



Sairaanhoidajan työssä jaksaminen ja psykologinen pääoma: sairaanhoidajan psykologisen pääoman kehittäminen

Leena Järvilehto

2025 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Sairaanhoitajan työssä jaksaminen ja psykologinen pääoma:
sairaanhoitajan psykologisen pääoman kehittäminen**

Leena Järvilehto
Sosiaali- ja terveysalan johtaminen
Opinnäytetyö
Kesäkuu, 2025

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Työhyvinvointi psykologisen pääoman näkökulmasta	8
2.1	Työhyvinvointi	8
2.2	Psykologinen pääoma työssä.....	9
3	Psykologinen pääoma ja sen kehittäminen	10
3.1	Psykologisen pääoman tutkimuksen tausta	10
3.1.1	Itseluottamuksen kehittäminen	12
3.1.2	Toiveikkuuden kehittäminen.....	14
3.1.3	Optimistisuuden kehittäminen.....	16
3.1.4	Resilienssin kehittäminen	18
3.2	Tietoperustan synteesi	20
4	Menetelmälliset ratkaisut	21
4.1	Kehittämisasetelma.....	21
4.2	Tarkoitus, tavoite ja kehittämistehtävät	21
4.3	Tutkimuksellinen kehittäminen	22
5	Perehtyminen aikaisempiin tutkimuksiin psykologisen pääoman kehittämisestä	24
5.1	Tutkimuskirjallisuuteen perehtymisen toteuttaminen.....	24
5.2	Tutkimuskirjallisuuden aineiston analyysi	26
5.3	Tulokset perehtymisestä tutkimuksiin psykologisen pääoman kehittämisestä	27
5.3.1	Psykologista pääomaa kehittävät interventiot	28
5.3.2	Itseluottamusta kehittävät toimintatavat.....	32
5.3.3	Toiveikkuutta kehittävät toimintatavat	33
5.3.4	Optimistisuutta kehittävät toimintatavat	35
5.3.5	Resilienssiä kehittävät toimintatavat.....	37
6	Learning Cafe -työpaja	39
6.1	Learning Cafe -työpajatyöskentely ja aineiston keruu.....	39
6.2	Learning Cafe -työpajan aineiston analyysi	42
6.3	Learning Cafe -työpajan tulokset	44
6.3.1	Sairaanhoitajan itseluottamusta kehittävät toimet	45
6.3.2	Sairaanhoitajan toiveikkuutta kehittävät toimet	46
6.3.3	Sairaanhoitajan optimistisuutta kehittävät toimet	47
6.3.4	Sairaanhoitajan resilienssiä kehittävät toimet	47
6.4	Toimintaehdotuksia sairaanhoitajan psykologisen pääoman kehittämiseksi.....	49
6.4.1	Itseluottamuksen kehittäminen	50
6.4.2	Toiveikkuuden kehittäminen.....	50

6.4.3	Optimistisuuden kehittäminen.....	51
6.4.4	Resilienssin kehittäminen	52
6.5	Tulosten yhteenveto	53
6.6	Johtopäätökset	57
7	Pohdinta	58
7.1	Tulosten tarkastelu	58
7.2	Kehittämisasetelman arviointi	61
7.3	Kehittämistyöhön liittyvät eettiset ja tietosuojakysymykset	63
7.4	Jatkokehittämisaiheet.....	65
	Lähteet.....	66
	Kuviot	75
	Taulukot	75
	Liitteet	75

Leena Järvillehto

Sairaanhoitajan työssä jaksaminen ja psykologinen pääoma: sairaanhoitajan psykologisen pääoman kehittäminen

Vuosi

2025

Sivumäärä

100

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä yhteistyössä Kymenlaakson hyvinvointialueen etelän vastaanottopalveluiden kanssa keväällä 2025. Kehittämisasetelmana oli tehdä tutkimuksellista kehittämistyötä, jossa yhdistyvät perehtyminen aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen sekä työyhteisössä tapahtuva Learning Cafe -työpajatyöskentely. Kehittämistyön aikana tuotettiin aikaisempiin tutkimuksiin ja sairaanhoitajien käytännön näkemyksiin pohjautuen toimintaehdotuksia sairaanhoitajan psykologisen pääoman kehittämiseksi. Tarkoituksena oli tuottaa toimintaehdotuksia terveyskeskuksen vastaanottotyötä tekevien sairaanhoitajien psykologisen pääoman tukemiseksi ja kehittämiseksi. Tavoitteena oli vaikuttaa myönteisesti vastaanottotyötä tekevien sairaanhoitajien työssä jaksamiseen ja työn tuloksellisuuteen. Teoreettisessa viitekehyksessä kuvataan työhyvinvointia, psykologista pääomaa ja psykologisen pääoman merkitystä työssä sekä psykologisen pääoman kehittämistä.

Kehittämistyössä perehdyttiin aikaisempiin tutkimuksiin psykologisen pääoman kehittämisestä. Tähän aineistoon sisältyi 25 alkuperäistutkimusta, yksi tieteellinen artikkeli ja kaksi kirjaa, jotka analysoitiin teoriapohjaisen sisällönanalyysin keinoin. Tutkimuksista etsittiin toimintatapoja psykologisen pääoman kehittämiseen, jotka esiteltiin Learning Cafe -työpajassa, johon osallistui 16 sairaanhoitajaa tai hoitotyön esihenkilöä. Työpajassa selvitettiin sairaanhoitajien näkökulmia psykologisen pääoman kehittämisestä arjen työssä. Työpajasta kerätyn aineiston analyysissä käytettiin induktiivista sisällönanalyysiä. Kehittämistyön tuloksena tuotettiin toimintaehdotuksia terveyskeskuksen vastaanottotyötä tekevien sairaanhoitajien psykologisen pääoman kehittämiseksi. Kehittämistyön tuloksia voi mahdollisesti jatkossa hyödyntää soveltaen myös muissa perusterveydenhuollon yksiköissä sairaanhoitajien vastaanottopalveluissa. Kehittämistyön tulosten integroiminen sairaanhoitajien työn arkeen voisi lisätä sairaanhoitajien työhyvinvointia, työssä jaksamista ja työn tuloksellisuutta. Tärkeimmäksi jatko-tutkimusaiheeksi nousi tutkia näiden menetelmien integrointia sairaanhoitajan ja hoitotyön työyhteisöjen päivittäisiin toimintatapoihin.

Asiasanat: työhyvinvointi, työssä jaksaminen, psykologinen pääoma, psykologisen pääoman kehittäminen

Leena Järvillehto

Registered nurse's coping at work and psychological capital: developing the psychological capital of the registered nurse

Year

2025

Pages

100

This thesis was conducted as a research-based development project in cooperation with primary care outpatient services in the southern region of Wellbeing Services County of Kyminlaakso in spring 2025. The framework for this development project combined a review of previous studies with the Learning Cafe group work method. During the development project, proposals were created to support the development of registered nurses' psychological capital, based on previous research and registered nurses' practical insights into the subject. The aim of this thesis was to produce development proposals to support the psychological capital of registered nurses working in primary outpatient services at a health center. The purpose of this thesis was to enhance registered nurses' well-being and coping at work and work performance. The theoretical part discusses well-being at work, psychological capital, the meaning of psychological capital at work, and the development of psychological capital.

In this thesis, previous studies on developing psychological capital were reviewed. The data consisted of 25 original studies, one scientific article and two books. These materials were analysed using a theory-based content analysis method. The previous studies were reviewed to search for different methods for developing psychological capital, which were presented at the Learning Cafe workshop attended by 16 registered nurses or nursing supervisors. Nurses' practical insights into developing psychological capital from the perspective of their daily work were explored at the workshop. The data collected from the workshop were analysed using an inductive content analysis method. As a result of this development project, different methods were developed to enhance registered nurses' psychological capital in outpatient services in a health center. The results of this development project may be adapted for use in other health care units in the work of registered nurses in outpatient care services. The integration of the results of this development project into registered nurses' daily work routines could improve registered nurses' well-being and coping at work and work performance. Further research is recommended to explore the integration of these methods into the daily routines of registered nurses and their work communities.

Keywords: well-being at work, coping at work, psychological capital, developing psychological capital

1 Johdanto

Sosiaali- ja terveydenhuollossa on pitkään ollut pulaa työvoiman riittävydestä. Sosiaali- ja terveysalan henkilöstöä ovat kuormittaneet muun muassa työ- ja asiakasmäärät. Paikoin Suomessa työntekijöiden työkykyyn liittyy suuria riskejä ja THL on suositellut panostamaan sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työkykyyn ja hyvinvointiin (THL 2024b, 12-14). Tässä opinnäytetyössä tehtiin tutkimuksellista kehittämistyötä Kymenlaakson hyvinvointialueen etelän vastaanottopalveluissa sairaanhoitajien työssä jaksamisen vahvistamiseksi. Opinnäytetyössä tarkasteltiin työhyvinvointia ja työssä jaksamisen lisäämistä sairaanhoitajien psykologisen pääoman kehittämisen näkökulmasta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa toimintaehdotuksia terveyskeskuksen vastaanottotyötä tekevien sairaanhoitajien psykologisen pääoman tukeksi ja kehittämiseksi. Opinnäytetyön tavoitteena oli vaikuttaa psykologista pääomaa tukevien toimintatapojen avulla myönteisesti vastaanottotyötä tekevien sairaanhoitajien työssä jaksamiseen ja työn tuloksellisuuteen.

Psykologisen pääoman tutkimus juontaa juurensa positiivisen psykologian tutkimuksesta, jonka uranuurtajana pidetään Martin Seligmania. Positiivisessa psykologiassa pidetään ydinajatuksena ihmisen vahvuuksien löytämistä. Näiden vahvuuksien avulla voidaan parantaa sekä yksilöiden, että yhteisöjen hyvinvointia ja mahdollistaa inhimillisen kukoistuksen kasvu (Uusitalo 2023, 9-14.) Luthans, Youssef-Morgan ja Avolio (2007a) esittivät psykologisen pääoman käsitteen ja he toivat työelämään positiivisen psykologian alueelle teoreettista ja tutkimuksellista perustaa, psykologisen pääoman itsearvioinnin mittarin sekä soveltamisehdotuksia, joiden avulla yksilöt, tiimit ja organisaatiot voivat saavuttaa kilpailuetua (Luthans, Youssef-Morgan & Avolio 2015, johdanto).

Psykologisen pääoman osatekijöitä eli toivoa, optimistisuutta, itseluottamusta ja resilienssiä voidaan vahvistaa jo lyhyillä interventioilla (Luthans ym. 2007a, 22). Psykologisen pääoman kehittämisen voisi kuvata olevan ihmisen inhimillisen potentiaalin maksimointia (Burke & Page 2017, 346). Sairaanhoitajien psykologisella pääomalla ja toivottavilla työhön liittyvillä tekijöillä, kuten esimerkiksi työhön sitoutumisella, työn imulla ja työssä pysymisaikeilla on havaittu positiivinen korrelaatioyhteys (Flinkman ym. 2023a, 1) ja tämän vuoksi sairaanhoitajat voisivat hyötyä tutkimusnäytön pohjalta kehitetyistä interventioista, joilla voisi lisätä sairaanhoitajien psykologista pääomaa (Flinkman ym. 2023b, 1).

Tässä opinnäytetyöraportissa on hyödynnetty ChatGPT 4.0 ohjelmaa hyvän ja kieliopillisesti oikean kieliasun ideoimisessa. Opinnäytetyöntekijä on kuitenkin itse luonut, kirjoittanut ja muokannut kaikki tekstit. ChatGPT:tä on hyödynnetty myös opinnäytetyöntekijän omien

ideoiden jäsentelyn tukena, mutta kaikki tuotettu sisältö on opinnäytetyöntekijän itsensä luomaa, analysoimaa ja kirjoittamaa. Lisäksi opinnäytetyössä on käytetty Microsoft Translator -sovellusta sekä ChatGPT:tä englanninkielisen materiaalin tulkinnan tukena.

2 Työhyvinvointi psykologisen pääoman näkökulmasta

Tässä luvussa avataan ensin tietoperustan pääviitekehyksen muodostavat käsitteet, jotka ovat työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. Työhyvinvointia ja työssä jaksamista tarkastellaan psykologisen pääoman ja psykologisen pääoman kehittämisen näkökulmasta, mitkä muodostavat tietoperustan ohjaavat käsitteet. Tässä näkökulmana on työhyvinvoinnin lisääminen ja työssä jaksamisen vahvistaminen psykologista pääomaa vahvistamalla.

2.1 Työhyvinvointi

WHO (2024a) määrittelee terveyden olevan tila, joka muodostuu täydellisestä henkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Tämä määritelmä korostaa, että terveyttä ei ole vain se, että yksilöllä ei todeta mitään sairautta tai heikkoutta. Määritelmässä korostetaan myös mielenterveyden merkitystä, joka on paljon enemmän kuin vain sairauden puuttumista. Mielenterveys on tila, jossa yksilö hahmottaa omat kykynsä, selviytyy normaalista elämän stressistä, kykenee työskentelemään tuloksellisesti ja antamaan oman panoksensa yhteisönsä hyväksi. (WHO 2024a.)

Tässä työssä käsitellään työssä jaksamista osana työhyvinvointia. STM:n (2024) mukaan työhyvinvointiin kuuluu mielekäs työ, terveys, hyvinvointi ja turvallisuus. Työhyvinvointi on merkityksellistä työssä jaksamisen kannalta. Työhyvinvointi lisää työn tuottavuutta ja työhön sitoutumista sekä vähentää sairauspoissaolojen määrää. (STM 2024.) Työhyvinvointi muodostuu siitä, että työntekijän psyykinen ja fyysinen kunto sekä työn psyykkiset ja fyysiset vaatimukset sekä voimavarat sopivat yhteen. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä suoriutumiseen ja sitä kautta organisaation tavoitteiden saavuttamiseen. (TTL 2024.)

Lowen (2020, 116-119) mukaan terveen organisaation elinvoimaisen energian takana ovat taitavat ja motivoituneet työntekijät, jotka tietävät työskentelevänsä hyvin resursoidussa, kunnioittavassa ja kannustavassa työpaikassa. Tällaisessa kontekstissa on työntekijöiden mahdollista tuottaa parempia ja pitkäaikaisesti kestävämpiä tuloksia asiakkaille, työyhteisölle ja yhteiskunnalle. Kunnioitetuksi tuleminen tarkoittaa tulla kuulluksi, tulla luotetuksi, saada tuntea kuuluvansa työyhteisöön, tulla kohdelluksi reilusti ja tulla kohdelluksi oman työnsä asian tuntijana.

Hyvinvoivan ja tuottavan työyhteisön tuntomerkinä voidaan pitää vahvaa inhimillistä pääomaa. Inhimillisellä pääomalla tarkoitetaan sellaisia aineettomia resursseja, jotka ovat sidoksissa henkilöstöön ja työyhteisöön, kuten esimerkiksi asenteet ja osaaminen. (STM 2015.) Inhimillinen pääoma on osa työhyvinvointipääomaa, joka Manka ja Manka (2023) mukaan muodostuu yksilön inhimillisestä pääomasta, sosiaalisesta pääomasta ja yhteisön toimivuudesta sekä organisaation rakennepääomasta. Psykologinen pääoma on osa inhimillistä pääomaa. (Manka & Manka 2023, 69.)

Mankan ja Mankan (2023) työhyvinvointimallin mukaan yksilön hyvinvointiin vaikuttaa huomattavasti, miten hallitsee omaa työtään ja yleensä elämäänsä sekä kouluttautuminen ja toimiva työyhteisö. Psykologinen pääoma kuuluu elämänhallinnan käsitteeseen. Elämänhallintaan kuuluu usko omiin mahdollisuuksiin vaikuttaa elämäänsä. Elämänhallintaa tukevia persoonallisuuden piirteitä ovat rohkeus sosiaalisissa tilanteissa, hallitsevuus, itseluottamus, resilienssi sekä myönteinen tapa ajatella ja toimia. (Manka & Manka 2023, 108-109.)

2.2 Psykologinen pääoma työssä

Tutkimusten mukaan psykologisen pääoman on havaittu ennustavan monenlaista suorituskyykyä työpaikalla ja liittyvän hyvinvointiin sekä yksilön että ryhmän ja organisaation tasolla. Eryityisesti psykologisen pääoman on havaittu ennustavan suorituskyykyä ja hyvinvointia hyvin stressaavassa ympäristössä. (Luthans & Broad 2022, 2.) Flinkmanin ym. (2023a, 10) kartoittavassa kirjallisuuskatsauksessa todettiin että 111 empiiristä tutkimusta 15 vuoden ajalta osoittavat psykologisen pääoman olevan yhdistettävissä sairaanhoitajan moniin positiivisiin työhön liittyviin tuloksiin. Tutkimuksessa todettiin myös korkeamman psykologisen pääoman liittyvän tyytyväisyyteen, pienempiin työstä lähtemisaikeisiin ja pienempiin uupumuksen tasoihin. Tämä tutkimus antaa näyttöä siitä, että psykologinen pääoma voisi olla kyvykkyys ja vahvuus, joka voisi auttaa sairaanhoitajia ja heidän tiimejään selviämään stressaavissa terveydenhuollon ympäristöissä.

Orgambídez, Borregon, Cantero-Sánchezin ja León-Pérezin (2024, 8) systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa ja meta-analysissä todettiin negatiivinen yhteys psykologisen pääoman ja sairaanhoitajien työuupumuksen välillä. He totesivat, että psykologinen pääoma on merkittävä suojaava tekijä sairaanhoitajien terveydelle ja hyvinvoinnille. Heidän mukaansa tämä tulisi ottaa huomioon puhuttaessa terveydenhuollon käytänteistä ja toimintatavoista liittyen työntekijöiden kehittämiseen ja pysyvyyteen sekä työhyvinvointiin.

An, Shin, Choi, Lee, Hwang ja Kim (2020, 1) tutkivat sairaanhoitajien psykologisen pääoman, uupumuksen ja työn tuloksellisuuden välistä yhteyttä ja he havaitsivat, että psykologisella pääomalla on suora yhteys työn tuloksellisuuteen. He ehdottavat tutkimuksensa pohjalta työn

tuloksellisuuden kasvavan sairaanhoitajien psykologisen pääoman kasvun myötä. Hoitajien työn tuloksellisuuden parantamiseksi tai ylläpitämiseksi he suosittelevat kehittämään räätälöityjä interventioita ja strategioita, joilla voidaan ylläpitää ja kehittää sairaanhoitajien psykologista pääomaa. (An ym. 2020, 12.)

3 Psykologinen pääoma ja sen kehittäminen

Tässä luvussa tarkastellaan psykologista pääomaa ja sen kehittämistä. Ensin kuvataan psykologisen pääoman tutkimuksen taustaa ja tämän jälkeen syvennyttään tarkastelemaan psykologisen pääoman kunkin osa-alueen kehittämisen piirteitä. Luvun lopussa kuvataan tietoperustan synteesi.

3.1 Psykologisen pääoman tutkimuksen tausta

Psykologisen pääoman tutkimus on saanut alkunsa positiivisen psykologian tutkimuksesta, jonka uranuurtajana pidetään Martin Seligmania (Uusitalo 2023, 14). Termiä positiivinen psykologia käytti ensimmäisenä Abraham Maslow. Sekä Maslow että Seligman ovat todenneet psykologian tutkimuksen keskittyneen liian paljon ihmisen heikkouksiin. Positiivinen psykologia kehittyi ajatuksesta keskittyä elämän kielteisten puolien sijaan tutkimaan ihmisen vahvuuksia. (Ojanen 2023a, 18-19.) Positiivisessa psykologiassa keskeistä on löytää ihmisestä ne vahvuudet, jotka mahdollistavat hyvinvoinnin parantamisen. Siinä on katse niissä eheyden edellytyksissä, jotka mahdollistavat inhimillisen kukoistuksen kasvun. (Uusitalo 2023, 9.)

Fred Luthans (2002) on määritellyt positiivisen organisaatiokäyttäytymisen olevan henkilöstön positiivisesti suuntautuneiden vahvuuksien ja psykologisen kapasiteetin tutkimusta ja soveltamista. Näiden edellytyksenä on tehokas johdettavuus, mitattavuus ja kehitettävyyys suorituskyvyn parantamiseksi nykypäivän työpaikoilla. (Luthans 2002, 59.) Luthans ja Youssef (2004, 144-147) esittelivät psykologisen pääoman käsitteen ja myöhemmin Luthans ym. (2007a) määrittivät sen tarkemmin. He määrittivät, että psykologisen resurssin liittäminen POB-konstruktion edellyttää, että se on positiivinen ja suhteellisen ainutlaatuinen organisaatiokäyttäytymisen alalla. Lisäksi olennaista on seuraavien kriteereiden täyttyminen: teoriaan ja tutkimukseen perustuminen, mitattavuus, tilaluonteisuus ja vaikutus suorituskykyyn. He määrittivät myös, että parhaiten POB-kriteerit täyttäviä psykologisia resursseja ovat itseluottamus, toiveikkuus, optimistisuus ja resilienssi. Nämä neljä resurssia muodostavat psykologisen pääoman. (Luthans ym. 2007a, 11-16.)

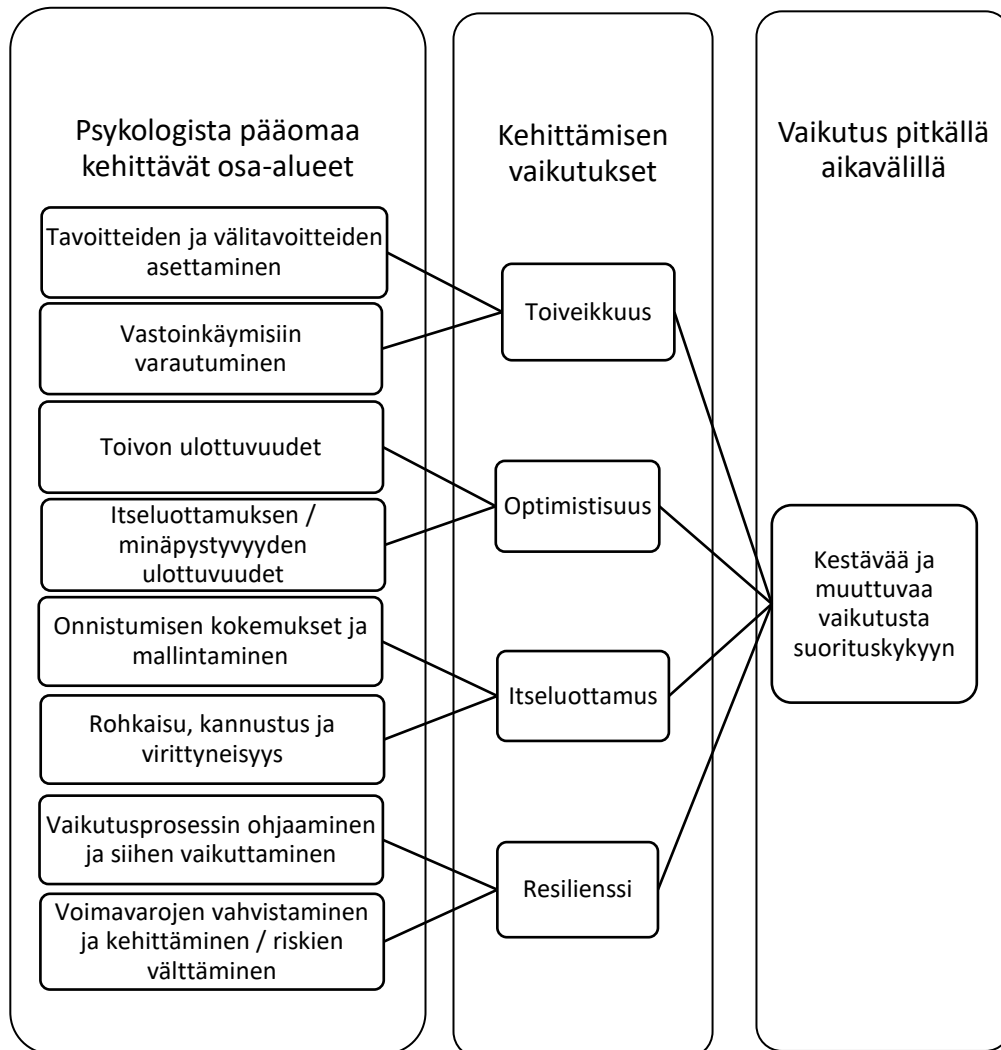
Luthans ym. määrittivät (2007a, 3) psykologisen pääoman käsitteen olevan yksilön positiivinen psykologinen tila kehittyä. Tätä tilaa luonnehtii kyky aloittaa haastavia tehtäviä ja tehdä

mitä vaaditaan menestymiseen haastavissa tehtävissä sekä kyky antaa myönteinen selitys menestymiselle nyt ja tulevaisuudessa. Tähän tilaan kuuluu myös kyky pyrkiä sinnikkäästi kohti omia tavoitteita ja muokata tarvittaessa omaa reittiä uudelleen näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Olennaisena osana tätä tilaa on myös kyky pysyä toimintakykyisenä ongelmia ja vastoinkäymisiä kohdatessaan.

Itseluottamus tuo haastaviin tehtäviin kykyä aloittaa ja jatkaa menestymiseen tarvittavia toimia. Toiveikkuus auttaa pyrkimään sinnikkäästi ja tavoitteellisesti omalla polullaan kohti omia tavoitteita ja tarvittaessa muokkaamaan omaa polkuaan uudelleen tavoitetta kohti. Optimistisuus auttaa näkemään ja selittämään itselleen tapahtumia myönteisessä valossa nyt ja tulevaisuudessa. Resilienssi auttaa pysymään toimintakykyisenä muuttuvissa tilanteissa, haasteista ja vastoinkäymisistä huolimatta. (Luthans & Youssef-Morgan 2021, 824.)

Luthans, Avey, Avolio, Norman ja Combs (2006, 388-391) esittelivät psykologista pääomaa kehittävän intervention eli PCI:n, joka tulee sanoista Psychological Capital Intervention. He koelivat interventiota ensimmäisen kerran satunnaistetussa kontrolloidussa tutkimuksessaan työssä käyville aikuisille. He esittelivät tuolloin myös alustavia tutkimustuloksia. Tutkimuksessa havaittiin intervention parantavan merkitsevästi psykologista pääomaa. Kuviossa 1 on esitetty mukaillen Luthansin ym. (2006, 388-391) malli psykologisen pääoman kehittämisestä (Luthans ym. 2015, 254).

Luthans, Avolio, Avey ja Norman (2007b, 553-566) kehittivät kvasikokeellisessa tutkimuksessaan yliopisto-opiskelijoille ja työssä käyville aikuisille psykologisen pääoman arviointimittariston PCQ24, joka tulee sanoista psychological capital questionnaire eli suomeksi psykologisen pääoman kysely. He havaitsivat tutkimuksessa korrelaatioyhteyden psykologisen pääoman sekä työtyytyväisyyden ja suorituskyvyn välillä. Psykologinen pääoma oli vahvempi ennustaja kuin sen osat erikseen tai luonteenpiirteet.



