



# Kätilöopiskelijoiden toiveita esihenkilön roolista harjoittelun ohjauksessa

Eveliina Lahtinen

Hanna Niemi

Opinnäytetyö, AMK

Helmikuu 2024

Kätilön tutkinto-ohjelma (AMK)

**Lahtinen, Eveliina ja Niemi, Hanna**

**Kättilöopiskelijoiden toiveita esihenkilön roolista harjoittelun aikana**

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Helmikuu 2024, 41 sivua

Kättilön tutkinto-ohjelma (AMK). Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

## **Tiivistelmä**

Opiskelijan ohjaus ammattitaitoa edistävän harjoittelun aikana on usein ohjaavan sairaanhoitajan tai kättilön vastuulla ja esihenkilön rooli jää opiskelijalle melko näkymättömäksi. Esihenkilö kuitenkin toimii keskeisessä roolissa harjoittelun järjestämisessä, edistämässä ja onnistumisessa.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia toiveita kättilöopiskelijoilla on esihenkilön roolista ammattitaitoa edistävän harjoittelun aikana. Tavoitteena oli tuottaa tietoa, jonka avulla esihenkilöt voivat kehittää toimintaansa harjoittelun ohjauksessa ja opiskelijoiden tukemisessa harjoittelun aikana.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeen avulla. Tutkimusaineisto koostui 15 kättilöopiskelijan vastauksista. Aineisto analysoitiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä käyttäen.

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että opiskelijat toivoivat esihenkilön esittäytyvän ja toivottavan heidät tervetulleeksi harjoittelun alussa, sekä olevan läsnä harjoittelun edetessä esimerkiksi kyselemällä kuulumisia ja olemalla kiinnostunut harjoittelun sujumisesta. Opiskelijoiden vastauksista nousi esiin tarve saada tietää, kuka esihenkilö on ja millaista työtä hän tekee. Opiskelijat toivoivat esihenkilön olevan ystävällinen ja helposti lähestyttävä. Lisäksi he toivoivat esihenkilöltä hyviä johtamistaitoja sekä sitä, että esihenkilö näyttäisi työpaikalla esimerkkiä opiskelijan hyvästä kohtelusta.

## **Avainsanat (asiasanat)**

Kättilö, kättilöopiskelija, esihenkilö, esimies, osastonhoitaja, harjoittelu, ammattitaitoa edistävä harjoittelu, ohjaus, laadullinen tutkimus, laadullinen verkkokysely

## **Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)**

**Lahtinen, Eveliina and Niemi, Hanna**

**The wishes of the midwifery students concerning the role of the foreperson in directing a clinical training**

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, February 2024, 41 pages

Degree Programme in Midwifery. Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

### **Abstract**

Often during clinical training, a midwifery student spends a lot of time with the nurse or midwife who is instructing them, while the role of the foreperson remains quite invisible to the student. Still the foreperson has a key role in organizing the training and ensuring that the student has a successful learning experience.

The purpose of the thesis was to find out, what kind of wishes do the midwifery students have concerning the role of the foreperson in directing a clinical training. The goal was to produce information that the foreperson can use to improve the way they interact with the students and support them during their clinical training.

The thesis was implemented with a qualitative research approach. The data was collected by using an online survey. The data consisted of the answers of 15 midwifery students. The material was analysed by using databased classification.

According to the results, the midwifery students hope that the foreperson would introduce themselves and welcome the student into the unit at the beginning of the clinical training, as well as remain present thorough the training for example by asking how the student is doing and by being interested in how their training is going. The students want to know who the foreperson is and what kind of job do they have. The students hope that the foreperson is friendly and easily approachable. They also wish that the foreperson has good leadership skills and shows a positive example of how the student should be treated at the workplace.

### **Keywords/tags (subjects)**

Midwife, midwifery student, foreperson, foreman, forewoman, supervisor, clinical training, practical training, qualitative research, qualitative online survey

### **Miscellaneous (Confidential information)**

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Kätilö ja kätilöopinnot</b> .....	<b>4</b>
2.1	Kätilö.....	4
2.2	Kätilöopiskelija ja kätilöopinnot.....	5
2.3	Kätilöopintoihin sisältyvä ammattitaitoa edistävä harjoittelu .....	5
<b>3</b>	<b>Esihenkilö ja harjoittelun ohjaus terveydenhuollossa</b> .....	<b>6</b>
3.1	Esihenkilö .....	6
3.2	Osastonhoitaja esihenkilönä terveydenhuollossa .....	7
3.3	Ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjaus terveysalalla .....	9
<b>4</b>	<b>Tarkoitus ja tavoitteet</b> .....	<b>10</b>
<b>5</b>	<b>Tutkimuksen toteuttaminen</b> .....	<b>10</b>
5.1	Laadullinen tutkimus.....	10
5.2	Kohderyhmä ja aineiston keruu .....	11
5.3	Aineiston analysointi.....	13
<b>6</b>	<b>Tutkimustulokset</b> .....	<b>15</b>
6.1	Kätilöopiskelijoiden toiveita esihenkilöille ammattitaitoa edistävän harjoittelun perehdytysvaiheessa.....	15
6.2	Kätilöopiskelijoiden toiveita esihenkilöille ammattitaitoa edistävän harjoittelun edetessä 17	
<b>7</b>	<b>Pohdinta</b> .....	<b>19</b>
7.1	Tulosten tarkastelu.....	19
7.1.1	Kätilöopiskelijoiden toiveet esihenkilön roolista ammattitaitoa edistävän harjoittelun perehdytysvaiheessa .....	20
7.1.2	Kätilöopiskelijoiden toiveet esihenkilön roolista ammattitaitoa edistävän harjoittelun edetessä20	
7.2	Eettisyys.....	23
7.3	Luotettavuus .....	25
7.4	Johtopäätökset.....	27
7.5	Jatkotutkimusehdotukset.....	28
	<b>Lähteet</b> .....	<b>29</b>
	<b>Liitteet</b> .....	<b>32</b>
	Liite 1. Saatekirje .....	32

Liite 2. Kyselylomake .....34

Liite 3. Analyysitaulukot .....35

# 1 Johdanto

Kätilö on seksuaali- ja lisääntymisterveyden asiantuntija. Kätilöopinnot kestävät 4,5 vuotta ja ne ovat laajuudeltaan 270 opintopistettä. Noin puolet opinnoista suoritetaan ammattitaitoa edistävänä harjoitteluna. (Kätilö AMK n.d.) Terveysalalla ammattitaitoa edistävän harjoittelun tavoitteena on, että opiskelija perehdytetään ammattiopintojen kannalta keskeisiin työtehtäviin ja hän pääsee soveltamaan alaan liittyviä tietoja, taitoja sekä toimintaa ohjaavia arvoja ja eettisiä periaatteita. Opiskelijan saaman ohjauksen tulee olla valmentavaa ja vastata oppimiselle asetettuja tavoitteita. (Opiskelijaohjauksen laatusuositukset 2020, 4.) Ammattitaitoa edistävä harjoittelu on siis erittäin tärkeää siltä kannalta, että kätilöopiskelija pääsee harjoittelemaan niitä taitoja, joita hän tulevassa ammatissaan tarvitsee. Vaikka opiskelija viettääkin harjoittelussa paljon aikaa oman nimetyn ohjaajansa kanssa, on opiskelijan perehdyttäminen koko työyhteisön vastuualuetta, ja kaikkien työntekijöiden tulisi olla tietoisia perehdytyksen sisällöstä (Opiskelijaohjauksen laatusuositukset 2020, 10).

Sairaalaorganisaatioissa lähiesihenkilönä toimii osastonhoitaja, joka on hoitotyön lähijohtaja. Hän johtaa yksikön päivittäistä toimintaa ja koordinoi eri ammattiryhmien välistä yhteistyötä. (Ottoman-Salminen, Vikberg-Aaltonen, Rannisto & Kaunonen 2022, 13.) Osastonhoitajalla on myös paljon harjoittelijoihin liittyviä vastuutehtäviä. Kuitenkaan osastonhoitajan työ ei näy opiskelijoille kovin hyvin ja opiskelijat kokevat saaneensa esihenkilöltä vain vähän tukea harjoittelunsa aikana, kuten Pohjamies, Haapa, Seilola ja Meretoja havaitsivat tutkimuksessaan (Pohjamies, Haapa, Seilola & Meretoja 2018, 21, 27.)

Yllä mainitun tutkimuksen (Pohjamies ym. 2018) perusteella voidaan todeta, että kätilöopiskelijoiden kokemuksen ja toiveiden kartoittamiselle on tarvetta, jotta esihenkilön näkyvyyttä opiskelijoiden keskuudessa harjoittelun aikana olisi mahdollista kehittää. Tästä tarpeesta kertoo lisäksi se, että opinnäytetyön aihe on lähtöisin työelämästä. Näin ollen työelämän kentällä on selvästi halua ja valmiuksia toiminnan kehittämiseen tutkimuksen pohjalta.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa kätilöopiskelijoiden toiveita esihenkilön roolista ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksessa. Tavoitteena on, että esihenkilöt voivat käyttää opinnäytetyössä tuotettua tietoa kehittäkseen toimintaansa opiskelijoiden ohjaamisessa. Lisäksi

opinnäytetyön tekijöiden henkilökohtaisena tavoitteena on saada vinkkejä siihen, mitä kannattaa itse huomioida tulevaisuudessa harjoittelijoiden ohjaamisessa tai esihenkilön roolissa toimittaessa.

## 2 Kätilö ja kätilöopinnot

### 2.1 Kätilö

Kansainvälisen kätilöliiton (International Confederation of Midwives, ICM) laatiman ja Maailman terveysjärjestön (World's Health Organisation, WHO) sekä Kansainvälisen naistentautien ja synnytyslääkärien liiton (International Federation of Gynaecology and Obstetrics, FIGO) hyväksymä määritelmä kätilölle on seuraava: *kätilö on henkilö, joka osallistuttuaan kyseisessä maassa asianmukaisesti hyväksytyyn kätilökoulutukseen on suorittanut kätilötyön opinnot hyväksytysti ja saavuttanut vaaditun pätevyyden tullakseen rekisteröidyksi ja/tai saadakseen laillisen luvan harjoittaa kätilötyötä. Kätilö on luotettava ja vastuullinen ammattilainen, joka työskentelee yhteistyössä naisten kanssa antamalla tarvittavaa tukea, hoitoa ja ohjausta raskauden, synnytyksen ja lapsivuoteen aikana.* (Pienimaa & Raussi-Lehto 2017, 31–32.)

Suomessa kätilö on nähty laajasti naisen ja sitä kautta koko perheen hyvinvoinnin, terveyden ja seksuaali- ja lisääntymisterveyden edistäjänä. Naisen hoito- ja kätilötyö sekä seksuaaliterveyden edistäminen kuuluvat Suomessa olennaisesti kätilön osaamisiin, kun taas muualla Euroopassa tämä on harvinaisempaa. (Pienimaa & Raussi-Lehto 2017, 33.) Kätilöllä onkin tärkeä tehtävä terveysneuvonnassa ja -kasvatuksessa, niin naisen, perheen kuin yhteiskunnan piirissä (Kätilöksi opiskelu Suomessa n.d.). Suomessa kätilö on siis raskauden, synnytyksen ja lapsivuodeajan sekä naistentautien asiantuntija.

Kätilö voi työskennellä raskaana olevien ja synnyttäneiden naisten sekä vastasyntyneiden ja heidän perheidensä parissa. Näiden lisäksi kätilö voi työskennellä laajasti eri-ikäisten naisten ja tyttöjen parissa. Poliklinikoilla, äitiyspoliklinikoilla, gynekologian poliklinikoilla ja osastoilla, päiväkirurgisissa yksiköissä, synnytys- prenataali- ja gynekologianvuodeosastoilla sekä synnytyssalissa voi kaikkialla tavata kätilön, joka työskentelee joko itsenäisesti tai lääkärin, sairaanhoitajan tai toisen kätilön työparina. (Kätilöksi opiskelu Suomessa n.d.)

