat yhtä arvokkaita. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009.; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014.) Aineiston aihe oli hankkeelle uusi ja tutkimaton, joten laadullinen tutkimus oli myös tästä syystä hyvä vaihtoehto.

Laadullisen tutkimuksen tutkimusmenetelmillä kuten aineistonkeruu- ja aineistonanalyysimenetelmillä on omat erityispiirteensä. Aineistoa voidaan kerätä monin eri tavoin. Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmiä ovat esimerkiksi haastattelu ja sen eri muodot, valmiit tai tutkimusta varten kirjoitetut tekstit, havainnointi ja toisten tutkijoiden keräämät aineistot. Tutkimusaineisto on yleensä jonkun henkilön puhetta, tekstiä tai havaintoja. (Leinonen 2019.; Tietoarkisto 2022.) Laadullisen tutkimuksen aineiston analyysi tiivistää tutkittavan aineiston käsitteelliseen tai teoreettiseen muotoon. Laadullisen analyysin tekemiseen ei kuitenkaan ole yhtä tiettyä tai yleistettyä ohjetta. Analyysin tarkoituksena on tulkita aineistoa ja saada selville mitä se sisältää ja mitä sen sisältö kertoo. Analyysin tavoite on saada aineistosta informatiivisempi. Analyysi voidaan tehdä erilaisilla analyysimenetelmillä, näitä ovat muun muassa sisällönanalyysi, keskusteluanalyysi, narratiivinen analyysi, grounded theory ja fenomenografinen analyysi. Nämä laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät ovat kiinnostuneita ihmisistä, heidän välisestensä toiminnasta, heidän käsityksistensä ja erilaisista heihin

liittyvistä kertomuksista. Analyysimenetelmän valinta riippuu siitä, mitä lähestymistapaa aineistoon halutaan käyttää. (Tietoarkisto 2022.)

4.2 Aineistonkeruumenetelmät

Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruuta voi tehdä monella eri tavalla eikä otoskoon tarvitse olla suuri. Aineistonkeruu laadullisessa tutkimuksessa tehdään avoimin menetelmin eli haastattelun, kyselyn, havainnoinnin ja erilaisista dokumenteista kerätyn tiedon avulla. Laadullisessa tutkimuksessa aineistonkeruussa voidaan käyttää avoimia kysymyksiä, jotka tuovat paremmin esiin henkilön mielipiteen kuin rajatut vastausvaihtoehdot. Aineisto kerätään todellisista tilanteista ja usein henkilökohtaisesti. Tutkija on vahvasti mukana koko aineistonkeruu prosessissa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014.; Tuomi & Sarajärvi 2018.)

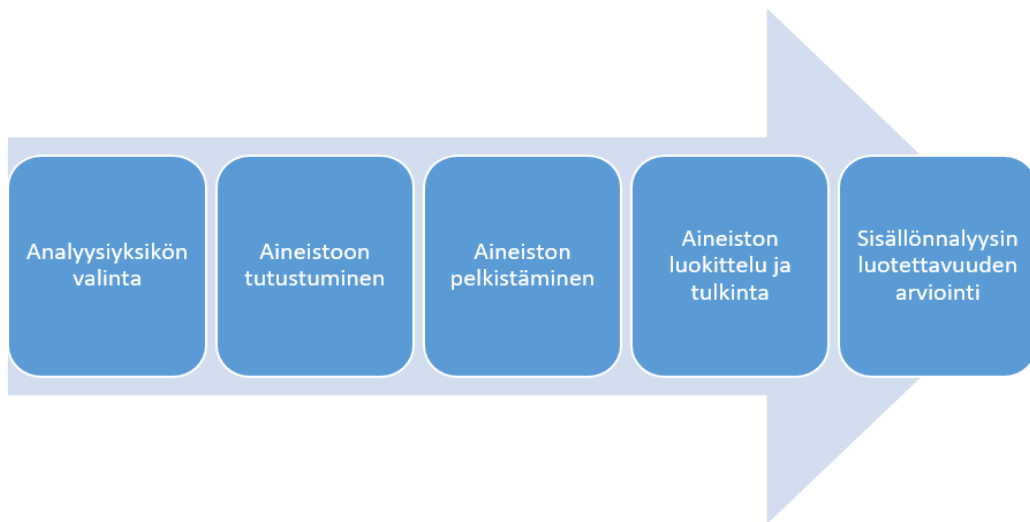
Tämän opinnäytetyön tutkimusaineistona on Laurea-ammattikorkeakoulun 15 sairaanhoitaja-opiskelijan laatimat harjoittelutehtävät. He tekivät tehtävät kolmannen harjoittelun aikana. Päätöksen osallistujista teki Hyvinvoiva terveydenhuolto -hanke. (Harjoittelutehtävä liitteissä numero 1.)

Hyvinvoiva terveydenhuolto -hankkeen projektipäällikkö toimitti aineiston opinnäytetyön tekijöille, aineisto toimitettiin salatun sähköpostin välityksellä. Tämän opiskelijaryhmän opetus suunnitelmassa tähän harjoitteluun liittyi LbD-tehtävä, jonka tekemiseen on varattu aikaa noin 2 h/viikko. LbD-mallissa tavoitteena on aito työelämän kehittäminen sekä keskiössä opiskelijan ohjaus. Opiskelijoiden tehtävänä oli kirjoittaa harjoittelutehtävää harjoittelun aikana tapahtuvista ilmiöistä viikoittain vaihtuvan teeman mukaan. Opiskelijat tekivät kolmannen moduulin harjoittelun eri paikoissa, kuten kirurgian osastolla, ihotautien poliklinikalla, vatsasyntyneiden osastolla ja lastensuojelussa. Harjoittelut toteutettiin hieman eri tyylein, osa opiskelijoista oli yksilöohjauksessa ja osa moduuliohjauksessa. Moduuliharjoittelussa oli 4-6 opiskelijaa, jotka toimivat pääasiassa moduulin sisällä ohjaajan tukemana ja olivat irrallaan muusta osastosta. Opiskelijaryhmällä oli kaksi ohjaajaa, kun taas yksilöohjauksessa yhdellä opiskelijalla oli kaksi ohjaajaa.

Opiskelijat kirjoittivat harjoittelutehtävään kymmenestä eri teemasta harjoittelun aikana. Teemoja olivat perehdytys, ohjaaminen, palaute, asiakastyön ilmiöt, työyhteisön ilmiöt, johdatus, palautuminen, tunteet, kyvykkyys ja kokoava pohdinta. Keskustelimme Hyvinvoiva terveydenhuolto -hankkeen kannalta hyödyllisistä teemoista työelämäkumppanimme kanssa. Työelämäkumppanimme toiveena oli, että tämä opinnäytetyössä käsiteltäisiin kaikkia kymmentä harjoittelutehtävän teemaa.

4.3 Sisällönanalyysi aineiston analyysimenetelmänä

Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä ja sitä voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen muodoissa. Laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysi voi olla aineistolähtöinen eli induktiivinen analyysi, teorialähtöinen eli deduktiivinen analyysi ja teoriaohjaava eli abduktiivinen analyysi. Sisällönanalyysissä aineistosta etsitään eroja ja yhtäläisyyksiä. Induktiivisessa analyysissä pääpaino on aineistossa ja se lähtökohtana rakennetaan teoria. Induktiivisessa analyysimenetelmässä tutkijan tulee pysyä aineistossa ja reflektoida sitä, eikä poissulkea teorioilla tai tuoda omia näkemyksiään esiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)



Kuva 2: Sisällönanalyysiprosessin vaiheet

Sisällönanalyysin prosessin vaiheet ovat analyysiyksikön valinta, aineistoon tutustuminen, aineiston pelkistäminen, aineiston luokittelu ja tulkinta sekä sen luotettavuuden arviointi. Analyysiyksikön määrittämiseen vaikuttaa tutkimustehtävä sekä aineiston laatu. Sisällönanalyysin keinoja ovat muun muassa koodaaminen, redusointi, klusterointi ja abstrahointi. Tutkimuksen aineiston käsittely alkaa koodaamisella. Se jäsentää ja luokittelee aineistosta käsiteltäviä aiheita. Redusoimalla eli pelkistämällä etsitään aineistosta oleelliset kohdat ja alkuperäiset ilmaukset pelkistetään yleiseen muotoon. Eli redusointi voi tiivistää tai pilkkoa aineiston osiin. Pelkistysten jälkeen aineisto klusteroidaan eli ryhmitellään ja yhdistellään samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia omaavia käsitteitä erilaisiksi luokiksi, alaluokiksi. Alaluokat voidaan jakaa esimerkiksi ilmiön ominaisuuden, piirteen tai käsityksen mukaan ja yksittäiset tekijät sisällytetään yleisimpiin käsitteisiin. Klusteroinnin jälkeen alaluokat abstrahoidaan eli käsitteellistetään yläluokkiin. Samankaltaiset yläluokat yhdistetään ja niistä muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Abstrahointia tehdään niin pitkälle, kuin se on aineiston sisällön näkökulmasta mahdollista. Abstrahoinnin päätteeksi syntyy pääluokka eli tulos. (Tuomi & Sarajärvi 2018.; Tietoarkisto 2022.)

Analyysi tehtiin sisällönanalyysiprosessin vaiheita noudattaen. Tutkijat perehtyivät analyysin alussa aineistoon, jonka muodosti 15 sairaanhoitajaopiskelijan harjoittelutehtävät. Alkuperäisen aineiston analysointi aloitettiin koodaamisella, jolla jäseneltiin aineiston alkuperäisiä ilmauksia. Koodaamisen jälkeen aineisto pelkistettiin yleiseen muotoon eli siitä karsittiin epäolennaiset ilmaukset. Samankaltaiset vastaukset yhdisteltiin erilaisiksi alaluokiksi. Alaluokat siis yhdistivät samankaltaisia piirteitä vastauksista yhteen ja pienet yksityiskohdat sisällytettiin yleisempiin ilmauksiin, esimerkiksi ulkoilusta ja luonnonvedessä pulikoimisesta yhdistyy alaluokka liikkuminen. Samankaltaiset alaluokat käsitteellistettiin, jonka jälkeen niistä muodostui yläluokkia. Saadut yläluokat käsitteellistettiin vielä pääluokaksi, jos se oli mahdollista. Analyysiprosessin tuloksena syntyneet pääluokat nimettiin teoreettisiksi käsitteiksi. (Liitteessä 2 esimerkki analyysitaulukosta)

5 Tulokset

Opinnäytetyön tuloksia tarkastellaan tutkimuskysymysten mukaisesti. Tutkimuskysymykset ovat samassa linjassa harjoittelutehtävän aiheiden kanssa. Aiheina olivat perehdytys, ohjaaminen, palaute, asiakastyön ilmiöt, työyhteisön ilmiöt, johtajuus, palautuminen, tunteet sekä kyvykkyys. Tuloksia tarkastellaan kolmessa pienemmässä kokonaisuudessa, joista ensimmäinen käsitteli uuteen työhön perehtymistä, ohjaamista, sekä palautteen saamista ja antamista. Toisessa osassa käsitellään asiakastyön ja työyhteisön ilmiöitä, sekä johtamista. Kolmannessa osassa käsitellään tunteisiin, palautumiseen sekä kyvykkyteen liittyviä tuloksia.

Harjoittelutehtävän viimeinen teema oli kokoava pohdinta. Sen tulokset on liitetty aihekohtaisesti muihin tuloksiin. Kokoavan pohdinnan kysymykset ja tulokset yhdisti yllä mainitut teemat yhteen.

5.1 Harjoittelun ohjaaminen

Harjoittelu alkoi perehdyttämällä ja harjoitteluyksikön esittelyllä. Lämmin ja positiivinen vastaanotto, ohjaajien toiminta sekä hyvä perehdytys yksikön toimintaan helpotti harjoittelun aloittamista.

”Mielestäni meidät opiskelijat otettiin työyhteisössä vastaan hyvin. Ensimmäinen päivä meni perehdytyksen parissa ja ohjaajat ottivat meidät positiivisin mielin vastaan.” (R1)

Ohjaajien toiminta vaikutti perehdytyksen onnistumiseen. Ohjaajan puute aiheutti aluksi hankaluutta perehtymiseen, mutta asia korjaantui pian. Tietoa harjoitteluyksiköistä sai alusta asti riittävästi, opiskelijoille kerrottiin myös, mistä voi hakea lisätietoa. Omalta ohjaajalta tai muulta henkilökunnalta saattoi myös kysyä ongelmatilanteissa apua. Opiskelijoiden

saatavilla oli opetusmateriaalia ja heitä kannustettiin myös itsenäiseen tiedonhakuun erilaisten luotettavien lähteiden kuten Terveystieteen ja Pharmaca Fennican kautta.