Kuvio 1: PCI-malli (Luthans ym. 2006, 388-391, mukailen Luthans ym. 2015, 254)

3.1.1 Itseluottamuksen kehittäminen

Albert Banduran laajasti psykologian historiassa tunnustettu tutkimustyö on merkittävästi vaikuttanut psykologisen pääoman tutkimustyöhön. Psykologisen pääoman tutkimustyön taustalla vaikuttavat erityisesti Albert Banduran sosiaaliskognitiivinen teoria (social cognitive theory), minäpystyvyysteoria (self-efficacy theory) ja toimijuusteoria (agency theory). (Luthans ym. 2015, 45.) Albert Banduran (1997) minäpystyvyysteorian mukaan ihmisten uskomukset kykyhinsä saavuttaa toiminnallaan haluamiaan tuloksia ovat kaikkein tärkeimmät tekijät määrittelemään millaiseen toimintaan he päättävät sitoutua ja kuinka sinnikkäästi he pysyvät

tavoitteissaan kohdatessaan haasteita ja esteitä. Minäpystyvyys ei ole vain uskoa omiin kykyihin toteuttaa jotakin vaan se on uskoa omiin kykyihin koordinoita ja ohjata omia taitojaan muuttuvissa ja haastavissa tilanteissa. (Bandura 1997, 2-3.)

Ihmisten uskomukset omasta pystyvyydestään ovat merkittävimpiä tekijöitä heidän minäkäsityksensä muodostumisessa. Käsitykset minäpystyvyyden muodostumisesta rakentuvat neljästä informaation lähteestä, jotka ovat: onnistumisten ja hallinnan kokemusten kautta, mallintamisen ja oppimisen toisen kokemusten kautta, sanallisen kannustamisen ja vakuuttamisen kautta, psykologisen ja fysiologisen virittäytymisen kautta. (Bandura 1997, 79.) Stajkovicin ja Luthansin (1998) mukaan työpaikkakontekstissa Banduran (1997) minäpystyvyysteoria on yksilön luottamusta omiin kykyihinsä mobilisoida motivaatio, kognitiiviset resurssit ja tarvittavat toimenpiteet tietyn tehtävän menestyksekkääseen suorittamiseen (Stajkovich & Luthans 1998, 66).

Luthans ja Youssef (2004, 147); Luthans ym. (2007a, 213) ja Luthans ym. (2015, 253) kuvaavat itseluottamuksen kasvavan onnistumisten ja hallinnan kokemusten kautta, mallintamalla ja toisten kokemuksista oppimalla, sosiaalisen vaikuttamisen, muiden tuen, kannustamisen ja positiivisen palautteen kautta sekä psykologisen ja fysiologisen virittäytymisen kautta. Luthansin ym. (2015, 253) teoria pohjautuu Banduran (1997, 79) teoriaan itseluottamuksen kehittämisestä mutta organisaatiokontekstin näkökulmasta rakentuneena siinä on hieman eroavaisuuksia. Luthans ym. (2015, 253) määritelmässä puhutaan sosiaalisesta vaikuttamisesta ja kannustamisesta, kun taas Albert Banduran määritelmässä käytetään termiä sanallinen vakuuttaminen. Luthans ym. (2015, 58) kuvaavat, että työpaikkakontekstissa tässä on kyse laajemmasta ilmiöstä kuin sanallisesta vakuuttamisesta ja kannustamisesta, sillä heidän mukaansa minäpystyvyyssusko vahvistuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa monenlaisten erilaisten tapahtumien ja kokemusten seurauksena.

Luthansin ym. (2006, 390-391) interventiossa itseluottamusta vahvistettiin harjoittelemalla vaiheittaisia tekniikoita tavoitteiden saavuttamiseksi. Osallistujat selittivät jokaisen välitavoitteen ryhmälle ja vastasivat kysymyksiin, kuinka aikoivat kunkin välitavoitteen saavuttaa. Taito tehdä suunnitelmia tavoitteiden saavuttamiseksi lisääntyi. Osallistujat kokivat vahvistavaa vertaistukea, kun jokainen osallistujia näki muiden osallistujien työskentelyn tavoitteiden saavuttamiseksi ja kuulivat menestystarinoita siitä, kuinka tavoitteita oli saavutettu. Osallistujien myönteisiin odotuksiin tavoitteidensa saavuttamisessa lisäsivät ohjaajien ja ryhmän jäsenten arviot suunnitelmista ja aikatauluista, joiden mukaan tavoitteet on mahdollista saavuttaa. (Luthans ym. 2007a, 215.)

Hyvän itseluottamuksen omaava ihminen on hyvin motivoitunut sisäisesti, hän pitää haasteista, asettaa korkeita tavoitteita itselleen, tekee parhaansa tavoitteiden eteen ja jatkaa

eteenpäin esteitä kohdatessaan. Itseluottamukseen kuuluu usko omiin tiedollisiin resursseihin, usko omiin motivoitumiskykyihin ja usko menestykselliseen suorittamiseen tietyssä tehtävässä. Itseluottamukseen liittyy hallinnan tunne eli luottamus omaan kykyyn selviytyä erilaisissa tilanteissa. Itseluottamus on kuitenkin aluekohtainen ja voi vaihdella eri tilanteissa sekä erilaisten olojen mukaan. (Manka & Manka 2018, 161-162.)

Itseluottamus vahvistuu onnistumisen kokemuksista ja hyvistä sosiaalisista suhteista (Ojanen (2023b, 200). Mankan ja Mankan (2023, 208) mukaan itseluottamusta on mahdollista kehittää esimerkiksi riskejä ottamalla, hankkimalla hallinnan kokemuksia sekä mallintamalla ja oppimalla toisilta. Lisäksi itseluottamukseen voi vaikuttaa pyytämällä palautetta työtovereilta ja esihenkilöltä sekä vaikuttamalla sosiaalisesti. Olennaista on myös hyvinvointi sekä psykologinen ja fysiologinen virittyneisyys ja huomion suuntaaminen niihin tekijöihin, jotka lisäävät työhyvinvointia.

Diminon, Horanin ja Stephensonin (2020, 594) mukaan sairaanhoitajien itseluottamusta voi lisätä tunnistamalla kompetenssia, kyvykkyyttä ja kokemuksia, jotka ovat johtaneet aikaisempaan menestymiseen. Tietoisuuden lisääminen roolimallintamisesta voi auttaa menestymään. Sopivien työolosuhteiden luominen kannustavaan ympäristöön tukee itseluottamusta. Stressaavissa ja negatiivisissa tilanteissa näkökulman vaihtaminen auttaa hallitsemaan psyykkisiä ja emotionaalisia reaktioita sekä näkemään esteet motivoivina haasteina. Psykologisista reaktioista keskustelu toisen henkilön kanssa voi auttaa muuttamaan negatiivisia ajatuksia.

3.1.2 Toiveikkuuden kehittäminen

C. Rick Snyder on tunnettu yli kahden vuosikymmenen pituisesta laajasta toivon tutkimustyöstä (Luthans ym. 2015, 79). Toivoon kuuluu kyvykkyys tehdä selkeitä tavoitteita, hahmottaa keinoja, joilla mahdollistaa haluttujen tavoitteiden saavuttamisen ja motivoida itseään näiden keinojen käyttämiseen. Tunnetilat toimivat palautteena koskien tavoiteltua saavutettua menestystä tai epäonnea. (Snyder ym. 1991, 570-571.) Snyderin (1994) toivon malli sisältää tavoitteet, polut ja toimijuuden. Toivo on yhdistelmä henkistä tahdonvoimaa ja kyvykkyyttä löytää keinoja ja reittejä omien tavoitteiden saavuttamiseksi. (Snyder 1994, 5.)

Toiveikkuutta voidaan kehittää asettamalla tavoitteita, suunnittelemalla reittejä tavoitteeseen pääsemiseksi, tekemällä välitavoitteita ja laatimalla varasuunnitelmia vaihtoehtoisille reiteille tavoitteiden saavuttamisessa sekä osallistamalla ja osallistamalla (Luthans & Youssef 2004, 147; Luthans ym. 2007a, 213; Luthans ym. 2015, 253). Tämän teorian taustalla vaikuttavassa Snyderin ym. (1991, 570-571) toivon teoriassa, on tärkeässä roolissa toimijuus, mikä on yksilön motivaatiota, tahtoa ja kykyä pyrkiä aktiivisilla toimillaan kohti tavoitteitaan. Luthans ym. (2015, 253) korostavat teoriassaan osallistumista ja osallistamista.

Organisaatiokontekstissa yksilön aktiivinen osallistuminen ja myös osallistaminen tukevat toimijuutta ja lisäävät yksilön kokemusta omasta kyvystä edetä kohti tavoitteitaan. Toimijuuden vahvistaminen aktiivisella osallistumisella ja osallistamisella edistää luottamusta ja uskoa omaan toimintaan. (Luthans ym. 2015, 89-90.)

Luthansin ym. (2006, 390-391) interventiossa toiveikkuutta vahvistettiin harjoittelemalla luomaan työelämään liittyviä haastavia ja henkilökohtaisesti merkityksellisiä tavoitteita, jotka sisälsivät selkeän alun ja lopun. Tavoitteiden avulla voitiin lisätä motivaatiota ja toimijuutta. Osallistujat harjoittelivat myös luomaan erilaisia tapoja työhön liittyvien tavoitteiden saavuttamiseksi ja tunnistivat esteitä, joita arvioivat tulevansa kohtaamaan. Jokainen osallistuja sai ryhmältä palautetta vaihtoehtoisista tavoista, joita voisi hyödyntää ja mahdollisista odotettavissa olevista esteistä. Näillä harjoituksilla voitiin lisätä jokaisen osallistujan kykyä luoda tavoitteita, kyvykkyyttä tunnistaa ja arvioida esteitä sekä vähentää esteiden negatiivista vaikutusta toimijuuteen. (Luthans ym. 2007a, 215.)

Vuosituhansien ajan ihmiset ovat saaneet toivosta voimaa jaksaa elämän vastoinkäymiset. Toivolla on usein ajatus jostakin paremmasta, terveydestä, rauhasta, hyvästä ja onnellisesta elämästä. Niin kauan kuin ihmisellä on toivoa, hän voi selviytyä hyvin järkyttävistä ja raskeista asioista. (Ojanen 2023b, 187-191.) Toiveikas ihminen on sisältäpäin ohjautuva ja itsenäinen henkilö, joka tarvitsee tilaa ja itsenäisyyttä. Toiveikas henkilö helposti turhautuu tilanteissa, joissa on käskemistä tai rajoittamista, eikä hän tuolloin tule käyttäneeksi kaikkia kykyjään. Toiveikkuuteen kuuluu halu ja kyky asettaa tavoitteita, halu saavuttaa tavoitteita sekä halu ja kyky tarvittaessa löytää vaihtoehtoisia keinoja tavoitteiden saavuttamiseksi. (Manka & Manka 2018, 162-163.)

Toivo vahvistuu, kun ihminen kokee perusturvallisuutta ja onnistumisen kokemuksia. Rakastavassa ja arvostavassa ilmapiirissä elävä on toiveikkaampi kuin henkilö, joka jää vaille rakkautta ja arvostusta. (Ojanen 2023b 187-191.) Mankan ja Mankan (2023) mukaan toiveikkuuteen vaikuttaa esimerkiksi oikeanlainen tavoitteiden asettelu. Tavoitteiden tulisi olla sellaisia, joihin on mahdollista itse vaikuttaa. Lisäksi tavoitteissa on hyvä olla haastetta mutta niiden tulisi kuitenkin olla realistisia saavuttaa ja lopputulosta olisi hyvä voida mitata jollakin tavoin. On tärkeää saada vaikuttaa keinoihin saavuttaa tavoite. Tavoitteiden saavuttamisesta tapahtuva välitön palkitseminen tavoite kerrallaan alkaen pienistä välitavoitteista auttaa kytkemään yhteen tekemisen ja tuloksellisuuden. Toiveikkuutta tukevat myös riittävä resursointi, henkinen ja materiaallinen tuki, sekä omaehtoinen harjoittelu ja koulutus. (Manka & Manka 2023, 209.)

Sairaanhoitajan toivoa voidaan vahvistaa auttamalla työntekijöitä asettamaan tavoitteita askel kerrallaan alkaen pienistä tavoitteista ja tähdäten isompiin tavoitteisiin. On tärkeää

pilkkoa tavoitteet pienempiin osatavoitteisiin. Tällainen vaiheittainen tavoitteiden asettelu tuo mahdollisuuden kokea menestystä tavoitellessaan isompaa tavoitettaan. Työpaikalla voidaan järjestää pieniä toivon hetkiä, joissa luetaan positiivisia ja inspiroivia ajatuksia, joiden tarkoituksena on voimaannuttaa ja kiittää hyvästä työstä. Työvuorojen alussa voidaan kerrata edellisen työvuoron onnistumiset ja antaa tunnustusta merkittävästä panostuksesta. (Dimino ym. 2020, 593.)

Mäki, Kurki, Roos ja Kylmä (2014, 195) havaitsivat kuvailevassa laadullisessa tutkimuksessaan, psykiatrisen hoitotyön lähiesihenkilöille, että psykiatrisessa hoitotyössä työskentelevän hoitajan toivon vahvistamisessa on merkityksellistä, että lähiesihenkilö pyrkii välittämään omaa toivoaan, positiivisuutta ja kannustusta työryhmään ja pyrkii rakentamaan myönteistä ilmapiiriä. Toivoa vahvistaa myös työntekijöiden empaattinen ja arvostava kohtaaminen, kuunteleminen, läsnä oleminen, osaamisen hyödyntäminen ja positiivisen palautteen antaminen. Hoitajan toivon vahvistamiseen vaikuttaa myös vastuullinen ja rakentava tapa johtaa toimintaa sekä esihenkilön tuki kehittämiseen ja työssä jaksamiseen.

3.1.3 Optimistisuuden kehittäminen

Martin Seligmanin (1998) teorian mukaan optimistisuus on selittävä tyyli, joka selittää positiiviset tapahtumat henkilökohtaisina, pysyvinä ja laajalle vaikuttavina asioina sekä tulkitsee negatiiviset tapahtumat ulkoisiksi, tilapäisiksi ja tilannesidonnaisiksi tapahtumiksi. Pessimistinen tyyli taas selittää positiiviset tapahtumat ulkoisina, tilapäisinä ja tilannesidonnaisina tapahtumina sekä selittää negatiiviset tapahtumat henkilökohtaisiksi, pysyviksi ja laajalle vaikuttaviksi asioiksi. (Seligman 2006, 4-5.) Optimistisuuteen liittyy myönteinen ajattelu ja vaikeus nähdä asioissa negatiivisia puolia. Optimisteille on tyypillistä ajatella, että hyvät tulokset ja onnistumiset johtuvat heidän omista ponnisteluistaan ja epäonnistumiset ovat tilapäisiä ja olosuhteiden seurausta. Pessimistit taas ajattelevat, että hyvät tulokset ja onnistumiset ovat hyvien sattumien seurausta ja epäonnistumiset johtuvat heistä itsestään. (Ojanen 2023b, 183.)

Optimistisuudella tarkoitetaan odotusta siitä, että elämässä tapahtuu hyviä asioita. Tällaiset odotukset liittyvät korkeampiin subjektiivisen hyvinvoinnin kokemuksiin, hyvään fyysiseen terveyteen sekä laadukkaisiin ja monipuolisiin sosiaalisiin suhteisiin. Optimisteilla on tapana pyrkiä ratkaisemaan ongelmat silloin kun he voivat sekä hyväksyä ne ongelmat, joita eivät voi ratkaista ja keskittyä positiivisiin näkökulmiin kokemuksissaan. Optimistit pyrkivät selviytymään vastoinkäymisistä paremmin ja estämään aktiivisilla toimilla ongelmia tulevaisuudessa, kuten esimerkiksi minimoimaan erilaiset terveystriskit. (Mens, Scheier & Carver, 2021, 396.)

Luthansin ja Youssefin (2004, 147), Luthansin ym. (2007a, 213), Luthansin ym. (2015, 253-254) mukaan optimistisuutta voi kehittää hyväksymällä menneisyys ja suhtautumalla siihen ymmärtäväisesti, arvostamalla nykyhetkeä ja etsimällä tulevaisuuden mahdollisuuksia. Luthans ja Youssef (2004, 147) määritelmässään kannustivat lisäksi realistisiin ja joustaviin näkökulmiin. Luthansin ym. (2006, 390-391) interventiossa optimistisuuden vahvistamisessa reitien suunnittelu ja esteisiin varautuminen tarjosivat perustan kehittää positiivisia odotuksia. Osallistujien odotukset tavoitteiden saavuttamiseen kasvoivat, kun he olivat varmoja siitä, että he pystyivät tunnistamaan esteitä ja suunnittelemaan niiden ylittämistä. Negatiivisia odotuksia siitä, että tavoitteita ei tulla saavuttamaan haastettiin ja yksilöt alkoivat näkemään reittejä menestyä ja vaihtoehtoja, kuinka esteitä voi ylittää. Ryhmän palaute kohotti positiivisia odotuksia, kun yksilöt näkevät toisten ryhmäläisten myös odottavan ja suunnitteleman menestystä. Kun osallistujien odotukset menestykseen kasvoivat sekä yksilöiden että ryhmän optimistisuus kasvoivat. (Luthans ym. 2007a, 215.)

Optimistinen ihminen kokee, että elämä pitää sisällään enemmän hyviä kuin huonoja tapahtumia tai asioita. Hänen elämäänsä kuuluu odotus positiivisista tapahtumista. Optimismissä korostuu vahvuutena joustavuus ja realismi. Tämä kannustaa analysoimaan tiukasti menneisyyttä, säilyttämään itsekuria, huolehtimaan asioista ennakoivasti ja suunnittelemaan tulevaisuutta. Optimistinen ihminen tulkitsee ongelman haasteeksi, joka saa hänet yrittämään enemmän. Hän kokee, että syyt ongelmille ovat vain hetkellisiä ja johtuvat ulkoisista tekijöistä. (Manka & Manka 2018, 164-165.)

Optimistisuuden lisäämisessä ei suora kehoitus positiiviseen ajatteluun auta vaan optimististen näkökantojen ja tulkintojen tekeminen vaatii harjoittelua ja ohjausta (Ojanen 2023b, 183). Pelkät myönteiset ajatukset eivät tuota tulosta, vaan olennaista ovat teot. Myönteinen ajattelu on hedelmällisimmillään silloin kun siihen sisältyy pyrkimys hyvään, halu tehdä hyviä asioita ja osoittaa sellaista itsehillintää, että pystyy välttämään huonoja asioita. Pyrkimyksessä hyvään liittyy hyveitä kuten: kiitollisuus, anteeksianto, avuliaisuus, oikeudenmukaisuus, rehellisyys ja lempeys. Hyvään pyrkivä tekee sen mikä tuntuu oikealta mahdollisista kielteisistä ajatuksista huolimatta. (Ojanen 2023b, 185-186.)

Optimistisuutta voi Mankan ja Mankan (2023) mukaan lisätä kirjoittamalla päivän kuluessa tulleita mukavia tunteita ylös. Katselemalla ja kokemalla miellyttäviä kuvia tai tilanteita voi kokea itsessään myönteisyyttä ja luovuutta ja tällaisella tilanteilla on myös tervehdyttävää vaikutusta. Lisäksi voi alkaa kiinnittämään huomiota niihin asioihin, jotka ovat hyvin tai joista voi olla kiitollinen, eli tekemällä kiitollisuusharjoituksia, sekä etsiä tähtihetkiä omasta elämästään ja työstään. Myös rauhoittuminen ja rentoutuminen tukevat optimistisuutta. (Manka & Manka 2023, 211-212.)

Diminon ym. (2020, 594) mukaan sairaanhoitajan optimistisuutta voi kehittää harjoittelemalla keskittymään positiivisiin asioihin. Optimistisuuteen voi rohkaista jakamalla menneitä hyviä kokemuksia ja voimaannuttaa luomalla valmiuksia tarttua tuleviin mahdollisuuksiin. Sairaanhoitajien optimistisuuden vahvistamiseksi voi tehdä esimerkiksi harjoitusta, jossa jaetaan työvuoron alussa 3 hyvää asiaa, jotka edellisessä vuorossa tapahtui.

3.1.4 Resilienssin kehittäminen

Ann Mastenin lasten resilienssin tutkimustyö on vaikuttanut voimakkaasti yleisempään resilienssin tutkimukseen ja tämän sisällyttämiseen positiiviseen psykologiaan yhtenä osana psykologista pääomaa (Luthans ym. 2015, 143). Resilienssi ei ole harvinainen kyky, vaan tavallisissa prosesseissa kehittyvä palautumisen ja sopeutumisen ilmiö, joka mahdollistaa selviytymisen jopa äärimmäisistä uhkista ja vastoinkäymisistä (Masten 2001, 227). Resilienssiä on kuvattu Suomessa sanoilla palautumis-, selviytymis-, muutos- ja sopeutumiskykyisyys, joustavuus, kestävyys ja sinnikkyys. Mikään näistä määritelmistä ei ole yksinomaisesti vakiintuneessa käytössä. Resilienssi näkyy vaikeissa ja stressaavissa tilanteissa, jotka vaativat sopeutumista. (Poijula 2018, 16.)

Resilientit henkilöt pyrkivät päättäväisesti hallitsemaan kohtaloaan silloinkin, kun se on olosuhteisiin nähden mahdotonta. He pyrkivät luomaan merkityksiä vastoinkäymisille, mikä auttaa heitä suunnittelemaan ja ennakoimaan tulevaisuutta. He eivät helposti näe itseään uhrina vaikean tilanteen edessä vaan pyrkivät luomaan ymmärrettäviä näkökantoja epäonnistumisille, mikä suojaa heitä siltä, että vaikeuksien kokeminen ei tunnu ylivoimaiselta. Resilientit henkilöt ovat osallistuvia ja omistautuvia, mikä auttaa heitä näkemään, että vastoinkäymisetkin kuuluvat yhtenä osana ihmisten elämään. Merkitykset ja yhteiset uskomukset auttavat näkemään vastoinkäymiset haasteina, joista on mahdollista selviytyä ja niillä on jokin merkitys. (Poijula 2018, 17.) Sitkeä ihminen on joustava ja lannistumaton. Hän jaksaa aina aloittaa uudelleen alusta epäonnistumisia kohdatessaan. Lajien hengissä pysymisen kannalta olennaisinta ei ole vahvuus tai älykkyys vaan kyky sopeutua muutoksiin. (Manka & Manka 2018, 167.)

Masten (2014) mukaan resilienssi on dynaamisen järjestelmän kyvykkyyttä sopeutua menestyksellisesti häiriöihin mitkä uhkaavat sen kykyä toimia tai jatkaa kehittymistä. Resilienssi on kyvykkyyttä positiiviseen sopeutumiseen merkittävässä vastoinkäymisissä ja se kehittyy normaaleista tavallisista prosesseista, jotka suojelevat ihmisen kehitystä vaihtelevissa olosuhteissa. Näitä tekijöitä ovat muun muassa aivoterveys, läheiset ihmissuhteet sitoutuneissa perheissä, koulutus, tukevat yhteisöt ja mahdollisuudet menestyä sekä itseluottamus vaalittuna positiivisella vuorovaikutuksella muun maailman kanssa. (Masten 2014, 7-10.)

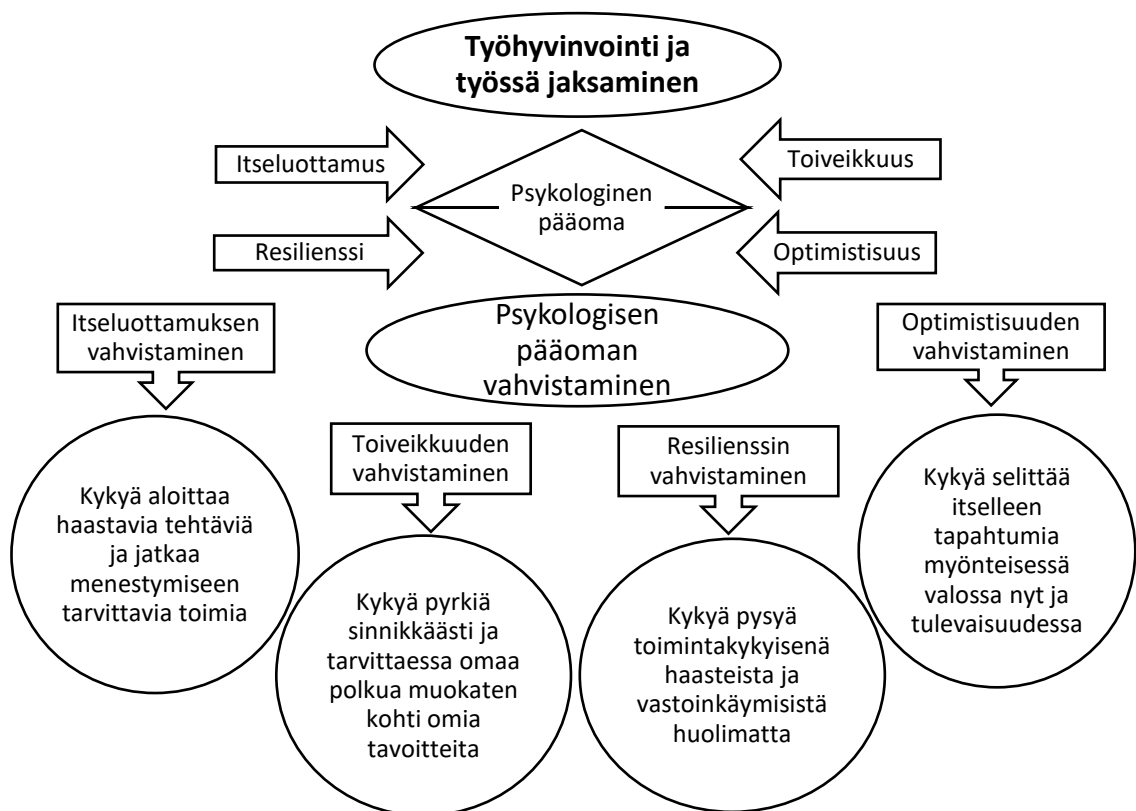
Resilienssin kehittymistä voidaan tukea strategioilla, jotka perustuvat riskien estämiseen tai vähentämiseen sekä perustarpeiden, voimavarojen ja vahvuuksien lisäämiseen sekä adaptiivisten systeemien mobilisointiin (Masten 2014, 268-273). Mankan ja Mankan (2023) mukaan resilienssiä voi kehittää omaksumalla voimavaroihin suuntautuvan strategian sekä kehittämällä osaamista, asenteita ja sosiaalista pääomaa. Työpaikalla resilienssiä voi vahvistaa kehittämällä avoimuutta, läpinäkyvyyttä ja luottamusta. Resilienssiä voi lisätä myös varautumalla mahdollisiin haasteisiin ja pyrkimällä ehkäisemään vastoinkäymisiä. Riskien kohtuullinen ottaminen olisi hyvä olla sallittua, jotta yksittäisistä epäonnistumisista ei tulisi estettä uudelle yrittämiselle. Resilienssiä vahvistaa myös vaikeuksien tulkintaan vaikuttaminen, mitä voi auttaa kehittämällä läsnäolon taitoa ja itsereflektointia. (Manka & Manka 2023, 213.)