## 2.2 Kätilöopiskelija ja kätilöopinnot

Kätilöopiskelija on kätilökoulutusta suorittava henkilö. Suomessa kätilöksi voi opiskella kahdeksassa eri ammattikorkeakoulussa. Kätilöopinnot ovat laajuudeltaan 270 opintopistettä ja kestävät 4,5 vuotta. Valmistuneella kätilöllä on aina myös sairaanhoitajan pätevyys. (Kätilöksi opiskelu Suomessa n.d.) Opintojen ensimmäiset vuodet keskittyvät sairaanhoitajan (AMK) tutkintoon johtaviin opintoihin. Tänä aikana perehdytään asiakkuuteen, hoitotyötä tukeviin monitieteisiin opintoihin, hoitotyön perusteisiin, näyttöön perustuvaan teoreettiseen ja kliiniseen hoitotyön osaamiseen, hoitotyön päätöksentekotaitoihin, ohjaus- ja opetusosaamiseen sekä sosiaali- ja terveyspalveluiden laatuun ja turvallisuuteen liittyvään osaamiseen. Sairaanhoitajavaiheessa toteutetaan myös opinnäytetyö, jonka aihe kumpuaa työelämän kehittämistarpeista. Opinnäytetyö on muodoltaan tutkimus-, kehittämis- tai innovaatiotyö. (Kätilö AMK n.d.)

Viimeisen noin puolestoista-kahden opiskeluvuoden aikana syvennetään kätilötyön ammatillista osaamista, mihin sisältyy kätilötyön ammatillinen toiminta, kätilötyön asiakkuus, seksuaali- ja lisääntymisterveyden edistäminen ja kliininen asiantuntijuus sekä kätilötyön kehittäminen (Kätilö AMK n.d.). Valmistuvalla kätilöllä on siis laajaa ja monipuolista osaamista, ja hän voi työskennellä erilaisissa työpaikoissa sairaanhoitajana, kätilönä tai vaikkapa yrittäjänä.

## 2.3 Kätilöopinnoihin sisältyvä ammattitaitoa edistävä harjoittelu

Kätilöopinnoista noin puolet suoritetaan ammattitaitoa edistävänä harjoitteluna sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa julkisella tai yksityisellä sektorilla sekä projekteissa. Harjoitteluita voi myös suorittaa ulkomailla. (Kätilö AMK n.d.) Työelämäläheisyys korostuu siis opinnoissa vahvasti. Oppilaitosten välillä voi vaihdella, millaisia harjoitteluita opintoihin kuuluu.

Euroopan Unionin kätilödirektiivi määrittää sisällöt, joita kätilön kliiniseen ja käytännön kokemukseen lukeutuu. Siihen kuuluvat raskausneuvonta, joka käsittää vähintään 100 ennen synnytystä tehtyä tutkimusta, vähintään 40 raskauden seuranta ja hoitoa, vähintään 40 synnytyksen hoitamisen sekä avustamisen yhdessä tai kahdessa perätiläsynnytyksessä. Sisältöihin lukeutuvat myös välilihan leikkauksen tekeminen ja haavan ompelu, seuranta ja hoito 40 riskisynnyttäjälle raskauden, synnytyksen tai lapsivuodeajan aikana ja vähintään 100



lapsivuoteisen naisen ja terveen vastasyntyneen seuranta ja hoito (tutkimus mukaan luettuna) synnytyksen jälkeen. Lisäksi sisältöihin kuuluvat ensihoitoa tarvitsevien vastasyntyneiden seuranta ja hoito, mukaan luettuna keskoset, yliaikaiset, alipainoiset ja sairaat lapset, gynekologisten ja obstetristen sairauksien hoito sekä perehdytys sisätautien ja kirurgisten sairauksien hoitoon. (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2005/36/EY ammattipätevyyden tunnustamisesta, Artiklat 40–43, Liite V.5 (L 255/123).)

Tiettyjä taitoja, kuten perätilasynnytyksen hoitaminen, voidaan potilaiden puuttuessa suorittaa myös simuloitussa tilanteessa. Opintojen teoreettisen ja käytännön osuuksien on oltava tasapainotettuja siten, että opiskelijalla on mahdollisuus hankkia riittävästi tietoa ja kokemusta. Kätilöopiskelijat osallistuvat harjoittelun osana yksikköjen toimintaan sikäli, kuin se kuuluu heidän koulutukseensa, ja heidät perehdytetään kätilötoimeen liittyviin tehtäviin. (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2005/36/EY ammattipätevyyden tunnustamisesta, Artiklat 40–43, Liite V.5 (L 255/123).)

### **3 Esihenkilö ja harjoittelun ohjaus terveydenhuollossa**

#### **3.1 Esihenkilö**

Esihenkilö on yleistynyt käsite asiallisissa yhteyksissä ja sitä käytetään yhä useammin korvaamaan sana esimies. Esihenkilö-sanaa ei kuitenkaan toistaiseksi löydy Kielitoimiston sanakirjasta. (Eronen 2013.) Esihenkilö-sanaan viittaavaa lähdemateriaalia löytyy vielä varsin vähän ja varsinaista eroa sanoilla esimies ja esihenkilö ei juurikaan ole. Tässä opinnäytetyössä tarkoitamme esihenkilöllä kyselyyn vastanneiden kätilöopiskelijoiden harjoittelupaikkojen esihenkilöitä.

Esimies on työpaikalla työnantajan alainen ja edustaa työnantajaa työntekijöiden keskuudessa (Salminen 2017, 49). Salmisen (2017) mukaan esimies vastaa organisaation toiminnasta. Esimiehellä on tärkeä tehtävä antaessaan organisaatiolle suunnan sekä reagoiessa organisaatiossa tapahtuviin poikkeamiin. Esimies arvioi yleensä koko organisaation toimintaa sekä pitää huolta asiakasnäkökulman ja strategisten tavoitteiden säilyttämisestä toiminnan suuntaajina. (Salminen 2017, 49.) Myös Työturvallisuuskeskuksen (2023) tuottama julkaisu määrittelee johtamisen esimiehen tärkeimmäksi tehtäväksi. Esimiehen työ onkin ennen kaikkea ihmisten johtamista. Haluttujen tavoitteiden saavuttamiseksi esihenkilön on osattava johtaa sekä ihmisiä

että asioita. Esimiehen tehtävä on tukea työntekijöitä yrityksen strategian saavuttamisessa sekä auttaa esimerkiksi työpaikalla syntyvien ristiriitojen ratkaisussa. (Esihenkilöiden perehdyttäminen-keskeinen lainsäädäntö tutuksi 2023, 3.) Sekä Salmisen (2017) että Työturvallisuuskeskus (2023) painottavat esimiehen tehtäviä määritellessä sitä, että esimiestyö on ihmisten johtamista, jossa niin organisaation tavoitteiden saavuttaminen kuin hyvän asiakaskokemuksen takaaminen on tärkeää.

### **3.2 Osastonhoitaja esihenkilönä terveydenhuollossa**

Sairaalaorganisaatioissa esihenkilönä toimii osastonhoitaja, joka on hoitotyön lähijohtaja. Osastonhoitajan tehtäviin kuuluu yksikön päivittäisen toiminnan johtaminen ja eri ammattiryhmien välisen yhteistyön koordinoiminen. Osastonhoitajan työparina voi toimia toinen osastonhoitaja tai apulaisosastonhoitaja. Joissakin yksiköissä osastonhoitaja ja lääkäri toimivat työparina johtamistehtävissä. (Ottoman-Salminen, Vikberg-Aaltonen, Rannisto & Kaunonen. 2022b, 13, 16.) Vaikka kliinisessä potilastyössä ja kliinisen työn järjestämisessä lääkäriellä on suuri päätösvalta, on kliinisen hoitotyön johtaminen myös osastonhoitajan keskeinen tehtävä. Eri ammattiryhmien välinen yhteistyö on terveydenhuollon organisaatioissa tärkeää. (Ottoman-Salminen, Kaunonen & Rannisto 2022a, 18.)

Kliinisen työn johtamisella (*clinical leadership*) tarkoitetaan potilastyössä olevien työntekijöiden johtamista tai potilastyössä olevan työntekijän potilaan hoitotyön prosessin johtamista sovituin reunaehdoin. Kliinisen työn johtaminen liittyy ihmisten johtamiseen (*leadership*), jossa työntekijöitä tuetaan, osallistetaan ja kannustetaan saavuttamaan yhteiset tavoitteet. (Ottoman-Salminen ym. 2022b, 13.) Terveydenhuollon instituutiot ovat sosiaalisia järjestelmiä, joissa ihmisresurssit ovat keskeisessä asemassa. Johtamisella on vaikutusta ammattilaisten työhön, potilaiden hoitoon ja työilmapiiriin, sekä hoitajien tyytyväisyyteen työssään. (Specchia, Cozzolino, Carini, Di Pilla, Galletti, Ricciardi & Damiani, 2021. 1.) Esihenkilön positiivisilla, persoonallisilla ominaisuuksilla tuetaan potilasta hoitavan moniammatillisen työryhmän yhteistyötä. Keskeisenä tavoitteena kliinisen työn johtamisessa on potilaan laadukas ja turvallinen hoito. (Ottoman-Salminen ym. 2022a, 18).

Osastonhoitajan työ on monipuolista: hän vastaa yksikön päivittäisestä toiminnasta, työntekijöiden organisoinnista ja huolehtii siitä, että yksikössä on riittävästi työntekijöitä ja

osaamista. Häneltä myös usein odotetaan asiantuntemusta eri aiheista, kuten tietotekniikasta ja hankinnoista, ja hänen työhönsä kuuluu paljon viestintää. Hän myös vastaa toiminnan kehittämisestä. Välittömään hoitotyöhön osastonhoitaja osallistuu satunnaisesti vuorovaikutustilanteissa potilaan tai omaisten kanssa. Haastavissa kohtaamisissa osastonhoitaja voi toimia kuuntelijana ja selvittelijänä, jolloin hoitohenkilökunta pystyy keskittymään hoitotyöhön. (Ottoman-Salminen ym. 2022b, 16–17.)

Osastonhoitajan rooli opiskelijoiden harjoitteluprosessissa on keskeinen siltä kannalta, että osastonhoitaja vastaa yksikkönsä henkilöstöresursseista, johtaa henkilöstönsä opiskelijaohjausosaamista ja tukee ohjaajia. Osastonhoitaja myös vaikuttaa harjoitteluyksikön ilmapiiriin ja on keskeisessä roolissa oppimisympäristön kehittämisessä. Osastonhoitaja arvioi opiskelijoiden ja työntekijöiden oppimistapoja sekä sitä, millaisen ammatillisen roolimallin opiskelijat heiltä saavat. Hän myös arvioi harjoitteluyksikön eettistä työtä ohjaavia periaatteita sekä henkilökunnan kollegiaalista otetta ja kykyä reflektoida omaa toimintaansa. Osastonhoitajan on tärkeä olla kuulolla ohjaajien jaksamisen suhteen, sillä ohjaajat tasapainottelevat opiskelijaohjaukseen ja hoitotyöhön liittyvien tehtävien kanssa. (Pohjamies ym. 2018, 21.) Näin ollen vaikei osastonhoitaja olekaan harjoittelua suorittavan opiskelijan esihenkilö, on hän työtehtäviensä puolesta olennaisessa osassa opiskelijan onnistuneen harjoittelukokemuksen kannalta.

Pohjamies, Haapa, Seilola ja Meretoja toteavat tutkimuksessaan (2018) että valtaosa hoitotyön esihenkilöiden ja johtajien opiskelijoita koskevista tehtävistä liittyvät harjoittelun suunnitteluun ja organisointiin harjoittelun alussa. Esihenkilöiden ei aina ole mahdollista osallistua opiskelijan harjoittelun toteutukseen ja arviointiin, vaan nämä tehtävät on delegoitu työyksikköjen opiskelijavastaaville. Lisäksi ainakin yliopistollisissa sairaaloissa on nykyään hoitotyön klinisiä opettajia, jotka hoitavat ohjausosaamiseen ja oppimisympäristön kehittämiseen liittyviä työtehtäviä. Osastonhoitajalla on eniten työtehtäviä harjoitteluprosessissa, ja monet näistä tehtävistä tukevat opiskelijan oppimista konkreettisesti. Pohjamies ja muut havaitsivat kuitenkin tutkimuksessaan, ettei osastonhoitajan työ näkynyt opiskelijalle kovin hyvin, ja opiskelijat kokivat saaneensa esihenkilöltä vain vähän tukea. (Pohjamies ym. 2018, 27.)