”Ensimmäinen viikkoni uudessa työharjoittelupaikassani alkoi mielenkiintoisesti. Olin heti alkuun yhden päivän pois lapsen sairastumisen vuoksi. En myöskään päässyt vielä tapaamaan ohjaajiani. Kaikesta huolimatta minut otettiin harjoittelupaikassani hyvin vastaan.” (R2)

Perehdytys oli suuri osa harjoittelua ja muuttui ohjaamiseksi harjoittelun edetessä. Opiskelijoiden tunnetila oli ensimmäisinä päivinä positiivinen, innostunut ja odottava. Harjoittelutilanteissa oli normaalia jännitystä, sekä mielenkiintoa aiemmin opitun tiedon syventämisestä. Opiskelijat olivat välillä stressaantuneita sekä väsyneitä, mutta iloisia uuden oppimisesta, sekä kokivat yhteenkuuluvuuden tunnetta harjoittelupaikkansa työyhteisöön. Perehdyttämisen ja ohjaamisen vaikutukset työhyvinvointiin olivat positiivisia sekä negatiivisia, riippuen ohjaamisen määrästä ja sopeutumisesta omaan harjoitteluyksikköön. Positiivisina vaikutuksina koettiin opiskelijamyönteinen asenne, kokonaisvaltainen perehdytys, hyvä harjoittelupaikka sekä oma mielenkiinto harjoitteluyksikköä kohtaan. Negatiivisempia asioita työhyvinvoinnin kannalta olivat ohjaajien ja muiden hoitajien välinpitämättömyys opiskelijoita kohtaan, sekä opiskelijan kokemus stressiä ja väsymystä työn kuormittavuuden takia. Myös epäsäännöllinen ateriarytmi ja omalta mukavuusalueelta poistuminen koettiin harjoittelun alussa työhyvinvointia heikentäviksi asioiksi.

”Minusta tunnetilani on hyvä. Aloitin työt ilomielin, koska tykkään tehdä töitä lasten ja nuorten parissa. Työporukka on erittäin kiva, mikä auttaa töissä jaksamista. Minusta täällä on myös hyvä, että hoitajalla on max. 2 potilasta hoitavana, mikä on minusta erittäin hyvä määrä. Toki hommaa riittää, jos potilas on haastava. Näin aluksi kuitenkin minulla ns. helpompia potilaita ja minusta on hyvä aloittaa niiden parissa.” (R8)

”Harjoittelun alku on kuormittavaa aikaa, kun tulee niin paljon uutta. Harjoittelupaikan työntekijät olivat ensimmäisen viikon perusteella kuitenkin todella mukavia, joka helpotti stressiä. Tulin myös ohjaajieni kanssa hyvin toimeen.” (R11)

Opiskelijat kokivat saamansa ohjauksen hyväksi ja asiantuntevaksi. Heille oli nimetty ainakin yksi ohjaaja, mutta apua oli aina saatavilla myös muilta työntekijöiltä. Hyvän ohjaajana pidettiin ammattitaitoista ja ohjaamisesta kiinnostunutta ohjaajaa. Osastoilla oli käytössä erilaisia ohjausmateriaaleja, kuten perehdytyskansio tai osaston Sharepoint tiedosto, jota pääsi lukemaan. Itsenäiseen työskentelyyn oli myös mahdollisuus ja siihen myös kannustettiin harjoittelun edetessä, mutta ensin asiat selitettiin monipuolisesti ja kattavasti sekä harjoiteltiin, mm. hoitotoimenpiteet, Apottiin kirjaaminen ja potilaan kotiuttaminen, yhdessä ohjaajan kanssa. Opiskelijat kokivat saaneensa tarvitsemaansa ohjausta, henkiseksi tueksi omaa ohjaajaa olisi kuitenkin toivottu vielä pidemmäksi aikaa.

”Koin että meidät jätettiin hieman liian äkkiä omillemme, olisin itse kaivannut enemmän henkistä tukea ja rauhallisempaa ohjausta.” (R3)

Ohjausta sai aina kuitenkin tarvittaessa. Ohjaaminen vaikutti positiivisesti työhyvinvointiin. Hyvän ohjaamisen avulla opiskelijat kokivat helpommaksi sopeutua työympäristöön ja myös kysyminen koettiin helpommaksi, kun ohjaaja oli aidosti läsnä ja kiinnostunut ohjaamisesta.

”Olen saanut hyvää, jopa erinomaista ja osaamiseeni suhteutettua ohjaamista.” (R5)

Opiskelijoiden omalla toiminnalla oli merkittävä vaikutus tunteisiin, jotka heijastuivat työhyvinvointiin. Negatiivisempiakin kokemuksia ilmeni esimerkiksi siten, että ohjaajan ja opiskelijan kommunikointi oli vähäistä, eikä ohjaaja tuntunut motivoituneelta työhönsä. Tulosten perusteella opiskelijoiden mielipide oli kuitenkin se, että ohjaamisella ja perehdytyksellä oli positiivinen vaikutus opiskelijoiden työhyvinvointiin. Oman, harjoittelun ulkopuolisen, ajan tärkeys korostui tuloksissa.

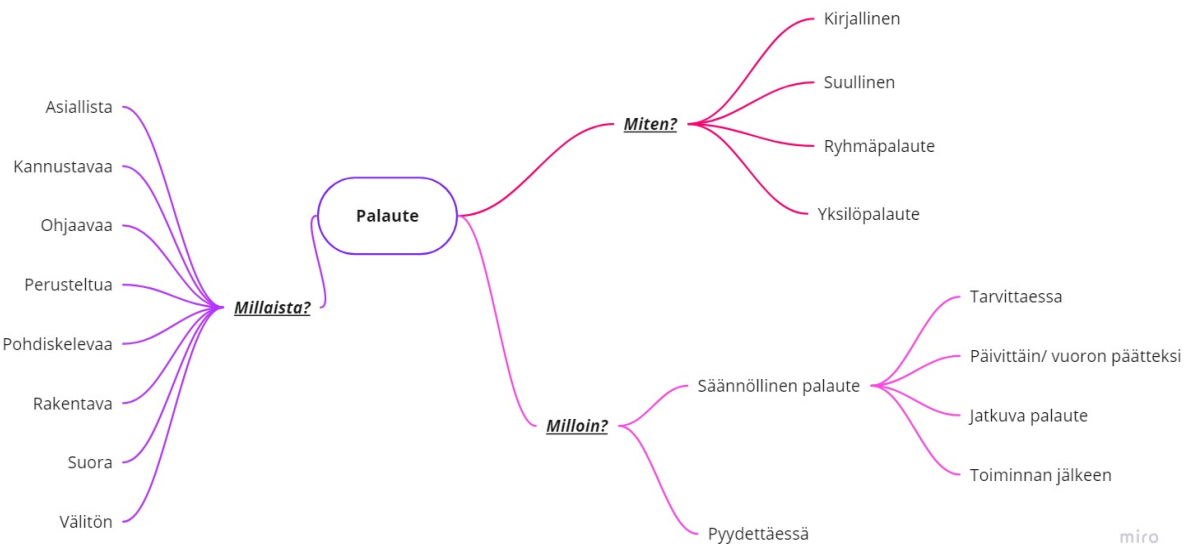
Harjoittelupaikoissa oli erilaisia palautteenanto käytänteitä. Palautetta annettiin päivittäin, viikoittain, hoitotoimenpiteiden jälkeen tai esimerkiksi reissuvihkoon kirjoittaen. Ohjaajat antoivat palautetta niin suullisesti kuin kirjallisesti, välillä opiskelijat pyysivät palautetta kuluneesta päivästä tai uuden asian suorittamisesta. Välillä kuitenkin opiskelija joutui sitä erikseen vaatimaan ja oli myös kertoja, kun palautetta ei saanut ollenkaan. Palautetta annettiin ryhmässä tai kahden kesken opiskelijan kanssa.

”Itselleni palautteen saaminen on tärkeää. Hyvä ja rakentava palaute antaa itsevarmuutta ja parantaa entisestään työ- ja oppimismotivaatiota.” (R14)

Palautteenantotapa vaihteli tilanteen mukaan. Ohjaajat antoivat kannustavaa, pohdiskelevaa, rakentavaa ja suoraa palautetta opiskelijoille. Työyhteisö antoi toisilleen välitöntä, positiivista ja rakentavaa palautetta, jonka tarkoituksena oli kannustaa ja kiittää eikä tuomita. Palautetta annettiin suullisesti ja kirjallisesti. Työyhteisön jäsenet antoivat palautetta esimiehen välityksellä, suoraan työkaverille tai yhteisesti osastotunnilla. Opiskelijat eivät aina osanneet sanoa, kuinka työyhteisö antoi toisilleen palautetta. Asiakkaat antoivat positiivista palautetta ja kiitoksia suullisesti tai kirjallisesti asiakaspalautekyselyn yhteydessä. Asiakkaiden palaute oli pääosin välitöntä ja tapahtui usein hoitotoimenpiteen aikana. Palaute saattoi näkyä myös asiakkaan käytöksessä hyväntuulisuudesta suoraan palautteeseen kiroilun vahvistamana. Lähijohtaja antoi palautetta osastotunnilla ja tiimipalavereissa sekä henkilökohtaisesti työyhteisön jäsenille. Lähijohtajan palautteenanto ei näkynyt aina niin selkeästi opiskelijoille, koska he eivät välttämättä olleet läsnä osastotunneilla tai tiimipalavereissa. Opiskelijat kertoivat itse antavansa palautetta asiayhteydessä suoraan sille tarkoitettulle henkilölle suullisesti sekä välillä myös kirjallisesti. Opiskelijat pyrkivät palautteen annossa ensisijaisesti positiivisuuteen ja välittömyyteen, tarvittaessa huomioitiin myös rakentava palaute positiivisen

kautta. Palautetta opiskelijat antoivat vuoron loputtua, viikoittain tai esimerkiksi ohjaustilanteen jälkeen ja palautteenannossa sopeuduttiin työyhteisön tapaan.

“Vaikka huono palaute voi aluksi tuntua kurjalta, niin loppupeleissä koen kuitenkin, että se puhdistaa ilmapiiriä sekä antaa suoran mahdollisuuden parantaa epätoivotuksi koettua käytöstä/toimintaa.”(R7)



Kuva 3: Palautteen antotavat

Palautteenannossa huomioitiin työyhteisön toimintakulttuuri, joka vaihteli yksikkökohtaisesti. Palautteessa kiinnitettiin huomioita kehitettäviin asioihin, jotka olivat työyhteisöä tai työnte-koä parantavia tai korjaavia. Palautteessa pyrittiin työyhteisöä ja kollegoita hyödyntävien asioiden esiin tuomiseen, perusteltavuuteen ja uusiin ehdotuksiin. Huomio kiinnittyi myös potilashoitoa ja -turvallisuutta edistäviin asioihin. Opiskelijat kokivat palautteen antamisen ja saamisen vaikuttavan työhyvinvointiin työyhteisön sekä yksilön tasolla. Palautteenannolla on pääosin positiivisia ja työhyvinvointia kehittäviä vaikutuksia, vaikkei se heti siltä tuntunut. Sen koettiin lisäävän motivaatiota ja jaksamista sekä mahdollistavan toiminnan paranemisen. Palautteen saaminen vaikutti positiivisesti opiskelijoiden ammatilliseen kehittymiseen ja sitä kautta palautteella oli myönteinen vaikutus työhyvinvointiin. Henkilökohtainen palaute lisäsi motivaatiota sekä tehokkuutta ja auttoi parantamaan omaa toimintaa sekä rohkaisi toimimaan itsevarmemmin. Negatiivisen palautteen opiskelijat kokivat työhyvinvointia ja työilmapiiriä heikentävänä asiana.

“Itseäni se motivoi, auttaa havaitsemaan, että missä kohtaa menen ja mitä taitoja minun tulisi vielä kehittää ja missä olen tällä hetkellä hyvä. Se vähentää yliajatteluani ja myöskin kuormitusta.” (R4)

5.2 Työelämän osa-alueiden vaikutus työhyvinvointiin

Sairaanhoitajan työ koostuu monesta eri osa-alueesta, jotka kaikki vaikuttavat työhyvinvointiin. Seuraavaksi tarkastellaan asiakastyön ja työyhteisön ilmiöiden sekä johtajuuden ja ammatillisen kasvun vaikutuksia työhyvinvointiin opiskelijoiden näkökulmasta.

Asiakastyön ilmiöt olivat tulosten mukaan voimavaroja lisääviä ja voimavaroja heikentäviä kokemuksia. Opiskelijat kohtasivat potilaiden lisäksi omaisia sekä muita hoitoon osallistuvia henkilöitä ja tahoja, joiden kanssa keskusteltiin potilaan vointiin liittyvistä asioista, hoitoon sitoutumisesta sekä hoitoprosessin kulusta. Asiakastyön ilmiöstä selkeimpiä olivat potilaan ja usein myös omaisten kanssa käydyt vuorovaikutustilanteet. Näiden tilanteiden yhteydessä ammatillisuus ja mm. tunteiden havainnointi ja käsittely koettiin tärkeiksi. Lapsipotilaan vanhempien läsnäolo ja sitoutuminen hänen hoitoonsa toivat opiskelijalle voimaannuttavan kokemuksen. Voimaannuttaviksi kokemuksiksi nousi myös potilaan voinnin kohentuminen toimivan hoidon avulla, vaivan paraneminen sekä potilaan kotiutuminen. Potilaiden asenteella ja kiitteliisuuden osoituksilla oli myös positiivinen vaikutus työhyvinvointiin.

*”Vanhemmat ovat sitoutuneita oman lapsensa hoitoon ja ovat läsnä. Myös lapsen tilan kohe-
neminen ja kotiutuksen läheneminen vaikuttavat suuresti vanhempien fiilikseen ja mieli-
alaan, ja sitä kautta myös hoitajiin.” (R2)*

Opiskelijat kokivat vaikeasti sairaan potilaan voinnin yhtäkkisen huononemisen, väkival-
lanuhan sekä potilastietojen puutteen siirtotilanteissa kuormittaviksi tekijöiksi. Joidenkin po-
tilaiden hoitoon osallistui monia tahoja, kuten lastensuojelu, sosiaalitoimi sekä perustervey-
denhuolto ja niiden yhteistyön sujumattomuus oli myös yksi kuormittava tekijä. Voimavaroja
vähentäväksi tekijöiksi koettiin erilaiset poikkeustilanteet, kuten hoitajien lakko.