Luthansin ja Youssefin (2004, 147), Luthansin ym. (2007a, 213) ja Luthansin ym. 2015, (253-254) mukaan resilienssiä voi kehittää tekemällä vahvuus-, voimavara-, resurssi-, riski- ja prosessikeskeisiä strategioita. Resilienssiä voi lisätä harjoittelemalla resilienttejä tapoja käsitellä vastoinkäymisiä, yrittämällä löytää kokemuksesta merkitys sekä pyrkimällä oppimaan ja vahvistumaan kokemuksesta (Luthans ym. 2015, 155). Luthans ym. (2006, 390-391) interventiossa resilienssiä vahvistettiin kasvattamalla tietoisuutta henkilökohtaisista resursseista kuten taidoista, kyvyistä ja sosiaalisista verkostoista. Osallistujia pyydettiin listaamaan resursseja, joita he voisivat hyödyntää tavoitteiden saavuttamisessa. Tämän jälkeen ryhmäläiset auttoivat osallistujia tunnistamaan muita resursseja, joita he eivät olleet vielä laittaneet listalleen ja kannustivat käyttämään näitä tarvittaessa. Osallistujia kannustettiin tunnistamaan sellaisia esteitä, jotka voisivat estää heidän edistymistään ja tekemään suunnitelmia, joilla estää, että näistä mahdollisista esteistä ei tulisi isoja huolenaiheita. Lopulta jokainen osallistuja tuli tietoiseksi ajatuksistaan ja tunteistaan vastoinkäymisiä kohdatessaan. He keskittyivät omiin arvioihinsa perustuviin resilientteihin ajatuksiin resursseistaan ja vaihtoehtoistaan vastoinkäymisten voittamisessa. (Luthans ym. 2007a, 215.)

Resilienssin vahvistamisessa on tärkeää nähdä realistisesti omat vahvuudet ja heikkoudet. On myös olennaista pysyä positiivisena ja lannistumatta vaikeissa tilanteissa. Omien odotusten hallitseminen auttaa hallitsemaan pettymyksiä. Luovuuden kehittäminen edistää kykyä hyödyntää taitoja improvisoida ja löytämään uusia keinoja päästä omiin tavoitteisiin, kuten esimerkiksi aivoriisien pitäminen erilaisten ideoiden kehittelemiseksi ongelman ratkaisemiseksi. Resilienssiin tarvitaan tunteiden ja impulssien hallintaa, jota voi harjoitella merkitystä etsimällä. Resilienssin ydin on löytää merkitys tilanteessa, jossa ei pysty hallitsemaan lopputulosta. (Dimino ym. 2020, 594.)

3.2 Tietoperustan synteesi

Tietoperustan pääviitekehyksen muodostavat työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. Kuviossa 2 on jäsennettyä tietoperustan keskeiset näkökulmat. Tietoperustan ohjaavana käsitteenä on psykologinen pääoma ja sen kehittäminen. Tietoperustassa tarkastellaan työhyvinvointia ja työssä jaksamista psykologisen pääoman ja psykologisen pääoman kehittämisen näkökulmasta. Psykologisen pääoman taustalla on positiivisen psykologian viitekehys, jonka ydinajatuksena on tarkastella heikkouksien sijaan niitä vahvuuksia, joita vahvistamalla voidaan tuottaa lisää hyvinvointia. Työhyvinvoinnin käsite on jäsennetty ensin työhyvinvointipääomaan, sitten inhimilliseen pääomaan ja tästä psykologiseen pääomaan. Tietoperustassa määritellään psykologisen pääoman käsite sekä sen muodostavat psykologiset vahvuudet, itseluottamus, toivo, resilienssi ja optimistisuus sekä niitä vahvistavat tekijät. Psykologinen pääoma on positiivinen psykologinen tila, jota pystyy kehittämään. Psykologista pääomaa vahvistamalla voidaan saada positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.



Kuvio 2: Tietoperustan synteesi (tiedot: Luthans ym. 2015; Luthans & Youssef-Morgan 2021; Manka & Manka 2023)

4 Menetelmälliset ratkaisut

Tässä luvussa kuvataan ensin opinnäytetyön kehittämisasetelma sekä tarkoitus, tavoite ja kehittämistehtävät. Tämän jälkeen kuvataan, kuinka opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä. Tässä kuvataan kehittämistyön lähtökohtia ja perusteluita menetelmävalinnoille.

4.1 Kehittämisasetelma

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä Kymenlaakson hyvinvointialueen etelän vastaanottopalveluissa. Kehittämisasetelmana oli tuottaa aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen perehtyen sekä työyhteisössä tapahtuvaan Learning Cafe -työpajatyöskentelyyn perustuen toimintaehdotuksia sairaanhoitajan psykologisen pääoman tukemiseksi ja kehittämiseksi terveyskeskuksen sairaanhoitajien vastaanottotyössä. Aikaisemmista tutkimuksista etsittiin toimintatapoja psykologisen pääoman kehittämiseen. Nämä toimintatavat esiteltiin sairaanhoitajille Learning Cafe -työpajassa. Sairaanhoitajat tarkastelivat näitä aikaisemmista tutkimuksista löydettyjä toimintatapoja oman arjen työnsä näkökulmasta ja tekivät Learning Cafe -työpajatyöskentelyyn perustuen omat ehdotuksensa tärkeimmistä näkökulmista sairaanhoitajan psykologisen pääoman kehittämisessä.

4.2 Tarkoitus, tavoite ja kehittämistehtävät

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa toimintaehdotuksia terveyskeskuksen vastaanotto-työtä tekevien sairaanhoitajien psykologisen pääoman tukemiseksi ja kehittämiseksi. Opinnäytetyön tavoitteena oli vaikuttaa psykologista pääomaa tukevien toimintatapojen avulla myönteisesti vastaanottotyötä tekevien sairaanhoitajien työssä jaksamiseen ja työn tuloksellisuuteen.

Kehittämistehtävät olivat seuraavat:

1. Selvittää minkälaisia toimintatapoja kirjallisuudesta löytyy, joilla voidaan vaikuttaa myönteisesti psykologiseen pääomaan.
2. Kuvata sairaanhoitajien ja hoitotyön esihenkilöiden näkemyksiä siitä, miten psykologista pääomaa kehittäviä toimintatapoja voitaisi soveltaa terveyskeskuksen vastaanottotyötä tekevien sairaanhoitajien arjen työssä.

4.3 Tutkimuksellinen kehittäminen

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä ja lähestymistapana oli laadullinen tutkimus. Kehittämistyön menetelmiksi valikoituivat perehtyminen aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen psykologisen pääoman kehittämisestä ja yhteiskehittäminen Learning Cafe -työpajatyöskentelymenetelmää käyttäen. Aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen perehtyminen toi hyvän teoriapohjan kehittämistyön pohjalle ja Learning Cafe -työpajatyöskentely antoi mahdollisuuden ymmärtää ja ottaa huomioon kehittämistyön kohderyhmän näkemykset kehitettävästä aiheesta.

Yhteensä 25 alkuperäistutkimuksen, yhden tieteellisen artikkelin ja kahden kirjan muodostama tutkimuskirjallisuusaineisto analysoitiin teoriapohjaisen sisällönanalyysin keinoin. Tutkimuksista etsittiin erilaisia toimintatapoja psykologisen pääoman kehittämiseen. Nämä toimintatavat esiteltiin sairaanhoitajille Learning Cafe -työpajassa. Sairaanhoitajat tarkastelivat näitä toimintatapoja oman arjen työnsä näkökulmasta ja tekivät Learning Cafe -työpajatyöskentelyyn perustuen omat ehdotuksensa tärkeimmistä näkökulmista sairaanhoitajan psykologisen pääoman kehittämisessä. Työpajatyöskentelyn tavoitteena oli tuottaa erityisesti sairaanhoitajien ajatuksia, näkemyksiä ja mielipiteitä esille tuovaa näkökantaa kirjallisuudesta saatuihin havaintoihin. Työpajassa tuotetun aineiston analyysissä käytettiin induktiivista sisällönanalyysiä.

Lähtökohtaisesti laadullisessa tutkimuksessa pyritään löytämään tutkittavien näkökulmasta muodostettu ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä. Tässä korostuu tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden näkemykset, havainnot ja tuntemukset tutkittavasta ilmiöstä. (Puusa & Juuti 2020a, 9.) Laadullista tutkimusta kuvaa sosiaalisessa konstruktiossa tapahtuva tutkittavan ilmiön sekä eri toimijoiden välinen interaktio (Puusa 2020b, 103-104). Toikon ja Rantasen (2009) mukaan tutkimuksellisen kehittämistoiminnan metodinen ydin rakentuu kehittämisprosessin, tiedon tuotannon ja toimijoiden osallisuuden näkökulmista. Kehittämisen lähtökohtana voi pitää nykyisen tilanteen ongelmia ja muutoksen tarpeita sekä myös näkyä jostakin uudesta ja paremmasta. (Toikko & Rantanen 2009, 9-16.) Kehittämistyön idea sai alkunsa sairaanhoitajien työn lisääntyneestä kuormituksesta, mikä johti pohtimaan ajatusta sairaanhoitajien työssä jaksamisen kehittämisestä. Kehittämistoiminnan liikkeelle paneva voima onkin kehittämistarpeen tunnistaminen (Salonen ym. 2017, 56).

Suunnitteluvaiheessa perehdyttiin kirjallisuuteen, erilaisiin julkaisuihin ja aikaisempiin tutkimuksiin, joiden avulla aloitettiin rajaamaan aihetta. Aihealueen rajaamisen kanssa samaan aikaan jouduttiin pohtimaan tutkimusmenetelmien valinnassa myös eettisiä kysymyksiä, jotka ohjasivat menetelmävalintoja. Opinnäytetyöntekijän terveydenhoitajan ammatin kautta tutkimusasetelman eettisyyttä tarkastellessa painottuivat tutkimusetiikan lisäksi myös hoitotyön

ammattieettiset ohjeet ja hoitotyötä säätelevät lait ja asetukset. Suomessa terveydenhuollon toimintaan vaikuttaa vahvasti terveydenhuoltolaki (1326/2010, 8 §) mikä määrittelee, että toiminnan perusteena tulisi olla näyttö ja hyvät käytänteet. Lisäksi tulee huomioida toiminnan laadukkuus, turvallisuus ja asianmukaisuus. (Terveydenhuoltolaki 1326/2010, 8 §.) Tämä johti tarkastelemaan opinnäytetyössä kehitettävien toimintamallien turvallisuutta, asianmukaisuutta ja laadukkuutta. WHO suosittelee, että psykologisten interventioiden tulisi olla näyttöön perustuvia (WHO 2024b, 23).

Tutkimusasetelman eettinen tarkastelu johdatti pohtimaan kehittämistyön menetelmällisiä ratkaisuja tutkimuksen tavoitteen näkökulmasta. Lähtökohdaksi muodostui tarve saada kehittämistyölle aikaisempaan tutkimukseen perustuva tietopohja. Perehtyminen aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen tarjosi mahdollisuuden monipuoliseen aihealueen tutkitun tiedon tarkasteluun. THL:n (2024) mukaan terveydenhuollossa käytettävien menetelmien perustana tulisi olla paras mahdollinen tieto, jotta ne kestävät myös eettisen tarkastelun (THL 2024a).

Riittävän teoriapohjan saamiseksi perehdyttiin suunnitelmavaiheessa aikaisempiin tutkimuksiin interventioista ja muista keinoista, joilla voidaan kehittää psykologista pääomaa. Tässä perehdyttiin vaihtelevin menetelmin toteutettuihin alkuperäistutkimuksiin. Lähtökohtaisesti pyrittiin löytämään tutkimuksia, joissa on pystytty osoittamaan kausaalisuhte psykologisen pääoman interventioiden ja toivottavien työhön liittyvien tekijöiden välillä, mutta mukaan hyväksyttiin myös positiivisen korrelaatio-suhteen osoittavia tutkimuksia. Kausaalisuhte on syy-seuraussuhte, jossa jonkin syyn tai tapahtuman voidaan todeta aiheuttaneen jonkin seurauksen (Holloway & Galvin 2024, 341). Satunnaistettujen kontrolloitujen tutkimusten ja muiden kokeellisten tutkimusten ajatellaan tuottavan luotettavaa todistusaineistoa kausaali- ja korrelaatio-suhteista (Hart 2018, 162).

Kehittämistyön yhteiskehittämisen menetelmäksi valikoitui Learning Cafe -työpajatyöskentely. Tämän menetelmän avulla oli mahdollista huomioida kehittämisen taustalla aikaisempaan tutkimustietoon perehtymisestä saadut tulokset sekä kehittämistyön lopputuotoksesta hyötyvien vastaanottotyötä tekevien sairaanhoitajien näkemykset ja todelliset tarpeet psykologisen pääoman interventioiden ja muiden toimintamallien kehittämisessä. Innokylän (2024) mukaan menetelmänä Learning Cafe -työpajatyöskentely on tarkoitettu tiedon luomiseen ja siirtämiseen sekä keskusteluun. Menetelmän avulla voidaan ideoida, oppia ja etsiä ryhmän yhteistä ymmärrystä. Menetelmän käytössä korostuu yhteinen keskustelu, jokaisen näkemyksen huomioiminen, omien näkökulmien selittäminen ja ryhmän yhdessä luotujen ratkaisujen löytäminen. (Innokylä 2024.) Learning Cafe -työpajatyöskentelyssä käytäntö kietoutuu yhteen teorian kanssa ja käsiteltävänä olevaa aihetta voidaan tarkastella syvällisesti ja laajasti (Haukijärvi, Kangas, Knuutila, Leino-Richert & Teiravuo 2014, 39). Learning Cafe -työpajan teemat

muodostuivat aikaisempaan tutkimustietoon perehtymisen kautta. Teemoiksi muodostuivat: itseluottamuksen kehittäminen, optimistisuuden kehittäminen, toiveikkuuden kehittäminen ja resilienssin kehittäminen.

Menetelmänä Learning Cafe -työpajatyöskentely tarjosi mahdollisuuden osallistaa työyhteisön sairaanhoitajat mukaan kehittämään juuri heille sopivia ja heidän todellisiin tarpeisiinsa perustuvia psykologista pääomaa kehittäviä toimintatapoja. Keräsen (2022) mukaan yhteiskehittämisessä pyritään ymmärtämään ja näkemään kehitettävä asia avoimesti loppukäyttäjän näkökulmasta. Yhteiskehittäminen on aina kahdensuuntaista toimintaa, jossa jokainen osallistuja oppii.

5 Perehtyminen aikaisempiin tutkimuksiin psykologisen pääoman kehittämisestä

Tässä luvussa kuvataan perehtymistä aikaisempiin tutkimuksiin psykologisen pääoman kehittämisestä. Alkuun kuvataan tutkimuskirjallisuuteen perehtymisen toteuttaminen. Tämän jälkeen kuvataan tutkimuskirjallisuudesta kerätyn aineiston analyysin toteuttaminen ja lopuksi kuvataan aineiston analyysin tulokset.

5.1 Tutkimuskirjallisuuteen perehtymisen toteuttaminen

Suunnitelmavaiheessa perehdyttiin aikaisempaan tutkimustietoon psykologisen pääoman kehittämisestä. Tutkimusasetelmaa miettiessä tehtiin alustavia hakuja opinnäytetyön aihealueesta ja kartoitettiin, millaisia tutkimuksia tästä aiheesta on jo tehty. Kartoittavien kirjallisuushakujen tekeminen auttaa jäsentämään omaa tutkimusasetelmaa (Cherry, Boland & Dickson 2024, 45-46). Kehittämistehtävien tutkimuskysymyksiä jäseneltiin PICO-mallin avulla. Termi PICO-malli tulee englannin kielen sanoista: (P) population, (I) intervention, (C) comparator, (O) outcome (Cherry ym. 2024, 51-52). Suomeksi PICO-mallin osat ovat (P) kohderyhmä, (I) interventio, (C) vertailu ja (O) muuttujat.

Kehittämistehtävien jäsentelyn jälkeen määriteltiin avainsanat tietokantahakuja varten. Katavien ja täsmällisten hakutulosten saamiseksi on tärkeää tunnistaa kaikki olennaiset avainsanat (Aveyard 2023, 84). Aineistohaun hakusanoina käytettiin sanoja: sairaanhoitaja, psykologinen pääoma, psykologisen pääoman kehittäminen, itseluottamus, toiveikkuus, optimistisuus, resilienssi, interventiot, PsyCap-interventio, positiivisen psykologian interventio, tietoinen läsnäolo ja kiitollisuus. Englannin kielellä vastaavat hakusanat olivat: registered nurse, psychological capital, developing psychological capital, self-efficacy, hope, optimism, resilience, interventions, PsyCap intervention, positive psychology intervention, mindfulness ja gratitude. Hakulausekkeiden suunnittelussa käytettiin Boolean logiikkaa täsmällisempien

hakutulosten saamiseksi. Boolean logiikassa hakusanojen välissä käytetään JA, OR tai NOT sanoja (Aveyard 2023, 86). Hakulausekkeita muodostettiin seuraavan esimerkin mukaisesti sekä suomen että englannin kielellä: sairaanhoitaja AND ”psykologinen pääoma” AND interventio.

Kehittämistyön teoriapohjaan valituille tutkimuksille määriteltiin sisäänotto- ja poissulkukriteerit ennen tietokantahakuja. Sisäänotto- ja poissulkukriteereiden tulee sisältää riittävästi yksityiskohtia ja selkeyttä, jotka mahdollistavat tutkimusten asianmukaisen ja tarkan sisällyttämisen tai poissulkemisen valitusta aineistosta (Cherry ym. 2024, 51). Tutkimuksia etsittiin aikakautta mitenkään rajaamatta. Aineistoon päätettiin valita vain englannin tai suomen kielellä kirjoitettuja artikkeleita, mutta sopivaa suomenkielistä aineistoa ei löytynyt, joten kaikki aineisto oli englannin kielellä. Aineiston sisältö rajattiin pääasiassa vertaisarvioituihin alkuperäisartikkeleihin, joilla on yhtymäkohta sairaanhoitajien psykologisen pääoman kehittämiseen. Kehittämistyön aineistoon (Liite 3) valittiin 25 tutkimusartikkelia, yksi tieteellinen artikkeli ja kaksi kirjaa. Kehittämistyön aineistoon valittiin tutkimuksia pääasiassa työelämä-tutkimuksen alueelta. Aineiston valinnassa yritettiin valita mahdollisimman paljon tutkimuksia, jotka on toteutettu sairaanhoitajille. Aineistoon kuitenkin haluttiin aikaperspektiiviä psykologista pääomaa kehittävien interventioiden tutkimustyöstä, joten käytännössä jouduttiin kuitenkin sisällyttämään myös muilla aloilla työskenteleville sekä opiskelijoille tehtyjä tutkimuksia. Näin saatiin laajempaa näkökulmaa psykologista pääomaa kehittävien interventioiden tutkimustyöstä. Aineistoja haettiin EBSCO-, Google Scholar-, ProQuest-, ScienceDirect- ja Wiley-tietokannoista.

Tutkimusten valinnassa on olennaista löytää alan keskeiset tutkimukset, esimerkiksi ne, jotka ovat vaikuttaneet merkittävästi tutkittavan aihealueen jatkotutkimukseen ja siihen liittyvien osa-alueiden kehittämiseen (Hart 2018, 24). Aineistoon pyrittiin valitsemaan satunnaistettuja kontrolloituja tutkimuksia mahdollisimman paljon mutta mukaan otettiin myös kontrolloituja kvasikokeellisia tutkimuksia sekä muutama muu tutkimus. Aineistoon valittiin 14 satunnaistettua kontrolloitua tutkimusta, kahdeksan kontrolloitua kvasikokeellista tutkimusta, yksi prospektiivinen kohorttitutkimus, yksi prospektiivinen pilottitutkimus ja yksi kenttätutkimus. Kortelaisen ja Salokankaan (2023, 307-316) mukaan satunnaistettujen kontrolloitujen tutkimusten ajatellaan tarjoavan luotettavimman lähteen kausaalipäätelyyn tutkittavan intervention vaikuttavuudesta, mutta kvasikokeelliset tutkimukset voivat myös antaa luotettavaa tutkimustietoa intervention vaikuttavuudesta silloin, kun niissä käytetään satunnaisen kaltaista asetelmaa tai uskottavaa vertailuasetelmaa. Aineistohaun jälkeen perehdyttiin tutkimuksiin ja tehtiin aineiston kriittinen arviointi sekä uudelleenarviointia tutkimusten valinnasta. Hoitotyön tutkimussäätiö (Hotus) suosittelee käyttämään tutkimusten laadun arvioinnissa Joanna Briggs instituutin (JBI) arviointikriteeristöjä (Hotus 2024). Aineiston systemaattista laadun

arviointia ei tehty eikä dokumentoitu mutta aineiston hyväksynnän tukena käytettiin (JBI) arviointikriteeristöjä niiltä osin kuin se oli tutkimuksen tavoitteiden näkökulmasta relevanttia.

5.2 Tutkimuskirjallisuuden aineiston analyysi

Aineisto analysoitiin teorialähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Aineistosta oli havaittavissa, että useissa tutkimuksissa oli käytetty Luthansin ym. (2006, 389-390) teoriaa psykologisen pääoman kehittämisestä, jonka Luthans ym. (2007a, 213) ja Luthans ym. (2015, 253) esittivät myöhemmin laajemmin ja selkeämmin jäsennehtynä. Aineiston analyysirungoksi (Taulukko 1) valittiin Luthansin ym. (2007a, 213) ja Luthansin ym. (2015, 253) teoria psykologisen pääoman kehittämisestä. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä ensin muodostetaan analyysirunko ennalta laaditusta teoreettisesta viitekehuksesta. Aineistosta poimitaan systemaattisesti tietoa tämän analyysirungon mukaan tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 127-128.)

Taulukko 1: Kirjallisuuteen perehtymisessä kootun aineiston analyysin runko

Psykologisen pääoman kehittäminen		
Itseluottamuksen kehittäminen	Onnistumisten ja hallinnan kokemusten kautta	Luthans ym. 2007a, 213; Luthans ym. 2015, 253
	Mallintamalla ja toisten kokemuksista oppimalla	
	Sosiaalisen vaikuttamisen ja kannustamisen kautta	
	Psykologisen ja fysiologisen virittyneisyyden kautta	
Toiveikkuuden kehittäminen	Asettamalla tavoitteita	Luthans ym. 2007a, 213; Luthans ym. 2015, 253
	Suunnittelemalla reittejä tavoitteeseen pääsemiseksi	
	Osallistumisen ja osallistamisen kautta	
Optimistisuuden kehittäminen	Hyväksymällä menneisyys ja suhtautumalla siihen ymmärtäväisesti	Luthans ym. 2007a, 213; Luthans ym. 2015, 253
	Arvostamalla nykyhetkeä	
	Etsimällä tulevaisuuden mahdollisuuksia	
Resilienssin kehittäminen	Tekemällä vahvuus-, voimavara- ja resurssikeskeisiä strategioita	Luthans ym. 2007a, 213; Luthans ym. 2015, 253
	Tekemällä riskikeskeisiä strategioita	
	Tekemällä prosessikeskeisiä strategioita	

Aineiston analyysissä käytettiin apuna aineiston värikoodausta ja Excel-ohjelmaa. Tämän jälkeen tehtiin ryhmittelyä, jossa jaoteltiin värikoodatut elementit ensin pääluokkiinsa eli toiveikkuuden kehittämiseen, itseluottamuksen kehittämiseen, optimistisuuden kehittämiseen ja resilienssin kehittämiseen. Osassa tutkimuksia oli tutkimusraportissa jo tehty interventiossa käytetyistä toimintatavoista jaottelu psykologisen pääoman osa-alueiden mukaan. Mukana oli myös tutkimuksia, joiden raportissa ei ollut tehty selvää rajausta intervention kuvauksessa, mihin psykologisen pääoman osa-alueeseen kukin toimintatapa kuului. Analyysissä etsittiin

yhteneväisyyksiä jo jaoteltujen toimintatapojen ja jaottele mattomien toimintatapojen mukaan sekä tehtiin pohdintaa taustalla vaikuttavien teorioiden mukaan. Värikoodauksen mukaisen jaottelun jälkeen tehtiin jaottelu kunkin pääluokan sisällä alaluokkiin taulukossa 1 mainittujen teorioiden mukaan. Taulukossa 2 näytetään esimerkki kirjallisuuteen perehtymisessä kootun aineiston analysoinnista.

Taulukko 2: Esimerkki kirjallisuusaineiston analysoinnista analyysirungon mukaisesti

Optimistisuuden kehittäminen	Optimistisuutta kehittäviä toimintatapoja	Lähteet
Hyväksymällä menneisyys ja suhtautumalla siihen ymmärtäväisesti	Hyväksymällä menneisyys ja suhtautumalla siihen ymmärtäväisesti	Luthans & Youssef 2004, 147; Luthans ym. 2007a, 213; Luthans ym. 2015, 253
	Muistelemalla menneitä hyviä hetkiä	Shaghaghi ym. 2020, 105-109
	Kirjoittamalla ylös merkitykselliseksi koettuja ilon aiheita työpaikalla	Harty ym. 2016, 391-392
	Kirjoittamalla ylös tilanteita, joissa on päässyt käyttämään vahvuuksiaan	Harty ym. 2016, 391-392
	Kiitollisuuskirje: kirjoitetaan kunnioittava kirje jollekin henkilölle, joka on vaikuttanut positiivisesti omaan elämään	Adair ym. 2020, 3; Shaghaghi ym. 2020, 105-109
	Kirjoittamalla anteeksiantokirje	Shaghaghi ym. 2020, 105-109
	Osoittamalla kiitollisuutta itselle ja muille, jotka auttoivat tavoitteiden saavuttamisessa	Ouweneel ym. 2013, 179
	ABCDE-malli: vastoinkäymiset, uskomukset, seuraukset, kyseenalaistaminen ja energisoituminen	Finch ym. 2023, 619- 620; Harty ym. 2016, 391-392; Shaghaghi ym. 2020, 105-109

Aineiston analyysin tuotoksena muodostui jokaisen psykologisen pääoman osa-alueen kehittämisestä sen taustateorian mukaan jäsenneyt taulukot (Liite 4), joissa on aikaisemmista tutkimuksista löytyneitä psykologista pääomaa kehittäviä toimintatapoja.