### 3.3 Ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjaus terveystalalla

Terveystalalla ammattitaitoa edistävän harjoittelun aikana opiskelija perehtyy ammattiopintojen kannalta keskeisiin työtehtäviin ja pääsee soveltamaan alaan liittyviä tietoja, taitoja sekä toimintaa ohjaavia arvoja ja eettisiä periaatteita. Harjoittelussa opiskelijan saaman ohjauksen tulisi vastata oppimiselle asetettuja tavoitteita ja olla valmentavaa. (Opiskelijaohjauksen laatusuositukset 2017, 4.)

Monet sairaalat ja hyvinvointialueet käyttävät opiskelijaohjauksen pohjana Valtakunnallisen opiskelijaohjauksen kehittämisverkoston (ValOpe) vuonna 2017 antamaa laatusuositusta. Tämä laatusuositus pyrkii kehittämään opiskelijaohjauksen yhteneväisyyttä ja näyttöön perustuvuutta sekä varmistamaan opiskelijoille turvallisen ja laadukkaan harjoittelun sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioissa (Opiskelijaohjauksen laatusuositukset 2017, 4).

Laatusuosituksessa annetut laatulupaukset muodostavat pohjan opiskelijoiden laadukkaalle ohjaamiselle harjoitteluyksiköissä. Laatusuositukseen sitoutuneen harjoitteluyksikön henkilöstön tulee toimia opiskelijoiden ammatillisena roolimallina ottaen huomioon sosiaali- ja terveydenhuollon arvot, eettiset periaatteet sekä toimintaa ohjaavat lait, asetukset ja ohjeet. Opiskelijoiden ohjauksessa tulisi käyttää monipuolisesti ja innovatiivisesti oppimisympäristöjä ja opetusmenetelmiä sekä opiskelijat tulisi ottaa aktiivisesti mukaan harjoitteluyksikön toimintaan. (Opiskelijaohjauksen laatusuositukset 2017, 9.)

Opiskelijan perehtyminen ja perehdyttäminen on tärkeä osa onnistunutta harjoittelua. Opiskelijalle itselleen jää suuri vastuu omasta aktiivisesta perehtymisestään ennen harjoittelua ja harjoittelun aikana. Opiskelijan perehtyminen tapahtuu yhdessä ohjaajan kanssa tutustuen työyksikköön ja sen käytäntöihin. Työyksikössä jokaisen työntekijän on syytä olla tietoinen perehdytyksen sisällöstä. Onnistuneella perehdytyksellä saadaan hyvä ja turvallinen pohja opiskelijan harjoittelujaksolle ja ammattitaidon kehittymiselle. (Opiskelijaohjauksen laatusuositukset 2017, 10.)

Opiskelijaohjauksen laatusuosituksessa ohjaajalle on määritelty omat kriteerit sekä laatulupaus, joiden pohjalta ohjaaja voi tarkastella omaa toimintaansa. Ohjaajan kriteereissä korostuu sitoutuneisuus ohjaukseen, keskustelu opiskelijan kanssa sekä oman toiminnan kehittäminen. Ohjaajana toimiville työntekijöille tulisi järjestää ohjaajakoulutusta ja henkilökunnan tulisi

huolehtia omasta osaamisestaan sekä sen päivittämisestä. Ohjaaja, opettaja ja opiskelija yhdessä varmistavat ja mahdollistavat laadukkaan ja turvallisen harjoittelun sekä opiskelijan tavoitteellisen osaamisen kehittymisen. (Opiskelijaohjauksen laatusuositukset 2017, 15–16.)

Kansainvälinen Kättilöliitto on julkaissut vuonna 2020 ohjeet mentorointiin. Niissä lähtökohtana on ajatus siitä, että mentori ja mentoroitava muodostavat molemminpuolisen, tasapuolisen ja vastavuoroisen suhteen. Osapuolet työskentelevät yhdessä sen eteen, että mentoroitavan taidot, kyvyt, ajattelu ja tiedot kehittyvät. (Mentoring Guidelines for Midwives, 2020. 6, 10.) Nämä ohjeet on tarkoitettu ennen kaikkea jo työelämässä olevien kättilöiden ammatilliseen kehittymiseen, ja mentorointi erotetaan käsitteenä opiskelijan ohjaamisesta (Mentoring Guidelines for Midwives, 2020. 9). Nämä ohjeet toimivat muistutuksena siitä, että oppiminen ja ammatillinen kehittyminen jatkuvat valmistumisen jälkeenkin, ja ne tarjoavat hyvää ajateltavaa niin ammattilaisille kuin vasta ammattiin opiskeleville.

## **4 Tarkoitus ja tavoitteet**

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa kättilöopiskelijoiden toiveita esihenkilön roolista ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksessa. Tavoitteena on, että esihenkilöt voivat käyttää opinnäytetyössä tuotettua tietoa kehittäkseen toimintaansa opiskelijoiden ohjaamisessa. Lisäksi opinnäytetyön tekijöiden henkilökohtaisena tavoitteena on saada vinkkejä siihen, mitä kannattaa itse huomioida tulevaisuudessa harjoittelijoiden ohjaamisessa tai esihenkilön roolissa toimittaessa.

Opinnäytetyön tutkimuskysymys on:

Millaisia toiveita kättilöopiskelijoilla on esihenkilön roolista ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksessa?

## **5 Tutkimuksen toteuttaminen**

### **5.1 Laadullinen tutkimus**

Tässä opinnäytetyössä tutkimusmenetelmänä on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus.

Laadullinen tutkimusmenetelmä sopii hyvin käytettäväksi silloin, kun tutkittavaa ilmiötä ei vielä tunneta (Kananen 2017, 32). Tavoitteena on saada ymmärrys siitä, mistä tutkittavassa ilmiössä on

kysymys. Laadullisen tutkimuksen avulla ilmiötä on mahdollista kuvailla sanallisesti, ymmärrettävästi ja kokonaisvaltaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan vain yksittäisiä tapauksia sekä prosesseja, ja ollaan kiinnostuneita ihmisten kokemuksista ja näkemyksistä reaali maailmasta. Siksi tutkimus onkin usein kuvailevaa. (Kananen 2017, 32, 36.) Todellisen elämän kuvaaminen on laadullisen tutkimuksen lähtökohtana, ja siinä huomioidaan todellisuuden olevan moninaista. Ideana on pyrkiä kohteen mahdollisimman kokonaisvaltaiseen tutkimiseen. Tosiasioiden löytäminen ja paljastaminen on osa tutkimuksen tavoitetta, eikä tarkoituksena ole todentaa niiden olemassaoloa. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 161.)

Laadullisessa tutkimuksessa ihminen on keskeisin tiedonkeruun väline, ja suositetaan menetelmiä, joiden avulla tutkittavien näkökulma ja ääni pääsevät esille. Yksi esimerkki laadullisen tutkimuksen menetelmistä on kysely. (Hirsjärvi ym. 2009, 164.) Laadullisen tutkimuksen valinta tähän opinnäytetyöhön on perusteltua, sillä tavoitteena on kerätä kättilöopiskelijoiden kokemuksia ja ymmärtää näitä syvällisemmin.

## 5.2 Kohderyhmä ja aineiston keruu

Laadullisen tutkimuksen kohderyhmä riippuu tutkittavasta ilmiöstä ja kohderyhmän valinta tulisikin tehdä tarkasti tutkittavaa ilmiötä ajatellen. Kohderyhmät voivat vaihdella erilaisista kokoonpanoista aina pysyvämpiin ja muuttuviin ryhmiin. (Kananen 2017, 56.) Tässä opinnäytetyössä kohderyhmänä ovat kättilöopiskelijat, jotka ovat suorittaneet ensimmäisen vuoden opinnoistaan ja olleet ainakin yhdessä harjoittelussa. Kohderyhmä on tarkkaan valittu, sillä juuri kättilöopiskelijat ovat parhaita asiantuntijoita kertomaan, millaisia kokemuksia ja toiveita kättilöopiskelijoilla on harjoitteluiden suhteen. Heillä on tietoa, joka vastaa tutkimusongelmaan. Aineisto kerätään verkkokyselyllä marraskuussa 2023.

Laadullisessa tutkimuksessa tyypillisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisista dokumenteista kerätty tieto. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83). Tässä opinnäytetyössä aineisto kerätään laadullisella kyselymenetelmällä. Kysely soveltuu menetelmäksi silloin kun halutaan tietää, mitä henkilö ajattelee jostakin aiheesta tai miksi hän toimii jollakin tavalla (Tuomi & Sarajärvi 2018, 84). Kyselyn etuna on se, että sen avulla voidaan kerätä kattava tutkimusaineisto suhteellisen nopeasti ja pienellä vaivannäöllä. Aikataulu ja kustannukset voidaan arvioida melko tarkasti. Haasteitakin kyselyyn aineistonkeruumenetelmänä sisältyy: ei esimerkiksi

voida tietää, kuinka tosissaan vastaajat ovat suhtautuneet kyselyyn, tai miten onnistuneita vastausvaihtoehdot ovat olleet vastaajien näkökulmasta. (Hirsjärvi ym. 2009, 193–195.)

Tämän opinnäytetyön aineistonkeruussa käytetyssä kyselylomakkeessa on avoimia kysymyksiä, joihin vastaajat voivat kertoa kokemuksistaan omin sanoin. Tämä mahdollistaa sen, että vastaajat voivat vapaammin ja monipuolisemmin tuoda esiin ajatuksiaan (Hirsjärvi ym. 2009, 201). Avoimilla kysymyksiä vältetään myös se mahdollinen ongelma, että vastaajat kokisivat valmiiksi annetut vastausvaihtoehdot epäselviksi tai rajoittaviksi. Avoimet kysymykset antavat vastaajille mahdollisuuden tuoda esiin tietämystään kyselyn aiheesta ja ilmaista itseään omin sanoin. Koska valmiita vastausvaihtoehtoja ei ehdoteta, saadaan vastauksista esiin se, mikä on vastaajien ajattelussa tärkeää. (Hirsjärvi ym. 2009, 201.)

Hyvän kyselylomakkeen laatiminen vaatii tutkijalta aikaa ja monenlaista tietoa ja taitoa. Joskus kyselyissä ongelmaksi osoittautuu kato eli se, että vastauksia tulee liian vähän. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.) Osa kyselyn ongelmista, kuten juuri kato, liittyy enemmän määrälliseen tutkimukseen. Laadullisessa tutkimuksessa aineistosta ei tehdä päätelmiä yleistettävyyttä ajatellen. (Hirsjärvi ym. 2009, 1829. Sen sijaan taustalla on aristoteelinen ajatus siitä, että yksityisessä toistuu yleinen. Tämä tarkoittaa sitä, että se, mikä ilmiössä on merkittävää ja mikä toistuu usein yleisellä tasolla tarkasteltuna, saadaan näkyviin tutkimalla yksittäistä tapausta tarpeeksi tarkasti. (Hirsjärvi ym. 2009, 182.) Laadullisessa tutkimuksessa ei varsinaisesti haittaa, jos vastauksia tutkittavilta tulee vain vähän, sillä se mahdollistaa sen, että saatuja vastauksia voi tarkastella useammasta näkökulmasta. Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa kerätään niin paljon, että tutkimusongelma ratkeaa ja tutkija ymmärtää ilmiön, sillä laadullisessa tutkimuksessa ei ole mahdollista määritellä etukäteen tutkittavaa aineistoa, sen laatua ja määrää (Kananen 2017, 35). Toisin sanoen yhdenkin kättilöopiskelijan vastaus on tämän tutkimuksen kannalta arvokas ja antaa näkökulmaa tutkimusongelmaan.

Laadullista tutkimusta tekevä tutkija kartoittaa kentän, jolla aikoo tutkimusta tehdä, ja voi esimerkiksi valita yhden luonnollisesti olemassa olevan ryhmän, jolle hän kysymyksensä esittää. Aineiston koko määräytyy tällaisessa tapauksessa sen mukaan, kuinka monta jäsentä ryhmässä sattuu olemaan. (Hirsjärvi ym. 2009, 181–182.) Tässä opinnäytetyössä sovelletaan samanlaista tapaa määritellä aineiston koko: kohderyhmänä ovat kättilöopiskelijat, joten pyritään keräämään

heidän vastauksiaan. Aineiston koko määrittyy lopulta sen mukaan, kuinka moni ryhmän jäsenistä vastaa kyselyyn.