*”Monet lapset ovat todella pahoinvoivia ja oireilevat vakavasti. Väkivallan uhka esimerkiksi
on ilmassa päivittäin. Se on todella kuormittavaa niin työntekijöille kuin muille laitoksessa
asuville lapsillekin. Monien lapsien vanhemmilla on mielenterveys- ja päihdeongelmia, jonka
vuoksi heidän kanssaan yhteistyö voi olla todella haastavaa. Esimerkiksi hoitoneuvotteluja
voi olla mahdoton käydä joidenkin vanhempien kanssa ja he eivät saavu sovittuihin tapaami-
siin.” (R11)*

Asiakastyön ilmiöistä nousi esiin potilaan ja omaisten hoitoon sitoutuminen. Potilaat suhtau-
tuivat hoitoihin vaihtelevasti hoitajien rohkaisuista huolimatta. Opiskelijat huomasivat, että
osa potilaista ei halua ottaa apua vastaan, kuin vähän tai ei ollenkaan ja noudattavat oma-
hoito-ohjeita huonosti. Mielenterveysongelmat vaikeuttivat hoitoon sitoutumista ja sen suunnit-
telua. Asiakastyön ilmiöistä oli havaittavissa myös potilaiden pahoinvointi. Se näkyi

itsetuhoisena käytöksenä esimerkiksi viiltelynä, lääkkeiden väärinkäyttönä tai tahallisenä syömättömyytenä. Osa potilaista oli hoitoihin kuitenkin tyytyväisiä ja aikaisemmat hoitokontaktit helpottivat hoitoon sitoutumista. Omaisten sitoutuminen ja suhtautuminen potilaiden sairauksiin ja hoitoon oli opiskelijoiden mukaan vaihtelevaa. Osa omaisista suhtautui hoitoon väheksyvästi tai kielteisesti, osa taas tuki potilasta ja koki hoidot myönteisenä asiana. Tärkeäksi koettiin omaisten ohjaaminen, sairauteen ja sen hoitoon liittyen.

”Tärkeää on ollut sekä potilaiden, että myös perheiden ja omaisten kanssa keskustelu. Usein saattaa kohdata haastavia omaisia, ja heidän kanssaan tulee löytää ns. kultatie. Hoitoon sitoutuminen on myös ollut välillä hankalaa omaisten kannalta, kuten letkuruokinnan säännöllinen annostelu tai kokonaisnestemäärän tavoite jää alle tavoitteen. Nämä voivat kuormittaa, jos ne jäävät hoitamatta ja ne ovat asioita, joita tulisi aina seurata.” (R4)

” Vanhemmat ovat hyvin oleellinen osa potilaan hoitoa, varsinkin, jos potilaana on vauva. Vanhempien kanssa kommunikointi on tärkeää, sillä heille tulee kertoa, mitä lapsen hoidossa tapahtuu. Eli vanhempien ohjaus lapsen hoidossa on hyvin tärkeää lapsen hoidon kannalta.” (R8)

Avoin keskustelu asiakastyön ilmiöistä, asioiden käsittely ja hyvien kokemusten jakaminen vaikuttivat opiskelijoiden mielestä positiivisesti työhyvinvointiin. Vuorovaikutus ja potilaiden kohtaaminen onnistui hyvin, kun potilastyölle oli riittävästi aikaa. Silloin myös potilaiden tyytyväisyys näkyi ja hoitohenkilökunta sai kiitosta hyvästä hoidosta. Työhyvinvointia heikensivät vaikeat ja raskaat kokemukset hoitoalalla, esimerkiksi kaltoinkohtelusta ja laiminlyönnistä johtuvat lasten kohtalot. Väkivallan uhka ja kiinnipitotilanteet sekä huonokuntoisten potilaiden siirrot kuormittivat hoitotyön arkea. Työyhteisön tuki ja asioiden käsitteleminen koettiin tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta.

”Hyvien ja huonojen kokemusten jakaminen muiden kesken on tärkeää.” (R2)

”Hyvässä työpaikassa voi kuitenkin puhua epämiellyttävistäkin asioista sekä käydä inhottavia potilas caseja läpi, jolloin niiden käsitteleminen tuntuu helpommalta eikä ne jää painamaan mieltä niin voimakkaasti.” (R7)

Tulosten mukaan työilmapiirillä ja työyhteisön ilmiöillä oli vaikutusta työhyvinvointiin. Ilmiöiden vaikutukset koettiin eri lailla työyhteisöstä ja ilmiöstä riippuen. Positiiviset kokemukset, kuten avoin vuorovaikutus työyhteisössä auttoivat jaksamaan. Opiskelijat kokivat työyhteisön ilmapiirin hyväksi, opiskelijamyönteiseksi ja kannustavaksi, missä avoin keskustelu oli mahdollista. Opiskelijat nostivat työyhteisön ilmiöistä voimakkaasti esiin poikkeukselliset tilanteet, joita olivat esimerkiksi lakko, henkilöstövaje ja joukkoirtisanomiset. Muutokset työyhteisössä ja henkilöstössä olivat yleisiä ja ne koettiin kuormittaviksi. Samoin negatiivinen

suhtautuminen esihenkilöä kohtaan vaikutti työhyvinvointia alentavasti. Potilastapausten moninaisuus nostettiin myös esiin ja ne vaikuttivat työhyvinvointiin voimaannuttavasti sekä kuormittavasti.

” Työyhteisössä poikkeukselliset tilanteet, henkilöstöpula ja -muutokset sekä tietojärjestelmistä johtuvat haasteet heikentävät merkittävästi työhyvinvointia.” (R3)

Opiskelijoiden kokemukset johtajuuden näkyvyydestä vaihtelivat suuresti, esihenkilöiden rooli koettiin kuitenkin tärkeäksi ja vuorovaikutuksellista johtamista arvostettiin. Toisissa harjoittelupaikoissa johtajuus oli selkeästi näkyvämpää ja esihenkilö oli työntekijä muiden joukossa tai tarpeen tullen tavoitettavissa, ei kuitenkaan päivittäin osastolla. Toisissa harjoittelupaikoissa johtajuus näkyi vähemmän tai ei ollenkaan ja usein vastuussa oli joku muu kuin esihenkilö esimerkiksi vastaava hoitaja.

” Johtajuus ei juurikaan näy yhteisössä, vaikkakin apulaisosastonhoitaja tekee töitään kansliassa sekä osastonhoitajan huone on saman käytävän varrella.” (R12)

Opiskelijoiden näkökulmasta esihenkilö oli usein pidetty ja heidän toimintatapojaan arvostettiin. Saman aikaisesti työntekijät toivoivat johtamisen kuitenkin olevan näkyvämpää. Opiskelijat kokivat läsnä olevan johtajuuden työyhteisön kannalta positiivisena asiana. Hyvällä johtamisella koettiin olevan suuri ja positiivinen vaikutus työyhteisön hyvinvointiin. Opiskelijoiden mielestä työhyvinvointiin vaikutti positiivisesti kuulluksi tuleminen tunne ja mahdollisuus esittää kysymyksiä ja omia huomioitaan. Keskusteluyhteyden esihenkilön kanssa opiskelijat kokivat tärkeäksi ja positiivisena koettiin esihenkilö, joka tuntui ajattelevan työntekijöiden parasta.

”Sellainen esihenkilön tulisi mielestäni ollakin, työntekijöiden tukija ja työn teon mahdollistaja. Liiallinen hierarkia ei mielestäni sovi hoitoalan työyhteisöihin. Vaikutti myös siltä, että työntekijät voivat kertoa avoimesti esihenkilölle huolia ja murheitaan. Tällainen esihenkilön ja työntekijöiden välinen suhde edistää työhyvinvointia, kun työntekijä tuntee tulleensa kuulluksi.” (R11)

Hyvällä johtamisella työssä pysyvyys paranee. Johtajuuden vaikutukset opiskelijoiden hyvinvointiin olivat positiivisia, kuormittavia tai eivät vaikuttaneet työhyvinvointiin mitenkään. Koettiin myös, että esihenkilön tuli olla tukena ja turvana. Asian ollessa näin vaikutti se henkilökohtaiseen työhyvinvointiin positiivisesti.

”Hieman jo tähän vastasin yllä, mutta tähän mennessä olen nähnyt vain positiivisia vaikutuksia ja uskon että pitkällä aikavälillä välittävä esimies ylläpitää työssä pysyvyyden korkealla.”

(R7)

5.3 Keinot työhyvinvoinnin parantamiseksi

Työvuorosuunnittelulla oli opiskelijoiden mielestä paljon tai erittäin paljon vaikutusta työhyvinvointiin. Opiskelijoiden mielestä työhyvinvointia paransi se, että sai itse vaikuttaa työvuorosuunnitteluun esittämällä toiveita ja osallistumalla suunnitteluun. Aina toiveet eivät toteutuneet, mutta jo vaikuttamisen mahdollisuus lisäsi työssä jaksamista. Toteutuneet työvuoro toiveet helpottivat myös vapaa-ajan suunnittelua ja palautumiselle jäi riittäväsi aikaa, silloin myös työssä jaksoi paremmin. Palautumiselle ei opiskelijoiden mielestä jäänyt aikaa, jos työvuorosuunnittelu on tehty huonosti ja oli esimerkiksi paljon iltavuoron jälkeisiä aamuvuoroja tai pitkiä päiviä ja se näkyi negatiivisesti työhyvinvoinnissa.

“Lähes kaikki hoitajat tekevät kolmivuorotyötä ja siksi työvuorosuunnittelulla on iso rooli työhyvinvoinnissa. Työhyvinvointiin ja palautumiseen vaikuttaa alentavasti se, jos aina vapaaalle pääsee iltavuorosta ja palaa aamuvuoroon. Myös iltavuorosta aamuvuoroon usein tuleminen vaikuttaa työhyvinvointiin, sillä palautumiselle ei jää aikaa.” (R11)

Parhaiten toimiviksi ja helposti toteutettaviksi palautumiskeinoiksi opiskelijat listasivat terveelliset elämäntavat, harrastukset ja työnulkoiset ihmissuhteet. Terveelliset elämäntavat opiskelijoiden mielestä olivat monipuolinen ravitseminen, lepo ja uni, ulkoilu ja liikunta sekä itsestään huolehtiminen. Harrastukset liittyivät musiikkiin, lemmikkien hoitoon, kirjallisuuden ja rentouttavaan oman ajan ottamiseen rauhallisessa ympäristössä. Perheen ja ystävien kanssa oleminen sekä muut työn ulkoiset ihmissuhteet lisäsivät opiskelijoiden mielestä työssä jaksamista. Opiskelijat pitivät osastotyöstä sekä poliklinikka työstä. Vuorotyön hyvinä puolina oli työn monipuolisuus ja vuorojen vaihtelu, poliklinikka työssä työn säännöllisyys ja päivävuorot. Poliklinikkatyössä olevat opiskelijat kokivat, että palautumiselle oli riittävästi aikaa. Vuorotyötä tekevien mielestä palautumiseen jäävä aika oli usein liian lyhyt. Opiskelijoiden mielestä perheellisen oli vaikeampi löytää aikaa itselleen kuin yksin asuvan. Tuloksissa kävi ilmi, että jokainen kokee työn kuormittavuuden kuitenkin eri lailla ja fyysisen palautumisen lisäksi henkinen palautuminen oli tärkeää työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta.

”Kumpikin harjoittelupaikkani olivat poliklinikoita, joten työvuorot olivat säännölliset. Yleisellä tasolla koen, että säännöllinen arkirytmii sopii omaan elämään. En kuitenkaan poissulje vuorotyötä sisältäviä paikkoja pois, sillä tiedän että pystyn tekemään myös sitä.” (R7)

Tutkimuksessa nousi esille, että palautuminen ei riipu pelkästään työvuorosuunnittelusta, vaan siihen voi myös itse vaikuttaa esimerkiksi työtä rajaamalla eli tekemällä vai suunnitellut työvuorot. Osalle opiskelijoista tämänhetkiset palautumiskeinot olivat riittäviä. Toimiva työyhteisö vaikutti positiivisesti työssäjaksamiseen, jolloin työpäivästä palautuminen oli helpompaa. Opiskelijat kokivat helpommaksi vaihtaa työpaikkaa, kuin sinnitellä paikassa, jossa työilmapiiri oli huono. Palautumisen toteutumiseen vaikutti myös työpäivään ajoissa

valmistautuminen esimerkiksi eväiden tekeminen ja vapaa-ajalla harrastusten sekä mielekkään tekemisen toteutuminen, joita olivat muun muassa ulkoilu ja ystävien tapaaminen. Opiskelijat pystyivät vaikuttamaan harjoittelun aikana eritavoin omaan työhyvinvointiinsa. Työvuoroihin vaikuttamisen lisäksi, oman vapaa-ajan suunnittelu, riittävä lepo ja säännöllinen ruokailu olivat asioita, joihin opiskelijat saattoivat itse vaikuttaa. Tulevaisuudessa opiskelijat kertoivat kiinnittävänsä enemmän huomiota omasta jaksamisesta huolehtimiseen, oman elämänsä aikataulutukseen sekä omaan toimintaansa töissä ja vapaa-ajalla.