5.3 Tulokset perehtymisestä tutkimuksiin psykologisen pääoman kehittämisestä

Kehittämistyössä perehdyttiin vuosien 2004-2024 ajalta yhteensä 25 alkuperäistutkimukseen, yhteen tieteelliseen artikkeliin ja kahteen kirjaan. Tutkimusten kohderyhminä oli pääasiassa työssäkäyviä aikuisia, opiskelijoita, sairaanhoitajia tai muita terveydenhuollon työntekijöitä. Tuloksissa kuvataan ensin erilaisia psykologista pääomaa kehittäviä interventioita ja havain-toja interventioiden vaikuttavuudesta. Tämän jälkeen syvennyttään tarkastelemaan erilaisia psykologista pääomaa kehittäviä toimintatapoja kunkin psykologisen pääoman osa-alueen kehittämisen näkökulmasta.

5.3.1 Psykologista pääomaa kehittävät interventiot

Psykologisen pääoman interventioilla pyritään vaikuttamaan jokaiseen psykologisen pääoman osa-alueeseen sekä yhtä lailla myös koko psykologisen pääoman kokonaiskapasiteetin lisäämiseen. Psykologisen pääoman osa-alueiden välillä on havaittu synergiaa ja niiden yhteisvaikutus on suurempi kuin eri osa-alueiden summa. Psykologista pääomaa kehittävien interventioiden toteuttaminen ei vaadi suuria investointeja ja interventiot voidaan toteuttaa muutamassa tunnissa. (Luthans ym. 2006, 252-254.) Luthansin ym. (2006) mallin mukaan suunnitelluissa psykologista pääomaa kehittävässä interventioissa osallistujat määrittelevät ensin henkilökohtaisesti arvokkaita ja haastavia tavoitteita. Tämän jälkeen osallistujat suunnittelevat erilaisia reittejä tavoitteiden saavuttamiseksi sekä tunnistavat mahdollisia eteen tulevia esteitä. Tähän sisältyy ison tavoitteen pilkkominen pienempiin välitavoitteisiin, jota pitkin voi askeltaa isoa tavoitetta kohti. Osallistujat jakavat lopuksi suunnitelmansa pienryhmässä, jossa tavoitteena on, että ryhmässä sellaisia uusia ajatuksia tavoitteiden saavuttamisessa ja esteiden voittamisessa mitä he eivät olleet vielä itse harkinneet. (Luthans ym. 2006, 388-391; Luthans, Avey, Avolio & Peterson 2010, 51-52; Luthans, B. C, Luthans, K. W. & Avey 2014, 194.)

Luthans, Avey ja Patera (2008, 213-217) testasivat satunnaistetussa kontrolloidussa tutkimuksessaan Luthansin ym. (2006, 388-391) interventiomallia verkkopohjaisessa interventiossaan. Tutkimus toteutettiin erilaisista organisaatioista tuleville työssä käyville aikuisille ja siinä havaittiin, että psykologista pääomaa voidaan kehittää tehokkaasti lyhyiden verkossa tapahtuvien harjoitusten avulla. Myöhemmin Carterin ja Youssef-Morganin (2022, 6562-6567) satunnaistetussa kontrolloidussa tutkimuksessa työssä käyville aikuisille havaittiin internetin kautta etätapaamisina toteutetun interventio-ohjelman tai internetpohjaisten sovellusten kautta ohjatun mikrointerventio-ohjelman olevan yhtä tehokas tai jopa hyödyllisempi kuin kasvokkain tapahtuva ohjaus. Kasvokkain ja verkkoympäristössä toteutetut interventiot kestivät yhteensä kolme tuntia ja mikrointerventio-ohjelma toimitettiin osio kerrallaan kerran viikossa mobiilisovelluksen kautta. Interventiot suunniteltiin Luthansin ym. (2006, 388-391), Luthansin ym. (2015, 253-255) ja Luthansin ja Youssef-Morganin (2017, 357-359) ohjeiden mukaan.

Luthansin ym. (2006, 388-391) mallissa interventiot olivat kasvokkain tapahtuvia ja Luthansin ym. (2015, 253-255) nostivat esille, että kasvokkain ja verkkopohjaisten sovellusten kautta toimitetut interventiot on havaittu yhtä tehokkaiksi erilaisissa työpaikoissa ja organisaatioissa. Luthans ja Youssef-Morgan (2017, 357-359) korostivat kokonaisvaltaista näkökulmaa, jossa psykologisen pääoman kehityksen edellytyksenä on myönteinen organisaatiokulttuuri. He ovat suositelleet neljään psykologisen pääoman osa-alueen vahvistamiseen kohdennettujen toimintatapojen lisäksi hyödyntämään laajemmin erilaisia positiivisen psykologian

interventioita, vahvistamaan tiimityötaitoja sekä hyödyntämään erilaisia teknologisia sovelluksia, esimerkiksi pelillistämistä.

Luthansin ym. (2006, 388-391) mallin mukaan toteutettuja interventioita on testattu työelämän lisäksi myös opiskelukontekstissa. Luthansin ym. (2010, 51-57) satunnaistetussa kontrolloidussa tutkimuksessa yliopisto-opiskelijoille ja johtotehtävissä työskenteleville aikuisille havaittiin psykologista pääomaa kehittävän intervention lisäävän merkitsevästi psykologista pääomaa ja suorituskkyä. Myös Luthansin ym. (2014, 194-196) kvasikokeellisessa tutkimuksessa yliopisto-opiskelijoille havaittiin psykologista pääomaa kehittävän intervention lisäävän psykologista pääomaa sekä opiskeluun liittyvässä kontekstissa että yleisesti muuhun elämään liittyen. Dello Russon ja Stoykovan (2015, 332-340) kvasikokeellisessa tutkimuksessa opiskelijoille ja työssä käyville aikuisille testattiin psykologista pääomaa kehittävää interventiota ja sen havaittiin lisäävän tehokkaasti psykologista pääomaa, erityisesti itseluottamusta, toiveikkuutta ja optimistisuutta mutta resilienssi kasvoi hieman hitaammin.

Stratman ja Youssef-Morgan (2019, 19-21) testasivat satunnaistetussa kontrolloidussa tutkimuksessaan työssä käyville aikuisille psykologista pääomaa kehittävää interventiota työturvallisuuden näkökulmasta. He havaitsivat sen olevan tehokas tapa lisätä psykologista pääomaa sekä vähentää kyynisyyttä ja turvatonta käyttäytymistä työpaikalla. Kyynisyydellä havaittiin merkittävä yhteys turvattomiin valintoihin. Intervention kehittelyn taustalla vaikutti tässäkin Luthans (2006, 388-391) malli. Tätä mallia on käytetty myös siten että interventioon on yhdistetty sovelletusti eri menetelmiä. Gonin, Wun, Liun, Yangin, Zhangin ja Xingin (2023, 189-192) satunnaistetussa kontrolloidussa tutkimuksessa sairaanhoitajille käytettiin Luthansin ym. (2006, 388-391) mallin lisäksi, muun muassa positiivisen psykologian harjoituksia ja tietoisuustaitoihin perustuvia stressinhallinnan menetelmiä. Tutkimuksessa havaittiin merkittävää kasvua jokaisella psykologisen pääoman osa-alueella sekä psykologisen pääoman kokonaismäärässä. Intervention havaittiin lisäävän uraodotuksia, tiimiin kuulumisen tunnetta, ammatillisia hyötyjä ja työtyytyväisyyttä. Neliosaisessa interventiossa käsiteltiin jokaisessa työpajassa yhtä psykologisen pääoman osa-alueita ja sen kehittämistä.

Kotbin, Shazlyn ja Mostafan (2024, 6-7) kvasikokeellisessa tutkimuksessa sairaalassa työharjoittelussa oleville sairaanhoitajaopiskelijoille pidetyssä interventiossa hyödynnettiin Luthansin ym. (2006, 388-391) interventiomallin lisäksi myös muita menetelmiä, kuten esimerkiksi stressinhallinnan strategioita ja positiivisen psykologian harjoituksia. Ohjauksissa annettiin tietoa psykologisesta pääomasta, positiivisesta organisaatiokäyttäytymisestä ja avattiin psykologisen pääoman osa-alueet. Tutkimuksessa havaittiin psykologista pääomaa kehittävän intervention parantavan sairaanhoitajaopiskelijoiden tietämystä ja kokonaiskäsitystä psykologisesta pääomasta sekä heidän käsityksiään innovatiivisesta käyttäytymisestä.

Psykologista pääomaa kehittävässä interventioissa on käytetty myös muita menetelmiä. Corbun, Peláezin, Zuberbühlerin ja Salanovan (2021, 6-8) kvasikokeellisessa tutkimuksessa työssä käyville aikuisille testattiin kolmiosaisessa interventiossa positiivisen psykologian mikrointerventioita ja niiden havaittiin olevan tehokas keino lisätä työntekijöiden psykologista pääomaa. Finchin, Watersin ja Farrellin (2023, 620-622) kvasikokeellisessa tutkimuksessa nuorille opiskelijoille testattiin erilaisia menetelmiä, jotka tähtäsivät positiivisten psykologisten resurssien kasvuun. Interventiossa havaittiin merkitsevää kasvua kokonaisvaltaisessa psykologiassa pääomassa, erityisesti itseluottamuksessa ja optimismisuudessa, mutta toiveikkudessa ja resilienssissä kasvu oli vähäistä. Interventioon kuului neljä psykologista pääomaa kehittävää työpajaa, yksi kustakin psykologisen pääoman osa-alueesta. Ouweneel, Le Blanc ja Schaufeli (2013, 182-188) tutkivat positiivisia tunteita ja itseluottamusta ja testasivat kvasikokeellisessa tutkimuksessaan työssä käyville aikuisille positiivisen psykologian interventiota, jonka aiheina olivat onnellisuus, tavoitteiden asettaminen ja resurssien rakentaminen. He havaitsivat interventiolla olevan myönteinen vaikutus positiivisiin tunteisiin ja itseluottamukseen.

Hartyn, Gustafssonin, Björkdahlin ja Möllerin (2016, 392-395) satunnaistetussa kontrolloidussa tutkimuksessa testattiin terveydenhuollon-, sosiaali- ja opetusalan tehtävissä työskenteleville erilaisia positiivisen psykologian menetelmiä opittuun optimismisuuteen fokusoidussa interventiossa. Ohjelman havaittiin kohottavan itseluottamusta ja parantavan työtyytyväisyyttä. Ensimmäisessä ryhmässä keskityttiin positiivisiin näkökulmiin ja kiitollisuusharjoituksiin. Toisessa ryhmässä keskityttiin optimistiseen tai positiiviseen ajatteluun ABCDE-mallin avulla. Martin Seligman (1990) kehitti ABCDE-mallin, jonka avulla voi arvioida omia uskomuksiaan menneestä, nykyisyydestä ja tulevaisuudesta sekä opetella muokkaamaan omia negatiivisia uskomuksia positiivisemmiksi. ABCDE-malli tulee englanninkielisistä sanoista adversity, belief, consequence, disputation ja energisation. Nämä ABCDE-mallin osa-alueet ovat suomeksi: vastoinkäymiset, uskomukset, seuraukset, kyseenalaistaminen ja energisoituminen. Tämä on malli, jonka Martin Seligman muokkasi alun perin Albert Ellisin ABCDE-mallista opittuun optimismisuuteen pohjautuvaksi malliksi. (Seligman 2006, 211-225.)

Adairin, Rodriguez-Homsin, Masoudin, Moscan ja Sextonin (2020, 19) prospektiivisessä kohorttitutkimuksessa testattiin ”kiitollisuuskirje” -harjoitusta terveydenhuollon työntekijöille ja tutkimuksessa havaittiin intervention jälkeen merkittävää parannusta emotionaalisessa uupumuksessa ja onnellisuudessa sekä työn ja vapaa-ajan tasapainossa. Chengin, Tsuin, ja Lamin (2015, 183-184) satunnaistetussa kontrolloidussa tutkimuksessa terveydenhuollon henkilökunnalle testattiin ”kiitollisuuspäiväkirja” -harjoitusta ja sen havaittiin olevan tehokas menetelmä stressin hallinnassa. Tutkimuksessa havaittiin kiitollisuuspäiväkirjan pitämisen alentavan depressio-oireita ja stressiä. Sextonin ja Adairin (2019, 5-6) prospektiivisessä

pilottitutkimuksessa testattiin terveydenhuollon henkilökunnalla ”kolme hyvää asiaa” -harjoitusta. Osallistujat kokivat intervention jälkeen merkittävää kohentumista emotionaalisessa kuormituksessa, masennusoireissa, onnellisuudessa sekä työn ja vapaa-ajan tasapainossa.

Nelsonin, Layousin, Colen ja Lyubomirskyn (2016, 853-856) satunnaistetussa kontrolloidussa tutkimuksessa erilaisista taustoista tuleville aikuisille vertailtiin prososiaalista sekä itseen ja maailmaan kohdistuvia tekoja. Prososiaalisessa interventioryhmässä testattiin ”ystävällisten tekojen” -harjoitusta ja havaittiin, että hyvien tekojen tekeminen toiselle saattaa todennäköisemmin johtaa henkilökohtaiseen kukoistukseen kuin itsekeskeinen käyttäytyminen. Meevissen, Peters ja Alberts (2011, 374-375) testasivat kvasikokeellisessa tutkimuksessaan ”paras mahdollinen minä” -harjoitusta ja sen havaittiin lisäävän merkittävästi tutkittavien optimistisuutta.

Shaghaghin, Asgharipourin, Esmailyn ja Forouharin (2020, 106-107) kättilöille tehdyssä kenttä-tutkimuksessa havaittiin Seligmanin PERMA-malliin perustuvan intervention vaikuttavan positiivisesti kättilöiden hoitotyön laatuun. Intervention jälkeen hoitotyön laadussa oli merkittävää parannusta. Tutkimuksessa toteutettuun interventioon kuului kahdeksan PERMA-malliin perustuvaa tapaamiskertaa. Martin Seligmanin (2010, 236) hyvinvoinnin PERMA-malli käsittelee sanoista: positive emotion, engagement, relationships, meaning, accomplishment eli suomeksi positiiviset tunteet, sitoutuminen, ihmissuhteet, merkitys ja saavutukset.

Jon Kabat Zinnin (1990) kehittämään MBSR-ohjelmaan perustuvia harjoituksia testattiin Haghiginejadin, Ghazipoorin, Jafarin, Taghipourin, Rezaian, Liaghatin ja Ramzin (2022, 2009-2013), Talebiazar Salamatin, Abbasin, Azizin, Golin, Farajin ja Kazemin (2024, 377-378) ja Linin, Hen, Yanin, Gun ja Xien (2019, 115-116) tutkimuksissa. MBSR tulee sanoista Mindfulness-Based Stress Reduction eli tietoisuustaitoihin perustuva stressin hallinta. MBSR on hetki hetkeltä tapahtuvaa ei-tuomitsevaa tietoisuutta, jossa tietoisesti keskitytään niihin asioihin, joihin tavallisesti emme kiinnitä lainkaan huomiota. Se on systemaattinen lähestymistapa kehittää uudenlaista viisautta, kontrollia ja toimijuutta elämässämme. Menetelmä perustuu sisäiseen kapasiteettiimme kiinnittää huomiota tietoisuuteen ja läsnäoloon, oivalluksiin ja myötätuntoon, jotka luonnollisesti nousevat tästä tietoisuudesta. Tämän aktiivisen oppimisen menetelmän avulla ihmiset voivat rakentaa jo olemassa olevien vahvuksiensa varaan ja parantaa sekä fyysistä että psyykkistä terveyttään. (Kabat-Zinn, 1990, xlix.)

Haghiginejadin ym. (2022, 2009-2013) sairaalan ei-lääkinnälliselle henkilökunnalle tehdyssä satunnaistetussa kontrolloidussa tutkimuksessa havaittiin MBSR-ohjelman vähentävän ahdistusta, stressiä ja työuupumusoireita. Talebiazar Salamatin ym. (2024, 377-378) sairaanhoitajille tehdyssä satunnaistetussa kontrolloidussa tutkimuksessa havaittiin MBSR-ohjelman vähentävän sairaanhoitajien stressiä ja työuupumusoireita. Linin ym. (2019, 115-116)

satunnaistetussa kontrolloidussa tutkimuksessa sairaanhoitajille havaittiin MBSR-ohjelman vähentävän sairaanhoitajien stressiä ja negatiivisia tunteita sekä lisäävän myönteisiä tunteita ja resilienssiä. Linin ym. (2019, 115-116) tutkimuksessa käytettiin MBSR-menetelmän lisäksi hieman vaikuttavia MBCT-menetelmästä, eli Mindfulness-Based Cognitive Therapy, eli suomeksi tietoisuustaitoihin perustuvasta kognitiivisesta terapiasta.

Seppälän, Hutchersonin, Nguyenin, Dotyn ja Grossin (2014, 5-6) satunnaistetulla kontrolloidulla tutkimusasetelmalla toteutetussa tutkimuksessa yliopisto-opiskelijoille havaittiin ”rakkaudellisen myötätunnon” -meditaation lisäävän sosiaalista yhteyttä ja toisiin kohdistuvia positiivisia tunteita sekä vähentävän itsekeskeisyyttä. Barryn, Woodsin, Martinin, Stirlingin ja Warnecken (2019, 304) satunnaistetussa kontrolloidussa tutkimuksessa tohtorikoulutettaville havaittiin ”tietoisien hengittämisen” -harjoituksen vähentävän depressio-oireita sekä lisäävän itseluottamusta, toiveikkuutta ja resilienssiä.

Gomes da Costan, Pinton, Martinsin ja Vieiran (2021, 7-9) kvasikokeellisessa tutkimuksessa testattiin korkeakouluopiskelijoille interventiota, joka oli suunniteltu Kolbin (1984) kokemuksellisen oppimisen teorian mukaan. Kolbin oppimisteoriaan kuuluu neljä oppimisvaihetta: abstrakti käsitteellistäminen, aktiivinen kokeileminen, konkreettinen kokemus ja reflektiivinen havainnointi (Kolb ym. 2001, 2-3). Tutkimuksessa havaittiin kasvua psykologisessa pääomassa ja yhteys psykologisen pääoman ja emotionaalisen älykkyyden välillä. Psykologinen pääoma oli merkittävä emotionaalisen älykkyyden ennustaja. Psykologinen pääoma lisäsi itseohjautuvuutta ja tunteiden hallintaa. (Gomes da Costa ym. 2021, 7-9.)

Psykologista pääomaa kehittävien interventioiden ohjauskertojen alkua yhdisti informaation kertominen psykologisesta pääomasta. Näissä käytettiin hieman eri tapoja. Esimerkiksi Finchin ym. (2023, 620) tutkimuksessa kunkin työpajan alussa kerrottiin käsiteltävänä olevan psykologisen pääoman osa-alueen teoriasta ja annettiin psykoedukaatiota aiheesta, sekä osassa työpajoista katsottiin lisäksi video samasta aiheesta käytännössä. Gonin ym. (2023) tutkimuksessa sairaanhoitajille työpajoissa kerrottiin osallistujille ensin käsiteltävänä olevan psykologisen pääoman osa-alueesta sekä taidoista ja strategioista, joilla sitä voi kehittää.

5.3.2 Itseluottamusta kehittävät toimintatavat

Luthansin ym. (2006, 389-390) interventiomallissa itseluottamuksen kehittämisessä osallistujat luovat polkuja, kartoittavat tarvittavat resurssit, mieltävät alatavoitteet askeleiksi polulla tai pieniksi tavoitteiksi varsinaisen tavoitteen saavuttamisessa. Näin he ovat luoneet kuvitteellisen onnistumisen kokemuksen. Tätä menestystä osallistujat mallintavat toinen toisilleen ja näin osallistujat pystyvät visualisoimaan jokaisen askeleen matkalla kohti tavoitettaan. Tässä harjoituksessa osallistujille tulee kuvitteellinen tehtävän hallintakokemus.

Itseluottamusta kehittää tehtävien hallinta, toisilta mallintaminen, mallioppiminen, sosiaalinen suostuttelu, positiivinen palaute sekä psykologinen ja fysiologinen virittyneisyys.

Onnistumisen ja hallinnan kokemusten saamiseksi interventioissa tunnistettiin aikaisempia onnistumisia (Corbu ym. 2021, 6-8; Finch ym. 2023, 620), muisteltiin niitä hetkiä, jolloin on ollut flow-tilassa (Ouweneel ym. 2013, 179), ohjattiin löytämään omat vahvuutensa (Gon ym. 2023, 188-189) sekä hyödynnettiin ammatillisen kehittymisen lähestymistapaa (Kotb ym. 2024, 6). Mallintamisen ja toisten kokemuksista oppimisen hyödyntämiseksi interventioissa osallistujat muun muassa haastattelivat jotakin henkilöä, joka työskentelee heidän unelmiensa työssä. He selvittivät, miten hän oli saanut kyseisen työpaikan, mikä oli hänen tarinansa, ja mitkä olivat tärkeimmät aspektit ja kompetenssit samanlaiseen tehtävään pääsemiseksi. (Gomes da Costa ym. 2021, 6.) Interventioissa myös hyödynnettiin vertaiskokemuksia (Finch ym. 2023, 620), ohjattiin opettelemaan mikä kollegoita motivoi ja pyrkimään saamaan tätä kautta inspiraatiota toisilta (Ouweneel ym. 2013, 179).

Sosiaalisen vaikuttamisen ja kannustamisen keinoina interventioissa käytettiin sosiaalista rohkaisua ja vakuuttamista (Finch ym. 2023, 620) sekä rohkaistiin tuottamaan rakentavaa palautetta (Dello Russo & Stoykova 2015, 335-336). Lisäksi rohkaistiin luottamaan itsensä ilmaisuun ja antamaan itselleen positiivisia arvioita (Gon ym. 2023, 188-189). Psykologisen ja fysiologisen virittyneisyyden lisäämiseksi interventioissa muun muassa analysoitiin kehon reaktioita (Finch ym. 2023, 620) sekä kannustettiin keskustelemaan tilanteista, joissa he tuntevat työpaikalla stressiä ja ohjattiin harjoittelemaan itsensä vakuuttamisen taitoja ja strategioita (Gon ym. 2023, 188-189). Luthansin ym. (2015) mukaan psykologista ja fysiologista virittyneisyyttä voi lisätä tulemalla tietoisiksi omista tunteista ja ajatuksista sekä kehon reaktioista haastavassa tilanteessa ja opettelemalla itselle sopivia keinoja sopivan vireystilan löytämiseksi (Luthans ym. 2015, 60-61).

5.3.3 Toiveikkuutta kehittävät toimintatavat

Luthansin ym. (2006, 389-390) interventiomallissa toivon kehittämiseen kuuluu toimijuus, polut ja tavoitteet. Interventiossa suunnitellaan tavoitteita, polkuja ja mahdollisten esteiden ylittämistä. Henkilökohtaisesti tärkeiden tavoitteiden määrittämisessä työskentelyn tulee sisältää tavoitteiden konkreettisten päätepisteiden määrittämisen, lähestymistavan välttämisen sijaan ja välitavoitteiden määrittämisen. Tämän jälkeen luodaan polkuja henkilökohtaiseen tavoitteeseen. Tavoitteita käydään läpi pienryhmässä, kuullaan muita ja tarjotaan muille vaihtoehtoisia polkuja, minkä jälkeen harkitaan resursseja ja hylätään epärealistiset polut. Lopuksi pohditaan mahdollisia esteitä, jotka voivat estää tavoitteiden saavuttamisen. Pienryhmissä pohditaan mahdollisia esteitä ja strategioita niiden voittamiseksi, sekä tunnistetaan ja kannustetaan positiivista itsepuhetta.

Tavoitteiden asettamiseksi interventioissa käytettiin vaihteellaisia menetelmiä (Gon ym. 2023, 188-189). Kolmessa tutkimuksessa käytettiin SMART-työkalua (Finch ym. 2023, 620; Dello Russo & Stoykova 2015, 335-336; Corbu ym. 2021, 6-8). Doranin (1981) käsite SMART-tavoite tulee englannin kielen sanoista: specific, measurable, achievable, relevant ja time-bound (Doran 1981, 35). Suomeksi SMART-tavoitteen osa-alueet ovat: tarkka, mitattava, saavutettavissa, merkityksellinen ja aikataulutettu. Interventiossa käytettiin lisäksi Whitmore (2009) GROW-mallia tavoitteiden eteenpäin viemisessä, todellisuuden ja mahdollisuuksien tutkimisessa ja tahdon vahvistamisessa. Tapaamisessa rakennettiin vastaukset kysymyksiin mitä, miksi, milloin, kuinka ja kuka. (Corbu ym. 2021, 6-8). GROW tulee englannin kielen sanoista goal, reality, options, will eli suomeksi tavoite, todellisuus, vaihtoehdot ja tahto. Tässä olennaiset kysymykset ovat: Mitä sinä haluat? Mitä on tapahtumassa? Mitä sinä voisit tehdä? Mitä sinä aiot tehdä? (Whitmore 2009, 154.) Luthansin ym. (2015, 86-89) mukaan tavoitteiden tulisi olla tarkkoja, realistisia, saavutettavissa olevia, henkilökohtaisesti merkityksellisiä ja aikataulutettuja, joiden edistymistä voidaan mitata. Luthans ja Youssef (2004, 147) korostivat osallistavia tavoitteita, tavoitteiden pilkkomista ja askeltamista pienin askelin tavoitetta kohden, luottamuksen osoittamista, valmistautumista, mielikuvaharjoittelua ja tavoitteiden uudelleenasettelua. Luthans ym. (2008, 214) korostivat, että tavoitteiden tulee olla realistisesti haastavia ja henkilökohtaisesti merkityksellisiä.

Reittien suunnittelussa tavoitteeseen pääsemiseksi pohdittiin vaihtoehtoisia keinoja päästä tavoitteeseen sekä tunnistettiin mahdollisia esteitä ja keinoja ylittää esteet. Kun reitit ja mahdolliset esteet päästä tavoitteeseen olivat tunnistettu, osallistujia pyydettiin asettamaan välitavoitteita, jotka lopulta johtaisivat päätavoitteeseen. (Dello Russo & Stoykova 2015, 335-336.) Interventioissa ohjattiin myös tekemään toimintasuunnitelma tavoitteiden saavuttamiseksi ja kehittämään myöhemmin suunnitelmaa (Ouweneel ym. 2013, 179) sekä tunnistettiin mahdollisia esteitä tavoitteiden saavuttamiselle ja asetettiin välitavoitteita (Finch ym. 2023, 620). Yhdessä interventiossa käytettiin myös Wrzesniewskin ja Duttonin (2001, 182) ”työn tuunaamisen” -mallia (Kotb ym. 2024, 6).