Tämän opinnäytetyön kysely toteutetaan verkkokyselynä (Liite 2). Verkkokyselyssä tutkija lähettää kyselyn kohderyhmälle, jonka jäsenet kyselyn täytettyään palauttavat vastauksensa tutkijalle (Hirsjärvi ym. 2009, 196). Tämän opinnäytetyön aineistonkeruu toteutetaan siten, että kättilöopiskelijoille välitetään linkki Webropol-alustalle tehtyyn verkkokyselyyn. Tutoropettajat välittävät linkin kättilöopiskelijoille, jotta linkki saadaan jaettua opinnäytetyön tekijöiden ja tutkittavien välillä. Tämän avulla kyselylinkki saadaan jaettua tietoturvasääntöjen mukaisesti.

Esitutkimus eli pilottitutkimus kannattaa toteuttaa, sillä sen avulla voidaan tarkastaa kyselyn muotoiluun liittyviä seikkoja ja korjata kysymysten muotoilua varsinaista tutkimusta varten (Hirsjärvi ym. 2009, 204). Kyselylomake esitellään opinnäytetyön kirjoittajien oman luokan opiskelijoille. Lomakkeen lähetekirjelmässä eli saatekirjeessä kerrotaan kyselyn tarkoituksesta ja tärkeydestä, sen merkityksestä vastaajalle, ja rohkaistaan vastaamaan (Hirsjärvi ym. 2009, 204). Saatekirjeessä ilmoitetaan, mihin mennessä lomake on lähetettävä, ja kiitetään lopussa vastaamisesta. (Hirsjärvi ym. 2009, 204). Saatekirje (Liite 1) on tärkeä eettiseltä kannalta, sillä sen avulla pyydetään vastaajalta informaatioon perustuvaa suostumusta tutkimukseen osallistumisesta. Tätä teemaa käsitellään tarkemmin luvussa *5.1 Tutkimuksen eettisyys*.

Ennen kuin kyselyä lähetetään kenellekään, tarvitaan tutkimuslupa. Jyväskylän ammattikorkeakoulun tutkimuslupaohjeissa todetaan, että lupa tulee hakea, jos tehdään sähköinen kysely tietyille opiskelija- tai henkilöstöryhmälle (Tutkimuslupa n.d.). Tutkimusluvan myöntämisen menettelytapaohje perustuu EU:n yleiseen tietosuojasetukseen, lakiin viranomaisen toiminnan julkisuudesta ja lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä. Luvan hakija lähettää sähköisesti hakemuksen ja tarvittavat liitteet ammattikorkeakoululle, jossa päätös hakemuksen hyväksymisestä tai hylkäämisestä tehdään. (Tutkimuslupa n.d.)

### **5.3 Aineiston analysointi**

Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa analysoidaan jatkuvasti, ja analyysi ohjaakin tutkimusprosessia ja tiedonkeruuta (Kananen 2017, 35). Tämän opinnäytetyön kyselylomakkeen avulla kerätty aineisto käydään läpi sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysi on perusmenetelmä, jota



voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103). Sitä käyttäessä on mahdollista analysoida aineistoa systemaattisesti ja objektiivisesti.

Sisällönanalyysissa on kaksi vaihtoehtoista menettelytapaa: deduktiivinen ja induktiivinen. Deduktiivista tapaa käyttäessä aiemmin kerätty ja tutkittu tieto ohjaa sisällön analyysiä, kun taas induktiivisessa tavassa näkökulma on aineistolähtöinen. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 3.) Tämän opinnäytetyön näkökulma on induktiivinen eli aineistolähtöinen. Induktiivisessa tavassa analyysiyksiköt valitaan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108). Ideana on, etteivät analyysiyksiköt ole etukäteen sovittuja tai harkittuja, sillä induktiivisessa tavassa pyritään luomaan tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus. Teoriaa voi käyttää ohjaavasti apuna, mikä auttaa ratkaisemaan aineistolähtöisen tutkimuksen haasteita, mutta analyysi ei pohjaudu suoraan teoriaan. Aineiston hankinta eli se, miten tutkittava ilmiö käsitteenä määritellään, on vapaata suhteessa teoriaosan jo tiedettyyn tietoon tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108–111.) Tässä opinnäytetyössä analyysiyksiköt ovat lauseita, virkkeitä ja ajatuskokonaisuuksia.

Induktiivinen sisällönanalyysi sopii erinomaisesti strukturoimattomaan aineistoon. Tavoitteena on muodostaa tiivistetyssä ja yleisessä muodossa oleva kuvaus tutkittavasta ilmiöstä, ja lopputuloksena on mahdollista tuottaa tutkittavaa ilmiötä kuvaavia kategorioita, käsitteitä, käsitejärjestelmiä, käsitekarttoja tai malleja. Induktiivinen sisällönanalyysi on prosessi, jonka eri vaiheiden kautta noihin lopputuloksiin päästään. Analyysiprosessiin ei ole olemassa varsinaisia sääntöjä, vaan tiettyjä ohjeita prosessin etenemisestä. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 4–5.) Tässä opinnäytetyössä prosessin vaiheet ovat perehtyminen, analyysiyksikön valitseminen, koodaus, pelkistäminen ja luokittelu.

Aluksi aineisto luetaan läpi useaan kertaan ajatuksella, eli perehdytään aineistoon. Seuraavaksi määritellään analyysiyksikkö tutkimustehtävän ja aineiston laadun perusteella. Analyysiyksikkö voi olla yksi sana tai sanayhdistelmä, mutta se myös olla lause, lauselma tai ajatuskokonaisuus. Koodausvaiheessa aineistoa luetaan jälleen läpi useaan kertaan, esittäen sille tutkimuskysymystä. Tässä vaiheessa aineistosta siis etsitään määriteltäviä analyysiyksiköitä eli alkuperäisilmauksia, jotka vastaavat tutkimuskysymykseen. Näin muodostuu pohja analyysille. Neljännessä analyysivaiheessa alkuperäisilmaukset pelkistetään. Pelkistetyt ilmaukset kirjataan ylös

mahdollisimman tarkkaan samoilla termeillä, kuin teksti on aineistossa ollut. Pelkistämisen jälkeen pelkistetyt vastaukset luokitellaan. Luokittelu on pelkistettyjen ilmaisujen eroavaisuuksien ja yhtäläisyyksien etsimistä. Samaa tarkoittavat ilmaisut yhdistetään samaan luokkaan ja annetaan tälle luokalle sitä kuvaava nimi. Samansisältöisiä luokkia yhdistetään edelleen keskenään, muodostaen näistä yläluokkia. Yläluokille annetaan myös sitä kuvaava nimi. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 5–7.)

Tuloksia esittäessä raportoidaan analyysissä muodostettu malli, käsitejärjestelmä, käsitekartta tai kategoriat. Lisäksi kuvataan se, mitä kategoriat tarkoittavat alakategorioiden ja pelkistettyjen ilmaisujen avulla. Tässä kohtaa on myös mahdollista esittää suoria lainauksia, joiden tarkoituksena on lisätä raportin luotettavuutta ja osoittaa lukijalle millaisesta alkuperäisaineistosta kategoriat on muodostettu. Lainauksien käytössä on oltava tarkka, jotta tutkittavia ei voida tunnistaa, ja lainauksia tulisivin käyttää vain esimerkinomaisesti. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 10.)

## 6 Tutkimustulokset

Opinnäytetyön tulokset muodostuvat kahdesta yläluokasta. Muodostuneet yläluokat ovat **kätilöopiskelijoiden toiveita esihenkilöille ammattitaitoa edistävän harjoittelun perehdytysvaiheessa ja kätilöopiskelijoiden toiveita esihenkilöille ammattitaitoa edistävän harjoittelun edetessä.**

### 6.1 Kätilöopiskelijoiden toiveita esihenkilöille ammattitaitoa edistävän harjoittelun perehdytysvaiheessa

Yläluokka muodostui seitsemästä alaluokasta; esittäytyminen ja lähestyminen, osaston toiminnasta ja organisaatiosta kertominen, esihenkilö kohtelee ystävällisesti ja antaa luvan lähestyä itseään, esihenkilön työnkuvasta kertominen, esihenkilö voisi osallistua, osallistumiselle ei ole tarvetta, tervetuloitovotus, vastaanotto ja tutustuminen.

Alaluokassa **esittäytyminen ja lähestyminen** kätilöopiskelijat toivoivat, että harjoittelun alkaessa esihenkilö esittäytyisi heille henkilökohtaisesti. Esihenkilön toivottiin kertovan itsestään. Esihenkilön esittäytymistä pidettiin arvostettavana sekä sen mainittiin olevan tärkeintä. Suurin osa vastaajista toivoikin, että esihenkilö esittäytyisi aivan harjoittelun alussa henkilökohtaisesti.

*”Toivoisin, että esihenkilö käy esittäytymässä, kertomassa itsestään ja osastosta. Ottaisi opiskelijat vastaan.”*

Alaluokka **osaston toiminnasta ja organisaatiosta kertominen** linkittyi vahvasti saaduissa vastauksissa yllä olevaan esihenkilön henkilökohtaiseen esittäytymiseen. Päälimmäisenä toiveena vastaajilla oli, että esihenkilö kertoisi työpaikasta ja osastosta tarkemmin. Toiveena oli, että esihenkilö voisi osallistua käytännönasioiden kertomiseen ja perehdytykseen hoitajien rinnalla. Erityisesti toiveena nousi esille se, että esihenkilö voisi kertoa sellaisista asioista, joista työntekijät eivät välttämättä osaa kertoa. Esimerkiksi organisaatioon liittyvien asioiden kertomista sekä laajemman näkökulman antamista yksikön toiminnasta toivottiin esihenkilön suunnalta.

*”Esihenkilö kertoisi niistä työpaikan käytännöistä, mitä työntekijät eivät välttämättä osaa neuvoa. --”*

Alaluokassa **esihenkilö kohtelee ystävällisesti ja antaa luvan lähestyä itseään** nousi esille esihenkilön esittäytymisen vaikutukset siihen, kuinka opiskelija uskaltaa lähestyä esihenkilöä. Vastauksista nousi esiin, että ystävällisen esittäytymisen myötä esihenkilöä uskallettiin paremmin lähestyä harjoittelun aikana. Myös esihenkilölle palautteen antaminen ja koettuihin epäkohtiin puuttuminen helpottui esittäytymisen vuoksi. Monissa vastauksissa toivottiin, että esihenkilö antaisi luvan ja mahdollisuuden esittää hänelle kysymyksiä sekä tarjoaisi mahdollisuuden kääntyä hänen puoleensa ongelmatilanteissa. Yleisesti toivottiin, että esihenkilö kertoisi, milloin hänen puoleensa voisi kääntyä.

*”Toivoisin, että esimies lähestyisi opiskelijoita ja toisi esille esimerkiksi sen, että aina saa lähestyä ja tulla kertomaan epäkohdista tai huonosta kohtelusta.”*

Alaluokassa **esihenkilön työnkuvasta kertominen** nousi esiin toive saada tietää tarkemmin esihenkilön työnkuvasta. Opiskelijat toivoivat, että esihenkilö tekisi työnsä näkyväksi opiskelijoille sekä toivottiin esihenkilön kertovan omasta työstään. Yleisesti toivottiin, että esihenkilöt tuotaisiin paremmin opiskelijoiden tietoisuuteen.

*”Toivoisin että esihenkilö tekisi työnsä näkyväksi opiskelijoille ja kertoisi myös hänen työnkuvaansa kuluvista asioista. --”*

Alaluokat **esihenkilö voisi osallistua** ja **osallistumiselle ei ole tarvetta** muodostuivat kahden eri vastauksen perusteella. Toinen vastaaja toivoi, että esihenkilö voisi osallistua edes jotenkin. Toinen vastaaja ei taas nähnyt esihenkilön osallistumiselle välttämättä tarvetta, mutta esihenkilöiden tuomista opiskelijoiden tietoisuuteen toivottiin kuitenkin.