”Minulla toimii kavereiden kanssa tapaamiset ja kevyt liikunta. Tykkään käydä jooga- ja jumppatunneilla. Nämä keinot auttavat ja tuntuu että saan energiaa takaisin. Kun olen saanut riittävästi lepoa, minulla on paljon enemmän motivaatiota työhön. Palautumiseen riittää joskus myös kotona rentoutuminen ja itselleen ajan ottaminen.” (R8)

Opiskelijoiden mielestä työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä harjoittelun aikana olivat vuoro-työ ja sen kautta liian vähäinen lepo. Työn kuormittavuus, huono työilmapiiri sekä opiskelijoiden epätyytyttävä ohjaaminen koettiin harjoittelun aikana työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi. Tulevaa työuraa ajatellen opiskelijat pohtivat harjoittelun aikana keinoja ylläpitää työhyvinvointiaan tulevaisuudessa. Näitä olivat avunpyytäminen työssä, jotta kuormitus ei kasvaisi liian suureksi, huolehtimalla perusasioista omassa elämässään kuten terveellisistä elämäntavoista ja ylläpitämään jo olemassa olevia palautumisen taitoja.

”Tarvitsen aikaa asioiden käsittelemiseen. Jonkun, jolle voisi avautua työasioista. Tunteiden purkaminen helpottaa oloani.” (R4)

Tunteiden ilmaiseminen ei ollut opiskelijoiden mielestä aina helppoa. Heidän kokemustensa mukaan, työpaikalla ilmaistiin kuitenkin tunteita laidasta laitaan. Opiskelijat kokivat tunteita ilmaistavan työyhteisöissä avoimesti, mutta muita tuomitsematta. Työyhteisöissä suhtauduttiin tunteisiin ymmärtäväisesti ja avoimesti, toista kunnioittaen. Omien tunteiden ilmaisemisen lisäksi, oli tärkeä kuunnella vastavuoroisesti muita. Kaikkien tunteiden ilmaisemisen ja niiden käsittelyn koettiin vaikuttavan positiivisesti omaan työhyvinvointiin ja työyhteisöön. Tunteiden ilmaisemiseen kannustettiin työyhteisössä ja tunteiden näyttämislle annettiin mahdollisuus. Toista kuunneltiin, lohdutettiin, tuettiin ja autettiin aina, kun pystyi.

”Sanoittamalla tunteita ääneen työyhteisön sisällä. Osastolla vallitsee avoin keskustelukulttuuri. Ikävistäkin asioista puhutaan suoraan menemättä esimerkiksi henkilökohtaisuuksiin.”(R10)

Opiskelijat kokivat harjoittelun aikana paljon erilaisia tunteita. Positiivisina tunteina koettiin kiinnostus harjoittelua kohtaan, rauhallisuus ja tyytyväisyys. Nämä ilmenivät muun muassa ilona, intona, rentoutuneisuutena ja ylpeyden tunteena. Myös negatiivisia, vaikeita ja kuormittavia tunteita esiintyi. Stressi, kurja olo ja epävarmuus sekä suru, ahdistuneisuus ja

turhautuneisuus kuormittivat opiskelijoita harjoittelun aikana. Näkyvimpiä tunteita olivat ilo, tyytyväisyys, turhautuneisuus ja väsymys. Tunteiden purkamisen ja niiden käsittelyn koettiin helpottavan oloa. Usein työyhteisöstä sai tukea oman olon helpottamiseen ja näin saatiin vähennettyä negatiivista kuormaa. Työhyvinvoinnin kannalta merkittäväksi opiskelijat kokivat tunteista avoimesti puhumisen, sillä näin pystyttiin paremmin ymmärtämään toista ja saamaan uusia näkökulmia asioihin. Tunteiden purkaminen koettiin tärkeäksi, ettei asia jää vaamaan mieltä. Kun sai aikaa asioiden käsittelyyn, se vähensi opiskelijoiden mielestä negatiivisia tunteita ja lievitti omaa stressiä.

”Niitä (tunteita) saa ilmaista vapaasti ja asioita käsitellään yhdessä turvallisessa ympäristössä. Hankaliinkin tunteisiin suhtaudutaan ymmärtäväisesti ja empaattisesti, aina on helppo puhua niistä toisen työntekijän kanssa.”(R2)

Asiakkaiden tunteet näkyivät opiskelijoille potilaan hoitotyön kautta. Tunteiden näkymiseen vaikuttivat muun muassa asiakkaan ikä, persoona ja hoitoyksikkö. Opiskelijat kertoivat asiakkaiden positiivisiksi tunteiksi ilon, kiitollisuuden ja rentouden. Negatiivisia tunteita olivat esimerkiksi turhautuneisuus, aggressiivisuus, väsymys ja pelko. Potilaiden tunteiden ilmaisuun saattoivat vaikuttaa myös omaisten tunnereaktiot.

”Potilaiden tunteet ovat iso osa päivittäistä työtä osastolla. Etenkin palliatiivisessa hoidossa ja saattohoidossa tunteet ovat keskiössä. Elämän loppuvaihe ja kuoleman kohtaaminen nostaa potilaassa esiin monenlaisia tunteita ja kaikki ihmiset suhtautuvat lähestyvään kuolemaan eri tavoin. Tärkeää on antaa potilaan tunteille tilaa ja hyväksyä kaikenlaiset tunteet.”(R11)

Harjoittelun aikaisia työtehtäviä pidettiin sopivan haastavina, monipuolisina ja mielekkäinä, osa työtehtävistä oli myös vaikeita. Haastavammissa työtehtävissä päästiin erityisesti kehittämään ja soveltamaan omia taitojaan. Työtehtävien tahti ja määrä vaihteli kiireestä odotteleluun, jokainen opiskelija kuitenkin koki kiireen omalla tavallaan. Harjoitteluiden aikana opiskelijat kokivat oppineensa paljon esimerkiksi eri erikoisaloista, lääkähoidosta, haavahoidosta sekä terapiamuodoista.

”Olen saanut tehdä monipuolisesti kaikkea, mitä osastolla tehdään. Olen itse rohkeasti tykittänyt itseäni, kun on ollut tiedossa esimerkiksi potilaiden hoitokokouksia, tutustumista potilaiden mahdollisiin jatkoasumispaikkoihin jne. Olen saanut toteuttaa lääkehoitoa, osallistunut erilaisiin luoviin ryhmiin ja toteuttanut itsekkin sellaisen. Haastavin työtehtävä oli mielestäni raportin antaminen” (R10)

”Opin harjoittelun aikana uusia asioita ja oli mielenkiintoista päästä leikattavan potilaan hoitoprosessiin. Opin kuinka tärkeä on leikkauksen jälkeen tiettyjä asioita (esim. haavat) käydä läpi useammin ja tarkkailla ennen, kuin potilas voi kotiutua.” (R15)

Opiskelijat kertoivat harjoitteluyksiköiden suhtautuvan virheisiin inhimillisesti, mutta niiden vaatimalla vakavuudella. Virheiden käsittelyssä johtamisen tärkeys korostui, sillä hoitotyössä virheet voivat johtaa vakaviinkin tilanteisiin. Virheistä keskusteltiin avoimesti ja niistä annettiin rakentavaa palautetta ja ne käsiteltiin työyksikön kytänteiden mukaan. Osaamisen aukkoja pienennettiin kannustamalla oppimaan ja järjestämällä erilaisia täydennyskoulutuksia sekä perehdytyksiä. Kaikki edellä mainitut vaikuttivat niin opiskelijan omaan kuin työyhteisön työhyvinvointiin positiivisesti sekä sitä edistävasti. Opiskelijoiden vastauksista nousi esiin työyhteisön tuen tärkeys varsinkin, kun oli oman mukavuusalueensa ulkopuolella. Omaan osaamiseen luottaminen ja itsevarmuus heijastui työntekoon, jolloin työn tekeminen koettiin helpommaksi.

”Ketään ei syrjitä osaamattomuuden tai virheiden perusteella. Työntekijät saavat silloin tällöin täydennyskoulutusta ja perehdytystä esimerkiksi uusiin tietojärjestelmiin.” (R10)

5.4 Yhteenveto tuloksista

Tässä kappaleessa tarkastellaan tuloksia, jotka on saatu analysoimalla Laurea-ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoiden harjoitteluun liittyvää tehtävää keväällä 2022. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli saada tietoa sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksista työhyvinvoinnista ja siihen liittyvistä ilmiöistä. Tehtävä oli jaettu kymmeneen teemaan ja niiden perusteella saatiin seuraavanlaisia tuloksia. Teemoja olivat perehdytys, ohjaaminen, palaute, asiakastyön ilmiöt, työyhteisön ilmiöt, johtajuus, palautuminen, tunteet, kyvykkyys ja kokoava pohdinta. Kokoavassa pohdinnassa opiskelijat kokosivat koko harjoittelun ajalta asioita, jotka vaikuttivat työhyvinvointiin.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että hyvä perehdyttäminen ja ohjaaminen harjoittelun aikana auttoivat kiinnittymään työyhteisöön ja lisäsivät työssä jaksamista. Palauteen koettiin vaikuttavan tulosten mukaan työhyvinvointiin. Positiivisella palautteella oli työhyvinvointia parantava vaikutus ja se koettiin voimaannuttavaksi. Negatiivinen palaute koettiin kuormittavaksi, opiskelijoiden oli välillä vaikea antaa itse palautetta. Asiakastyönilmiöistä tutkimuksen mukaan erilaiset potilastapaukset vaikuttivat työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Erityisesti potilaan hoitoon sitoutuminen sekä aggressiivinen käytös nousivat selkeästi esiin vastauksista. Työyhteisön ilmiöistä vahvimmin työhyvinvointiin vaikuttivat hyvä ja avoin ilmapiiri sekä hoitotyössä koetut poikkeustilanteet, kuten hoitajien lakko. Opiskelijoiden mukaan lähijohtajuus näkyi vaihtelevasti harjoittelujakson aikana. Vaikka esihenkilöä toivottiin näkyvän yksikössä enemmän, hänen työtään arvostettiin työyhteisössä.

Palautumiskeinoja oli monenlaisia, mutta tulosten mukaan suurin merkitys työhyvinvointiin oli terveellisillä elämäntavoilla ja riittävällä levolla sekä työn ulkopuolisilla ihmissuhteilla. Harjoitteluiden aikana opiskelijat saivat tehdä erilaisia hoitotoimenpiteitä ja kokivat tehtävänsä

pääosin sopivan haastaviksi. Opiskelijat kokivat voivansa omalla toiminnalla vaikuttaa moniin asioihin, kuten työvuorosunnitteluun ja palautumiseen, joilla oli vaikutus työhyvinvointiin. Työyhteisön avoimuus tuki tunteiden ilmaisua ja harjoitteluiden aikana opiskelijat kokivatkin monenlaisia tunteita. Niiden käsittely työyhteisön sisällä koettiin tärkeäksi, sillä tunteiden käsittelyllä oli positiivinen vaikutus työssä jaksamiseen. Asiakkaiden tunteilla oli myös vaikutus opiskelijoiden työhyvinvointiin.

Kokoavan pohdinnassa koottiin yhteen koko harjoittelun ajalta työhyvinvointia kuormittavia ja siihen positiivisesti vaikuttavia asioita. Kuormittavia asioita olivat vuorotyön epäsäännöllisyys, ohjauksen haasteet sekä vuorovaikutusongelmat työyhteisössä. Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavat asiat olivat ammatillinen kehittyminen, palautuminen ja työyhteisön tuki. Opiskelijoiden tuli myös pohtia jo olemassa olevia palautumiskeinoja ja kuinka he voisivat tukea omaa jaksamistaan niiden avulla tulevaisuudessa. Riittävällä palautumisella, ammatillisella kehittämisellä, mielekkäällä työyhteisöllä ja oman elämän hallinnalla oli tulosten mukaan suuri vaikutus nyt ja tulevaisuudessa.

6 Pohdintaa

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa uutta tietoa sairaanhoitajaopiskelijoiden työhyvinvoinnista, heidän kokemustensa perusteella. Tarkoituksena oli myös selvittää, millä tekijöillä oli vaikutusta opiskelijoiden työhyvinvointiin sekä miten ohjaaminen tuki opiskelijoiden osaamisen kehittymistä harjoittelun aikana.

6.1 Tulosten tarkastelu

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia työhyvinvoinnista, sekä asioita, jotka vaikuttivat heidän työhyvinvointiinsa harjoittelun aikana. Kaikkia aineiston teemoja käsiteltiin erikseen teorian kautta sekä tutkimuksen tuloksissa. Tämän opinnäytetyön ja aikaisempien tutkimusten pohjalta tutkittiin teemoja ja pohdittiin niiden yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Tulosten tarkastelua on tehty teemakohtaisesti tutkimuskysymykset huomioiden. Opiskelijoiden mielestä aktiivinen, innostunut ja asiantunteva ohjaaminen tuki osaamisen kehittymistä parhaiten, mutta esimerkiksi ohjaajien motivaation puuttuessa tuen määrä oli pienempi. Opiskelijat kokivat vuorotyön ja työilmapiirin vaikuttavan työhyvinvointiin vahvasti sekä kuormittavalla että sitä vahvistavalla tavalla. Parhaimmat keinot oman työhyvinvoinnin parantamiseen opiskelijoiden mielestä olivat terveelliset elämäntavat, harrastukset sekä työn ulkopuoliset ihmissuhteet.