Osallistumisen ja osallistamisen tukemiseksi interventioissa muun muassa ohjattiin kuvailemaan omat tavoitteet, tekemään konkreettisia tekoja työpaikalla tavoitteiden edistämiseksi sekä arvioimaan omaa kehittymistä ja edistymistä tavoitteiden saavuttamisessa. Lisäksi mietittiin mitä on vielä tehtävänä ja tehtiin tulevaisuuden suunnitelmia (Ouweneel ym. 2013, 179). Interventioissa suunniteltiin tulevaisuuden toimia (Corbu ym. 2021, 6-8) sekä kannustettiin toisten mielipiteiden kuuntelemiseen, rohkaisemaan muita keskusteluun, jakamaan tunteitaan ja lisäksi tehtiin rentoutusharjoituksia (Gon ym. 2023, 188-189) Interventioissa ohjattiin tiedostamaan oma vaikutus työpaikalla ja kannustettiin yrittämään vakuuttaa muut omista tavoitteista, jotta saisi heidät mukaan omaan toimintasuunnitelmaan (Ouweneel ym.

2013, 179). Lisäksi kannustettiin kehittämään toisten ideoita, ratkaisuja, tuomaan erilaista näkökantaa toisten suunnitelmiin (Dello Russo & Stoykova 2015, 335-336) sekä tuettiin reflektiivää havainnointia kirjallisen tehtävän avulla (Gomes da Costa ym. 2021, 6).

5.3.4 Optimistisuutta kehittävät toimintatavat

Luthansin ym. (2006, 389) interventiomallin mukaan optimistisuutta kehitettäessä ennustetaan esteitä ja pahimpia skenaarioita ja luodaan vaihtoehtoisia reittejä tavoitteiden saavuttamiselle. Pessimismin vastaisella prosessilla tuetaan realistisia ja optimistisia odotuksia sekä syitä vahvistaa myönteistä itsetutkiskelua. Menneisyyden hyväksymistä ja ymmärtäväistä suhtautumista menneeseen tukivat muun muassa tehtävät, joissa harjoiteltiin selviytymään rakentavasti epäonnistumisista (Harty ym. 2016, 391-392) ja tehtiin harjoituksia, joilla tähdättiin positiivisten attribuutioiden tekemiseen (Gomes da Costa ym. (2021, 6). Interventioissa käytettiin kolmessa tutkimuksessa ABCDE-mallia (Finch ym. 2023, 619- 620; Harty ym. 2016, 391-392; Shaghaghi ym. 2020, 105-109.) ABCDE-mallia harjoiteltiin muun muassa ryhmissä tehtävämönisteen avulla (Finch ym. 2023, 619-620) ja harjoiteltiin omien negatiivisten uskomusten käsittelyä ABCDE-mallin mukaan sekä muisteltiin niitä ovia, jotka avautuivat jonkin negatiivisen tapahtuman seurauksena (Shaghaghi ym. 2020, 105-109). Interventioissa havainnointiin aiemmin tunnistettujen epäonnistumisten negatiivisia ja positiivisia tulkintoja ABCDE-mallin avulla. Lopuksi keskusteltiin ryhmässä siitä, kuinka yksilöt voivat auttaa toisiaan tekemään rakentavampia, realistisia ja positiivisempia tulkintoja epäonnistumisiin. Lopuksi pohdittiin kuinka voi ylläpitää optimistista ajattelutapaa (Harty ym. 2016, 391-392.)

Interventiossa käsiteltiin onnellisuutta, menneitä hyviä hetkiä ja anteeksiantoa ja kirjoitettiin anteeksiantokirje (Shaghaghi ym. 2020, 105-109) Lisäksi tunnistettiin pienryhmissä työssä koettuja epäonnistumisia ja luokiteltiin asiat sellaisiin asioihin, joihin on mahdollistaa vaikuttaa ja asioihin, joihin ei pysty vaikuttamaan. Yhteisessä keskustelussa todettiin, että on turha jatkaa keskustelua asioista, joihin ei pysty vaikuttamaan ja laadittiin toimintasuunnitelma asioille, joihin pystyttiin vaikuttamaan. Lopuksi jokainen kertoi mitä yksilönä voi tehdä muita auttaakseen siinä, että he pystyvät olla käyttämättä energiaansa asioihin, joihin ei voi vaikuttaa ja keskittymään niihin asioihin, joihin voi vaikuttaa. (Harty ym. 2016, 391-392.)

Adairin, Rodriguez-Homsin, Masoudin, Moscan ja S (2020, 3) interventiossa tehtiin ”kiitollisuuskirje” -harjoitus, jossa osallistujat käyttivät noin seitsemän minuuttia kirjoittaakseen kunnioittavan kirjeen jollekin, joka on vaikuttanut positiivisesti heidän elämäänsä. He testasivat kahdessa eri testiryhmässä joko itsen tai toisiin keskittyvää kiitoskirjettä ja havaitsivat molemmat tehokkaiksi. Itseen keskittyvässä kirjeessä kuvaillaan mitä merkittävää toinen henkilö teki ja niistä hyödyistä, kuinka se on minuun vaikuttanut. Lisäksi kerrottiin tälle henkilölle, miksi tämä oli minulle tärkeää. Toiseen henkilöön keskittyvässä kirjeessä kerrottiin

toiselle mitä he tekivät ja kuinka se vaikutti minuun, ja miltä se tuntui ja miksi se oli minulle tärkeää. Lisäksi kerrottiin tälle henkilölle mitä heidän tekonsa kertoo heistä, kun he tekivät tämän mahtavan teon minulle. Tähän he saivat lisätä myös, mitä tämä kertoo kirjoittajan suhteesta tähän henkilöön. Shaghaghi ym. (2020, 105-109) interventiossa tehtiin harjoitus, jossa jokainen kirjoitti kolmesta positiivisesta elämäntapahtumasta kiitoskirjeen valitsemalleen henkilölle. Ouweneel ym. (2013, 179) interventiossa ohjattiin osoittamaan kiitollisuutta itselle ja muille, jotka auttoivat tavoitteiden saavuttamisessa.

Nykyhetken arvostuksen lisäämiseksi interventioissa käsiteltiin elämän ilojen huomaamista ja niistä nauttimista. Lisäksi keskusteltiin positiivisista resursseista, positiivisista tunteista, positiivisesta viestinnästä, sitoutumisesta ja merkityksellisyydestä sekä kirjoitettiin omista positiivisista luonteenpiirteistä (Shaghaghi ym. 2020, 105-109). Interventioissa tehtiin myös harjoitus, jossa katsottiin kuvaa, joka kuvasti iloa, merkityksellisyyttä ja vahvuutta. Tämän jälkeen jokainen kirjoitti ylös ne asiat, joista oli työpaikalla tuntenut iloa ja asiat, jotka oli kokenut merkitykselliseksi sekä tilanteita, joissa oli päässyt käyttämään vahvuuksiaan (Harty ym. 2016, 391-392).

Ouweneelin ym. (2013, 179) interventiossa onnellisuusharjoituksia olivat hyvien tekojen tekeminen työpaikalla, työpaikan hyvien asioiden laskeminen, positiivisten ajatusten ajatteleminen työn piirteistä tai työstä, opettelemalla olemaan ystävällinen työpaikalla ja antamalla positiivista palautetta työtovereille. Sextonin ja Adairin (2019, 3-5) interventiossa tehtiin ”kolme hyvää asiaa” -harjoitus. Tässä kirjattiin iltaisin ylös kolme hyvin sujunutta asiaa kuluneesta päivästä ja se, miten itse myötävaikutti näiden hyvien asioiden onnistumiseen. Lisäksi he valitsivat jonkin myönteisen tunteen, joka parhaiten sopi kuvaamaan heidän tunteitaan näistä asioista. Osallistujat myös jakoivat hyviä asioita muiden tutkimukseen osallistuvien kanssa. Nelson ym. (2016, 853) interventiossa tehtiin ”ystävällisten tekojen” -harjoitus, jossa tehtiin kolme hyvää asiaa toiselle viikoittain neljän viikon ajan ja kirjattiin hyvät teot ylös.

Chengin ym. (2015, 183-184) interventiossa tehtiin ”kiitollisuuspäiväkirja” -harjoitus, jossa osallistujat kirjoittivat kaksi kertaa viikossa neljän viikon ajan päiväkirjaa, johon he kirjoittivat työhön liittyvistä tapahtumista joista he ovat olleet kiitollisia. Hartyn ym. (2016, 392-395) interventiossa muodostettiin ryhmätyönä asioita, joista oltiin kiitollisia työssä ja annettiin ehdotuksia toisille, kuinka tunnistaa kiitollisuuden arvoisia asioita työssä. Jokainen myös kertoi mitä voisi itse tehdä positiivisen ilmapiirin eteen. Lisäksi tehtiin kiitollisuusharjoitus, jossa osoitettiin kiitollisuutta valinnaisella tavalla, esimerkiksi runon, piirroksen, tanssin, laulun, näytelmän tai stillkuvan avulla.

Tulevaisuuden mahdollisuuksia esille tuovia keinoja aikaisemmissä tutkimuksissa oli useita. Kotbin ym. (2024, 6) interventiossa hyödynnettiin positiivista lähestymistapaa ja Stavrosin,

Cooperriderin ja Kelley'n (2003, 2) SOAR-mallia, joka tulee sanoista: strenght, opportunities, aspirations and results eli vahvuudet, mahdollisuudet, päämäärät ja tulokset. Shaghaghin ym. (2020, 105-109) interventiossa harjoiteltiin käyttämään omia taitoja uudella tavalla erityisesti työympäristössä sekä suunniteltiin uusia keinoja hyödyntää poikkeuksellisia taitoja toisten ja erityisesti asiakkaiden auttamisessa ja harjoiteltiin löytämään tästä merkityksellisyyttä.

Meevissenin ym. (2011, 374-375) interventiossa testattiin ”paras mahdollinen minä” -harjoitusta, jossa piti kirjoittaa ylös, mitä paras mahdollinen minä on henkilökohtaisesta ja ammatillisesta sekä ihmissuhteiden näkökulmasta. Näistä näkökulmista katsottuna mietittiin realistisia ja saavutettavissa olevia tavoitteita, toiveita ja taitoja, joita tulevaisuudessa haluaa saavuttaa. Näistä pohdinnoista muodostettiin yhtenäinen tarina. Tämän jälkeen tehtiin joka päivä kahden viikon ajan harjoitusta, jossa kuviteltiin paras mahdollinen minä silloin kun kaikki on mennyt niin hyvin kuin mahdollista. Corbun ym. (2021, 6-8) interventiossa tehtiin kirjallisesti ja visuaalisesti tehtävä parhaasta mahdollisesta itsestä. Tehtävässä kuvailtiin itsensä tekemässä parhaaseen mahdolliseen minään johtavia toimia henkilökohtaisella, ammatillisella ja sosiaalisella elämän osa-alueella. Shaghaghin ym. (2020, 105-109) interventiossa harjoiteltiin näkemään ja listaamaan kyvykkyyttä itsessä ja toisessa sekä harjoiteltiin välttämään joitakin huonoja tapoja.

Dello Russon ja Stoykovan (2015, 335-336) interventiossa pidettiin positiivinen aivoriihi isossa ryhmässä. Osallistujia pyydettiin tuottamaan positiivisia ajatelmia tai mietelauseita, jotka voisivat tuoda inspiraatiota ja tukea heitä päivittäisissä pyrkimyksissään päästä tavoitteisiinsa, kun he kohtaavat vaikeuksia ja esteitä. Gonin ym. (2023, 188-189) interventiossa osallistujille ohjattiin menetelmiä, joiden avulla he pystyivät käsittelemään negatiivisia tunteita, kuten psykologisia vaikutuskeinoja, nykyhetken hyväksymistä, itsensä identifioimista ja työtaidoitteen asettamista. Osallistujia ohjattiin roolipelien ja muiden menetelmien avulla löytämään positiivisia näkökulmia tapahtumiin ja olemaan optimistisempia. Shaghaghin ym. (2020, 105-109) interventiossa käsiteltiin positiivista kommunikaatiota ja harjoiteltiin erilaisia tapoja reagoida toisen henkilön elämän hyviin tapahtumiin. Interventiossa harjoiteltiin parantamaan kokemusta elämän iloista, kiinnittämään huomiota läsnäoloon ja suunnittelemaan nautinnollinen päivä.

5.3.5 Resilienssiä kehittävät toimintatavat

Luthans ym. (2006, 390-391) interventiomallissa resilienssin vahvistamiseen kuuluu resurssit, riskitekijät ja vaikuttamisprosessit. Osallistujia pyydetään tunnistamaan viimeaikaisia vastoinkäymisiä työalueellaan ja kirjoittamaan ylös välittömät reaktionsa vastoinkäymisiin. Tämän jälkeen osallistujille kerrotaan esimerkkejä realistisista ja ideaaleista resilienteistä prosesseista käsitellä vastoinkäymisiä. Osallistujat arvioivat henkilökohtaisesti ja ryhmissä

vastoinkäymisen realistista vaikutusta sekä sitä mikä on heidän hallinnassaan ja mikä hallinnan ulkopuolella ja mitkä ovat heidän toimintavaihtoehtonsa. Osallistujat harjoittelevat näitä prosesseja muissa henkilökohtaisesti merkityksellisissä vastoinkäymisissä työssä. Tämä harjoittelu auttaa heitä toipumaan vastoinkäymisistä paremmin.

Vahvuus-, voimavara- ja resurssikeskeisten strategioiden tekemiseksi interventioissa muun muassa tunnistettiin ulkoisia ja sisäisiä resilienssin lähteitä (Finch ym. 2023, 620) sekä pyydettiin listaamaan käytettävissä olevia resursseja huomioiden kontekstuaaliset ja henkilökohtaiset resurssit (Dello Russo & Stoykova 2015, 335-336). Interventioissa myös käytettiin vuorovaikutus- ja vaikuttamistaitoja sekä tiimityöskentelyä kehittäviä roolipelejä ja ryhmätehtäviä muiden ei-kognitiivisten taitojen harjoitteluksi (Gomes da Costa ym. 2021, 6) sekä kerrottiin osallistujille psykologisen sopeutumisen ja stressinhallinnan menetelmistä kuten kommunikaatiotaidoista ja rentoutusmenetelmistä (Gon ym. 2023, 188-189).

Jon Kabat Zinnin (1990) kehittämään MBSR-ohjelmaan perustuvia harjoituksia testattiin Haghiginejadin ym. (2022, 2009-2013), Talebiazar Salamatin ym. (2024, 377-378) ja Linin ym. (2019, 115-116) tutkimuksissa. Haghiginejadin ym. (2022, 2009-2013) harjoitusohjelma koostui neljästä tapaamiskerrasta. Tapaamisissa tehtiin tietoisuusharjoituksia, kehonskannausta ja meditaatiota. Talebiazar Salamatin ym. (2024, 377-378) harjoitusohjelmassa oli kahdeksan tapaamiskertaa. Tapaamisissa tehtiin erilaisia tietoisuusharjoituksia, kehonskannausta, meditaatiota ja hellävaraisia joogaliikkeitä. Linin ym. (2019, 113-114) MBSR-menetelmään ja MBCT-menetelmään perustuvan intervention tapaamisissa tehtiin tietoisuusharjoituksia, kehonskannausta, meditaatiota ja joogaa. Kotbin ym. (2024, 6) interventiossa ohjattiin erilaisia menetelmiä stressin hallintaan, mutta näitä ei ollut avattu tarkemmin intervention kuvauksessa. Gonin ym. (2023, 188-189) interventiossa ohjattiin myös tietoisuustaitoihin perustuvia rentoutusmenetelmiä, kuten esimerkiksi kehon skannaaminen ja tietoinen hengittäminen.

Barryn ym. (2019, 301) tutkimuksen osallistujat kuuntelivat 8 viikon ajan päivittäin CD-levyltä tietoiseen hengittämiseen keskittyvää mindfulness-harjoitetta. Seppälän ym. (2014, 4) interventiossa tehtiin ”rakkaudellisen myötätunnon” -meditaatiota, jossa suljettiin ensin silmät ja osallistujat kuvittelivat kaksi rakasta henkilöä vierelleen lähettämässä hänelle rakkautensa. Tämän jälkeen osallistujat suuntasivat nämä rakkauden ja myötätunnon tunteet läheisiinsä ja tuttaviansa ja lopulta koko maailmaan. Meditaatiossa osallistujat toistivat sarjan lauseita, joissa toivottivat näille kohteille terveyttä, onnellisuutta ja hyvinvointia. (Seppälä ym. 2014, 4.) Riskikeskeisten strategioiden tekemiseksi interventiossa tunnistettiin mahdollisia esteitä sekä valmistauduttiin havaittuihin esteisiin ja käsiteltiin mahdolliset epäonnistumiset

(Ouweneel ym. 2013, 179). Lisäksi interventiossa tunnistettiin uhkia sopeutumiselle tai kehitymiselle (Finch ym. 2023, 620) ja käytettiin SWOT-analyysiä (Corbu ym. 2021, 6-8).

Prosessikeskeisten strategioiden tekemiseksi interventioissa muun muassa tunnistettiin mahdollisia tulevia vaikeita haasteita ja keskusteltiin rakentavista tavoista selviytyä näistä haasteista (Harty ym. 2016, 391-392). Luthansin ym. (2008, 213-214) interventiossa osallistujat tekivät itsereflektioharjoituksia, joissa keskityttiin aiempiin ajatuksiin ja toimintatapoihin, sekä pohdittiin askeleita ja toimintamalleja, miten tulevaisuudessa voisi selviytyä näissä tilanteissa. Heitä pyydettiin miettimään asioita, joihin he voivat vaikuttaa ja niitä asioita, joihin he eivät voi vaikuttaa. Tämän jälkeen heitä pyydettiin pohtimaan ja kirjoittamaan ylös toimintatapoja niihin ongelmiin, joihin he pystyvät vaikuttamaan. Gomes da Costan ym. (2021, 6) interventiossa käytettiin Kolbin (1984) kokemuksellisen oppimisen teoriaa neljän oppimisvaiheen kautta, johon kuuluvat abstrakti käsitteellistäminen, aktiivinen kokeileminen, konkreettinen kokemus ja reflektiivinen havainnointi (Kolb ym. 2001, 2-3). Ouweneelin ym. (2013, 179) interventiossa ohjattiin järjestämään itselleen tukea työpaikalta tavoitteiden saavuttamisessa sekä pitämään työpaikalla minitaukoja.

6 Learning Cafe -työpaja

Tässä luvussa kuvataan alkuun Learning Cafe -työpajan ja aineiston keruun toteuttaminen. Tämän jälkeen kuvataan Learning Cafe -työpajan aineiston analyysin toteuttaminen ja tulokset sekä esitetään toimintaehdotuksia sairaanhoitajan psykologisen pääoman kehittämiseen. Tämän jälkeen esitetään yhteenveto sekä kirjallisuuteen perehtymisen että Learning Cafe -työpajan tuloksista ja johtopäätökset.

6.1 Learning Cafe -työpajatyöskentely ja aineiston keruu

Aikaisemmista tutkimuksista löydetyt toimintatavat psykologisen pääoman kehittämiseen esiteltiin sairaanhoitajille Learning Cafe -työpajassa 27.3.2025. Työpajassa pyrittiin saamaan sairaanhoitajien näkemyksiä aikaisemmista tutkimuksista löydetyistä menetelmistä sekä heidän käytännön näkökulmaansa psykologista pääomaa kehittävien toimintatapojen soveltamisesta sairaanhoitajien arjen työhön. Learning Cafe -työpajatyöskentelyn tavoitteena oli tuottaa aineistoa psykologista pääomaa kehittävien toimintaehdotusten laatimisen tueksi. Learning Cafe -työpajan kesto oli kokonaisuudessaan 2 tuntia ja siihen osallistui 16 henkilöä, jotka olivat joko terveyskeskuksen vastaanottotyötä tekeviä sairaanhoitajia tai hoitotyön esihenkilöitä.

Learning Cafe -työpajan työskentelymateriaalien (Liite 6) pohjana käytettiin jokaisen psykologisen pääoman osa-alueen kehittämisen taustateorioiden mukaan jäsennettyjä taulukoita (Liite 4). Nämä taulukot olivat muodostuneet aikaisempien tutkimusten pohjalta kirjallisuuden perehtymisessä kerätyn aineiston analyysin tuotoksena. Tämän analyysin pohjalta muodostui Learning Cafe -työpajan teemoiksi: itseluottamuksen kehittäminen, optimistisuuden kehittäminen, toiveikkuuden kehittäminen ja resilienssin kehittäminen. Taustateorioista muodostui kysymykset työpajatyöskentelyn pohjaksi (Taulukko 3). Työpajatyöskentelyn alustukseksi tehtiin kehittämistyön aineiston pohjalta myös PowerPoint-esitys (Liite 5) psykologisesta pääomasta ja sen kehittämisestä.

Taulukko 3: Learning Cafe -työpajatyöskentelyn pohjana käytetyt kysymykset

Learning Cafe -työpajan teemat	Kysymykset Learning Cafe -työpajatyöskentelyn pohjaksi
Itseluottamuksen kehittäminen	Mitä keinoja voisi hyödyntää onnistumisten ja hallinnan kokemusten saamiseksi? Miten voisi hyödyntää mallintamista sekä toisten kokemuksista oppimista? Millä keinoin olisi hyvä toteuttaa sosiaalista vaikuttamista ja kannustamista? Millä keinoin voisi tukea psykologista ja fysiologista virittyneisyyttä?
Toiveikkuuden kehittäminen	Millä keinoin voisi toteuttaa tavoitteiden asettamista? Millä keinoin voisi toteuttaa reittien suunnittelua tavoitteisiin pääsemiseksi? Millä keinoin voisi tukea osallistumista ja osallistamista?
Optimistisuuden kehittäminen	Millä keinoin voisimme hyväksyä menneen ja suhtautua siihen ymmärtäväisesti? Millä keinoin voisimme lisätä nykyhetken arvostusta? Millä keinoin voisimme etsiä tulevaisuuden mahdollisuuksia?
Resilienssin kehittäminen	Millaisilla vahvuus, voimavara- ja resurssikeskeisillä strategioilla voisi lisätä resilienssiä? Millaisilla riskikeskeisillä strategioilla voisi lisätä resilienssiä? Millaisilla prosessikeskeisillä strategioilla voisi lisätä resilienssiä?

Työpajan alussa osallistujille näytettiin PowerPoint-esitys (Liite 5) psykologisen pääoman kehittämisestä. Tämän jälkeen osallistujille kerrottiin ohjeet, kuinka työskentely työpajassa tapahtuu. Osallistujia ohjeistettiin, että työskentelyssä jokainen voi vapaasti kertoa ideoitaan ja ajatuksiaan kehitettävästä asiasta. Learning Cafe -työpajatyöskentelyssä onkin olennaisempaa ideoiden määrä kuin laatu ja yhdessä pohtimalla kehitetään ideoita eteenpäin (Innokylä 2024). Alustuksen jälkeen alkoi Learning Cafe -työpajatyöskentely.

Innokylän (2024) mukaan Learning Cafe -työpajatyöskentelyssä jakaannutaan pöytäkunnittain pienryhmiin kunkin pöytäkunnan puheenjohtajan johtamana keskustelemaan jostakin valitusta teemasta tai pohtimaan ratkaisuja ennalta asetettuihin kysymyksiin. Työskentelyn edessä puheenjohtajat jäävät paikoilleen ja pienryhmät vaihtavat pöytää ja jatkavat

keskustelua ja ideointia siitä mihin edellinen ryhmä jäi. Ideat kirjataan tarralapuille ja tarralaput liimataan jokaisessa pöydässä oleville isoille papereille. (Innokylä 2024). Työpajassa noudatettiin muilta osin edellä kuvattua mallia, mutta pöytäkunnille ei valittu puheenjohtajia vaan ryhmän jokainen jäsen kiersi jokaisessa pöydässä. Tällä tavoiteltiin sitä, että saatiin kaikkien osallistujien näkemys jokaisesta käsiteltävästä aiheesta ja tämä menettely toi myös enemmän vapautta työpajan kulkuun.

Työpaja pidettiin isohkossa taukutilassa, johon mahtui laittamaan väljästi 4 pöytää. Jokaiseen pöytään oli valittu käsiteltäväksi yksi seuraavista aihealueista: sairaanhoitajien toiveikkouden, optimistisuuden, itseluottamuksen tai resilienssin lisääminen. Jokaisessa pöydässä oli iso paperi pöydällä, jossa oli otsikoituna kussakin pöydässä käsiteltävä aihe. Haukijärven ym. (2014, 39) mukaan menetelmän haasteina voi olla liian runsaan informaation määrä, joten tämän vuoksi tehtiin apukysymyksiä auttamaan rajaamaan keskustelua ja pysymään aiheessa. Learning Cafe -työpajatyöskentely tapahtui aikaisempien tutkimusten pohjalta laaditun työskentelymateriaalin pohjalta (Liite 6). Materiaalissa oli aikaisemmista tutkimuksista löydettyjä menetelmiä kunkin psykologisen pääoman osa-alueen kehittämiseen, sekä kysymykset työpajatyöskentelyn tueksi. Työpajassa oli nähtävillä myös työpajan työskentelymateriaalien teossa käytettyjen lähteiden lähdeluettelo (Liite 7).

Learning Cafe -työpajatyöskentely tapahtui neljän hengen ryhmissä. Ryhmiin osallistui sekä hoitajia että hoitotyön esihenkilöitä. Tavoitteena oli tuottaa mahdollisimman paljon erilaisia ajatuksia ja ideoita käsiteltävänä olevista aiheista. Jokainen ryhmä kirjasi ideansa tusseilla pöydillä oleville isoille papereille. Ryhmät vaihtoivat pöytää 15 minuutin välein. Työpajatilaisuuden lopussa pidettiin yhteenveto ryhmissä käsitellyistä aiheista. Jokainen ryhmä kertoi vuorotellen ryhmissä nousseista ideoista ja ajatuksista. Tilaisuuden lopussa osallistujat antoivat palautetta vastaamalla lyhyeen arviointilomakkeeseen Learning Cafe -työpajatilaisuudesta (Liite 8). Palautteet käsitellään kehittämisasetelman arvioinnin yhteydessä alaluvussa 7.2. Taulukossa 4 esitetään Learning Cafe -työpajan suunnitelma, jossa kuvataan työpajan sisältöä ja aikataulua.