*”Jos lähdetään siitä, että osallistuisi jotenkin.”*

*”Jos ohjaajan kanssa toiminta on sujuvaa jo alusta lähtien, ei esihenkilön osallistumiselle ole välttämättä tarvetta. Esihenkilöt voitaisiin kuitenkin tuoda paremmin opiskelijoiden tietoisuuteen.”*

Alaluokka **tervetulotoivotus, vastaanotto ja tutustuminen** muodostui opiskelijoiden toiveista siitä, miten esihenkilö voisi ottaa opiskelijat vastaan. Moni toivoi, että esihenkilö tapaisi opiskelijan harjoittelun alussa ja toivottaisi hänet tervetulleeksi. Eräässä vastauksessa nostettiin esiin toive siitä, että esihenkilö vastaanottaisi opiskelijan samalla tavalla kuin vakituisen työntekijän. Toisessa vastauksessa ehdotettiin, että esihenkilö pitäisi harjoittelun alussa opiskelijoille yleisinfon. Kätilöopiskelijat pitivät tärkeänä sitä, että esihenkilö ottaisi opiskelijan huomioon ja tutustuisi opiskelijaan.

*”Toivon esihenkilön esittäytyvän ja toivottamaan tervetulleeksi. Toivon muutenkin samanlaista vastaanottoa kuin vakituiseksi palkatulla työntekijälle.”*

## **6.2 Kätilöopiskelijoiden toiveita esihenkilöille ammattitaitoa edistävän harjoittelun edetessä**

Yläluokka koostui kuudesta alaluokasta; vuorovaikutus ja lähestyttävyyys, esihenkilö esittelee omaa työtään ja työmahdollisuuksia harjoittelupaikassa, harjoittelun ohjaaminen ja tukeminen, ei tarvitse osallistua ohjaukseen, johtamistaidot ja esimerkillisyys, sekä kyselyminen ja kiinnostuksen osoittaminen.

Alaluokassa **vuorovaikutus ja lähestyttävyyden** korostuivat toiveet siitä, että esihenkilö on ystävällinen ja helposti lähestyttävä, ja luo ilmapiirin, jossa hänelle voi mennä juttelemaan mieltä askarruttavista asioista. Esihenkilön toivottiin myös olevan esillä työpaikalla, ja todettiin, että helposti lähestyttävältä esihenkilöltä uskalletaan kysyä kesätöitä.

*”Jos esimies antaa itsestään helposti lähestyttävän kuvan, on helpompaa ajatella tulevaa työuraa ja esimerkiksi töiden kysymistä. Olisi tärkeää, että esimies ei jo harjoitteluaikana tunnu ”pelottavalta” henkilöltä kohdata.”*

Alaluokassa **esihenkilö esittelee omaa työtään ja työmahdollisuuksia harjoittelupaikassa** alaluokan nimen mukaisesti toivottiin, että esihenkilö esittelisi myös omaa toimenkuvaansa ja toisaalta kertoisi työmahdollisuuksista harjoittelupaikassa.

*”Joskus olen harjoittelussa saanut tilaisuuden tutustua myös esihenkilön työnkuvaan. Olisi mukavaa saada kaikissa harjoitteluissa sama tilaisuus.”*

Alaluokassa **harjoittelun ohjaaminen ja tukeminen** toivottiin, että esihenkilö osallistuisi harjoittelun ohjaamiseen käymällä opiskelijan kanssa palautetta läpi, mahdollistamalla opiskelijalle työvuoroja, joissa tämä pääsee mahdollisimman monipuolisesti kartuttamaan osaamistaan, sekä varmistamalla opiskelijan saaman ohjauksen laatua. Esihenkilön toivottiin myös varmistavan, että opiskelija oppii työpaikan käytännöt ja voi toisaalta tätä kautta löytää oman työskentelytyylinsä.

*”--Esihenkilön olisi myös hyvä tuoda esiin hänen mielestään harjoittelun kannalta tärkeitä asioita. Myös olisi toive mahdollistaa työvuorojen suunnittelussa opiskelijan monipuolisen pääsyn tilanteisiin ja että ohjaaja olisi työvuoroissa niin että se on opiskelijallekin hyödyllistä.”*

Alaluokan **ei tarvitse osallistua harjoittelun ohjaamiseen** vastauksissa todettiin, ettei esihenkilön tarvitse osallistua harjoittelun ohjaamiseen, ainakaan silloin, kun kaikki sujuu suunnitellusti. Näitä vastauksia oli kuitenkin vain kolme; useimmat vastaajat ilmaisivat toiveensa siitä, että esihenkilö voisi osallistua ainakin jollakin tavalla.

*”Harjoittelun ohjaukseen esihenkilön en koe tarvetta puuttua, jos ohjaus on toimivaa ja sujuvaa opiskelijalle nimetyn ohjaajan kanssa.”*

Alaluokassa **johtamistaidot ja esimerkillisyys** nostettiin esiin tapoja, joilla esihenkilö voi toimia esimerkkinä työyhteisössään kohtelemalla opiskelijaa hyvin ja muistuttamalla työntekijöitä siitä, että opiskelija on mahdollinen tuleva työkaveri. Esihenkilöltä toivottiin myös tasa-arvoista ja läpinäkyvää johtajuutta, sekä sitä, että hän on läsnä työpaikan arjessa ja vuorovaikutuksessa työntekijöiden kanssa.

*”Hyvä esihenkilö on mielestäni läsnä alaisilleen mahdollisimman paljon ja toivoisin esihenkilön toimivan näin myös opiskelijoiden kohdalla. Esihenkilöhän voi näyttää myös esimerkkiä opiskelijan kohteluun työpaikalla, ja toivoisin tämän esimerkin kertovan kaikille, että tässä tutustutaan mahdolliseen tulevaan työkaveriin.”*

Alaluokassa **kysyminen ja kiinnostuksen osoittaminen** toivottiin, että esihenkilö käy tervehtimässä opiskelijaa harjoittelun edetessä ja kyselee kuulumisia. Tällaisia vastauksia oli paljon, ja esihenkilön osoittama kiinnostus opiskelijaa ja harjoittelun sujumista kohtaan korostuivat selkeästi.

*”Olisi kiva, jos kävisi säännöllisesti moikkaamassa opiskelijoita ja kyselemässä, miten harjoittelu etenee/yleisiä fiiliksiä.”*

## **7 Pohdinta**

### **7.1 Tulosten tarkastelu**

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää kättilöopiskelijoiden toiveita esihenkilön roolista ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksessa. Tavoitteena oli, että esihenkilöt voivat käyttää tutkimuksessa tuotettua tietoa kehittäkseen toimintaansa opiskelijoiden ohjaamisessa.

### **7.1.1 Kätilöopiskelijoiden toiveet esihenkilön roolista ammattitaitoa edistävän harjoittelun perehdytysvaiheessa**

Kätilöopiskelijoiden toiveet esihenkilön roolista ammattitaitoa edistävän harjoittelun perehdytysvaiheessa liittyivät suurilta osin esihenkilön toimintaan harjoittelun alkaessa. Esihenkilöltä toivottiin lämmintä vastaanottoa ja henkilökohtaista esittäytymistä ja tervetuloitotusta. Lisäksi toiveena oli, että esihenkilö voisi kertoa organisaatiosta/osastosta ja omasta työkuvastaan tarkemmin ja antaa luvan lähestyä itseään. Eräs vastaaja ei nähnyt esihenkilön osallistumiselle ollenkaan tarvetta. Toinen vastaaja oli taasen sitä mieltä, että esihenkilö voisi osallistua edes jotenkin.

Päällimmäisenä esihenkilön toivottiin perehdytysvaiheessa esittäytyvän. Opiskelijoiden toiveista huomasi, että esihenkilön lämmintä ja ystävällistä vastaanottoa kaivattiin. Vastauksissa mainittiin, että opiskelijoiden vastaanoton toivottiin olevan samankaltaista kuin vakituisena töihin tulevan työntekijän. Myös D'abate, Youndt ja Wenzel (2009, 528) kertovat tutkimuksessaan että, eri lähteiden mukaan työnantajan tulisi kohdella tilapäistä työntekijää samalla tavalla kuin vakituista työntekijää pitäkseen tilapäiset työntekijät tyytyväisinä. Edellä mainitun tutkimuksen ajatus tukee kyselystä saatuja vastauksia. Opiskelijoiden kohtelemisen samalla tavalla kuin vakituista työntekijää antaa opiskelijalle hyvän vaikutelman esihenkilöstä ja harjoitteluorganisaatiosta.

Monessa vastauksessa toivottiin esihenkilön antavan luvan lähestyä itseään. Kyselyyn vastanneiden opiskelijoiden mukaan luvan antaminen helpottaa esihenkilön lähestymistä harjoittelun aikana, mikäli esimerkiksi ohjaajan kanssa syntyy ongelmia. Ongelmien syntyessä esihenkilön kanssa keskustelu tukee kätilöopiskelijoiden harjoittelun jatkumista sujuvasti, kun ongelmat saadaan yhdessä esihenkilön kanssa selvitettyä. D'abate ja muut (2009, 530) mainitsevat tutkimuksessaan esihenkilön tuen vaikuttavan positiivisesti harjoittelun tyytyväisyyteen. Kuten yllä on jo mainittu, vastauksissa toivottiin esihenkilöltä tukea tilanteen niin vaatiessa ja tällä onkin merkitystä opiskelijoiden tyytyväisyyteen harjoittelusta.

### **7.1.2 Kätilöopiskelijoiden toiveet esihenkilön roolista ammattitaitoa edistävän harjoittelun edetessä**

Kätilöopiskelijoiden toiveissa esihenkilön roolista harjoittelun edetessä nousivat esiin pitkälti samat teemat kuin perehdytysvaiheessakin: erityisesti esihenkilön ystävällisyyttä ja

lähestyttävyttä korostettiin. Osassa vastauksia pohdittiin, ettei esihenkilön rooli harjoittelun ohjauksessa ole niin keskeinen kuin opiskelijan ohjaajana toimivan sairaanhoitajan tai kättilön, mutta toisaalta tuotiin esiin sitä, että ongelmatilanteissa esihenkilön rooli korostuu ja hänen tulisi auttaa ratkaisemaan haasteet niin, että opiskelijan harjoittelu voi jatkua ja hän saa laadukasta ohjausta. Muutenkin esihenkilö nähtiin tärkeänä tekijänä harjoittelun sujuvuuden ja laadun varmistajana.

Monessa vastauksessa tuotiin esiin esihenkilön johtamistaitoja ja niiden merkitystä niin työntekijöiden kuin opiskelijan kannalta. Hyvän esihenkilön kuvailtiin johtavan läpinäkyvästi ja tasa-arvoisesti, olevan läsnä työntekijöiden arjessa sekä ystävällinen ja helposti lähestyttävä. Samankaltaisia piirteitä on liitetty hyvään johtajuuteen aiemmassa tutkimuksessa. Esimerkiksi Ottoman-Salminen ja muut toteavat tutkimuksessaan (2022b), että osastonhoitajan avoimuus, lähestyttävyys ja kuuntelutaidot sekä työryhmän johtamisosaaminen voivat edistää yksikön sujuvaa toimintaa (Ottoman-Salminen ym. 2022b. 13). Osastonhoitajan positiivisella ja kliinistä työtä tukevalla johtamisella on vaikutusta henkilöstön työtyytyväisyyteen, työhön sitoutumiseen sekä työhön liittyvän uupumisen vähenemiseen. Lisäksi on havaittu, että hoitotyössä kliinisellä johtamisella on merkittävä yhteys potilaan saaman hoidon laatuun. (Ottoman-Salminen ym. 2022a. 14.)

Kättilöopiskelijoiden toiveet esihenkilön roolista ovat siis samassa linjassa sen kanssa, mitä tutkimuksessa katsotaan kuuluvaksi hyvään johtajuuteen hoitotyössä. Toiveista nousi myös usein esiin ajatus työmahdollisuuksista yksikössä, joten kättilöopiskelijat näkivät harjoitteluissa myös mahdollisuuksia työllistymisen ja urakehityksen kannalta. Tässä valossa toiveet esihenkilön hyvästä johtajuudesta nousevat vieläkin keskeisemmiksi: onhan ymmärrettävää toivoa, että esihenkilö omassa työssä on helposti lähestyttävä ja hänen kanssaan on sujuvaa asioida.