Perehdytys koettiin tärkeäksi ohjaamisen ja muiden teemojen rinnalla tässä tutkimuksessa. Opiskelijat kokivat saaneensa riittävästi tietoa ja etsivät sitä myös itse. Heitä kannustettiin itsenäiseen tiedonhakuun ja perehdytyksen tukena oli erilaisia perehdytysmateriaaleja.

Opiskelijat kokivat voivansa kysyä niin ohjaajaltaan, kuin muultakin henkilökunnalta mieltä askarruttavista asioista. Lius (2018) huomasi tutkimuksessaan, että perehdytystä ja tietoa sai ohjaajan lisäksi muulta henkilökunnalta sekä itsenäisesti tietoa hakemalla. Myös erilaiset kirjalliset perehdytysmateriaalit nousivat tutkimuksesta esiin (Lius 2018). Perehdytyksen monipuolisuus on oppimisen kannalta rikkaus, koska kaikki oppivat omalla tavallaan. Siksi on tärkeä huomioida molemminpuolinen vuorovaikutus perehdytyksessä. Vastuun tulisikin jakautua perehdyttäjän ja perehdytettävän välille, jolloin oppiminen olisi mahdollisimman kokonaisvaltaista. Esimerkiksi perehdyttäjää varmistaisi, että perehdytettävä ymmärtää asian ja perehdytettävä osaisi pyytää tarvittaessa lisämateriaalia tai -tietoa.

Ohjaamisen merkitystä pidettiin suurena ja opiskelijoiden vastauksissa korostui vuorovaikutuksen toimivuus ohjaamisessa. Opiskelijoiden mielestä myös ohjaamisen laadussa ja tavoissa oli eroja riippuen muun muassa ohjaajien motivaatiosta ja vuorovaikutuksen toimivuudesta. Hyvällä ohjaamisella opiskelijat kokivat olevan positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Hyvärinen ym. (2019) tutkimuksessa tutkittavat olivat ohjaajia ja myös siellä ohjaaminen koettiin tärkeänä osana harjoittelua. Ohjaajien motivaatio ja sen lasku näkyi opiskelijoille, vaikuttaen alentavasti työhyvinvointiin. Hyvärinen ym. (2019) tutkimuksessaan huomasivat, että ohjaaminen ei ole koko työyhteisön asia vaan vastuu tuntui olevan vain pienellä ja tietyllä osalla työyhteisöä. Tämä näkyy myös opiskelijoille, kun ohjaajan motivaatio ei ole kovin korkealla. Opiskelijoita ohjanneet sairaanhoitajat kokivat ohjaamisen kuitenkin vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin. (Hyvärinen ym. 2019.) Molempien tutkimusten tulokset osoittavat ohjaamisen tärkeyden, mutta myös sen kuinka tärkeää on, että ohjaaja haluaa ohjata. Ohjaamisessa onnistumiset ja positiiviset kokemukset tukevat työssä jaksamista ja vastuu ohjaamisesta olisi hyvä jakautua tasaisesti. Ohjaamisella halutaan saada uusia ja hyviä työntekijöitä, mutta sen tarkoituksena ole uuvuttaa perehdyttäjää, jolla on yksin vastuu ohjaamisesta.

Palautteenanto vaihteli harjoitteluyksiköissä ja sillä oli sekä positiivisia, että negatiivisia vaikutuksia. Opiskelijat saivat palautetta pääosin päivittäin, se oli positiivista sekä rakentavaa ja sillä oli vaikutusta omaan ammatilliseen kehittymiseen. Työyhteisössä esihenkilö antoi palautetta yhteisesti osastotunneilla ja tiimipalavereissa tai kahden kesken. Negatiivinen palaute heikensi työilmapiiriä ja -hyvinvointia, kun taas positiivisella palautteella oli positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Myös potilaiden palaute oli tärkeää. Potilaat antoivat palautetta toimenpiteiden yhteydessä suullisesti tai sähköisten palautelomakkeiden kautta. Talus (2016) tutkimuksessaan sai selville, että potilaiden palaute opiskelijoille kehitti heidän osaamistaan ja itseluottamus työhön kasvoi. Opiskelijoiden käytös muuttui ammatillisemmaksi palautteen vaikutuksesta. Potilaiden palautetta pidettiin erittäin tärkeänä ohjaajilta ja opettajilta saadun ohjauksen lisäksi. (Talus 2016.) Palautetta ei ole aina helppo antaa tai ottaa vastaan, mutta sen merkitys työelämässä on suuri. Asioihin ei saada muutosta, ellei niistä puhuta. Sen takia onkin tärkeä miettiä, kuinka asiat tuodaan esiin työyhteisössä. Tuntuu, että palautetta saadessaan usein henkilö ajattelee tehneensä virheen tai epäonnistuneensa, vaikka palaute

olisikin positiivista tai rakentavaa. Palautteen antamista ja saamista olisikin hyvä harjoitella enemmän.

Hoitoalalla asiakastyönilmiöt ovat jokapäiväisiä ja niillä on suuri vaikutus työhyvinvointiin. Yksi näistä ilmiöistä oli hoitoon sitoutuminen, jonka opiskelijat kokivat voimavaroja lisäävänä ja heikentävänä. Hoitoon sitoutuminen sujuvoitti hoitoprosessia ja kohensi potilaan vointia, joka vaikutti positiivisesti työhyvinvointiin. Kuormittavana koettiin potilaan sitoutumattomuus hoitoon, jolloin potilaan vointi huononi hankaloittaen hoitotyötä ja -prosessia. Hirsikankaan (2021) tutkimukseen vastanneilla yli 90 % oli vähintään yksi pitkäaikaissairaus. Neljä viidestä koki hoitoon sitoutumisensa hyvänä. Sairauden pelko oli yleisempää niillä, jotka sitoutuivat hoitoonsa huonommin. Kun kontrolliryhmien toimintaan kiinnitettiin huomiota kahden vuoden seurantamittauksissa, huomattiin hoitoon sitoutumisen parantuneen (Hirsikangas 2021). Hoitajan toiminnalla on iso merkitys potilaan hoitoon sitoutumisessa. Hoitotyö ei ole pelkkää hoitamista, vaan myös vuorovaikutuksella, ohjaamisella ja luottamussuhteen luomisella potilaan ja hoitajan välille on suuri merkitys. Näillä voi olla vaikutus hoitoprosessiin ja hoidon sujuvuuteen, vaikkakin myös potilaalla on vastuunsa hoitoon sitoutumisessa.

Työyhteisöllä ja työilmapiirillä oli opiskelijoiden mielestä positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Avoin vuorovaikutus, lämmin vastaanotto ja opiskelijamyönteisyys olivat positiivisesti vaikuttavia tekijöitä, joiden ansiosta opiskelijat kokivat kuuluvansa työyhteisöön. Vähäinen vuorovaikutus kuitenkin sai opiskelijat tuntemaan itsensä ulkopuolisiksi. Yhteenkuuluvuuden tunnetta lisäsi opiskelijoiden vaikutusmahdollisuudet esimerkiksi työvuorosunnitteluun. Rajamäen ja Mikkolan (2017) mukaan sosiaalinen tuki ja palaute vaikuttivat työyhteisöön kuulumisen tunteeseen. Oli tärkeää, että työyhteisössä voitiin purkaa haastaviakin asioita. Sekä organisaatioympäristö, että vuorovaikutussuhteet vaikuttivat työyhteisöön kuulumiseen. Kun pystyi vaikuttamaan omaan tai työyhteisön asioihin, koki kuuluvansa vahvemmin työyhteisöön. (Rajamäki & Mikkola 2017.) Opiskelijamyönteisyys ja onnistunut ohjaus ovat työyhteisöön kuulumisen kannalta tärkeitä ja ne helpottavat opiskelijan roolia työyhteisössä mahdollistaen keskittymisen uuden oppimiseen helpommin. Työyhteisöön kuulumisen tunnetta edistää myös positiivisen palautteen saaminen. Harjoittelujaksoilla opiskelijat saavat usein ohjaajiltaan palautetta, jonka tarkoituksena on vahvistaa ammatillisuuden kehittämistä ja sitä kautta myös työelämässä toimimista. Ulkopuolisuuden tunne vähentää uuden oppimisen intoa ja positiivista kokemusta työyhteisöön kuulumisesta.

Yksikön johtaminen ei ollut opiskelijoiden mukaan aina kovin näkyvää, mutta esihenkilö oli kuitenkin tavoitettavissa tarpeen mukaan. Opiskelijoiden näkökulmasta johtaminen tai sen puute ei vaikuttanut heidän työhyvinvointiinsa suuresti. Tuloksissa kuitenkin pohdittiin vuorovaikutteisen ja hyvän johtamisen olevan työilmapiiriä ja työssäjaksamista tukevaa. Bjerregårdin ym. (2020) tutkimuksessa ei näkynyt työhyvinvointiin liittyviä tai henkilöstön voimavaroja tukevia tekijöitä. Vaikka pääpaino johtamisessa oli päivittäistoiminnoissa, esihenkilön työ

painottui kuitenkin hallinnollisiin tehtäviin. Vuorovaikutustaitojen merkitystä korostettiin. (Bjerregård ym. 2020.) Johtaminen on perusta työnteon ja -sujumisen varmistamiseen. Usein kuitenkin hoitoalalla johtaminen keskittyy hallinnollisiin tehtäviin, eikä käytännön työhön. Yksiköissä on usein vastuuhoitaja päivittäisten asioiden hoitamiseen, tämä ei kuitenkaan poista esihenkilön tarvetta. Näkyvämpi johtaminen kenttätasolla olisi tärkeää, jotta esihenkilö olisi tietoinen työntekijöiden mahdollisista haasteista ja työn sujumisesta. Näin hoitajilla olisi mahdollisuus keskittyä enemmän päivittäiseen hoitotyöhön. Toimivalla vuorovaikutuksella esihenkilölle saadaan kuitenkin tarpeellinen tieto, vaikka hän ei olisikaan koko ajan paikalla.

Työhyvinvoinnin kannalta palautuminen on oleellista, jotta ei väsy liikaa työssä. Opiskelijoiden mielestä hyvin suunnitellut työvuorot mahdollistavat palautumisen paremmin. Toimivia ja helposti toteutettavia palautumiskeinoja olivat terveelliset elämäntavat, harrastukset sekä työn ulkopuolisten ihmissuhteiden ylläpitäminen. Opiskelijoiden mielestä myös oman rauhallisen ajan ottaminen sekä kokonaisvaltaisesti itsestä huolehtiminen helpottivat palautumista. Sagherian ym. (2020) tutkivat Covid-19 pandemian aiheuttamaa hoitajien ammatillista väsymystä. Pandemian vaikutukset näkyivät voimakkaasti akuuttina ja kroonisena väsymyksenä sekä vuorojen välisen palautumisen vähyytenä. Asiaan vaikutti myös yli 40 tunnin työviikot ja pitämättä jätetyt tauot. Tutkimuksessa korostui pienenkin levon ja lyhyen tauon tärkeys uupumisen ja ylikuormituksen ehkäisemisessä. (Sagherian ym. 2020.) Ilman covid-19 työelämä haastaa hoitajia tällä hetkellä erittäin paljon. Työvoimasta on puutetta ja pitkiä vuoroja lyhyillä lepoajoilla on paljon tarjolla. Palautuminen on äärimmäisen tärkeää vuorojen välissä, jotta työkyky säilyy. On paljon helpompaa sanoa vain, muista levätä ja huolehdi itsestäsi, kuin todellisuudessa tuoda ammattiin valmistuvien opiskelijoiden saataville työkaluja, joiden avulla voi löytää itselleen uusia toimivia palautumiskeinoja.

Tunteiden ilmaiseminen työyhteisössä oli opiskelijoiden mukaan monipuolista ja avointa, työkavereita aidosti kuunnellen ja tukien kenenkään tunteita tuomitsematta. Potilaiden tunteet näkyivät erilaisten hoitotilanteiden kautta ja potilaat olivat välillä myös omaisten tunteiden peilejä. Tunteiden käsittelyllä ja avoimella keskustelulla työntekijä sai helpotettua omaa oloaan, jolloin myös työkavereiden oli helpompi tukea ja ymmärtää miksi toisella oli paha olo. Käsittelemättömät asiat taas jäivät painamaan mieltä, jolloin paha olokaan ei poistunut. Oikea-aikainen kommunikointi oli opiskelijoiden mielestä tärkeää, tilannetajulla ja avoimella vuorovaikutuksella siinä onnistuttiin. Bronkhorstin ym. (2014) tutkimus käsitteli terveydenhuollossa työskentelevien mielenterveyttä pohtien, mikä osa-alue työilmapiirissä vaikutti vahvimmin työntekijän mielenterveyteen. Työkavereiden tuki, työssä ohjaaminen ja yhteishenki vaikuttivat positiivisesti mielenterveyteen. Ne myös vähensivät työntekijöiden ahdistuneisuutta ja burnout oireilua. Hyvät välit ja avoin keskustelu esihenkilön kanssa vähensivät henkistä väsymystä. Näiden asioiden negatiivisilla puolilla oli negatiivinen vaikutus. (Bronkhorst ym. 2014). Avoin tunteiden näyttäminen ja niiden purkaminen, tilannetaju kuitenkin säilyttäen, päästään usein tilanteeseen, jossa kaikilla on parempi olla. Työyhteisön tuki on todella

suuri parhaimmillaan ja pahimmillaan se puuttuu, jolloin ahdistuneisuus ja väsymys tulevat hyvän olon tilalle. Mielenterveyden haasteilla on suuri vaikutus työssä jaksamiseen ja työhyönteisön tuen puuttuessa haasteet voivat käydä ylivoimaisiksi.