Taulukko 4: Learning Cafe -työpajan suunnitelma

Asiasisältö	Tilaisuuden menetelmät ja toimijat	Aika
Työpajatyöskentelyn tavoitteet ja sisältö	Orientaatio. Opinnäytetyöntekijä esittelee työpajan aiheen, rakenteen ja aikataulun. Learning Cafe -työpajatyöskentelyn tavoitteena on tuottaa aineistoa psykologista pääomaa kehittävien toimintaehdotusten laatimisen tueksi.	5 min klo: 12-12.05
Psykologinen pääoma ja sen kehittäminen	Alustus. Opinnäytetyöntekijä kertoo psykologisesta pääomasta ja sen kehittämisestä. PowerPoint-esitys	10 min klo: 12.05-12.15
Pöydät: 1. Itseluottamuksen kehittäminen 2. Toiveikuuden kehittäminen 3. Optimistisuuden kehittäminen 4. Resilienssin kehittäminen	Työpajatyöskentely pöydät: 1-4. Jokaisessa pöytäkunnassa on 4 osallistujaa. Vähintään yksi ryhmän jäsenistä kirjaa ryhmässä tuotetut ideat ja ajatukset ylös. Koko pöytäkunta vaihtaa pöytää 15 minuutin välein. Puheenjohtajaa ei ole.	60 min Pöytien vaihdot: klo: 12.15-12.30 klo: 12.30-12.45 klo: 12.45-13.00 klo: 13.00-13.15
Psykologista pääomaa kehittävät toimintatavat	Loppuyhteenveto. Käydään läpi vuorotellen pöytä ja aihe kerrallaan työpajassa nousseet ajatukset toimintatavoissa, joilla kehittää sairaanhoitajan psykologista pääomaa.	30 min 13.15-13.45
Työpajan arviointi	Tilaisuuden lopussa on kahvitarjoilu ja pyydetään osallistujilta lyhyt kirjallinen palaute.	15 min 13.45-14.00

6.2 Learning Cafe -työpajan aineiston analyysi

Learning Cafe -työpajatyöskentelyn aineiston analyysissä käytettiin induktiivista sisällönanalyysiä, sillä analyysissä pyrittiin luomaan ymmärrys kohderyhmän ajatuksista, ideoista ja mielipiteistä ilman ennalta määriteltyjä rajauksia. Induktiivisessa sisällönanalyysissä aikaisempien tietojen, havaintojen tai teorioiden ei tule vaikuttaa analyysin toteuttamisessa tai lopputuloksessa, sillä aineiston analyysin oletetaan toteutuneen täysin aineistolähtöisesti (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108).

Alkuun aineistosta kirjattiin kaikki alkuperäisilmaukset Excel-taulukkoon. Tämän jälkeen aineisto pelkistettiin eli redusoitiin. Redusoinnissa aineistoa karsitaan, jotta saadaan epäolennainen sisältö pois (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123). Redusoinnista edettiin klusterointiin, jossa pelkistetyistä ilmauksista muodostetaan alaluokkia, jotka nimettiin siten, että ne kuvaavat

luokan sisältöä. Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan klusteroinnissa tehdään samaa tarkoitavien käsitteiden ryhmittelyä ja yhdistelyä luokaksi, joka nimetään käsitteellä, joka kuvaa luokan sisältöä. Luokittelussa alaluokkia yhdistellään yläluokiksi, yläluokkia pääluokiksi ja lopulta yläluokkia yhdistellään tutkimustehtävään yhteydessä olevaan yhdistävään luokkaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124.) Taulukossa 5 näytetään esimerkki siitä, kuinka aineiston analyysi eteni alkuperäisilmauksista yläluokkiin.

Taulukko 5: Esimerkki aineiston analyysin etenemisestä alkuperäisilmauksista yläluokkiin

Alkuperäisilmaus	Pelkistys	Alaluokat	Yläluokat
Avoin kommunikaatio	Avoin kommunikaatio	Avoin ja vilpitön kommunikaatio	Psykologisen turvallisuuden tukeminen
Omien toiveiden esille tuominen	Omien toiveiden ilmaisu		
Keskustelu, tunteiden jakaminen, positiivisen palautteen antaminen	Keskustelu Tunteiden jakaminen Positiivinen palaute		
Positiivisen ajattelun kautta tavoitteeseen	Myönteinen suhtautuminen tavoitteisiin	Positiivinen suhtautuminen ja kannustaminen	
Hyvä, kannustava työilmapiiri	Kannustava työilmapiiri		
Tiedostamalla oma vaikutus työyhteisöön, mitä tuon mukana, onko se positiivista/negatiivista	Tiedostamalla onko oma vaikutus työyhteisöön positiivista vai negatiivista	Itsearviointi, oma vaikutus työhön ja työyhteisöön	Jokaisen henkilökohtaiset toimet työyhteisön kukoistamisen tukemiseksi
Itsearviointi, omien onnistumisten havainnointi	Itsearviointi Omien onnistumisten havainnointi		

Aineiston analyysi eteni klusteroinnista abstrahointiin, jossa erotettiin tutkimuksen näkökulmasta olennainen tieto. Abstrahoinnissa tehdään käsitteellistämistä ja jatketaan luokitusten yhdistämistä. Tässä erotellaan tieto, joka on tutkimuksen näkökulmasta olennaisinta ja tämän tiedon perusteella muokataan teoreettisia käsitteitä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 125). Abstrahoinnissa edettiin alkuperäisilmauksista kohti teoreettisempia käsitteitä ja johtopäätöksiä. Tuomen ja Sarajärven (2018, 127) mukaan abstrahointi on prosessi, jossa tutkija muodostaa kuvauksen tutkimuskohteista yleiskäsitteiden avulla. Aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin ja siitä muodostetaan tuloksissa esitettävä malli. Taulukossa 6 näytetään esimerkki siitä, kuinka aineiston analyysi eteni yläluokista yhdistäviin tekijöihin.

Taulukko 6: Esimerkki aineiston analyysin etenemisestä yläluokista yhdistävään tekijään

Yläluokat	Pääluokka	Yhdistävä tekijä
Psykologisen turvallisuuden tukeminen	Kannustava ja rohkaiseva sekä psykologisesti turvallinen työilmapiiri	Työyhteisön ja organisaation tuki ammatillisessa kasvussa ja kehittämisessä
Jokaisen henkilökohtaiset toimet työyhteisön kukoistamisen tukemiseksi		
Organisaation tuki henkilökohtaiseen kasvuun ja urakehitykseen	Organisaation tuki ammatilliseen kehittämiseen	
Organisaation tuki työn kehittämiseen		

6.3 Learning Cafe -työpajan tulokset

Learning Cafe -työpajan aineiston analyysissä muodostui kuusi yhdistävää tekijää, joita olivat: ammatillinen kasvu ja kehittyminen, myönteinen vire, visio ja strategiat, työyhteisön ja organisaation tuki ammatillisessa kasvussa ja kehittämisessä, kunnioitetuksi ja arvostetuksi tulemisen kokemus sekä toimintakyvyn ja sopeutumisen tukeminen. Itseluottamuksen kehittämistä koskeneen aineiston analyysistä muodostui neljä pääluokkaa, jotka olivat: ammatti identiteetin vahvistaminen, ammatillisen osaamisen vahvistaminen, hyväksyvän ja myönteisen ilmapiirin tukeminen sekä toimintakyvyn ylläpitäminen. Näille muodostui yhdistäviksi tekijöiksi: ammatillinen kasvu ja kehittyminen sekä myönteinen vire. Toiveikkuuden kehittämistä koskeneesta aineistosta muodostui neljä pääluokkaa: sitoutuminen tavoitteisiin, tavoitteellinen ja suunnitelmallinen työskentelytapa, kannustava ja rohkaiseva sekä psykologisesti turvallinen työilmapiiri sekä organisaation tuki ammatillisessa kehittämisessä. Näistä muodostui yhdistäviksi tekijöiksi visio ja strategiat sekä työyhteisön ja organisaation tuki ammatillisessa kasvussa ja kehittämisessä.

Optimistisuuden kehittämistä koskeneesta aineistosta muodostui kolme pääluokkaa: myönteinen tapa nähdä itsensä ja muut, arvostava ja kunnioittava työilmapiiri sekä yhteinen usko ja luottamus tulevaan. Näistä muodostui yhdistäväksi tekijäksi kunnioitetuksi ja arvostetuksi tulemisen kokemus. Resilienssin kehittämistä koskeneen aineiston analyysissä muodostui kolme pääluokkaa: työyhteisön yhteenkuuluvuuden ja yhteisen selviytymiskyvyn vahvistaminen, riskejä minimoivat toimintamallit sekä työyhteisön rakentava ja muutoskyvykäs työskentelytapa. Näistä muodostui yhdistäväksi tekijäksi toimintakyvyn ja sopeutumisen tukeminen. Taulukossa 7 on kuvattu Learning Cafe -työpajan aineiston analyysin pääluokat ja yhdistävät tekijät.

Taulukko 7: Learning Cafe -työpajan aineiston analyysin pääluokat ja yhdistävät tekijät

Psykologisen pääoman kehittäminen	Pääluokat	Yhdistävät tekijät
Itseluottamuksen kehittäminen	Ammatti-identiteetin vahvistaminen	Ammatillinen kasvu ja kehittyminen
	Ammatillisen osaamisen vahvistaminen	
	Hyväksyvän ja myönteisen ilmapiirin tukeminen	Myönteinen vire
	Toimintakyvyn ylläpitäminen	
Toiveikkuuden kehittäminen	Sitoutuminen tavoitteisiin	Visio ja strategiat
	Tavoitteellinen ja suunnitelmallinen työskentelytapa	
	Kannustava ja rohkaiseva sekä psykologisesti turvallinen työilmapiiri	Työyhteisön ja organisaation tuki ammatillisessa kasvussa ja kehittämisessä
	Organisaation tuki ammatilliseen kehittämiseen	
Optimistisuuden kehittäminen	Myönteinen tapa nähdä itsensä ja muut	Kunnioitetuksi ja arvostetuksi tulemisen kokemus
	Arvostava ja kunnioittava työilmapiiri	
	Yhteinen usko ja luottamus tulevaan	
Resilienssin kehittäminen	Työyhteisön yhteenkuuluvuuden ja yhteisen selviytymiskyvyn vahvistaminen	Toimintakyvyn ja sopeutumisen tukeminen
	Riskejä minimoivat toimintamallit	
	Työyhteisön rakentava ja muutoskyvykäs työskentelytapa	

6.3.1 Sairaanhoidajan itseluottamusta kehittävät toimet

Keinot onnistumisten ja hallinnankokemusten saamiseksi muodostivat yläluokat myönteinen vahvistaminen sekä osallisuuden ja hallinnankokemusten saaminen. Nämä muodostuivat alaluokista itsetuntemuksen vahvistaminen omista kyvyistä, rakentavan palautteen saaminen, osallistuminen työn organisointiin ja osaamisen vahvistaminen. Nämä ylä- ja alaluokat yhdistyivät pääluokkaan ammatti-identiteetin vahvistaminen.

Keinot mallintamisen sekä toisten kokemuksista oppimisen hyödyntämiseksi muodostivat yläluokat ammatillinen oppiminen työyhteisössä ja työyhteisön tuki ammatillisessa kehittämisessä. Nämä muodostuivat alaluokista ammatillisen tiedon jakaminen, sisäiset koulutukset, työyhteisön vahvuuksien hyödyntäminen ammattitaidon vahvistamisessa sekä avoin keskustelu ja työnohjauksellinen tuki. Nämä ylä- ja alaluokat yhdistyivät pääluokkaan ammatillisen osaamisen vahvistaminen. Yhdistäväksi tekijäksi keinoille onnistumisten ja hallinnan kokemusten saamiseksi muodostui ammatillinen kasvu ja kehittyminen.

Keinot sosiaaliseen vaikuttamiseen ja kannustamiseen muodostivat yläluokat, joita olivat luottamus ja avoimuus sekä mahdollisuus kukoistaa omana itsenään. Nämä muodostuivat alaluokista luottamuksen ja vastuun saaminen, avoin ja myönteinen keskusteluilmapiiri, hyväksyvä ja tukeva työilmapiiri sekä positiivisen palautteen saaminen. Nämä ylä- ja alaluokat yhdistyivät pääluokkaan hyväksyvän ja myönteisen ilmapiirin tukeminen.

Keinot psykologisen ja fysiologisen virittyneisyyden ylläpitämiseksi muodostivat yläluokat fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin tukeminen sekä tunteiden ja reaktioiden hallinta. Nämä muodostuivat alaluokista: vireystilan säätely työpäivän aikana, terveydestä huolehtiminen, omien tunteiden ja reaktioiden tunnistaminen sekä vaikeista tilanteista keskustelu. Nämä ylä- ja alaluokat yhdistyivät pääluokkaan toimintakyvyn ylläpitäminen. Yhdistäväksi tekijäksi keinoille sosiaaliseen vaikuttamiseen ja kannustamiseen sekä psykologisen ja fysiologisen virittyneisyyden ylläpitämiseen muodostui myönteinen vire.

6.3.2 Sairaanhoidajan toiveikkuutta kehittävät toimet

Keinot tavoitteiden asettamiseksi muodostivat yläluokan sitoutuminen sekä työyhteisön että henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Tämän muodostivat alaluokat kaikkien osallistuminen yhteisten tavoitteiden tekemiseen, joissa on selkeä alku ja loppu sekä henkilökohtaisten realististen tavoitteiden määrittely kehityskeskusteluissa ja pitäytyminen tavoitteissa. Tämä yläluokka ja alaluokat yhdistyivät pääluokkaan sitoutuminen tavoitteisiin.

Keinot reittien suunnitteluun ja tavoitteisiin pääsemiseksi muodostivat yläluokan vuorovaikutuksellinen ja suunnitelmallinen toiminta tavoitteiden saavuttamiseksi sekä esteiden poistamiseksi. Tämän muodostivat alaluokat tekemällä konkreettisia toimintasuunnitelmia ja muokkaamalla työtä sen mukaan, arvioimalla etenemistä ja tarvittaessa muokkaamalla suunnitelmia sekä jatkuva oppiminen vuorovaikutuksessa työyhteisön kanssa. Tämä yläluokka ja alaluokat yhdistyivät pääluokkaan tavoitteellinen ja suunnitelmallinen työskentelytapa. Yhdistäväksi tekijäksi keinoihin tavoitteiden asettamiseksi ja keinoihin reittien suunnitteluun tavoitteisiin pääsemiseksi muodostui visio ja strategiat.

Keinot osallistumisen ja osallistamisen tukemiseen muodostivat yläluokat psykologisen turvallisuuden tukeminen, jokaisen henkilökohtaiset toimet työyhteisön kukoistamisen tukemiseksi, organisaation tuki henkilökohtaiseen kasvuun ja urakehitykseen sekä organisaation tuki työn kehittämiseen. Nämä muodostuivat alaluokista avoin ja vilpittömän kommunikaatio, positiivinen suhtautuminen ja kannustaminen, itsearviointi omasta vaikutuksesta työhön ja työyhteisöön, urakehityksen tukeminen organisaation tasolta, tunnustuksen ja arvostuksen saaminen sekä työn kehittämisen tukeminen. Nämä ylä- ja alaluokat yhdistyivät pääluokkaan kannustava ja rohkaiseva sekä psykologisesti turvallinen työilmapiiri ja organisaation tuki ammatillisessa

kehittymisessä. Yhdistäväksi tekijäksi keinoihin osallistumisen ja osallistamisen tukemiseen muodostui työyhteisön ja organisaation tuki ammatillisessa kasvussa ja kehittämisessä.

6.3.3 Sairaanhoidajan optimistisuutta kehittävät toimet

Keinot menneen hyväksymiseen ja suhtautumiseen siihen ymmärtäväisesti muodostivat yläluokat kunnioitus itseä ja työyhteisöä kohtaan sekä rakentava lähestymistapa. Nämä muodostuivat alaluokista itsensä ja toisen arvostaminen, keskittyminen asioihin, joihin voi vaikuttaa, ymmärtävä suhtautuminen menneeseen ja muutoksen hyväksyminen. Nämä ylä- ja alaluokat yhdistyivät pääluokkaan myönteinen tapa nähdä itsensä ja muut.

Keinot nykyhetken arvostuksen lisäämiseen muodostivat kaksi yläluokkaa kunnioitus ja läsnäolo sekä positiivinen palaute ja myönteinen suhtautuminen. Nämä muodostuivat alaluokista kunnioittavan läsnäolo ja vuorovaikutus, huomataan hyviä asioita arjessa, kiitollisuuden ilmaisu, positiivisen palautteen antaminen, sekä negatiivisten ajatusten rakentava käsittely. Näistä ylä- ja alaluokista muodostui pääluokaksi arvostava ja kunnioittava työilmapiiri.

Keinot etsiä tulevaisuuden mahdollisuuksia muodostivat yhden yläluokan, joka oli työyhteisön sekä henkilökohtaisten kykyjen ja motivaation tukeminen. Tämän muodosti alaluokat työyhteisön sekä henkilökohtaisten vahvuuksien ylläpitäminen ja kehittäminen sekä työyhteisön virkistävät yhteiset hetket. Nämä ylä- ja alaluokat yhdistyivät pääluokkaan yhteinen usko ja luottamus tulevaan. Yhdistäväksi tekijäksi keinoille menneen hyväksymiseen ja suhtautumiseen siihen ymmärtäväisesti, keinoihin lisätä nykyhetken arvostusta ja keinoihin etsiä tulevaisuuden mahdollisuuksia muodostui kunnioitetuksi ja arvostetuksi tulemisen kokemus.

6.3.4 Sairaanhoidajan resilienssiä kehittävät toimet

Vahvuus-, voimavara-, ja resurssikeskeisistä strategioista resilienssin lisäämiseksi muodostui kaksi yläluokkaa: kommunikaatio-, vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen vahvistaminen sekä työyhteisön vahvuuksien ja voimavarojen tunnistaminen. Nämä muodostuivat alaluokista vuorovaikutus ja vaikuttamistaitojen harjoittelu, avoin kommunikaatio, yhteishengen vahvistaminen, itsetutkiskelu sekä omien voimavarojen ja vahvuuksien tunnistaminen sekä työyhteisön jäsenten voimavarojen ja vahvuuksien tunnistaminen. Nämä ala- ja yläluokat yhdistyivät pääluokkaan työyhteisön yhteenkuuluvuuden ja yhteisen selviytymiskyvyn vahvistaminen.

Riskikeskeisistä strategioista resilienssin lisäämiseksi muodostui kaksi yläluokkaa henkilökohtaisen selviytymiskyvyn tukeminen riskejä minimoimalla ja työyhteisön selviytymiskyvyn tukeminen riskejä minimoimalla. Nämä muodostuivat alaluokista henkilökohtaisten riskien ja kehittymistarpeiden tunnistaminen, henkilökohtainen kehittämissuunnitelma, työyhteisön riskien ja kehittymistarpeiden tunnistaminen, selkeät ohjeet ja toimintamallit sekä

hätätilanteisiin valmistautuminen. Nämä ala- ja yläluokat yhdistyivät pääluokkaan riskejä minimoivat toimintamallit.

Prosessikeskeisistä strategioista resilienssin lisäämiseksi muodostui kaksi yläluokkaa: työyhteisön hyväksyvä ja rakentava suhtautuminen muutoksiin sekä oman käyttäytymisen havainnointi ja säätely. Nämä muodostuivat alaluokista epäonnistumisten ja haasteiden rakentava käsittely, avoin suhtautuminen muutoksiin, omien reaktioiden säätelyn harjoittelu sekä omien tunteiden säätelyn harjoittelu. Nämä ala- ja yläluokat yhdistyivät pääluokkaan työyhteisön rakentava ja muutoskyvykäs työskentelytapa. Yhdistäväksi tekijäksi vahvuus-, voimavara-, resurssi-, riski- ja prosessikeskeisille strategioille muodostui toimintakyvyn ja sopeutumisen tukeminen. Taulukossa 8 näytetään, kuinka aineiston analyysiä tehtiin. Tässä taulukossa kuvataan resilienssin kehittämistä koskeneen aineiston analyysin eteneminen alaluokista yhdistävään tekijään.

Taulukko 8: Esimerkki aineiston analyysistä: resilienssin kehittäminen

Resilienssin kehittäminen			
Alakuokat	Yläluokat	Pääluokka	Yhdistävä tekijä
Vahvuus, voimavara- ja resurssikeskeiset strategiat resilienssin lisäämiseksi			Toimintakyvyn ja sopeutumisen tukeminen
Vuorovaikutus- ja vaikuttamistaitojen harjoittelu	Kommunikaatio-, vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen vahvistaminen	Työyhteisön yhteenkuuluvuuden ja yhteisen selviytymiskyvyn vahvistaminen	
Avoin kommunikaatio			
Yhteishengen vahvistaminen			
Itsetutkiskelu ja omien voimavarojen ja vahvuuksien tunnistaminen	Työyhteisön vahvuuksien ja voimavarojen tunnistaminen		
Työyhteisön jäsenten voimavarojen ja vahvuuksien tunnistaminen			
Riskikeskeiset strategiat resilienssin lisäämiseksi			
Henkilökohtaisen riskien ja kehittämistarpeiden tunnistaminen	Henkilökohtaisen selviytymiskyvyn tukeminen riskejä minimoimalla	Riskejä minimoivat toimintamallit	
Henkilökohtainen kehittämissuunnitelma			
Työyhteisön riskien ja kehittämistarpeiden tunnistaminen	Työyhteisön selviytymiskyvyn tukeminen riskejä minimoimalla		
Selkeät ohjeet ja toimintamallit			
Hätätilanteisiin valmistautuminen			
Prosessikeskeiset strategiat resilienssin lisäämiseksi			
Epäonnistumisten ja haasteiden rakentava käsittely	Työyhteisön hyväksyvä ja rakentava suhtautuminen muutoksiin	Työyhteisön rakentava ja muutoskyvykäs työskentelytapa	
Avoin suhtautuminen muutoksiin			
Omien reaktioiden säätelyn harjoittelu	Oman käyttäytymisen havainnointi ja säätely		
Omien tunteiden säätelyn harjoittelu			

6.4 Toimintaehdotuksia sairaanhoitajan psykologisen pääoman kehittämiseksi

Aikaisemmista tutkimuksista löytyi erilaisia toimintatapoja psykologisen pääoman kehittämiseen. Nämä toimintatavat esiteltiin sairaanhoitajille Learning Cafe -työpajassa. Sairaanhoitajat tarkastelivat näitä aikaisemmista tutkimuksista löydettyjä toimintatapoja oman arjen työnsä näkökulmasta ja tekivät Learning Cafe -työpajatyöskentelyyn perustuen omat ehdotuksensa tärkeimmistä näkökulmista sairaanhoitajan psykologisen pääoman kehittämisessä.

6.4.1 Itseluottamuksen kehittäminen

Luthansin ym. (2006, 389-390) interventiomallin mukaan itseluottamus kasvaa mestaruuskokemusten eli onnistumisten ja hallinnan kokemusten, mallintamisen ja sijaisoppimisen, sosiaalisen vaikuttamisen ja kannustamisen sekä psykologisen ja fysiologisen virittyneisyyden kautta (Luthans ym. 2006, 389-390). Aikaisemmista tutkimuksista etsittiin toimintatapoja onnistumisten ja hallinnan kokemusten tukemiseksi. Tässä nousi esille muun muassa huomion kiinnittäminen aikaisempiin onnistumisiin (Corbu ym. 2021, 6-8; Finch ym. 2023, 620), omien vahvuuksien löytäminen (Gon ym. 2023, 188-189) ja ammatillinen kehittyminen (Kotb ym. 2024, 6). Onnistumisten ja hallinnan kokemusten saamiseksi sairaanhoitajat ehdottivat keinoiksi itsetuntemuksen vahvistamista omista kyvyistä, rakentavan palautteen saamista, osallistumista työn organisointiin ja osaamisen vahvistamista.

Aikaisempiin tutkimuksiin perehtyessä havaittiin, että mallintamista ja sijaisoppimista hyödynnettiin myös ammatillisessa oppimisessa ja kehittämisessä hyödyntämällä esimerkkejä ja roolimalleja (Gomes da Costa ym. 2021). Mallintamiseen ja toisten kokemuksista oppimiseen sairaanhoitajat ehdottivat ammatillisen tiedon jakamista, kokeneiden kollegoiden pitämiä sisäisiä koulutuksia, työyhteisön vahvuuksien hyödyntämistä ammattitaidon vahvistamisessa sekä avointa keskustelua ja työnohjauksellista tukea.

Aikaisemmista tutkimuksista nousi sosiaalisen vaikuttamisen ja kannustamisen osalta esille muun muassa rohkaisu ja vakuuttaminen (Finch ym. 2023, 620) ja rakentavan palautteen saaminen (Dello Russo & Stoykova 2015, 335-336). Sosiaaliseen vaikuttamiseen ja kannustamiseen sairaanhoitajat ehdottivat luottamuksen ja vastuun saamista, avointa ja myönteistä keskusteluilmapiiriä, hyväksyvää ja tukevaa ilmapiiriä sekä positiivisen palautteen saamista.

Psykologista ja fysiologista virittyneisyyttä tuettiin aikaisemmissa tutkimuksissa muun muassa tunnistamalla kehon reaktioita (Finch ym. 2023, 620) ja keskustelemalla stressaavista tilanteista sekä opettelemalla taitoja itsensä vakuuttamiseen (Gon ym. 2023, 188-189). Psykologisen ja fysiologisen virittyneisyyden ylläpitämisessä sairaanhoitajat korostivat vireystilan säätelyä työpäivän aikana, terveydestä huolehtimista, omien tunteiden ja reaktioiden tunnistamista, sekä vaikeista tilanteista keskustelua.

6.4.2 Toiveikkuuden kehittäminen

Luthansin ym. (2006) interventiomallissa toiveikkuuden kehittämisessä asetettiin tavoitteita ja suunniteltiin reittejä tavoitteisiin pääsemiseksi. Tavoitteita pilkottiin välitavoitteisiin ja tehtiin suunnitelmaa tavoitteeseen pääsemiseksi sekä arvioitiin mahdollisia esteitä ja varauduttiin myös vaihtoehtoihin suunnitelmiin. (Luthans ym. 2006, 389-390.) Aikaisemmista

tutkimuksista löytyi tavoitteiden asettamisen tueksi erilaisia työkaluja. Tavoitteiden asettamisessa käytettiin kolmessa tutkimuksessa SMART-työkalua (Finch ym. 2023, 620; Dello Russo & Stoykova 2015, 335-336; Corbu ym. 2021, 6-8) ja yhdessä tutkimuksessa käytettiin GROW-työkalua (Corbu ym. 2021, 6-8). Keinoiksi tavoitteiden asettamiseen sairaanhoitajat ehdottivat kaikkien osallistumista yhteisten tavoitteiden tekemiseen, joissa on selkeä alku ja loppu, sekä henkilökohtaisten realististen tavoitteiden määrittelyä kehityskeskusteluissa ja pitäytymistä tavoitteissa.