Sekä tähän tutkimukseen osallistuneet kättilöopiskelijat että aiempi tutkimus korostavat siis esihenkilön persoonallisten ominaisuuksien, ennen kaikkea ystävällisyyden ja lähestyttävyiden sekä yksikön arjessa läsnäolon merkitystä työn tai harjoittelun sujuvuudelle sekä viihtyvyydelle. Ottoman-Salminen ja muut nostavat kuitenkin tutkimuksessaan esiin sen, että osastonhoitajat kokevat, etteivät heidän päivittäiset työtehtävänsä mahdollista riittävästi työntekijöiden tukemista, motivoimista ja ammatillisen kasvun mahdollistamista (Ottoman-Salminen ym. 2022b.



13). Sillä, että esihenkilö kannustaa, motivoi, tukee ja on läsnä yksikön arjessa, on vaikutusta työntekijöiden tyytyväisyyteen ja alalla jaksamiseen (Ottoman-Salminen ym. 2022b. 14).

Esihenkilön vastuulla on monenlaisia harjoitteluprosessiin liittyviä tehtäviä, osa näistä näkyvämpiä opiskelijoille kuin toiset. Pohjamies ja muut toteavatkin tutkimuksessaan (2018), että on tärkeää tuoda tätä työtä opiskelijoiden tietoisuuteen. (Pohjamies ym. 2018. 27.) Kätilöopiskelijat toivoivat vastauksissaan, että he pääsisivät harjoitteluissa tutustumaan myös esihenkilön työhön, tai että esihenkilö ainakin kertoisi itsestään ja työstään. Esihenkilön työhön tutustuminen koettiin näissä toiveissa mielenkiintoiseksi, ja toisaalta sitä perusteltiin myös omiin uramahdollisuuksiin tutustumisen kannalta. Jos esihenkilöt pyrkisivät mahdollistamaan tällaisen tutustumisen opiskelijoille, voisivat he samalla kertoa myös siitä työstä, jota he tekevät harjoitteluprosesseiden eteen.

Muutama vastaaja koki, ettei esihenkilön tarvitse erityisemmin osallistua harjoittelun ohjaukseen, ainakaan silloin, kun opiskelijan ja hänen ohjaajansa työskentely yhdessä sujuu hyvin. Tämä johtunee siitä, että harjoittelussa opiskelija on tiiviisti tekemisissä ohjaajansa kanssa, kun taas esihenkilöä saattaa nähdä harvemmin. Toisaalta osa vastaajista toivoi, että esihenkilö voisi ohjaajan tapaan käydä opiskelijan kanssa tämän saamaa palautetta tai harjoittelun edistymistä läpi. Tämä voisi tarjota opiskelijalle arvokasta lisänäkökulmaa siihen, miten hänen työskentelynsä ja oppimisensa on edistynyt ja mihin voisi kiinnittää jatkossa huomiota. Tällainen aktiivinen rooli varmasti edellyttää sitä, että esihenkilö on läsnä yksikön arjessa ja kysellee opiskelijan kuulumisia, kuten moni vastaaja toivoikin. D'abate ja muut (2009, 534) mainitsevat tutkimuksessaan, että erittäin tukeva, ohjaajan tavoin käyttäytyvä, esihenkilö vaikuttaa vahvasti harjoittelun tyytyväisyyteen. Kyselyyn vastanneiden opiskelijoiden mukaan kukaan vastaajista ei kuitenkaan toivonut esihenkilön käyttäytyvän ohjaajan tavalla. Ajatus on kuitenkin mielenkiintoinen ja mahdollisesti sitä soveltamalla, voisi esihenkilö saada eväitä omaan toimintaansa opiskelijoiden kanssa. D'abate ja muut (2009, 534) mainitsevat tutkimuksessaan myös, että mikäli esihenkilö ei voi näin ohjaajana toimia, määrätään opiskelijalle toinen henkilö ohjaajaksi. Tätä toteutetaan vahvasti ammattitaitoa edistävässä harjoittelussa, sillä usein joku työntekijä toimii opiskelijan ohjaajana.

## 7.2 Eettisyys

Hyvä tieteellinen käytäntö koostuu menettelytavoista, joiden avulla sitä toteutetaan tutkimuksen koko elinkaaren ajan. Suomen tutkimuseettisen tiedekunnan (TENK) listaamat eurooppalaisen tutkimuseettisen ohjeistuksen mukaiset tärkeät perusperiaatteet tutkimusta tehdessä ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus sekä vastuunkanto. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023, 11.)

Rehellisyyteen liittyvät periaatteet ovat plagioinnin välttäminen, tuloksien esittäminen totuudenmukaisesti eli ei esimerkiksi kaunistella tuloksia tai seipetä niitä sekä se, ettei vähätellä toisten tutkijoiden osuutta. Tutkimuksen raportointi ei myöskään saa olla harhaanjohtavaa tai puutteellista. (Hirsjärvi ym. 2009, 25–26.) Tähän liittyy TENKin (2023) ohjeistuksessa mainittu kunnioitus muiden tekemää työtä ja saavutuksia kohtaan. Esimerkiksi viittaaminen muiden tekijöiden julkaisuihin asianmukaisella tavalla on sekä muita kunnioittavaa että tieteellisesti oikein ja eettistä. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023, 14.) Arvostuksella tarkoitetaan sitä, että osoitetaan arvostusta kollegoita, tieteellisen toiminnan osapuolia, yhteiskuntaa, ekosysteemejä, ympäristöä ja kulttuuriperintöä kohtaan (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023, 12).

Tässä opinnäytetyössä on pohdittu huolella hyvän tieteellisen käytännön periaatteita ja niiden toteuttamista. Lähde- ja tekstiviitteiden luomiseen sekä tarkistamiseen on käytetty aikaa, jotta ne vastaisivat hyvää tieteellistä käytäntöä. Toisaalta oikein merkityt viitteet ovat tärkeitä, jotta opinnäytetyön lukijalla on mahdollisuus lukea tutkimuksessa käytettyä aineistoa. Oikeanlaiset viitteet lisäävät myös tekstin eettisyyttä, minkä lisäksi niillä on merkitystä arvostuksen näkökulmasta. Puutteellinen tai epäasiallinen viittaaminen aikaisempiin tutkimustuloksiin loukkaa tekijyyttä (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023, 18). Arvostus näkyy työssä myös kyselyyn vastanneiden opiskelijoiden ja heidän vastaustensa kunnioittamisella. Kaikenlaiset vastaukset ovat tämän opinnäytetyön kannalta tärkeitä, joten vastausten käsittelyvaiheessa pyritään kiinnittämään erityistä huomiota siihen, että vastauksia kunnioitetaan sellaisinaan ja niiden sisältö säilyy muuttumattomana läpi tutkimusprosessin.

Tieteellisen tutkimuksen lähtökohtana tulee olla myös ihmisarvon kunnioittaminen. Siihen liittyy olennaisesti ihmisen itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä,

että ihmisille annetaan mahdollisuus päättää omasta osallistumisestaan tutkimukseen. (Hirsjärvi ym. 2009, 25.) Itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen onkin keskeinen eettinen kysymys tässä opinnäytetyössä, sillä tutkimuskohteena ovat ihmiset ja heidän kokemuksensa.

Itsemääräämisoikeus toteutuu opinnäytetyössä saatekirjeen kautta. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja jokaisella on oikeus päättää haluavatko he vastata kyselyyn. Saatekirjeen avulla saadaan yhteys kyselyyn vastaaviin ihmisiin ja heille voidaan antaa tietoa tutkimuksesta. Saatekirjeessä olevien tietojen avulla jokaisella on oikeus päättää halustaan osallistua tutkimukseen.

Laadullista tutkimusta suunniteltaessa selvitetään, miten osallistujien suostumus hankitaan, millaista tietoa heille annetaan ja millaisia riskejä heille tutkimukseen osallistumisesta seuraa. Tutkimukseen osallistuvilta edellytetään yleensä perehtyneesti annettu suostumus (*informed consent*), minkä avulla pyritään estämään ihmisten manipulointi tutkimuksessa. Perehtyneisyyteen sisältyy ensinäkkin se, että tutkimushenkilölle paljastetaan kaikki tärkeät näkökohdat siitä, mitä tutkimuksessa tulee tapahtumaan tai mitä sen aikana saattaa tapahtua. Toisekseen henkilön tulee olla kykenevä ymmärtämään tämä informaatio. Suostumus taas tarkoittaa sitä, että ihminen on pätevä tekemään rationaalisia ja kypsiä arviointeja. Se tarkoittaa myös sitä, että osallistumista koskeva suostumus on vapaaehtoista eikä siihen liity pakottamista. (Hirsjärvi ym. 2009, 25.) Edellä mainittujen vaatimusten noudattaminen tutkimustyössä ei ole aina helppoa: esimerkiksi vaatimus kypsästä päätöksenteosta on haastava ja sulkee tiukasti noudatettuna ulkopuolelle esimerkiksi lapset. (Hirsjärvi ym. 2009, 25.) Tässä tutkimuksessa tutkimushenkilöt ovat täysi-ikäisiä opiskelijoita, joten he ovat lähtökohtaisesti kykeneviä tekemään kypsiä päätöksiä saamansa informaation perusteella. Keskeistä on laatia saatekirje huolella niin, että osallistujat saavat siitä varmasti kaiken olennaisen tiedon päätöksentekonsa tueksi.

Tutkimuksen anonymiteetti on keskeinen osa tutkimuseettisiä periaatteita. Anonymiteetilla tarkoitetaan tutkittavien yksityisyydensuojaa. Laadullisen tutkimuksen raportoinnissa on tärkeä kiinnittää erityistä huomiota tutkittavien anonymiteetin turvaamiseen, erityisesti suoria lainauksia käyttäessä. Tutkittavat tunnistetaan parhaiten yleensä nimen perusteella, mutta pienellä paikkakunnalla tutkimukseen osallistuneen nimi ja ammatti voivat paljastaa tutkittavan. (Kuula-Luumi 2018.) Tässä opinnäytetyössä kiinnitetään erityistä huomiota siihen, että tutkittavien anonymiteetti säilyy. Henkilötietoja ei kerätä ollenkaan, mutta raportointivaiheessa keskitytään

erityisesti siihen, että muiden tietojen avulla ei ole mahdollista tunnistaa tutkimukseen osallistuneita henkilöitä. Tämän opinnäytteen kyselylomakkeen saatekirjeessä tutkittaville kerrotaan, ettei heitä voida tunnistaa heidän vastaustensa perusteella ja tämän toteutumisesta on huolehdittava tarkasti.

Tutkimuseettisen tiedekunnan (2023) mukaan on tärkeää tutkimusten aineistoa käsitellessä sopia kaikkien osapuolten kanssa aineiston keruuseen liittyvistä yksityiskohdista, myös aineiston käsittelyyn liittyvistä vaiheista. Aineiston kanssa toimiessa on myös tärkeää ottaa huomioon siihen liittyvät tietosuojalainsäädäntö, salassapito, luottamuksellisuus sekä vaitiolo ja näihin liittyvät velvoitteet. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023, 13–14.) Tässä opinnäytetyössä aineiston keruuseen ja käsittelyyn liittyviä asioita on pohdittu huolella. Opinnäytteen aineiston käsittelystä on laadittu aineistonhallintasuunnitelma josta selviävät kaikki oleelliset aineistonhallintaan liittyvät seikat.

Hyvän tieteellisen käytännön periaatteista neljäs eli vastuunkanto merkitsee sitä, että kannetaan vastuu tieteellisen toiminnan koko elinkaaresta, lähtien tutkimusideasta ja yltäen aina julkaisemiseen ja sen vaikutuksiin asti (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023, 12). Vastuu tästä työstä on sen tekijöillä, joiden tehtävänä on huolehtia, että toiminta on eettistä koko opinnäyteprosessin ajan alusta loppuun saakka.

### **7.3 Luotettavuus**

Luotettavuus tarkoittaa sitä, että varmistetaan tieteellisen tutkimuksen laatu suunnittelussa, menetelmissä, analyyseissä ja voimavarojen käytössä (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023, 12). Tutkimustoiminnassa yksittäisen tutkimuksen arviointi virheiden välttämiseksi on tärkeää (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158). On kuitenkin huomioitava, että laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioimiseksi ei ole olemassa mitään yksiselitteisiä ohjeita. Laadullista tutkimusta on arvioitava kokonaisuutena, jolloin arvioinnissa voidaan ottaa huomioon tutkimuksen koherenssi. Koherenssilla tarkoitetaan tutkimuksen sisäistä johdonmukaisuutta eli tutkimuksen sisällön suhdetta toisiinsa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 163.) Tässä opinnäytetyössä on selostettu auki jokainen tutkimuksen vaihe vaiheelta aina tutkimuksen suunnittelusta sen toteutukseen ja tulosten arviointiin. Koherenssia voi

siis tässä opinnäytetyössä arvioida vertaamalla tutkimuksesta saatujen tulosten suhdetta tutkimuksen teoriapohjaan.