Ammatillinen vuorovaikutus, työtehtävien moninaisuus ja omien rajojen tunnistaminen ovat iso osa ammatillisuutta. Harjoitteluiden myötä kaikki edellä mainitut osa-alueet vahvistuivat ja opiskelijat kokivat oppineensa paljon uusia asioita yksilöllisten kokemusten kautta. Johtajuus koettiin tärkeäksi samoin, kun opiskelijamyönteinen työilmapiiri. Ammatillisuutta on kuitenkin vaikea kehittää silloin, kun tahti on liian kova tai joku tärkeistä osa-alueista jää puuttumaan. Hyvillä coping keinoilla on mahdollista toimia paremmin myös haastavissa tilanteissa. Coping keinoja on todella paljon ja jokaisen onkin löydettävä itselleen sopivat keinot auttamaan paineen alla. Jotta valmistuvilla sairaanhoitajilla olisi paremmat valmiudet työelämän haasteisiin, Nebhinani ym. (2018) pohtivat, olisiko stressin hallintakeinojen harjoittelu hyvä aloittaa jo opintojen aikana. Heidän tutkimuksessaan opiskelijat kokivat harjoitteluiden aikana monenlaisia stressaavia tilanteita, jotka vähensivät muun muassa kiinnostusta hoitoalaa kohtaan. Tutkimuksen mukaan eniten käytettyjä keinoja stressin hallintaan olivat aktiiviset coping keinot ja asioiden jakaminen ystävien kesken. Käsittelemättömät stressitilanteet johtavat usein ahdistukseen. (Nebhinani ym. 2018.) Mitä paremmat omat keinot hallita hankalia tilanteita sekä epämukavaa oloa ja väsymystä ovat, sitä helpompaa on pysyä kiinni työelämän kiireisessä tahdissa. On helpompaa oppia uutta, kun ei ole jatkuvasti uupumisen rajoilla tai koe itseään ulkopuoliseksi. Jos omia selviytymiskeinoja olisi hallussa ennen työuran alkua, voisi olla helpompi toimia erilaisissa tilanteissa. Tämän takia olisi tärkeä ohjata etsimään coping keinoja jo opintojen aikana, jotta työkyvyn säilymistä voisi tukea mahdollisimman hyvin itse.

6.2 Luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida toteuttamalla tutkimusprosessi tieteellisesti luotettavalla tavalla. Tutkimusprosessilla tarkoitetaan tutkimuksen teoreettisia lähtökohtia ja tutkimusmenetelmiä (aineistonkeruu ja -analysointi) sekä saatuja tuloksia suhteessa tutkimustehtävään. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteereinä voidaan käyttää muun muassa siirrettävyyttä, totuudellisuutta, vahvistettavuutta, uskottavuutta ja tutkimusraportin läpinäkyvyyttä. Siirrettävyydessä pohditaan, onko tuloksilla sovellusarvoa ja onko ne siirrettävissä samankaltaisiin yhteyksiin. Siirrettävyyttä analysoidaan vertaamalla nykyisiä tuloksia edellisiin tuloksiin. Totuudellisuutta tarkastellaan johtopäätösten pohjalta, sitä kuinka hyvin päätökset pystyvät kuvaamaan ilmiötä. Vahvistettavuutta arvioidaan edellisten tulosten pohjalta ja sitä, kuinka ne tukevat toisiaan. Uskottavuudessa tarkastellaan vastaako tutkijan käsitykset ja tulkinta tutkittavien henkilöiden käsityksiä. Tutkimusraportin läpinäkyvyyttä arvioidaan menetelmien valinnan hyvillä perusteluilla ja kuvauksilla sekä huolellisella dokumentoinnilla ja raportoinnilla, joita ovat myös tutkimuksen kulkuun ja tuloksiin vaikuttaneet tekijät.

(Kylmä & Juvakka 2007.) Tässä opinnäytetyössä siirrettävyyttä analysoitiin pohtimalla yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia saatujen tuloksien ja aikaisempien tutkimuksien välillä. Tutkimuksen osa-alueista löytyi pieniä tutkimuksia, muttei yhtä isoja kokonaisuuksia, jotka olisi käsitelty kaikkia opinnäytetyön tutkimuksen aiheita. Tämän takia siirrettävyys ei täysin toteudu, mutta aihekohtaisia vertauksia pystyttiin osin tekemään. Todellisuutta tarkastellaan sairaanhoitajaopiskelijoiden vastausten perusteella. Tulokset on kerätty harjoittelun aikana, jolloin opiskelijat ovat olleet hoitotyön ympäristössä. Tämän takia tuloksia voidaan pitää totuudellisina. Opinnäytetyön tulosten siirrettävyydellä arviointiin niiden vahvistettavuutta. Aikaisemmat tutkimukset ja opinnäytetyön tutkimukset tukivat toisiaan osin, ei kuitenkaan täysin. Tutkimuksen analyysissä on pyritty säilyttämään tarkasti opiskelijoiden käsitykset tutkittavasta aiheesta, sen uskottavuuden varmistamiseksi. Opinnäytetyön kaikki vaiheet on dokumentoitu, alkuperäisaineistosta analyysiin ja valmiiseen raporttiin. Tulosten raportoinnissa on käytetty alkuperäisaineistosta lainattua tekstiä läpinäkyvyyden vahvistamiseksi.

Opinnäytetyön tiedonhakuun käytettiin erilaisia luotettavia tietokantoja ja kirjallisuutta. Tietokantoja olivat Laurea LibGuides:n kautta haetut Theseus, Finna ja ProQuest Central sekä Google Scholar ja kirjallisuutta etsittiin Laurean ja eri kaupunkien kirjastoista sekä verkkokirjastoista. Tiedonhakuun käytettiin muun muassa hakusanoja työhyvinvointi, työssä jaksaminen, työkyky, sairaanhoitaja, johtajuus ja asiakastyön ilmiöt sekä työyhteisön ilmiöt. Tuloksia haettiin suomeksi ja englanniksi. Tutkimuksessa käytettiin Laurea AMK opetussuunnitelman mukaista tehtäväpohjaa, jossa sairaanhoitajaopiskelijat vastasivat työhyvinvointiin liittyviin teemoihin oman harjoittelunsa aikana. Tutkimusaineiston kerääminen oli toteutettu opintojakson yhteydessä, ja opiskelijat vastasivat strukturoituihin teemakohtaisiin kysymyksiin tehtävänannon mukaisesti.

Vastauksien syvällisyys ja tulkittavuus ennen aineiston saamista aiheutti pohdintaa, onko aineiston tieto riittävä. Aineiston vastauksien kattavuus vaikuttaa johtopäätöksiin ja sen analysointiin. Opinnäytetyön aineiston luotettavuuteen vaikuttaa tehtävänannon pakollisuus ja sitä kautta opiskelijoiden vastaukset annettuihin kysymyksiin. Tutkijoiden mielestä aineistonkeruun menetelmän vuoksi tuloksissa näkyy sekä positiivista että negatiivista harhaa. Tämä tekee aineistosta jonkin verran epäluotettavan. Kaikkiin vastauksiin ei ole nähty niin paljon vaivaa ja veikataan, että johtuu siitä, että kyseessä on koulutehtävä, eikä esimerkiksi vapaaehtoinen kyselytutkimus.

6.3 Etiikka

Tietyt eettiset lähtökohdat ohjaavat tieteellisen tutkimuksen tekemistä. Uskottavan tutkimuksen tekemisessä on tärkeää käyttää eettisesti oikeita tutkimuskäytäntöjä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.) Tämä opinnäytetyö tehtiin hyvän tieteellisen käytännön toimintatapoja eli rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta noudattaen. Opinnäytetyön aineistona

toimi yhden Laurea-ammattikorkeakoulun kampuksen sairaanhoitajaopiskelijoiden laatimat raportit. Aineisto tuli Hyvinvoiva terveydenhuolto -hankkeen kautta salatulla sähköpostilla. Aineiston käsittelyn jälkeen aineisto hävitettiin asianmukaisesti. Aineiston säilyttämiseen ja hävittämiseen liittyvät eettiset kysymykset otettiin huomioon varmistamalla luotettava tapa hankkeelta (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Sähköinen materiaali poistettiin tutkijoiden sähköpostista sekä tietokoneilta, myös tietokoneen roskakorit tyhjennettiin. Tutkijoiden paperiversiona olleet aineistot hävitettiin kotitekoiseen tietosuojajätteeseen silppurin kautta sytykepaperiksi takkaan.

Tiedonhankinta, tutkimus- ja arviointimenetelmien tulee olla myös eettisesti kestäviä tieteellistä tutkimusta tehtäessä. Tutkimuksen tuloksia julkaistaessa noudatetaan avoimuutta ja vastuullisuutta. Yksityisyyden ja tutkimukseen osallistuvien henkilötietojen suojeleminen kuuluu tieteellisen tutkimuksen yleisperiaatteisiin. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.) Tässä opinnäytetyössä vastaajien anonymiteetti oli turvattu poistamalla kaikki tunnistetiedot jo aineiston siirtyessä tutkijoille. Opiskelijoiden henkilöllisyydet olivat vain yhteistyökumppanin tiedossa. Opiskelijoiden henkilötiedot eivät tulleet esiin tuloksissa, analyysissä, julkaisussa tai opinnäytetyön seminaarissa. Hanke on pyytänyt opiskelijoilta luvan käyttää tehtäviä materiaalina tutkimuksessa anonymisti.

Tieteellisen tutkimuksen tekemiseen vaaditaan tutkimusluvat, myös tietojen tallentaminen ja säilyttäminen on tarkasti määritelty (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Osallistujien on oikeus saada tietää tutkimukseen osallistumisesta johtuvista mahdollisista hyödyistä ja haitoista sekä tutkimuksen tavoitteista totuudenmukaisesti. Tutkimukseen osallistuvalla henkilöllä on oikeus vapaaehtoisuuteen niin tutkimukseen osallistumisessa kuin siitä kieltäytyessä. Osallistujalla on myös oikeus keskeyttää osallistumisensa tutkimukseen missä tutkimuksen vaiheessa vain tai jättäytyä tietyn vaiheen ulkopuolelle. Keskeyttämiseen ei tarvita erityistä syytä. Tutkija saa kuitenkin käyttää siihen asti kerättyjä tietoja tutkimuksessaan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019.) Opinnäytetyön työelämäkumppanina toimiva Hyvinvoiva terveydenhuolto -hanke on pyytänyt opiskelijoilta tutkimusluvan ja opiskelijat ovat tietoisia tutkimukseen osallistumisesta sekä ovat antaneet luvan käyttää tekemiään tekstejä anonymisti tutkimuksen aineistona. Tutkijoina olemme myös varmistaneet opiskelijoiden suostumuksen osallistua hankkeeseen ja huolehtineet heidän yksityisyydensuojansa ja anonymiteetin toteutumisesta. Opiskelijoille kerrottiin harjoittelun infon yhteydessä suullisesti sekä opintojakson Canvas-alustalla kirjallisen tehtävän yhteydessä tutkimukseen osallistumisesta ja tutkimukseen liittyvistä lupa-asioista. Hankkeeseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja opiskelijat antoivat tietoisensa suostumuksensa halutessaan osallistua. Opiskelijoilla oli myös lupa keskeyttää hankkeeseen osallistuminen harjoittelun aikana ilman erillistä syytä. Mikäli opiskelija ei halunnut antaa harjoittelutehtävänsä hankkeen käyttöön, tuli hänen kirjoittaa tehtävän alkuun teksti ”Ei hankkeen käyttöön”.

Muiden tutkijoiden töiden huomiointi on hyvän tutkimusetiikan mukaista. Teoreettisen viitekehyksen rakentamisessa on käytetty aikaisempia aiheesta tehtyjä tutkimuksia ja niiden tuloksia. Heidän työtään on kunnioitettu tuomalla tutkimuksen tekijät, menetelmät ja tulokset esille tarkasti ja muuttamatta niitä asianmukaisen viittauskäytännön mukaisesti. (Hyvä tieteellinen käytäntö 2012.) Opinnäytetyössä tutkimuksen tuloksia on pohdittu suhteessa aikaisempiin tutkimuksiin ja ne on otettu asianmukaisesti huomioon kunnioittamalla aikaisempien tutkijoiden tekemää työtä, käyttäen Laurea-ammattikorkeakoulu ohjetta lähdeviitteiden ja lähteiden käytöstä.

Laadullisen tutkimuksen analyysia tehdessä ja tuloksia tulkittaessa tutkijan tulee muistaa puolueettomuus ja luotettavuus. Tutkijan omien ominaisuuksien ja aiempien tietojen ei tulisi heijastua tuloksissa. Tutkijan tulee siis kuunnella tiedonantajaa, saatua tietoa muuttamatta. (Tuomi & Sarajärvi 2018). Tutkijoiden henkilökohtaisia mielipiteitä ei otettu huomioon aineiston analysoinnissa ja johtopäätösten tekemisessä. Tutkijat eivät ole olleet itse keräämässä aineistoa, eivätkä siten ole voineet vaikuttaa tuloksiin esimerkiksi haastattelijana. Analysoinnissa on myös pyritty puolueettomuuteen ja objektiivisuuteen, vaikka tutkijat ovat itsekin opiskelijan roolissa.