Aikaisemmista tutkimuksista etsittiin keinoja reittien suunnitteluun tavoitteiden saavuttamiseksi. Löydetyissä keinoissa muun muassa pohdittiin vaihtoehtoisia keinoja päästä tavoitteeseen, tunnistettiin mahdollisia esteitä ja keinoja ylittää esteet ja asetettiin välitavoitteita (Dello Russo & Stoykova 2015, 335-336), tehtiin toimintasuunnitelma tavoitteiden saavuttamiseksi ja kehitettiin myöhemmin suunnitelmaa (Ouweneel ym. 2013, 179) sekä käytettiin työn tuunaamisen mallia (Kotb ym. 2024, 6). Keinoiksi reittien suunnitteluun tavoitteiden saavuttamiseksi sairaanhoitajat ehdottivat konkreettisen toimintasuunnitelman tekemistä ja työn muokkaamista sen mukaan, etenemisen arviointia ja suunnitelmien muokkaamista tarvittaessa sekä jatkuvaa oppimista vuorovaikutuksessa työyhteisön kanssa.

Osallistumisen ja osallistamisen tukemiseksi aikaisemmissa tutkimuksissa tehtiin muun muassa konkreettisia tekoja tavoitteiden eteen ja arvioitiin edistymistä sekä ohjattiin tiedostamaan oma vaikutus työyhteisöön (Ouweneel ym. 2013, 179). Lisäksi mietittiin tulevaisuuden toimia (Ouweneel ym. 2013, 179; Corbu ym. 2021, 6-8) ja tuettiin reflektointia (Gomes da Costa ym. 2021, 6). Keinoiksi osallistumisen ja osallistamisen tukemiseen sairaanhoitajat ehdottivat avointa ja vilpitöntä kommunikaatiota, positiivista suhtautumista ja kannustamista, itsearviointia omasta vaikutuksesta työhön ja työyhteisöön, urakehityksen tukemista organisaation tasolta, tunnustuksen ja arvostuksen saamista sekä työn kehittämisen tukemista.

6.4.3 Optimistisuuden kehittäminen

Luthansin ym. (2006, 389-390) interventiomallissa optimistisuuden kehittämisessä huomio kiinnittyi menneisyyden hyväksymiseen ja ymmärtäväiseen suhtautumiseen menneisiin tapahtumiin, nykyhetken arvostamiseen ja tulevaisuuden mahdollisuuksien etsimiseen. Aikaisemmista tutkimuksista löytyi useita keinoja menneen hyväksymiseen ja suhtautumiseen siihen ymmärtäväisesti. Kolmessa interventiossa käytettiin ABCDE-mallia positiivisten attribuutioiden tekemisen apuna ja opeteltiin tekemään rakentavia tulkintoja menneisiin epäonnistumisiin (Finch ym. 2023, 619- 620; Harty ym. 2016, 391-392; Shaghghi ym. 2020, 105-109). Menneisyyden hyväksymisessä yritettiin hyväksyä ne asiat, joihin ei voi enää vaikuttaa ja huomio ohjattiin niihin asioihin, joihin voi vaikuttaa (Harty ym. 2016, 391-392). Huomiota kiinnitettiin

myös kiitollisuuteen ja anteeksiantoon. Kolmessa tutkimuksessa osoitettiin kiitollisuutta menneistä hyvistä tapahtumista, yhdessä tutkimuksessa tehtiin ”kiitollisuuskirje” -harjoitus (Adair ym. 2020, 19), yhdessä tutkimuksessa kirjoitettiin sekä anteeksianto- että kiitoskirje (Shaghghi 2020, 105-109) ja yhdessä tutkimuksessa osoitettiin kiitollisuutta itselle ja muille tavoitteiden saavuttamisessa (Ouweneel ym. 2013, 179). Keinoiksi menneen hyväksymiseen ja suhtautumiseen siihen ymmärtäväisesti sairaanhoitajat ehdottivat itsensä ja toisen arvostamista, keskittymistä asioihin, joihin voi vaikuttaa, ymmärtävää suhtautumista menneeseen ja muutoksen hyväksymistä.

Aikaisemmissa tutkimuksissa nykyhetken arvostamista lisättiin muun muassa työn iloisten, positiivisten ja merkityksellisten asioiden huomaamisella (Harty ym. 2016, 392-395). Huomiota kiinnitettiin myös positiivisiin resursseihin, sitoutumiseen ja positiiviseen viestintään (Shaghghi ym. 2020, 105-109). Lisäksi tehtiin positiivisia tekoja työpaikalla, joissa muun muassa laskettiin työpaikan hyviä asioita ja annettiin positiivista palautetta työtoverille (Ouweneel ym. 2013, 179). Yhdessä tutkimuksessa käytettiin ”kolme hyvää asiaa” -harjoitusta (Sexton & Adair 2019, 3-5) ja yhdessä tutkimuksessa ”ystävällisten tekojen” -harjoitusta (Nelson ym. 2016, 853). Yhdessä tutkimuksessa käytettiin ”kiitollisuuspäiväkirja” -harjoitusta (Cheng ym. 2015, 179) ja yhdessä ilmaistiin kiitollisuutta erilaisilla luovilla keinoilla (Harty ym. 2016, 392-395). Keinoiksi lisätä nykyhetken arvostusta sairaanhoitajat ehdottivat kunnioittavaa läsnäoloa ja vuorovaikutusta, hyvien asioiden huomaamista arjessa, kiitollisuuden ilmaisua, positiivisen palautteen antamista ja negatiivisten ajatusten rakentavaa käsittelyä.

Tulevaisuuden mahdollisuuksia esille tuovia keinoja aikaisemmissa tutkimuksissa oli muun muassa SOAR-mallin hyödyntäminen, jota kokeiltiin yhdessä tutkimuksessa (Kotb ym. 2024, 6) ja ”paras mahdollinen minä” -harjoitus, jota kokeiltiin kahdessa tutkimuksessa (Meevissen ym. 2011, 374-375; Corbu ym. 2021, 6-8). Lisäksi positiivisia odotuksia vahvistettiin listaamalla kyvykkyyksiä (Shaghghi ym. 2020, 105-109), pitämällä positiivinen aivoriihi (Dello Russo & Stoykova 2015, 335-336), käsittelemällä negatiivisia tunteita ja etsimällä positiivisia näkökulmia (Gon ym. 2023, 188-189) sekä positiivisella kommunikaatiolla ja suunnittelemalla nautinnollinen päivä (Gon ym. 2023, 188-189). Keinoiksi tulevaisuuden mahdollisuuksien etsimiseen sairaanhoitajat ehdottivat työyhteisön sekä henkilökohtaisten vahvuuksien ylläpitämistä ja kehittämistä sekä työyhteisön virkistäviä yhteisiä hetkiä.

6.4.4 Resilienssin kehittäminen

Luthansin ym. (2006, 389-390) interventiomallin mukaan resilienssiä voi kehittää tekemällä vahvuus-, voimavara-, resurssi-, riski- ja prosessikeskeisiä strategioita. Aikaisemmissa tutkimuksissa vahvuus-, voimavara- ja resurssikeskeisissä strategioissa huomio kiinnittyi resilienssin lähteiden tunnistamiseen (Finch ym. 2023, 620; Dello Russo & Stoykova 2015, 335-336),

vuorovaikutus- ja vaikuttamistaitojen vahvistamiseen (Gomes da Costa ym. 2021, 6) sekä stressin hallintaan (Gon ym. 2023, 188-189). Kolmessa tutkimuksessa käytettiin stressin hallinnan parantamisessa MBSR-ohjelmaa (Haghighinejad ym. 2022, 2009-2013; Talebiazar Salamat ym. 2024, 377-378; Lin ym. 2019, 115-116). Lisäksi yhdessä tutkimuksessa käytettiin ”tietoisien hengittämisen” -harjoitusta (Barry ym. 2019, 301) ja yhdessä tutkimuksessa ”rakkaudellisen myötätunnon” -meditaatiota (Seppälä ym. 2014, 4). Keinoiksi vahvuus-, voimavara- ja resurssikeskeisten strategioiden tekemiseen sairaanhoitajat ehdottivat vuorovaikutus- ja vaikuttamistaitojen harjoittelua, avointa kommunikaatiota, yhteishengen vahvistamista ja itsetutkiskelua sekä omien sekä työyhteisön jäsenten voimavarojen ja vahvuuksien tunnistamista.

Riskikeskeisten strategioiden kehittämisessä aikaisemmissa tutkimuksissa muun muassa tunnistettiin esteitä ja uhkia sekä valmistauduttiin niihin (Ouweneel ym. 2013, 179; Finch ym. 2023, 620), käsiteltiin epäonnistumiset (Ouweneel ym. 2013, 179) ja yhdessä tutkimuksessa käytettiin SWOT-analyysiä (Corbu ym. 2021, 6-8). Riskikeskeisiin strategioihin sairaanhoitajat ehdottivat henkilökohtaisten riskien ja kehittämistarpeiden tunnistamista, henkilökohtaista kehittämissuunnitelmaa, työyhteisön riskien ja kehittämistarpeiden tunnistamista, selkeitä ohjeita ja toimintamalleja sekä hätätilanteisiin valmistautumista.

Prosessikeskeisten strategioiden osalta nousi aikaisemmista tutkimuksista esille muun muassa itsereflektioharjoitukset, joiden avulla voitiin harjoitella resilienttejä tapoja käsitellä vastoinkäymisiä (Luthans ym. 2008, 213-214). Lisäksi Gomes da Costan ym. (2021, 6) tutkimuksessa käytettiin Kolbin (1998) kokemuksellisen oppimisen teoriaa, johon kuuluvat abstrakti käsitteellistäminen, aktiivinen kokeileminen, konkreettinen kokemus ja reflektiivinen havainnointi (Kolb ym. 2001, 2-3). Prosessikeskeisiin strategioihin sairaanhoitajat ehdottivat epäonnistumisten ja haasteiden rakentavaa käsittelyä, avointa suhtautumista muutoksiin sekä omien reaktioiden ja tunteiden säätelyn harjoittelua.

6.5 Tulosten yhteenveto

Tässä opinnäytetyössä tuotettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä toimintatapoja vastaanottotyötä tekevien sairaanhoitajien psykologisen pääoman tukemiseksi ja kehittämiseksi. Tavoitteena oli vaikuttaa myönteisesti vastaanottotyötä tekevien sairaanhoitajien työssä jaksamiseen ja työn tuloksellisuuteen. Opinnäytetyössä pyrittiin vastaamaan seuraaviin kehittämiss tehtäviin: (1) Selvittää minkälaisia toimintatapoja kirjallisuudesta löytyy, joilla voidaan vaikuttaa myönteisesti psykologiseen pääomaan. (2) Kuvata sairaanhoitajien ja esihenkilöiden näkemyksiä siitä, miten psykologista pääomaa kehittäviä toimintatapoja voitaisi soveltaa terveyskeskuksen vastaanottotyötä tekevien sairaanhoitajien arjen työssä.

Kehittämistyön aineisto kerättiin perehtymällä aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen ja Learning Cafe -työpajatyöskentelyn avulla. Tutkimuskirjallisuudesta koottu aineisto (Liite 3) sisälsi yhteensä 25 alkuperäistutkimusta, yhden tieteellisen artikkelin ja kaksi kirjaa, jotka analysoitiin teoriapohjaisen sisällönanalyysin keinoin. Analyysin perusteella muodostettiin runko psykologisen pääoman osa-alueiden kehittämisestä. Tämän rungon mukaan analysoidusta aineistosta löytyi useita psykologista pääomaa kehittäviä toimintatapoja (Liite 4), jotka tukevat Luthansin ym. (2007a, 213) ja Luthansin ym. (2015, 253) teoriaa psykologisen pääoman kehittämisestä. Näissä toimintatavoissa oli erilaisia ohjaukokonaisuuksia, jotka koostuivat yhdestä tai useammasta ohjaukerrasta. Ohjaukerrat olivat pääasiassa lyhyehköjä tuokioita. Ohjauksissa muun muassa annettiin informaatiota psykologisesta pääomasta ja ohjattiin erilaisia toimintatapoja psykologisen pääoman osa-alueiden vahvistamiseen. Ohjausten suunnittelun taustalla painottui Luthansin ym. (2006, 252-254) malli psykologisen pääoman kehittämisestä. Ohjauksissa oli käytetty sekä kasvokkain, että verkossa tapahtuvia ohjauksia. Ohjauksissa hyödynnettiin myös erilaisia positiivisen psykologian harjoituksia ja stressinhallinnan menetelmiä.

Näistä toimintatavoista koostettiin työpajatyöskentelyä varten materiaali, joka esiteltiin sairaanhoitajille Learning Cafe -työpajassa (Liite 6). Sairaanhoitajat tarkastelivat näitä aikaisemmista tutkimuksista löydettyjä toimintatapoja oman arjen työnsä näkökulmasta ja tekivät Learning Cafe -työpajatyöskentelyyn perustuen omat ehdotuksensa tärkeimmistä näkökulmista sairaanhoitajan psykologisen pääoman kehittämisessä. Learning Cafe -työpajatyöskentelyssä tuotettu aineisto (n=16) analysoitiin induktiivisen sisällönanalyysin keinoin. Analyysin lopputuloksena muodostui sairaanhoitajien ja heidän esihenkilöidensä näkemykset tärkeimmistä osa-alueista sairaanhoitajan psykologisen pääoman kehittämisessä.

Aikaisempien tutkimusten mukaan itseluottamuksen kehittymistä tukevat toimintatavat, joilla voidaan tukea onnistumisten ja hallinnan kokemusten syntymistä, hyödyntää oppimisessa ja kehittämisessä mallintamista ja toisten kokemuksista oppimista, lisätä sosiaalista vaikutusta ja kannustamista sekä tukea psykologista ja fysiologista virittyneisyyttä. (Luthans ym. 2007a, 213; Luthans ym. 2015, 253.) Sairaanhoitajien näkemysten mukaan tärkeimmiksi keinoiksi itseluottamuksen tukemisessa nousivat ammatti-identiteetin ja ammatillisen osaamisen vahvistaminen, hyväksyvän ja myönteisen ilmapiirin tukeminen sekä toimintakyvyn ylläpitäminen.

Tutkimusten mukaan toiveikkuuden kehittymistä tukevat toimintatavat, joiden avulla voidaan asettaa tavoitteita, suunnitella reittejä tavoitteeseen pääsemiseksi sekä tukea osallistumista ja osallistamista. (Luthans ym. 2007a, 213; Luthans ym. 2015, 253.) Toiveikkuuden osalta sairaanhoitajat arvioivat tärkeimmiksi asioiksi sitoutuminen tavoitteisiin sekä tavoitteellinen ja

suunnitelmallinen työskentelytapa. Sairaanhoidajien mukaan tärkeää oli myös kannustava, rohkaiseva ja psykologisesti turvallinen työilmapiiri sekä organisaation tuki ammatillisessa kehittämisessä.

Aikaisempien tutkimusten mukaan optimistisuuden kehittymistä tukevat toimintatavat, joiden avulla voidaan tukea hyväksyvää ja ymmärtävää suhtautumista menneeseen, lisätä nykyhetken arvostusta ja etsiä tulevaisuuden mahdollisuuksia. (Luthans ym. 2007a, 213; Luthans ym. 2015, 253.) Sairaanhoidajien näkemyksissä optimistisuuden kehittämisessä tärkeimmiksi tekijöiksi muodostuivat myönteinen tapa nähdä itsensä ja muut, arvostava ja kunnioittava työilmapiiri sekä yhteinen usko ja luottamus tulevaan.

Tutkimusten mukaan resilienssin kehittymistä tukevat toimintatavat, joiden avulla voidaan tehdä vahvuus-, voimavara-, resurssi-, riski- ja prosessikeskeisiä strategioita. (Luthans ym. 2007a, 213; Luthans ym. 2015, 253.) Sairaanhoidajat kokivat, että resilienssin kehittämisessä tärkeintä oli työyhteisön yhteenkuuluvuuden ja yhteisen selviytymiskyvyn vahvistaminen, riskejä minimoivat toimintamallit sekä työyhteisön rakentava ja muutoskyvykäs työskentelytapa.

Sairaanhoidajien näkemysten mukaan sairaanhoidajan työssä jaksamista ja työn tuloksellisuutta edistävät ammatillinen kasvu ja kehittyminen, myönteinen vire, visio ja strategiat, työyhteisön ja organisaation tuki ammatillisessa kasvussa ja kehittämisessä, kunnioitetuksi ja arvostetuksi tulemisen kokemus sekä toimintakyvyn ja sopeutumisen tukeminen. Näiden osalueiden tukeminen aikaisemmasta tutkimuskirjallisuudesta löydetyillä sekä Learning Cafe -työpajan tuloksena havaituilla toimintatavoilla voidaan vahvistaa sairaanhoidajan psykologista pääomaa, itseluottamusta, toiveikkuutta, optimistisuutta ja resilienssiä. Taulukossa 9 on esitetty yhteenveto tuloksista. Tässä kuvataan keskeiset tekijät ja toimintatavat sairaanhoidajan psykologisen pääoman kehittämisessä sekä tutkimuskirjallisuuteen perehtymisen että Learning Cafe -työpajan tulosten näkökulmasta.

Taulukko 9: Tulosten yhteenveto: Sairaanhoidajan psykologisen pääoman kehittäminen

Psykologisen pääoman kehittäminen	Tutkimusten mukaan psykologista pääomaa edistävät tekijät (Luthans ym. 2007a, 213; Luthans ym. 2015, 253)	Sairaanhoidajien näkemykset heille tärkeimmistä osa-alueista psykologisen pääoman kehittämisessä	Sairaanhoidajan työssä jaksamista ja työn tuloksellisuutta edistävät tekijät
Itseluottamuksen kehittäminen	Onnistumisten ja hallinnan kokemusten kautta	Ammatti-identiteetin vahvistaminen	Ammatillinen kasvu ja kehittyminen
	Mallintamalla ja toisten kokemuksista oppimalla	Ammatillisen osaamisen vahvistaminen	
	Sosiaalisen vaikuttamisen ja kannustamisen kautta	Hyväksyvän ja myönteisen ilmapiirin tukeminen	Myönteinen vire
	Psykologisen ja fysiologisen virittyneisyyden kautta	Toimintakyvyn ylläpitäminen	
Toiveikkuuden kehittäminen	Asettamalla tavoitteita	Sitoutuminen tavoitteisiin	Visio ja strategiat
	Suunnittelemalla reittejä tavoitteeseen pääsemiseksi	Tavoitteellinen ja suunnitelmallinen työskentelytapa	
	Osallistumisen ja osallistamisen kautta	Kannustava ja rohkaiseva sekä psykologisesti turvallinen työilmapiiri Organisaation tuki ammatillisessa kehittämisessä	Työyhteisön ja organisaation tuki ammatillisessa kasvussa ja kehittämisessä
Optimistisuuden kehittäminen	Hyväksymällä menneisyys ja suhtautumalla siihen ymmärtäväisesti	Myönteinen tapa nähdä itsensä ja muut	Kunnioitetuksi ja arvostetuksi tulemisen kokemus
	Arvostamalla nykyhetkeä	Arvostava ja kunnioittava työilmapiiri	
	Etsimällä tulevaisuuden mahdollisuuksia	Yhteinen usko ja luottamus tulevaan	
Resilienssin kehittäminen	Tekemällä vahvuus-, voimavara- ja resurssikeskeisiä strategioita	Työyhteisön yhteenkuuluvuuden ja yhteisen selviytymiskyvyn vahvistaminen	Toimintakyvyn ja sopeutumisen tukeminen
	Tekemällä riskikeskeisiä strategioita	Riskejä minimoivat toimintamallit	
	Tekemällä prosessikeskeisiä strategioita	Työyhteisön rakentava ja muutoskyvykäs työskentelytapa	

6.6 Johtopäätökset

Tutkimuksellisen kehittämistyön tuloksena löydettiin aikaisemmista tutkimuksista monipuolisesti erilaisia toimintatapoja psykologisen pääoman eli itseluottamuksen, toiveikkuuden, optimistisuuden ja resilienssin kehittämiseen. Nämä olivat pääasiassa lyhyitä tuokioita joko kasvotusten tai verkossa, sekä kotona tai työpaikalla toteutettavia tehtäviä. Ohjausten suunnittelun taustalla painottui Luthansin ym. (2006, 252-254) malli psykologisen pääoman kehittämisestä. Näissä muun muassa annettiin informaatiota psykologisesta pääomasta ja ohjattiin erilaisia konkreettisia toimintatapoja kunkin psykologisen pääoman osa-alueen vahvistamiseen sekä hyödynnettiin erilaisia positiivisen psykologian harjoituksia ja stressinhallinnan menetelmiä. Luthans ja Youssef-Morgan (2017, 357-359) ovat suositelleet psykologisen pääoman eri osa-alueiden vahvistamiseen kohdennettujen toimintatapojen lisäksi hyödyntämään laajemmin erilaisia positiivisen psykologian interventioita, vahvistamaan tiimityötaitoja sekä hyödyntämään erilaisia teknologisia sovelluksia.

Sairaanhoitajien näkemykset tukivat aikaisemmista tutkimuksista löydettyjä havaintoja ja toivat esille heidän käytännön näkökulmaansa psykologista pääomaa kehittävien toimintatapojen soveltamisesta sairaanhoitajien arjen työhön. Sairaanhoitajien näkemysten mukaan työssä jaksamista ja työn tuloksellisuutta edistävät Learning Cafe -työpajan aineiston analyysissä nousseet yhdistävät tekijät, joita ovat ammatillinen kasvu ja kehittyminen, myönteinen vire, visio ja strategiat, työyhteisön ja organisaation tuki ammatillisessa kasvussa ja kehitymisessä, kunnioitetuksi ja arvostetuksi tulemisen kokemus sekä toimintakyvyn ja sopeutumisen tukeminen.

Sairaanhoitajilta kysyttiin palautetta kehittämistyöstä Learning Cafe -työpajassa, ja vastauksissa ilmentyi sairaanhoitajien vahva halukkuus jatkaa psykologisen pääoman kehittämistä tulevaisuudessa, mikä on erittäin hyvä lähtökohta kehittämistyön tulosten integroimiselle käytännön toimintaan. Luthansin ja Youssef-Morganin (2017, 357-359) mukaan koko psykologisen pääoman kehittämisen onnistumisen edellytyksenä onkin myönteinen organisaatiokulttuuri. Kehittämistyön tuloksena tuotettiin toimintaehdotuksia terveyskeskuksen vastaanottotyötä tekevien sairaanhoitajien psykologisen pääoman kehittämiseksi. Näiden toimintatapojen integroiminen sairaanhoitajien työn arkeen voisi lisätä sairaanhoitajien työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä työn tuloksellisuutta.

7 Pohdinta

Tämä luku alkaa tulosten tarkastelulla ja etenee siitä kehittämisasetelman arviointiin. Tämän jälkeen kuvataan kehittämistyöhön liittyvät eettiset ja tietosuojakysymykset. Lopuksi esitetään jatkokehittämisaiheet.

7.1 Tulosten tarkastelu

Perehtyessä aikaisempiin tutkimuksiin havaittiin, että Luthans ym. (2006, 388-391) PCI-malliin perustuvat psykologista pääomaa kehittävät interventiot on havaittu useassa tutkimuksessa tehokkaaksi tavaksi kehittää psykologista pääomaa (Luthans ym. 2008, 213-217; Luthans ym. 2010, 51-52; Luthans ym. 2014, 194; Stratman & Youssef-Morgan 2019, 19-21). Positiivisen psykologian näkökulmasta suunnitelluilla interventioilla on myös havaittu vaikuttavuutta työelämän kontekstissa, esimerkiksi opittuun optimistisuuteen fokusoidun intervention havaittiin kohottavan itseluottamusta ja parantavan työtyytyväisyyttä (Harty ym. 2016, 392-395) ja PERMA-malliin perustuvan intervention havaittiin vaikuttavan positiivisesti hoitotyön laatuun (Shaghghi ym. 2020, 106-107). Erilaiset positiivisen psykologian harjoitukset havaittiin myös vaikuttaviksi. Esimerkiksi kiitollisuuspäiväkirjan pitämisen havaittiin tuovan merkittävää parannusta terveydenhuollon työntekijän emotionaaliseen uupumukseen ja onnellisuuteen sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoon (Adair ym. 2020, 19).

Psykologisen pääoman on havaittu ennustavan suorituskyykyä ja hyvinvointia hyvin stressaavassa ympäristössä (Luthans & Broad 2022, 2). Flinkmanin ym. (2023a, 10) mukaan psykologisen pääoman on havaittu olevan yhdistettävissä sairaanhoitajan moniin positiivisiin työhön liittyviin tuloksiin, erityisesti työtyytyväisyyteen, pienempiin työstä lähtemisasikeisiin ja pienempiin uupumuksen tasoihin. Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu psykologisen pääoman vaikuttavan negatiivisesti työuupumukseen (Orgambidez ym. 2024, 8). Kirjallisuuteen perehtyessä havaittiin erityisesti erilaisten tietoisuustaitoharjoitusten vaikuttavan myönteisesti työuupumukseen, esimerkiksi MBSR-ohjelmien havaittiin vähentävän sairaanhoitajien stressiä ja työuupumusoireita (Talebiazar Salamat ym. 2024, 377-378) sekä lisäävän myönteisiä tunteita (Lin ym. 2019, 115-116). Kolbin (1998) kokemuksellisen oppimisen teorian (Kolb ym. 2001, 2-3) mukaan suunnitellussa interventiossa havaittiin yhteys psykologisen pääoman ja emotionaalisen älykkyyden sekä tunteiden hallinnan välillä (Gomes da Costa ym. 2021, 7-9).

Sairaanhoitajan psykologisella pääomalla on havaittu suora yhteys työn tuloksellisuuteen (An ym. 2020, 12). Kirjallisuuteen perehtyessä havaittiin psykologisen pääoman kehittämisen vaikuttavan sairaanhoitajaopiskelijoiden innovatiiviseen käyttäytymiseen (Kotb ym. 2024, 6-7) sekä lisäävän sairaanhoitajien uraodotuksia, tiimiin kuulumisen tunnetta, ammatillisia hyötyjä ja työtyytyväisyyttä (Gon ym. 2023, 189-192). Psykologisella pääomalla on havaittu olevan

myös negatiivinen yhteys kyynisyyteen ja turvattomaan käyttäytymiseen työpaikalla (Stratman & Youssef-Morgan 2019, 19-21). Hoitotyön kontekstissa tämä voisi tarkoittaa, että psykologisen pääoman kehittämisellä voisi olla merkitystä myös potilastyön turvallisuuden näkökulmasta tarkasteltuna.

Minäpystyvyys ei ole vain uskoa omiin kykyihin toteuttaa jotakin vaan se on uskoa omiin kykyihin koordinoita ja ohjata omia taitojaan muuttuvissa ja haastavissa tilanteissa (Bandura 1997, 2-3). Itseluottamus tuo haastaviin tehtäviin kykyä aloittaa ja jatkaa menestymiseen tarvittavia toimia (Luthans & Youssef-Morgan 2021, 824). Sairaanhoidajien näkemysten mukaan itseluottamuksen kehittämisessä muodostui tärkeimmiksi tekijöiksi ammatillinen kasvu ja kehittyminen sekä myönteinen vire. Nämä muodostuivat ammatti-identiteetin vahvistamisesta, ammatillisen osaamisen vahvistamisesta, hyväksyvän ja myönteisen ilmapiirin tukemisesta ja toimintakyvyn ylläpitämisestä. Sairaanhoidajat toivat esille itseluottamuksen kehittämisessä myös muun muassa tarvetta jakaa kokemuksia ja osaamista oman organisaation sisällä. Luthansin ym. (2015, 253) teorian mukaan itseluottamus kasvaa onnistumisten ja hallinnan kokemusten kautta, mallintamalla ja toisten kokemuksista oppimalla, sosiaalisen vaikuttamisen ja kannustamisen sekä psykologisen ja fysiologisen virittäytymisen kautta. Sairaanhoidajien näkemykset tukevat tätä teoriaa.