Totuuden sekä objektiivisuuden arviointi nousevat esille, kun puhutaan laadullisen tutkimuksen arvioinnista. Objektiivisuutta arvioidaan erotellen toisistaan havaintojen luotettavuus sekä niiden puolueettomuus. Puolueettomuutta tarkasteltaessa on otettava huomioon tutkijan asenne tiedonantajaa kohtaan. On harkittava sitä, vaikuttavatko tutkijan omat kokemukset, asenteet, uskomukset, näkemykset, ikä, sukupuoli ja muut tekijät tutkijan suhtautumiseen aiheeseen. Pohdittavana on siis se, vaikuttavatko tutkijan omat näkemykset hänen kuulemaansa tai kertomaansa. Käytännössä voidaan miettiä, pyrkiikö tutkija kuulemaan ja ymmärtämään haastateltavan tuomaa näkemystä itsessään vai suodattuuko haastateltavan kertoma tutkijan omien asenteiden läpi. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan todeta väistämättä näin käyvän, sillä tutkija tutkimusaseman luoja sekä tulkitsija. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 160.) Tässä tutkimuksessa edellä kuvailtuun reflektiivisyyteen kiinnitetään huomioita jatkuvasti kyselylomakkeiden kautta saatua aineistoa tulkittaessa. Tutkimuksen tekijöiden mielipiteet ja näkemykset tutkittavasta asiasta pyritään pitämään poissa aineistoa analysoidessa. Tarkoituksenmukaista on keskittyä lukemaan ja pohtimaan vain saatua aineistoa ja muodostaa tutkimuksen tulokset sen perusteella, ilman omien mielipiteiden vaikuttamista tulkintaan.

Yksi laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisäävistä näkökulmista on vahvistettavuus.

Laadullisessa tutkimuksessa vahvistettavuutta mahdollistetaan kirjoittamalla selkeästi auki tutkimusprosessin jokainen vaihe, jotta lukija ymmärtää, mitä tutkija on tutkimuksessaan tehnyt ja miten tämä on päätynyt saamiinsa tuloksiin (Hirsjärvi ym. 2009, 232). Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan kuvauksen (esimerkiksi tutkimuksessa tutkitut henkilöt, paikat yms.) ja siihen liitettyjen selitysten ja tulkintojen yhteensopivuutta: sopiiko selitys kuvaukseen? (Hirsjärvi ym. 2009, 232.) Tässä opinnäytetyössä mahdollistetaan vahvistettavuus kertomalla tarkasti ja läpinäkyvästi tutkimuksen jokaisesta vaiheesta, jolloin lukija voi arvioida, kuulostavatko päätelmät luotettavilta tutkimusasetelman valossa.

Siirrettävyys on myös yksi laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa käytettävistä käsitteistä. Siirrettävyydellä tarkoitetaan mahdollisuutta siirtää tutkimuksesta saadut tulokset toiseen vastaavanlaiseen tilanteeseen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tutkimuksesta

saatujen tulosten voidaan tulkita olevan mahdollisia tuloksia vastaavanlaisessa tilanteessa kuin tutkimus on tehty. Toki siirrettävyydessä täytyy ottaa huomioon tietyt ehdot esimerkiksi tutkimuksen ympäristössä. Lisäksi on huomioitava, että yleistäminen ei ole tässä kohdin mahdollista. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 162.) Vaikkei yleistyksiä voidakaan tehdä, antavat tämän opinnäytetyön tutkimustulokset viitettä siitä, miten kättilöopiskelijat laajemmin Suomessa kokevat esihenkilön roolin harjoittelun ohjauksessa. Näin ollen myös tutkimukseen vastanneiden kättilöopiskelijoiden esittämiä kehitysehdotuksia voidaan hyödyntää eri organisaatioissa.

Neljäs laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin käsite on uskottavuus. Uskottavuuden avulla pohditaan sitä, vastaako tutkijoiden tekemä käsitteellistäminen tutkittavien käsityksiä. Tutkijan tekemiä tulkintoja arvioidaan tutkittavien vastauksien perusteella ja näiden yhdenmukaisuutta verrataan keskenään. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 162.) Yksi keino toteuttaa uskottavuuden arviointia on se, kun tutkittavan henkilön on mahdollista lukea ja arvioida tutkijoiden tekemät tulkinnat ja pohtia näiden yhtäläisyyttä omien näkemysten perusteella. Kuitenkin tutkittavien saaminen tutkimuksen arviointiin on haasteellista. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 165.) Tällaisessa tapauksessa on otettava huomioon anonymiteetin tuomat haasteet.

## 7.4 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tulosten pohjalta johtopäätöksiä voidaan esittää:

1 Opiskelijat toivoivat, että esihenkilö esittäytyisi heti harjoittelun alussa ja olisi läsnä harjoittelun aikana esimerkiksi kyselemällä kuulumisia. Opiskelijoiden vastauksista nousi tarve tietää, kuka harjoittelupaikan esihenkilö on ja mitä hän tekee.

2 Opiskelijat toivoivat esihenkilön olevan ystävällinen ja helposti lähestyttävä. Helposti lähestyttävän esihenkilön kerrottiin olevan sellainen, jonka luokse uskaltaisi mennä keskustelemaan ongelmatilanteen sattuessa.

3 Opiskelijat toivoivat esihenkilöltä hyviä johtamistaitoja sekä sitä, että hän näyttäisi työntekijöille esimerkkiä opiskelijan hyvästä kohtelusta. Opiskelijat toivoivat, että heidät nähtäisiin mahdollisina tulevina työntekijöinä.

4 Opiskelijat kokivat, että esihenkilöllä on tärkeä rooli harjoittelun laadun ja sujuvuuden varmistamisessa. Opiskelijat toivoivat esihenkilön olevan kiinnostunut opiskelijan harjoittelun sujuvuudesta.

## **7.5 Jatkotutkimusehdotukset**

Kätilöopiskelijoiden vastausten perusteella heillä on melko hyvä käsitys esihenkilön työstä, sekä suurta halua tutustua siihen paremmin. Jatkossa voisi tutkia lisää, miten tuoda esihenkilön työtä näkyväksi opiskelijoille.

## Lähteet

Dábate, C., Youndt, M. & Wenzel, K. 2009. Making the most of an internship: An empirical study of internship satisfaction. *Academy of Management Learning & Education*. Vol. 8, No. 4. 527–539.

Viitattu 22.1.2024. <https://web.p.ebsco-host.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=47fe94cd-b185-4c1c-ae7d-6c3c43a30171%40redis>.

Eronen, R. 2013. Varusnainen ja esihenkilö. *Kielikello*. Viitattu 9.8.2023. <https://www.kielikello.fi/-/varusnainen-ja-esihenkilo>.

Esihenkilöiden perehdyttäminen- keskeinen lainsäädäntö tutuksi. 2023. 5. p.

Työturvallisuuskeskus. Helsinki. Viitattu 2.10.2023. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2023/03/Esihenkilöiden-perehdyttaminen-keskeinen-lainsaadanto-tutuksi.pdf>.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2005/36/EY ammattipätevyyden tunnustamisesta, Artiklat 40–43, Liite V.5 (L 255/123). Viitattu 11.9.2023. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32005L0036&from=FI>.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. 15. p. Helsinki: Tammi.

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2023.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Helsinki. Viitattu 25.9.2023.

[https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf).

Kananen, J. 2017. *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä*. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 234. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Kuula-Luumi, A. 2018. *Turvaa tutkittavan anonymiteetti!*. Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

Viitattu 12.10.2023. <https://vastuullinentiede.fi/fi/jatkokaytto/turvaa-tutkittavan-anonymiteetti>.

Kyngäs, H & Vanhanen, L. 1999. *Sisällön analyysi*. *Hoitotiede*. Vol 11, no 01/99.



Kättilöksi opiskelu Suomessa. N.d. Suomen Kättilöliiton verkkosivut. Viitattu 4.8.2023. <https://suomenkättilöliitto.fi/opiskelu/katiloiksi-opiskelu-suomessa/>.

Mentoring Guidelines for Midwives. 2020. International Confederation of Midwives. Viitattu 31.10.2023. [https://www.internationalmidwives.org/assets/files/general-files/2020/12/10889---icm-mentoring-guidelines\\_eng\\_ab-2.pdf](https://www.internationalmidwives.org/assets/files/general-files/2020/12/10889---icm-mentoring-guidelines_eng_ab-2.pdf).

Opiskelijaohjauksen laatusuositukset. 2017. ValOpe (Valtakunnallinen Opiskelijaohjauksen kehittämisverkosto). Viitattu 11.9.2023. <https://pohjanmaanhyvinvointi.fi/wp-content/uploads/2021/12/opiskelijaohjauksen-laatusuositukset-nettiversio.pdf>.

Ottoman-Salminen, M., Kaunonen M. & Rannisto, P.-H. 2022a. Kliinisen työn johtaminen terveydenhuollon organisaatioissa: integroitu kirjallisuuskatsaus. Tutkiva Hoitotyö, 20, 1, 12–19. Viitattu 22.1.2024. <https://www.proquest.com/docview/2723217843/194C0FC730F449ECPO/1?accountid=11773>.

Ottoman-Salminen, M., Vikberg-Aaltonen, P., Rannisto, P.-H. & Kaunonen, M. 2022b. Osastonhoitaja kliinisen työn johtajana sairaalaorganisaatioissa. Tutkiva Hoitotyö, 20, 2, 12–19. Viitattu 22.1.2024. <https://www.proquest.com/docview/2723217688/3513135CDE3643B0PQ/1?accountid=11773>.

Pienimaa, A.-K. & Raussi-Lehto, E. 2017. Kättilön osaaminen. Teoksessa Kättilötyö. Toim. Paananen, U.-K., Pietiläinen, S., Raussi-lehto, E. & Äimälä, A.-M. 6–7. p. Helsinki: Edita.

Pohjamies, N., Haapa, T., Seilola, M. & Meretoja, R. 2018. Hoitotyön esimiesten ja johtajien tehtävät opiskelijoiden harjoitteluprosessissa. Tutkiva Hoitotyö, 16, 1, 20–29. Viitattu 22.1.2024. <https://www.proquest.com/docview/2758392048/3513135CDE3643B0PQ/8?accountid=11773>.

Salminen J. 2017. Uuden esimiehen kirja – tulevaisuuden johtajalle. 2 p. Helsinki: J-Impact.

Specchia, M.L., Cozzolino, M.R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., Damiani, G. 2021. Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Results of a Systematic Review. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18, 1552, 1. Viitattu 31.1.2023. [https://www-ncbi-nlm-nih-gov.ezproxy.jamk.fi:2443/pmc/articles/PMC7915070/pdf/ijerph-18-01552.pdf](https://www.ncbi.nlm.nih.gov.ezproxy.jamk.fi:2443/pmc/articles/PMC7915070/pdf/ijerph-18-01552.pdf).

Tutkimuslupa. N.d. Jyväskylän ammattikorkeakoulun verkkosivut. Viitattu 9.10.2023. <https://www.jamk.fi/fi/tutkimus-ja-kehitys/tutkimus/tutkimuslupa>.

Tuomi, J., Sarajarvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

## Liitteet

### Liite 1. Saatekirje

Hei kättilöopiskelija!

Olemme kaksi kättilöopiskelijaa Jyväskylän ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä kättilöopiskelijoiden toiveista liittyen esihenkilön rooliin ohjauksessa ammattitaitoa edistävän harjoittelun aikana. Vastaamalla kyselyymme annatte arvokasta tietoa opinnäytetyöhömme sekä työelämän opiskelijaohjauksen kehittämiseksi. Ammattitaitoa edistävällä harjoittelulla tarkoitamme opintoihin kuuluvia työelämässä tapahtuvia harjoittelujaksoja. Esihenkilöllä tarkoitamme harjoittelupaikan lähijohtajaa, joka on yleensä osastonhoitaja tai tiimivastaava.