6.4 Työelämän palaute ja itsearviointi

Työelämäkumppanin palaute tulee 23.11.2022 jälkeen.

Aloitimme opinnäytetyön keväällä 2022. Suunnitelmanamme oli saada opinnäytetyö valmiiksi joulukuksi 2022 ja teimme sen mukaan aikataulun. Huomasimme jo alussa, kuinka aikataulutus mahdollisesti sujuvan projektin etenemisen. Hyvin suunniteltu aikataulu antoi joustamisen varaa ja opinnäytetyön teoreettisen ja aikaisempien tutkimuksien etsimiselle sekä annetuille korjauksille jäi riittävästi aikaa. Aluksi ohjaajien kommentit tuntuivat ylittävältä ja vaikeilta, mutta työn loppupuolella huomasimme ymmärtäneemme mitä he olivat alussa tarkoittaneet. Molempien kirjoitustaito kehittyi huomattavan paljon opinnäytetyön aikana. Myös tiedonhaku helpottui ja ymmärrys aikaisemmista tutkimuksista kasvoi tutkimusta tehdessä. Tutkijan rooli sekä tutkimuksen eri vaiheet selkeytyivät, mitä pidemmälle tutkimus eteni.

Yhteistyömme sujui alusta loppuun asti erittäin hyvin, toisiamme tukien ja hankalissa tilanteissa auttaen. Työtunteja tuli paljon odotettua enemmän, mutta huumori ja hyvä yhteistyö auttoi jaksamaan. Alun ”eihän tässä paljoa ole” vaihtui reiluun 50 sivun tutkimukseen, josta olemme erittäin ylpeitä.

6.5 Kehittämisehdotukset

Kehittämisehdotuksena toivoisimme työssä jaksamista tukevien keinojen aktiivista esiintuomista jo opiskeluiden aikana. Näin saataisiin ammattiin valmistuville sairaanhoitajaopiskelijoille vielä enemmän keinoja oman jaksamisen tukemiseksi. Hyvinvoivalla työntekijällä on motivaatiota työskennellä ja jaksaminen näkyy myös työn laadussa. Lisäksi olisi mielenkiintoista tutkia, miten opinnäytetyön tuloksia voitaisiin hyödyntää opiskelijoiden ohjaamisen varmistamiseksi työelämässä.

Jatkotutkimusaihe voisi liittyä vuorotyöhön ja siihen, miten opiskeluaikana vuorotyötätekevä opiskelija palautuu. Kiinnostavaa olisi tietää, jääkö koulutehtävien ja työvuorojen lisäksi aikaa riittävälle palautumiselle ja itsestä huolehtimiselle. Opiskelijoiden ollessa kuitenkin tulevaisuuden työvoimaa, olisi tärkeää, etteivät he kuluisi loppuun jo opiskeluiden aikana. Voisiko opiskeluaikaa pidentää tai harjoitteluita voitaisiin tehdä edes osin palkallisena.

Jatkotutkimuksissa voisi myös selvittää johtajuuden merkitystä työhyvinvoinnissa. Kuinka lähijohtajan näkyvyys vaikuttaisi työhyvinvointiin ja toisaalta, jos johtajuus ei ole näkyvää, vaikuttaako se eriävästi. Entistä enemmän hoitajilla on vastuuta yksikön toiminnasta, koska lähijohtajan aika kuluu hallinnollisiin tehtäviin. Olisi mielenkiintoista nähdä jääkö hoitotyölle enemmän aikaa, jos lähijohtajat työskentelisivät aina samoissa vuoroissa hoitajien kanssa, ei pelkästään toimistoaikoina.

Lähteet

Painetut

- Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Espoo: J-Impact.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2014. Tutki ja kirjoita. 19. painos. Helsinki: Tammi
- Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ, uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Järnefelt, H. & Hublin, C. 2012. Työikäisen unettomuuden hoito. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOY.
- Kinnunen, U., & Feldt, T. 2009. Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.
- Partinen, M. & Huutoniemi, A. 2018. Uniterveyskirja Nuku hyvin, voi hyvin. Jyväskylä: Docendo
- Pihl, S. & Aronen, A-M. 2020. Unentaidot Löydä uni ilman lääkkeitä. Helsinki: Duodecim Oy
- Rissanen, S. & Lammintakanen, J. 2017. Sosiaali- ja terveysjohtaminen. Helsinki: Sanoma Pro
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Viljamaa, J. 2022. Itsetunnon voima. Helsinki: Kirjapaja.
- Virtanen, A. Psykologinen palautuminen. Jyväskylä: Tuuma
- Työterveyslaitos & Sanastokeskus 2006. Työsuojelusanasto. Keuruu: Otava Kirjapaino

Sähköiset

- Archer J.C. 2010. State of the science in health professional education: effective feedback. Medical Education 44, 101-108. Viitattu: 10.8.2022 <https://web-p-ebSCOhost-com.nelli.lau-rea.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=842d6163-43c2-4425-ac41-da81ee29a1ab%40re-dis>
- Bjerrengård Madsen, J., Vehviläinen, K., Kaila, A. ja Miettinen, M. 2020. Hoitotyön johtajien ja lähijohtajien työn sisältö erikoissairaanhoidossa. Viitattu 19.10.2022. <https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/27074/16462051241200162631.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Bronkhorst, B., Tummers, L. ja Steijn, B. 2014. Organizational Climate and Employee Mental Health Outcomes: a Systematic Review of Studies in Health Care Organizations. Viitattu 10.10.2022.

https://www.researchgate.net/publication/261835877_Organizational_Climate_and_Employee_Mental_Health_Outcomes_a_Systematic_Review_of_Studies_in_Health_Care_Organizations

Finla 2020. Hyvä työilmapiiri on jokaisen vastuulla. Viitattu 10.8.2022.

<https://finla.fi/blogi/hyva-tyoilmapiiri-on-jokaisen-vastuulla/>

Finlex 2022. Työturvallisuuslaki. Viitattu 9.8.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#a738-2002>

Hankonen, R. 2021. Kohtaamisen taitoa voi opetella. Viitattu 10.8.2022. <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/kohtaamisen-taitoa-voi-opetella>

Hirsikangas, S. 2021. Hoitoon sitoutuminen, siihen yhteydessä olevat tekijät ja palveluohjaus-intervention vaikutukset terveystalvveluja paljon käyttävillä asiakkailla. Viitattu 23.10.2021.

<http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526230528.pdf>

Holmberg, J. 2019. Hoitotyössä hilaisuudella on tärkeä merkitys. Viitattu 10.8.2022.

<https://www.tehylehti.fi/fi/blogit/mainio/hoitotyossa-hilaisuudella-tarkea-merkitys>

Hälsa 2021. Psykososiaalinen palautuminen ja uni. Viitattu 9.5.2022. [Psyykkinen palautuminen ja uni - Hälsa \(halsa.fi\)](https://www.halsa.fi/psykkinen-palautuminen-ja-uni)

Hyvärinen, N., Åstedt- Kurki, P. ja Palonen, M. 2019. Ohjattu harjoittelu opiskelija moduulissa: hoitajien kokemuksia hoitoalan opiskelijoiden ohjaamisesta ja oppimisesta. Viitattu 17.10.2022.

<https://core.ac.uk/download/pdf/250169938.pdf>

JHL 2022. Työn muodot. Viitattu 6.8.2022. <https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyon-muodot/>

Järvensivu, S. 2019. 15 tunnetta hoitotyössä. Viitattu 10.5.2022. <https://www.attendo.fi/ajankohtaista/arkisto/artikkelit-ja-blogit/15-tunnetta-hoitotyosta/>

Kauppi, T. ja Pirkola, S. 2021. Persoonallisuuden merkitys terveydenhuoltohenkilökunnan tyytyväisyydelle. Viitattu 9.5.2022. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/135050/SLL172021_1073.pdf?sequence=1

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. E-kirja. Helsinki: Edita.

Laurea-ammattikorkeakoulu 2022. Opetussuunnitelma. Viitattu 17.10.2022. <https://ops.laurea.fi/>

- Leinonen, R. 2019. Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmät. Viitattu 30.9.2022. <https://spoken.fi/laadullisen-tutkimuksen-aineistonkeruumenetelmat/>
- Lius, K. 2018. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöiden perehdyttäminen vuorovaikutuksen näkökulmasta. Viitattu 14.10.2022 <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/58387/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aaju-201806063042.pdf>
- Lääkärikirja Duodecim 2020. Terveyttä edistävä ruokavalio. Kustannus Oy Duodecim. Viitattu 19.9.2022. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00935>
- Mehiläinen 2022. Työyhteisö ja työyhteisön kehittäminen. Viitattu 10.8.2022. <https://www.mehilainen.fi/yrityksille/tyoyhteisolle/tyoyhteison-kehittaminen>
- Minilex 2022. Ketä pidetään työntekijänä? Viitattu 2.9.2022. <https://www.minilex.fi/a/ket%C3%A4-pidet%C3%A4nC3%A4n-ty%C3%B6ntekij%C3%A4nC3%A4>
- Nebhinani, M., Kumar, A., Parihar, A. ja Rani, R. 2018. Stress and Coping Strategies Among Nursing Students. Viitattu 18.10.2022. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7467204/pdf/IJCM-45-172.pdf>
- Nieminen, M. 2021. Hyvä johtaminen on innostamista ja vahvuuksien löytämisestä. Viitattu 5.9.2022. <https://bonfire.fi/hyva-johtaminen-on-innostamista-ja-vahvuuksien-loytamista/>
- Pam 2022. Kuormittuminen työssä. Viitattu 9.8.2022. <https://www.pam.fi/wiki/kuormittumisen-tyossa.html>
- Partonen, T. 2020. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Terveyskirjasto. Viitattu 8.8.2022. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01013>
- Rajamäki, S. & Mikkola, L. 2017. Työyhteisön vuorovaikutus ja työyhteisöön kuuluminen. Viitattu 20.10.2022. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85277/44272>
- Sagherian, K., Steege, L., Cobb, S. ja Cho, H. 2020. Insomnia, fatigue and psychosocial well-being during COVID -19 pandemic: Across-sectional survey of hospital nursing staff in the United States. Viitattu 20.10.2022. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jocn.15566>
- Sairaanhoitajat 2020. Sairaanhoitajien työbarometri 2020. Viitattu 10.8.2022. https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2021/01/TYO%CC%88OLOBAROMETRI_2020_NETTI.pdf
- Sairaanhoitajat 2022. Työhyvinvointi: perusasiat kuntoon työpaikalla. Viitattu 9.8.2022. <https://sairaanhoitajat.fi/tyohyvinvointi/perusasiat-kuntoon-tyopaikalla/>

- Sairaanhoitajat 2022. Psykososiaalisen jaksamisen tukeminen. Viitattu 9.5.2022. <https://sairaanhoitajat.fi/tyohyvinvointi/psykososiaalisen-jaksamisen-tukeminen/#>
- Salomaa, M. 2018. Työyhteisön vaikutus omaan työhyvinvointiin. Viitattu 5.9.2022. <https://www.workpower.fi/blog/2018/03/15/tyoyhteison-vaikutus-omaan-hyvinvointiin/>
- Sarkkinen, M. 2020. Psykologinen palautuminen työstä- nämä kuusi kokemusta edistävä sitä. Viitattu 9.5.2022. <https://www.ttl.fi/tyopiste/psykologinen-palautuminen-tyosta-nama-kuusi-kokemusta-edistavat-sita>
- Sonnetag, S., & Fritz, C. 2007. The recovery experience questionnaire: development and validation of measure for assessing recuperation and unwinding from work. Journal of Occupational Health Psychology, 12(3), 204-221 https://www.researchgate.net/publication/6201016_The_Recovery_Experience_Questionnaire_Development_and_Validation_of_a_Measure_for_Assessing_Recuperation_and_Unwinding_From_Work/link/0fcfd50523bd96f5f7000000/download
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2022. Työhyvinvointi. Viitattu 8.8.2002 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Super 2022. Työkuormitus. Viitattu 9.8.2022. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/kuormitus/>
- Talus, E. 2016. Potilaiden antaman palautteen vaikutus sairaanhoitajaopiskelijoiden osaamiseen. Viitattu 20.10.2022. <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201701101035.pdf>
- Tehy 2022. Työelämä opas: perehdytys. Viitattu 9.8.2022. https://www.tehy.fi/fi/tyoelama-opas/tyosuhteen-alkaminen/perehdytys?gclid=CjwKCAjw3K2XBhAzEiwAmmgrAjf2kmNjDSOc-BToHszq-S2SsVJZgEnF1XN_toATF0ZBhWjWu4CBRaBoCw2IQAvD_BwE
- Tehy 2018. Virkistyspäivät ovat kivoja, mutta hyvä työilmapiiri syntyy työnteon sujuvuudesta. Viitattu 10.8.2022. <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/virkistyspaivat-ovat-kivoja-mutta-hyva-tyoilmapiiri-syntyy-tyonteon-sujuvuudesta>
- THL 2022. Elintavat ja ravitsemus. Viitattu 17.10.2022. <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus>
- Tietoarkisto 2022. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Viitattu 30.9.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/>
- Tilastokeskus 2022. Käsitteet ja määritelmät. Viitattu 9.8.2022. <https://www.stat.fi/ke-ruu/tyo/kasitteet.html>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 8.9.2022. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Viitattu 8.9.2022. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf?_ga=2.107032130.1125558989.1618829927-55155889.1618829927

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2022. Opetus ja ohjaus. Viitattu 9.8.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/opetus-ja-ohjaus>

Työsuojelu 2021. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? Viitattu 9.5.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>

Työsuojelu 2022. Työolot ovat terveen, turvallisen ja tuottavan työn perusta. Viitattu 19.9.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot>

Työterveyslaitos 2022 a. Hyvä johtaminen on tietoinen valinta. Viitattu 19.9.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtaminen-tietoinen-valinta>

Työterveyslaitos 2022 b. Mitä on hyvä ohjaus? Viitattu 19.9.2022. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/kehita-tyota-verkossa-vuorovaikutteinen-kehittaminen-tekoalyn-tuella/mita-hyva-ohjaus>

Työterveyslaitos 2022 c. Palautuminen on tärkeä osa elämäntapa muutosta. Viitattu: 10.8.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/nyt-laitetaan-kroppa-ja-nuppi-kuntoon/palautuminen-tarkea-osa-elamantapamuutosta>

Työterveyslaitos 2022 d. Pehdyttäjän TOP 10 muistilista. Viitattu 9.8.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/tyouralle-kiinnittyminen/pehdyttajan-top-10-muistilista>

Työterveyslaitos 2022 e. Työkyky. Viitattu 4.9.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työterveyslaitos 2022 f. Uni ja palautuminen. Viitattu 9.5.2022. [Uni ja palautuminen | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyo-ja-palautuminen)

Työterveyslaitos 2022 g. Vuorotyö. Viitattu 8.8.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö>

Työturvallisuuskeskus 2022 a. Nuorten perehdyttäminen työpaikalla. Viitattu 4.9.2022.

<https://ttk.fi/nuorten-perehdyttaminen-tyopaikalla/#tyohon-perehdyttaminen-ja-opastaminen>

Työturvallisuuskeskus 2022 b. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 9.5.2022. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvintoiti/psykososiaalinen-kuormitus/#27474783>

Työturvallisuuskeskus 2022 c. Työaika. Viitattu 9.8.2022 <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyoaika/#kuormittumisen-hallinta>

UKK-instituutti 2022. Liikkumalla terveyttä - askel kerrallaan. Viikoittainen liikkumisen suositus 18-64-vuotiaille. UKK-instituutti, 2019. <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-suositukset/aikuisten-liikkumisen-suositus/>

Kuvat

Kuva 1: Työkykytalo (©Työterveyslaitos)	10
Kuva 2: Sisällönanalyysiprosessin vaiheet	24
Kuva 3: Palautteen antotavat.....	28

Liitteet

Liite 1: Harjoittelutehtävä	53
Liite 2: Esimerkki analyysitaulukosta	56

Liite 1: Harjoittelutehtävä

Kolmosmoduulin harjoitteluissa tehdään viikoittain liitteenä olevaa tehtävää. Tehtävä liittyy Hyvinvoiva terveydenhuolto -hankkeeseen, jossa vastauksianne hyödynnetään. Yksittäisen opiskelijan vastaukset eivät tule esille eivätkä ole tunnistettavissa. Mikäli et halua antaa vastauksiasi hankkeen käyttöön, kirjoita tehtäväsi alkuun "ei hankkeen käyttöön".

Liitteestä löydät valmiit viikoittaiset kysymykset, joihin sinun tulee vastata havaintojesi pohjalta. Kysymykset ovat kymmenen viikon ajalta ja on tarkoituksena, että vastaat niihin molempien kolmosmoduulin harjoittelujesi aikana. Esimerkiksi teet ensin neljä viikkoa mielen-terveyshoitotyön harjoittelua, jonka aikana vastaat kysymyksiin viikoilta 1-4. Sitten teet kuuden viikon kirurgisen hoitotyön harjoittelua, jonka aikana vastaat kysymyksiin viikoilta 5-10. Otsikoi vastauksesi harjoitteluympäristön mukaan: esimerkiksi viikot 1-4 mielen-terveystyön harjoittelu / suljettu vastaanotto-osasto ja viikot 5-10 kirurgisen hoitotyön harjoittelu / kirurginen vuodeosasto. Voit kirjoittaa vastauksesi Wordille ja palauttaa sen heti kolmosmoduulin viimeisen harjoittelusi jälkeen Canvasin palautuslaatikkoon.

Harjoittelun viikko	Teemat	Apukysymykset
1	Perehdytys	Miten minut otettiin vastaan? Sainko riittävästi tietoa? Tiedätkö, mistä saan lisää tietoa? Mikä on tunnetilani uudessa harjoittelussa? Miten tämä kaikki vaikuttaa työhyvinvointiini?
2	Ohjaaminen	Millaista ohjausta olen saanut? Millaista ohjausta olisin tarvinnut? Miten se on vaikuttanut työhyvinvointiini?
3	Palaute	Miten ohjaajani antaa minulle palautetta? Miten työyhteisö antaa palautetta toisilleen? Miten asiakkaat antavat palautetta työntekijöille? Miten lähijohtaja antaa palautetta työyhteisölle? Miten annan itse palautetta?

		<p>Millaisiin asioihin palautteessa kiinnitetään huomiota?</p> <p>Miten palautteen antaminen vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin?</p> <p>Miten palautteen saaminen vaikuttaa omaan työhyvinvointiini?</p>
4	Asiakastyön ilmiöt	<p>Millaisia asiakas-/potilastyön ilmiöitä olen kohdannut harjoittelussani? Tällaisia ilmiöitä ovat esimerkiksi:</p> <p>asiakas-/potilastyön voimaannuttavat tai voimavaroja syövät vaikutukset, vuorovaikutus asiakkaiden/potilaiden/omaisten kanssa, asiakkaiden/potilaiden hyvinvoinnista tai pahoinvoinnista aiheutuvat ilmiöt, hoitoon sitoutuminen, hoitoketjujen ja potilas-/asiakassiirtojen sujuvuus tai verkostot, joissa asiakas-/potilastyössä toimitaan.</p> <p>Miten nämä ilmiöt vaikuttavat työhyvinvointiini?</p>
5	Työyhteisön ilmiöt	<p>Millainen ilmapiiri työyhteisössä on?</p> <p>Millaisia ilmiöitä työyhteisöstä on noussut esiin?</p> <p>Miten nämä vaikuttavat työyhteisön hyvinvointiin?</p> <p>Miten nämä vaikuttavat omaan työhyvinvointiini?</p>
6	Johtajuus	<p>Onko johtajuus näkynyt jotenkin työyhteisössä?</p> <p>Millaisia ilmiöitä siitä on noussut esiin?</p> <p>Miten se on vaikuttanut työyhteisön hyvinvointiin?</p> <p>Miten se on vaikuttanut omaan hyvinvointiini?</p>
7	Palautuminen	<p>Jos työyhteisössä tehdään vuorotyötä, miten työvuorosunnittelu vaikuttaa työhyvinvointiin?</p> <p>Onko palautumiselle riittävästi aikaa arjessa ja työvuorojen välillä?</p> <p>Millaiset palautumisen keinot toimivat minulle parhaiten?</p> <p>Millaiset palautumisen keinot ovat minulle helppoja?</p> <p>Miten voisin tukea omaa jaksamistani paremmin varmistamalla riittävän palautumisen?</p>

8	Tunteet	<p>Miten asiakkaan tunteet näkyvät työssäni?</p> <p>Millaisia tunteita työyhteisössä ilmaistaan?</p> <p>Miten tunteita ilmaistaan työyhteisössä?</p> <p>Miten tunteisiin suhtaudutaan työyhteisössä?</p> <p>Millaisia tunteita olen havainnut itsessäni tässä harjoittelussa?</p> <p>Miten tunteet ja niiden käsittely vaikuttavat työhyvinvointiin sekä työyhteisössä että itsessäni?</p>
9	Kyvykkyys	<p>Tuntuuko siltä, että työtehtäväni ovat sopivan haastavia?</p> <p>Onko työtehtävien määrä ja tahti minulle sopiva?</p> <p>Opinko uusia asioita?</p> <p>Miten työyhteisössä puhutaan työtehtävien määrästä ja tahdista?</p> <p>Miten työyhteisössä suhtaudutaan mahdollisiin virheisiin ja osaamisen aukkoihin?</p> <p>Miten tämä kaikki vaikuttaa omaan työhyvinvointiini ja työyhteisön hyvinvointiin?</p>
10	Kokoava pohdinta	<p>Millaiset asiat ovat tämän harjoittelun aikana parantaneet työhyvinvointiani?</p> <p>Millaiset asiat ovat tämän harjoittelun aikana heikentäneet työhyvinvointiani?</p> <p>Miten olen voinut itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiini tämän harjoittelun aikana?</p> <p>Millaisiin asioihin kiinnitän tulevaisuudessa huomiota työhyvinvoinnin edistämiseksi?</p>

Liite 2: Esimerkki analyysitaulukosta

Millaiset palautumisen keinot toimivat minulle parhaiten?

<p>Minulle työmatka on aina sellainen mukava hengähtämishetki, kulki sen sitten autolla tai julkisilla. Saa hetken vain istua itsekseen ja vaikka kuunnella hyvää musiikkia tai podcasteja. Myös pieni puuhastelu kotona työpäivän päätteeksi rauhoittaa ja usein silloinkin kuuntelen samalla esim. rauhoittavaa musiikkia. (raportti 2)</p>	<p>Työmatka = oma aika Puuhastelu kotona Musiikki Podcastit</p>	<p>OMA AIKA</p>	<p>OMA AIKA</p>	<p>TERVEELLISET ELÄMÄNTAVAT</p>
<p>Lepo, lukeminen, ulkoilu, rentoutuminen sekä kavereiden tapaaminen. (raportti 4)</p>	<p>Lepo Lukeminen Ulkoilu Rentoutuminen Perhe ja ystävät</p>	<p>LIKKUMINEN/ ULKOILU</p>	<p>LIIKUNTA</p>	<p>HARRASTUKSET</p>

<p>Kavereiden tai perheen näkeminen, kotona avopuolison ja kissojen kanssa oleminen sekä ulkona liikkuminen. Lisäksi pelaan tietokoneella suhteellisen paljon ja koen sen hyväksi stressin lievittäjäksi. Edellä mainitsemlani keinoilla koen pärjääväni, vaikka olisi ollut joskus rankkakin harjoittelu. (Raportti 7)</p>	<p>Perhe ja ystävät Lemmikit Ulkoilu Tietokoneella pelaaminen</p>	<p>LEPO</p>	<p>LEPO</p>	<p>TYÖN ULKO-PUOLISET IHMISSUHTEET</p>
<p>Minulla toimii kavereiden kanssa tapaukset ja kevyt liikunta. Tykkään käydä jooga- ja jumpatunneilla. Nämä keinot auttavat ja tuntuu että saan energiaa takaisin. Kun olen saanut riittävästi lepoa, minulla on paljon enemmän motivaatiota työhön. Palautumiseen riittää joskus myös kotona rentoutuminen ja itselleen ajan ottaminen. (Raportti 8)</p>	<p>Perhe ja ystävät Liikunta Lepo Rentoutuminen</p>	<p>PERHE/ YSTÄVÄT</p>	<p>IHMISUHTEET</p>	<p>OMA AIKA/RAUHALLINEN YMPÄRISTÖ</p>

<p>Lepo, musiikin kuuntelu, basson ja kitaran soitto, ystävien kanssa juttelu ja niiden näkeminen, ulkoilu sekä sauna/luonnonvedessä pulikoiminen. (Raportti 10)</p>	<p>Lepo Musiikin kuuntelu Kitaran ja basson soitaminen Perhe ja ystävät Ulkoilu Sauna Luonnonvedessä pulikoiminen</p>	<p>MUSIIKKI</p>	<p>HARRASTUKSET</p>	
<p>Minulle parhaita palautumiskeinoja ovat ulkona liikkuminen, ystävien, kissojeni ja puolison kanssa ajanvietto sekä ruuanlaitto ja leipominen. Myös siivoaminen on rentouttavaa. Tarvitsen myös omaa aikaa ja hiljaisuutta palautumiseen. (Raportti 11)</p>	<p>Ulkoilu Perhe ja ystävät Eläimet Ruuanlaitto/leipominen Siivoaminen Oma aika Hiljaisuus</p>	<p>ELÄIMET</p>	<p>RAUHALLINEN YMPÄRISTÖ</p>	
<p>Parhaimmat palautumisen keinot minulle on lähteä koirieni kanssa metsää kävelemään, eli minulle toimii parhaiten rauhallinen ja mieluinen ympäristö. (Raportti 12)</p>	<p>Ulkoilu Lemmikit Rauhallinen ympäristö Mieluinen ympäristö</p>	<p>RUUANLAITTO LEIPOMINEN SIIVOAMINEN</p>	<p>KOTIASKAREET</p>	

<p>Riittävä lepo, omien harrastusten harrastaminen päivittäin. (Raportti 13)</p>	<p>Lepo Harrastukset</p>	<p>RENTOUTUMI- NEN</p>		
<p>Parhaiten palaudun niin, että työpäivän jälkeen saan olla rauhassa kotona, ehkä hetken levätä. Tykkään iltaisin ja vapaa-päivällä olla pitkälti omassa rauhassa ja nähdä perhettä tai ystäviä, jos siltä tuntuu. Tykkään myös harrastaa koirani kanssa. (Raportti 15)</p>	<p>Rauhallinen ympäristö Lepo Perhe ja ystävät Harrastukset Lemmikit</p>	<p>HARRASTUK- SET KIRJALLISUUS HILJAISUUS/ RAUHALLINEN YMPÄRISTÖ</p>		