Kuulut kohderyhmään, mikäli sinulla on ensimmäinen vuosi opintoja takana ja mikäli olet suorittanut vähintään yhden harjoittelun työelämässä.

Kyselyn vastaukset tallentuvat anonymisti eikä niistä voi päätellä vastaajan henkilöllisyyttä. Käsittelemme saamiamme vastauksia huolella ja ne hävitetään asianmukaisesti tutkimuksen päätyttyä. Vastauksia käytetään vain tässä tutkimuksessa. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Kyselyyn vastaaminen vie noin 10 minuuttia aikaa. Kysely on avoinna 10.11.2023-26.11.2023 klo 18:00 asti.

Opinnäytetyömme julkaistaan keväällä 2024. Julkaisu tapahtuu ammattikorkeakoulujen yhteisessä tietokannassa Theseuksessa, josta sen voi käydä halutessaan lukemassa. Mikäli haluat saada lisätietoja tutkimuksestamme tai sinulla on jotakin muuta asiaa, ole meihin rohkeasti yhteydessä sähköpostitse.

Kiitos ajastasi ja mielenkiinnostasi työtämme kohtaan!

Ystävällisin terveisin opinnäytteen tekijät:

Eveliina Lahtinen

Hanna Niemi

Opinnäytetyötämme ohjaavat:

Christina Mantsinen

Elina Tiainen

## Liite 2. Kyselylomake

Voit vastata alla oleviin kysymyksiin omin sanoin. Vastaamalla jokaiseen kysymykseen annat arvokasta tietoa tutkimuksen ja toiminnan kehittämisen kannalta.

1. Miten toivoisit esihenkilön osallistuvan ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjaukseen perehdytysvaiheeseen?
2. Miten toivoisit esihenkilön osallistuvan ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjaukseen harjoittelun edetessä?
3. Minkälaisia muita toiveita sinulla on esihenkilön roolista ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksessa?

### Liite 3. Analyysitaulukot

Miten toivoisit esihenkilön osallistuvan ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjaukseen perehdytysvaiheessa?

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
<p>Esihenkilö voisi esitellä itsensä.</p> <p>Esihenkilö esittäytyisi.</p> <p>Esihenkilö esittäytyisi henkilökohtaisesti.</p> <p>Esittäytymällä.</p> <p>Esihenkilö kertoisi itsestään.</p> <p>Esihenkilö esittäytyisi.</p> <p>Esihenkilön esittäytyminen.</p> <p>On arvostettavaa, että esihenkilö tervehtii.</p> <p>Esihenkilö lähestyisi opiskelijaa.</p> <p>Olemalla helposti lähestyttävä.</p> <p>Esihenkilön on tärkeintä esittäytyä opiskelijalle.</p>	<p>Esittäytyminen ja lähestyminen</p>	<p>Kätilöopiskelijoiden toiveita esihenkilöille ammattitaitoa edistävän harjoittelun perehdytysvaiheessa</p>
<p>Esihenkilö voisi kertoa työpaikasta/osastosta.</p> <p>Esihenkilö voisi kertoa tarkemmin osaston toiminnasta.</p> <p>Esihenkilö kertoisi osastosta.</p> <p>Esihenkilö voisi kertoa käytännönasioista ja osallistua perehdytykseen hoitajien lisäksi.</p>	<p>Osaston toiminnasta ja organisaatiosta kertominen</p>	

<p>Esihenkilö voisi kertoa niistä käytännöistä, joista työntekijät eivät osaa.</p> <p>Esihenkilö tekisi selväksi organisaation toimintaan liittyvät asiat.</p> <p>Esihenkilö voisi kertoa laajemmalla näkökulmalla yksikön toiminnasta kuin ohjaaja.</p>		
<p>Esihenkilö voisi esittäytyä ystävällisesti, jotta häntä olisi helppo lähestyä harjoittelun edetessä.</p> <p>Esihenkilön ystävällisen esittäytymisen myötä opiskelija uskaltaa lähestyä esihenkilöä.</p> <p>Yhteys esihenkilön kanssa helpottaa palautteen antamista ja epäkohtiin vaikuttamista.</p> <p>Esihenkilön kehoitus kääntyä hänen puoleensa ongelmatilanteissa olisi kiva.</p> <p>Esihenkilö tarjoaisi mahdollisuuden esittää kysymyksiä.</p> <p>Esihenkilö kertoisi mahdollisuuden ilmoittaa epäkohdista.</p> <p>Opiskelijalle annetaan tieto, milloin esihenkilön puoleen voi kääntyä.</p> <p>Esihenkilö kertoisi milloin häneen voi olla yhteydessä.</p>	<p>Esihenkilö kohtelee ystävällisesti ja antaa luvan lähestyä itseään</p>	

<p>Esihenkilö voisi tarkemmin kertoa omasta työnkuvastaan.</p> <p>Esihenkilö kertoisi omasta työnkuvastaan.</p> <p>Esihenkilö tekisi työnsä näkyväksi opiskelijoille.</p> <p>Esihenkilöt voitaisiin tuoda paremmin opiskelijoiden tietoon.</p>	<p>Esihenkilön työnkuvasta kertominen</p>	
<p>Esihenkilö voisi osallistua jotenkin.</p>	<p>Esihenkilö voisi osallistua</p>	
<p>Perehdytykseen osallistumiseen ei välttämättä ole tarvetta.</p>	<p>Osallistumiselle ei ole tarvetta</p>	
<p>Esihenkilö tapaa opiskelijan harjoittelun alussa ja näin opiskelija tietää, kuka esihenkilö on.</p> <p>On arvostettavaa, että esihenkilö tutustuu opiskelijoihin harjoittelun alussa.</p> <p>Esihenkilö huomioi opiskelijoita enemmän esimerkiksi pitämällä harjoittelun alussa yleisinfon.</p> <p>Samanlainen vastaanotto kuin vakituisella työntekijällä.</p> <p>Esihenkilö ottaisi opiskelijat vastaan.</p> <p>Esihenkilön tervetuloivotus olisi kiva.</p> <p>Esihenkilön tervetuloivotus.</p>	<p>Tervetuloivotus, vastaanotto ja tutustuminen</p>	



## Miten toivoisit esihenkilön osallistuvan ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjaukseen harjoittelun edetessä?

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
<p>Esihenkilö käy säännöllisesti tervehtimässä opiskelijoita.</p> <p>Esihenkilö on tavoitettavissa harjoittelun aikana.</p> <p>Esihenkilö huomioi kohdatessa.</p> <p>Esihenkilö kohtaa opiskelijan työyhteisön jäsenenä.</p> <p>Esihenkilölle luo ilmapiirin, jossa hänelle voi mennä juttelemaan mistä tahansa asioista.</p> <p>Esihenkilölle voi helposti puhua.</p> <p>Esihenkilö antaa itsestään helposti lähestyttävän kuvan.</p> <p>Helposti lähestyttävältä esihenkilöltä on helpompi kysyä töitä.</p> <p>On tärkeää, ettei esihenkilö tunnu pelottavalta henkilöltä kohdata.</p> <p>Esihenkilö on läsnä opiskelijoille.</p> <p>Esihenkilö huomioi opiskelijoita enemmän.</p> <p>Esihenkilö on enemmän esillä.</p> <p>Esihenkilö on helposti lähestyttävä.</p>	<p>Vuorovaikutus, lähestyttävyys</p>	<p>Kätilöopiskelijoiden toiveita esihenkilöille ammattitaitoa edistävän harjoittelun edetessä</p>

<p>Esihenkilö tarjoaa opiskelijalle mahdollisuuden tutustua esihenkilön työnkuvaan.</p> <p>Esihenkilö kertoo mahdollisista kesätyöpaikoista työpaikalla.</p> <p>Opiskelijalla on mahdollisuus tutustua esihenkilön työhön.</p> <p>Esihenkilö voisi kertoa tarkemmin harjoittelupaikan työmahdollisuuksista.</p>	<p>Esihenkilö esittelee omaa työtään ja työmahdollisuuksia harjoittelupaikassa</p>	
<p>Esihenkilö nostaa esiin hänen mielestään tärkeitä asioita harjoittelun kannalta.</p> <p>Esihenkilö osallistuu ohjaukseen varmistaen, että opiskelija oppii yksikön toimintamallin mukaiset työskentelytavat ja oppii sitä kautta oman tyylin toimia.</p> <p>Esihenkilö mahdollistaa työvuorosuunnittelussa opiskelijan pääsyn monipuolisiin tilanteisiin ja sen, että ohjaaja on työvuoroissa siten, että opiskelija hyötyy.</p> <p>Esihenkilö käy opiskelijan kanssa palautetta läpi.</p> <p>Esihenkilö huolehtii ohjauksen laadusta olemalla tietoinen työntekijöidensä vahvuuksista ja osaamisesta.</p> <p>Esihenkilö varmistaa ohjauksen laadun.</p>	<p>Harjoittelun ohjaaminen ja tukeminen</p>	

<p>Esihenkilö varmistaa, etteivät työntekijät aliarvioi opiskelijaa.</p> <p>Esihenkilö varmistaa, että työntekijöiden opiskelijalle antamat työtehtävät vastaavat harjoittelun tavoitteita.</p> <p>Esihenkilö puuttuu tarvittaessa toimintaan, mikäli opiskelijan työtehtävät ovat liian yksipuolisia.</p> <p>Esihenkilö tukee opiskelijaa taustalla.</p> <p>Esihenkilö edesauttaa opiskelijan täysvaltaisen hyväksymisen työyhteisöön.</p> <p>Esihenkilö on valmis tekemään tarvittaessa muutoksia yksikössä, jotta opiskelijaohjaus olisi laadukasta.</p> <p>Jos opiskelijoita on useampi, esihenkilö voi koota heidät yhteen ja keskustella heidän kanssaan harjoittelusta ja kuulumisista.</p>		
<p>Esihenkilön ei tarvitse erityisemmin osallistua ohjaukseen harjoittelun edetessä.</p> <p>Esihenkilön ei tarvitse puuttua harjoittelun ohjaukseen, jos ohjaus on toimivaa ja sujuvaa.</p> <p>Esihenkilön rooli ohjauksessa ei ole kovin tärkeä.</p>	<p>Ei tarvitse osallistua ohjaukseen</p>	
<p>Työpaikalla on selvät roolit työtehtävien mukaan. Esihenkilö johtaa tasavertaisesti.</p>	<p>Johtamistaidot ja esimerkillisyys</p>	

<p>Esihenkilö johtaa läpinäkyvästi.</p> <p>Esihenkilö on vuorovaikutuksessa työntekijöiden kanssa.</p> <p>Esihenkilö on läsnä työntekijöiden arjessa.</p> <p>Esihenkilö tuo opiskelijalle esille sen, että opiskelija on tärkeä mahdollisena tulevana työntekijänä.</p> <p>Esihenkilö huolehtii, että opiskelijaa kohdellaan kuin mahdollista tulevaa työntekijää.</p> <p>Esihenkilö näyttää esimerkkiä opiskelijan kohtelusta työpaikalla.</p> <p>Esihenkilön esimerkki opiskelijan kohtelusta muistuttaa työntekijöitä siitä, että opiskelija on mahdollinen tuleva työkaveri.</p>		
<p>Esihenkilö kysyy kuulumisia.</p> <p>Esihenkilö kyselee kuulumisia.</p> <p>Esihenkilö kysyy, miten harjoittelu on sujunut.</p> <p>Esihenkilö kysyy harjoittelun puolivälissä tai loppuvaiheessa, miten harjoittelu on edennyt.</p> <p>Esihenkilö käy kysymässä miten harjoittelu etenee.</p>	<p>Kyseleminen ja kiinnostuksen osoittaminen</p>	

<p>Esihenkilö osoittaa kiinnostusta harjoittelun etenemistä kohtaan.</p> <p>Esihenkilö kysyy, onko kaikki mennyt hyvin.</p> <p>Esihenkilö kysyy, miten harjoittelu on sujunut.</p> <p>Esihenkilö kysyy opiskelijalta, miten harjoittelussa menee.</p> <p>Esihenkilö kysyy, millaista ohjausta on tarve saada.</p> <p>Esihenkilö kysyy sujuuko ohjaajan kanssa.</p> <p>Esihenkilö kysyy onko jotain mielenpäällä.</p> <p>Esihenkilö kysyy onko jotain kysyttävää.</p>		
--	--	--