Snyderin (1994) toivon malli sisältää tavoitteet, polut ja toimijuuden. Toivo on yhdistelmä henkistä tahdonvoimaa ja kyvykkyyttä löytää keinoja ja reittejä omien tavoitteiden saavuttamiseksi. (Snyder 1994, 5.) Toiveikkuus auttaa pyrkimään sinnikkäästi ja tavoitteellisesti omalla polullaan kohti omia tavoitteita ja tarvittaessa muokkaamaan polkuaan uudelleen tavoitetta kohti (Luthans & Youssef-Morgan 2021, 824). Sairaanhoidajien näkemyksen mukaan toiveikkuuden kehittämisessä tärkeintä oli visio ja strategiat sekä työyhteisön ja organisaation tuki ammatillisessa kasvussa ja kehittämisessä. Nämä muodostuivat sitoutumisesta tavoitteisiin, tavoitteellisesta ja suunnitelmallisesta työskentelytavasta, kannustavasta ja rohkaisevasta sekä psykologisesti turvallisesta työilmapiiristä sekä organisaation tuesta ammatilliseen kehittymiseen. Nämä vahvistavat Luthansin ym. (2015, 253) teoriaa että toiveikkuutta voi kehittää asettamalla tavoitteita ja suunnittelemalla reittejä tavoitteeseen pääsemiseksi sekä osallistamalla ja osallistamalla.

Martin Seligmanin (1998) teorian mukaan optimistisuus on selittävä tyyli, joka selittää positiiviset tapahtumat henkilökohtaisina, pysyvinä ja laajalle vaikuttavina asioina sekä tulkitsee negatiiviset tapahtumat ulkoisiksi, tilapäisiksi ja tilannesidonnaisiksi tapahtumiksi (Seligman 2006, 4-5). Optimistisuus auttaa näkemään ja selittämään itselleen tapahtumia myönteisessä valossa nyt ja tulevaisuudessa (Luthans & Youssef-Morgan 2021, 824). Sairaanhoidajien näkemyksessä nousi optimistisuuden osalta tärkeimmäksi asiaksi kunnioitetuksi ja arvostetuksi

tulemisen kokemus. Tämä muodostui myönteisestä tavasta nähdä itsensä ja muut, arvostavasta ja kunnioittavasta ilmapiiristä sekä yhteisestä uskosta ja luottamuksesta tulevaan. Luthansin ym. (2015, 253-254) mukaan optimistisuutta voi kehittää hyväksymällä menneisyys ja suhtautumalla siihen ymmärtäväisesti, arvostamalla nykyhetkeä ja etsimällä tulevaisuuden mahdollisuuksia. Sairaanhoidajien näkemykset vahvistavat tätä teoriaa.

Resilienssi ei ole harvinainen kyky, vaan tavallisissa prosesseissa kehittyvä palautumisen ja sopeutumisen ilmiö, joka mahdollistaa selviytymisen jopa äärimmäisistä uhkista ja vastoin käymisistä (Masten 2001, 227). Resilienssin kehittymistä voidaan tukea strategioilla, jotka perustuvat riskien estämiseen tai vähentämiseen sekä perustarpeiden, voimavarojen ja vahvuuksien lisäämiseen sekä adaptiivisten systeemien mobilisointiin (Masten 2014, 268-273). Resilienssi auttaa pysymään toimintakykyisenä muuttuvista tilanteista, haasteista ja vastoin käymisistä huolimatta (Luthans & Youssef-Morgan 2021, 824). Resilienssin kehittämisessä nousi sairaanhoidajien näkemyksessä tärkeimmäksi toimintakyvyn ja sopeutumisen tukeminen. Sairaanhoidajien näkemyksen mukaan tämä tulee työyhteisön yhteenkuuluvuuden ja yhteisen selviytymiskyvyn vahvistamisesta, riskejä minimoivista toimintamalleista ja työyhteisön rakentavasta ja muutoskyvykkästä työskentelytavasta. Sairaanhoidajien näkemykset tukevat Luthansin ym. (2015, 253-254) teoriaa, jonka mukaan resilienssiä voi kehittää tekemällä vahvuus-, voimavara-, resurssi-, riski- ja prosessikeskeisiä strategioita.

Lowen (2020, 116-119) mukaan terveen organisaation elinvoimaisen energian takana ovat taitavat ja motivoituneet työntekijät, jotka tietävät työskentelevänsä hyvin resursoidussa, kunnioittavassa ja kannustavassa työpaikassa. Sairaanhoidajien näkemyksissä korostui samanlaisia asioita, muun muassa ammatillisen kehittymisen tarve, organisaation tuki oman työn kehittämisessä ja ammatillisessa kehittämisessä, arvostava ja kunnioittava ilmapiiri sekä myönteisen palautteen saaminen. Lowen (2020, 116-119) mukaan kunnioitetuksi tuleminen tarkoittaa tulla kuulluksi, tulla luotetuksi, saada tuntee kuuluvansa työyhteisöön, tulla kohdelluksi reilusti ja tulla kohdelluksi oman työnsä asiantuntijana. Sairaanhoidajien näkemyksissä korostui muun muassa avoin keskustelu, luottamuksen saaminen, työyhteisön yhteenkuuluvuuden vahvistaminen sekä myönteinen tapa nähdä itsensä ja muut.

Mankan ja Mankan (2023, 108-109) työhyvinvointimallin mukaan elämänhallinnan käsitteeseen kuuluva psykologinen pääoma on uskoa omiin mahdollisuuksiin vaikuttaa elämäänsä. Luthans ym. määrittivät (2007a, 3) psykologisen pääoman käsitteen olevan yksilön positiivinen psykologinen tila kehittyä. Kehittämistyön tulokset vahvistavat, että sairaanhoidajan psykologista pääomaa voidaan kehittää arjen työhön integroitavilla ja helposti toteutettavilla toimintatavoilla. THL (2024) mukaan työhyvinvointi vaikuttaa työssä suoriutumiseen ja sitä kautta organisaation tavoitteiden saavuttamiseen. Kehittämistyön tulokset antavat tukea sille

päätelmälle, että sairaanhoitajan psykologisen pääoman kehittäminen vaikuttaa myönteisesti sairaanhoitajan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen sekä tätä kautta myös työn tuloksellisuuteen. Kehittämistyön tulosten perusteella suositellaan psykologista pääomaa kehittävien toimintatapojen integroimista terveyskeskuksen vastaanottotyötä tekevien sairaanhoitajien ja työyhteisöjen päivittäiseen toimintaan.

7.2 Kehittämisasetelman arviointi

Kehittämistoiminnan tulokset ilmensivät tarvetta toiminnalle, jolla voidaan kehittää sairaanhoitajien psykologista pääomaa työssä jaksamisen vahvistamiseksi. Kehittämistoiminnan tuloksissa ilmentyi työyhteisön kehittämismyönteinen ilmapiiri, jossa korostui vahva ja aito halu kehittää toimintaa. Tämä on erittäin hyvä lähtökohta tutkimuksen tulosten integroimiselle käytännön toimintaan. Salonen ym. (2017, 63) mukaan kehittämistoiminnan tuotokset ja/tai tulokset ilmentävät kehittämistoiminnan myötä tulleista toiminnan muutoksista ja hyödyistä. On olennaista huomioida niiden henkilöiden näkemykset kehittämistoiminnassa saavutetuista tuloksista ja muutoksista, joita hyöty koskee. Tuloksien tulisi tuottaa lisäarvoa työyhteisölle.

Learning Cafe -työpajan osallistujat vastasivat lyhyeen palautteeseen työpajan jälkeen (Liite 9). Vastajien yksityisyydensuojan turvaamiseksi vastauksista ei esitetä frekvenssejä eikä prosentteja sillä vastaajia oli pieni määrä (n=16). Väitteeseen: ”esitetystä materiaalista löytyi keinoja, joita voisimme hyödyntää työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen lisäämiseksi” vastasi suurin osa osallistujista samaa tai täysin samaa mieltä. Väitteeseen: ”Learning Cafe -työpaja oli toimiva tapa käsitellä aihetta ja sain työpajassa ääneni kuuluviin” vastasi suurin osa täysin samaa mieltä. Väitteeseen: ”koen tärkeäksi, että sain olla mukana kehittämässä keinoja työhyvinvointimme lisäämiseksi ja toivon, että tätä asiaa jatkokehitetään työyhteisössämme” vastasi suurin osa täysin samaa mieltä.

Tutkimuksen arviointikriteereinä voidaan käyttää todennettavuutta, luotettavuutta, uskottavuutta, siirrettävyyttä ja käytännön hyödynnettävyyttä (Miles, Huberman & Saldana 2014, 311). Opinnäytetyötä arvioitiin näiden kriteereiden kautta. Koko opinnäytetyöprosessi on pyritty kuvaamaan mahdollisimman läpinäkyvästi minkä katsottiin vahvistavan todennettavuutta. Opinnäytetyöprosessin alussa pohdittiin tutkimuseettisiä kysymyksiä myös opinnäytetyöntekijän terveydenhoitajan ammatin näkökulmasta. Opinnäytetyöntekijän arvion mukaan tämä näkökulma todennäköisesti syvensi eettistä pohdintaa psykologista pääomaa kehittävien käytäntöjen osalta. Tässä pohdinnassa korostui erityisesti tarve löytää toimintatapoja, jotka on tutkitusti todettu vaikuttaviksi psykologisen pääoman kehittämisessä. Todennettavuutta lisää selkeä kuvaus tutkimuksessa käytetyistä menetelmistä ja prosesseista, tutkijan omien oletusten esiin tuominen sekä tutkimuksen aineiston käsittelyn ja johtopäätösten jäljitettävyys (Miles ym. 2014, 311-312).

Luotettavuutta vahvistaa kehittämistyön aineistoon valittujen tutkimusten määrä ja monipuolisuus. Useissa tutkimuksissa toistui nojaaminen samoihin taustateorioihin ja toimintatapoihin, joten aineiston määrä koettiin luotettavuuden näkökulmasta riittäväksi. Luotettavuutta vahvistavaksi tekijäksi arvioitiin myös työpajan runsas aineisto. Vaikka osallistujien määrä oli sen verran pieni (n=16), että tuloksia ei voida yleistää, oli työpajassa tuotettu aineisto kuitenkin runsas, joten sen katsottiin vahvistavan luotettavuutta. Luotettavuuden arvioinnissa huomioidaan tutkimusprosessin johdonmukaisuus ja selkeys, tutkimusaineiston monipuolisuus ja mahdollisuus tutkimuksen tulosten tarkastettavuuteen sekä se että aineistossa alkaa toistua samoja näkemyksiä (Miles ym. 2014, 312). Aineistojen analyysien vaiheet on pyritty kuvaamaan selkeästi ja huolellisesti. Raportin luettavuutta helpottaa taulukot analyysien vaiheittaisesta etenemisestä. Luotettavuuden arvioinnin näkökulmasta on hyvin olennaista kuvata tutkimus sellaisenaan kuin se on toteutunutkin, kaikki vaiheet mukaan lukien, myös epäonnistuneet (Puusa & Juuti 2020a, 175).

Uskottavuuden arvioinnissa huomioidaan tulosten uskottavuus ja se, että niitä on pyritty vahvistamaan useilla toistuvilla havainnoilla sekä tuomalla mahdolliset epävarmuudet esille (Miles ym. 2014, 312-313). Learning Cafe -työpajan tulosten uskottavuutta voi heikentää se, että psykologisen pääoman kehittäminen on laaja kokonaisuus ja kenties voi olla hankaluutta päästä aiheeseen kovin syvälle kahden tunnin työpajan aikana. Uskottavuutta voi kuitenkin vahvistaa osallistujien innostunut ja hyvin aktiivinen työskentely työpajassa. Uskottavuutta voi vahvistaa myös se, että työntekijöitä oli useammasta terveyskeskuksesta, joten katsottiin että näin saatiin monipuolista näkökulmaa tutkittavaan asiaan. Uskottavuutta tarkasteltaessa on huomioitava, kuinka paljon tutkimuksen tuloksista voidaan hyväksyä tosiksi ja voidaanko tutkimuksen aineistonkeruun asianmukaisuuteen ja analysoinnin huolellisuuteen luottaa (Puusa & Juuti 2020a, 175). Learning Cafe -työpajan aineiston käsittelyssä noudatettiin huolellisuutta siinä, että alkuperäinen aineisto ei tule muuttumaan vaan tulee kirjattuna asianmukaisesti alkuperäisen tietosisällön säilyttäen, minkä katsotaan vahvistavan luotettavuutta.

Siirrettävyyden arvioinnissa huomioidaan tutkimuksen tulosten siirrettävyyttä muihin konteksteihin (Miles ym. 2014, 314). Tutkimuksen tulokset koettiin siirrettävyyden näkökulmasta melko hyväksi, sillä aikaisemmista tutkimuksista kerätty aineisto koettiin monipuoliseksi kuvaukseksi psykologista pääomaa kehittävästä toimintatavoista. Siirrettävyyttä tukee myös toimintatapojen kohtuullisen monipuoliset kuvaukset, mikä helpottaa arviointia toiseen kontekstiin siirrettävyydestä. Sovellettavuuden arvioinnissa huomioidaan tutkimuksen tulosten käytännön merkitys osallistujille ja yhteiskunnalle (Miles ym. 2014, 314-315). Kehittämistyön tuloksia voi hyödyntää terveyskeskuksen vastaanottotyötä tekevien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin kehittämisessä ja tätä kautta tuoda lisääntyneenä hyvinvointina hyötyä yksilöille ja

työyhteisöille sekä lisääntyneenä työn tuloksellisuutena hyötyä terveydenhuollon organisaatioille.

7.3 Kehittämistyöhön liittyvät eettiset ja tietosuojakysymykset

Eettisyyden arvioinnissa tulee kiinnittää huomiota siihen, että tutkija on koko tutkimuksen ajan noudattanut tunnollisesti eettisiä periaatteita (Puusa & Juuti 2020a, 175). Tutkimusta tehdessä tulee huolehtia luotettavuudesta eli toiminnan laadusta, rehellisyydestä, toisten tutkijoiden ja toiminnan kaikkien osapuolien arvostuksesta sekä kantaa vastuuta koko tutkimustoiminnan elinkaaren ajan (TENK 2023, 12). Henkilötietojen asianmukaisesta käsittelystä tulee huolehtia koko opinnäytetyöprosessin ajan (Arene ry 2025, 11). Opinnäytetyölle tehtiin suunnitelmavaiheessa aineistonhallintasuunnitelma, jota noudatettiin koko opinnäytetyöprosessin ajan.

Perehtyessä aikaisempaan tutkimustietoon noudatettiin huolellisuutta ja tunnollisuutta tutkimusartikkeleiden valinnassa, lukemisessa, analysoinnissa ja tulkinassa, sekä huolehdittiin asianmukaisesta viittaamistavasta ja lähteiden huolellisesta kirjaamisesta. Helmikuussa 2025 saatiin tutkimuslupa Kymenlaakson hyvinvointialueelta ja tehtiin myös yhteistyösopimus toimeksiantajan, ammattikorkeakoulun ja opinnäytetyöntekijän kanssa. Yhteistyöorganisaatiolta tulee pyytää tutkimuslupaa ja sopia opinnäytetyöhön liittyvistä keskeisistä pelisäännöistä (Arene ry 2025, 13). Mahdollista eettistä ennakoarviointia pohdittiin suunnitelmavaiheessa ja päädyttiin tulokseen, että sitä ei tarvittu, sillä tutkimus kohdistui psykologista pääomaa kehittävien toimintamallien kehittämiseen, ei ihmisten tutkimiseen. Arene ry (2025, 12-13) ohjeistaa opinnäytetyöntekijöitä ihmisiin kohdistuvista tutkimuksista (TENK) antamien ohjeistusten mukaan.

Opinnäytetyössä huolehdittiin tietoturvasta koko opinnäytetyöprosessin ajan. Tässä tutkimuksessa opinnäytetyöntekijä on toiminut rekisterinpitäjänä. Rekisterinpitäjä on henkilö tai organisaatio, joka määrittelee henkilötietojen käyttötarkoituksen ja käsittelytavan (Tietosuojavaltuutetun toimisto, 2025). Opinnäytetyössä pitää aina olla EU-tietosuoja-asetukseen tai tietosuojalakiin perustuva syy henkilötietojen käsittelyyn (Arene ry 2025, 10). EU-tietosuoja-asetuksen 5 artiklan mukaan henkilötietojen käsittely tulee olla asianmukaista ja olennaista sekä rajoittua vain niihin asioihin, mitkä käyttötarkoituksiinsa suhteutettuna voidaan perustella tarpeellisiksi (EU-tietosuoja-asetus 679/2016). Tietosuojasyistä tutkittavilta ei kerätty erillistä kirjallista suostumusta osallistua tutkimukseen. Tutkittavat antoivat suostumuksensa tutkimukseen osallistumisesta saapumalla työpajaan. EU-tietosuoja-asetuksen 6 artiklan mukaan henkilötietojen käsittelystä toteutuu lainmukaisuus silloin kun tutkittava on henkilökohtaisella suostumuksellaan antanut hyväksynnän käsitellä hänen henkilötietojaan (EU-tietosuoja-asetus 679/2016). Tutkittavilta ei kerätty mitään suoria henkilötietoja. Tutkittavien ammatti

selviää sitä kautta, että kaikki tutkimukseen osallistuneet henkilöt olivat joko sairaanhoitajia tai hoitotyön esihenkilöitä. Learning Cafe-työpajassa kerätty kirjallinen aineisto kerättiin tutkittavilta yhteisesti ilman henkilötietoja. Tutkimukseen osallistuvien tulee jokaisen päättää henkilökohtaisella suostumuksellaan tutkimukseen osallistumisesta (Arene ry 2025, 13). Opinnäytetyössä huolehdittiin tietosuojaan edellyttämistä ilmoituksista ja annettiin tutkittaville asianmukaista informaatiota tutkimuksesta. EU-tietosuoja-asetuksen 13 artiklan mukaan tulee rekisteröidylle antaa asianmukaiset tiedot henkilötietojen käsittelystä (EU-tietosuoja-asetus 679/2016). Jokainen tutkittava sai hyvissä ajoin ennen Learning Cafe-työpajaa luettavakseen tutkimustiedotteen (Liite 1) ja EU-tietosuojailmoituksen (Liite 2). Opinnäytetyöntekijä lähetti nämä dokumentit hoitotyön esihenkilöille sähköpostilla ja he välittivät ne eteenpäin mahdollisille tutkimukseen osallistuville sairaanhoitajille.

Koko opinnäytetyöprosessin ajan huomioitiin tietojen käsittelyssä, että opinnäytetyö on julkinen asiakirja, eikä siinä saa olla mitään sellaista, jonka tulisi olla salassa pidettävää (Arene ry 2025, 14). Julkaistu opinnäytetyö tulee olla anonymisoitu (Arene ry 2025, 11). Learning Cafe -työpajan aineiston käsittelyssä ja raportoinnissa huolehdittiin, että yksittäisiä henkilöitä ei ole mahdollista tunnistaa. Aineistoa käsiteltiin yhtenä ryhmänä eikä sieltä nostettu yksittäisiä henkilöitä koskevia tietoja, esimerkiksi henkilökohtaisia kuvauksia tai ilmaisuja. Lopullisessa opinnäytetyöraportissa mainittiin vain organisaatio mutta ei yksikköä, jossa tutkimus on toteutettu. Tietosuoja-asetuksen 2025 mukaan henkilötietojen anonymisoinnissa henkilötiedot käsitellään niin, että niistä ei voida henkilöä enää tunnistaa. Anonymisointiin tietoihin ei sovelleta tietosuoja-asetuksen säännöksiä, eikä niitä lueta enää henkilötiedoiksi. (Tietosuoja-asetuksen 2025)

Learning Cafe -työpajassa kirjattiin käsitellyt asiat käsin isoille papereille ilman henkilö- tai muita tunnistetietoja. Kuitenkin käsiala on mahdollista tunnistaa, joten aineistoa käsiteltiin kuin se olisi sisältänyt henkilötietoja. Työpajan päätyttyä opinnäytetyöntekijä kirjoitti aineistosta yhteenvedon Word-tiedostoksi. Tässä vaiheessa tunnistettavuutta ei enää ollut. Learning Cafe -työpajasta kerätyt aineistot olivat vain rekisterinpitäjän käytössä ja niitä ei luovutettu kenellekään. Aineistoa säilytettiin lukitussa kaapissa, jonne vain opinnäytetyöntekijällä oli avain. Aineiston käsittely digitaaliseen muotoon tapahtui opinnäytetyöntekijän verkkoasemalla, jonne vain opinnäytetyöntekijällä oli salasana. Digitaaliseen muotoon tuotettuun aineistoon ei jäänyt mitään tunnistetta eikä henkilötietoja. Opinnäytetyössä kerätyn ja tuotetun tutkimusaineiston oikeudet jäivät opinnäytetyöntekijälle. Learning Cafe -työpajasta kerätty paperinen aineisto tuhottiin opinnäytetyön valmistuttua, eikä aineistosta otettu valokuvia missään vaiheessa. Opinnäytetyö julkaistiin Theseus tietokannassa. Lopullisesta työstä ei pysty tunnistamaan yksittäisiä osallistujia.

7.4 Jatkokehittämisaiheet

Tulevaisuudessa voisi tutkia miten psykologista pääomaa kehittäviä toimintatapoja, kuten myönteinen vahvistaminen, tavoitteellinen työskentely ja erilaiset positiivisen psykologian harjoitukset voidaan integroida sairaanhoitajan työhön ja työyhteisöjen arkeen. Tässä voisi tarkastella erityisesti menetelmien käytännön läheisyyttä, helppoa toteutettavuutta ja toimivuutta kiireisen ja ajoittain stressaavan sekä paikoin resurssipulasta kärsivän hoitotyön arjen näkökulmasta. Kiire, stressi ja resurssipula voivat tuoda lisähaastetta toimintatapojen integroimiseen. Jatkossa voisi tarkastella psykologisen pääoman kehittämistä myös hoitotyön työyhteisöjen yhteisöllisyyden tukemisen näkökulmasta. Yhteisöllisyyden tukeminen voisi lisätä myönteistä suhtautumista psykologista pääomaa vahvistavien toimintatapojen käyttöönottoon. Yhtenä aiheena voisi olla myös psykologisen pääoman kehittäminen sairaanhoitajan työn ja vapaa-ajan tasapainon näkökulmasta, sillä työn ja vapaa-ajan tasapaino tukee fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia ja tätä kautta työssä jaksamista. Sairaanhoitajan käytännön työhön integroitujen menetelmien vaikuttavuudesta olisi hyvä saada myös pidempiaikaista tutkimusnäyttöä, sillä siitä voisi saada vahvistusta toimintamallien käyttöönoton vakiinnuttamiseksi.

Lähteet

Adair, K. C., Rodriguez-Homs, L. G., Masoud, S., Mosca, P. J. & Sexton, J. B. 2020. Gratitude at work: Prospective cohort study of a web-based, single-exposure well-being intervention for health care workers. *Journal of medical internet research* 22(5), e15562. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.2196/15562>

An, M., Shin, E. S., Choi, M. Y., Lee, Y., Hwang, Y. Y. & Kim, M. 2020. Positive psychological capital mediates the association between burnout and nursing performance outcomes among hospital nurses. *International journal of environmental research and public health* 17(16), 5988. Viitattu 25.2.2025. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165988>

Arene ry 2025. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 19.5.2025. https://arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2025/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202025.pdf?_t=1739803988

Aveyard, H. 2023. *Doing a literature review in health and social care: A practical guide*. 5. painos. Maidenhead: Open University Press.

Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman.

Barry, K. M., Woods, M., Martin, A., Stirling, C. & Warnecke, E. 2019. A randomized controlled trial of the effects of mindfulness practice on doctoral candidate psychological status. *Journal of American college health* 67(4), 299-307. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1080/07448481.2018.1515760>

Burke, R. J. & Page, K. M. 2017. *Research handbook on work and well-being*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Carter, J. W. & Youssef-Morgan, C. 2022. Psychological capital development effectiveness of face-to-face, online, and Micro-learning interventions. *Education and information technologies* 27(5), 6553-6575. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10824-5>

Cheng, S., Tsui, P. K. & Lam, J. H. M. 2015. Improving mental health in health care practitioners: Randomized controlled trial of a Gratitude intervention. *Journal of Consulting and clinical psychology* 83(1), 177-186. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1037/a0037895>

- Cherry, M. G., Boland, A. & Dickson, R. 2024. *Doing a systematic review: A student's guide*. 3. painos. Lontoo: Sage Publications.
- Corbu, A., Peláez Zuberbühler, M. J. & Salanova, M. 2021. Positive Psychology Micro-Coaching Intervention: Effects on psychological capital and goal-related self-efficacy. *Frontiers in psychology* 12, 566293. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.566293>
- Dello Russo, S. & Stoykova, P. 2015. Psychological Capital Intervention (PCI): A Replication and Extension. *Human resource development quarterly* 26(3), 329-347. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21212>
- Dimino, K., Horan, K. M. & Stephenson, C. 2020. Leading our frontline HEROES through times of crisis with a sense of hope, efficacy, resilience, and optimism. *Nurse leader* 18(6), 592-596. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2020.05.011>
- Doran, G. T. 1981. There's a S.M.A.R.T. Way to write management's goals and objectives. *Management Review*, 70, 35-36. Viitattu 6.1.2025. <https://community.mis.temple.edu/mis0855002fall2015/files/2015/10/S.M.A.R.T-Way-Management-Review.pdf>
- Euroopan parlamentti ja neuvosto 2016. Euroopan parlamentin ja neuvoston yleinen tietosuojasetus (EU) 2016/679. Viitattu 30.5.2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>
- Finch, J., Waters, A. M. & Farrell, L. J. 2023. Developing the HERO within: Evaluation of a brief intervention for increasing Psychological Capital (PsyCap) in Australian female students during the final year of school in the first year of COVID-19. *Journal of affective disorders*, 324, 616-623. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2022.12.169>
- Flinkman, M., Coco, K., Rudman, A. & Leino-Kilpi, H. 2023a. Registered nurses' psychological capital: A scoping review. *International journal of Nursing practice* 29(5), e13183. Viitattu 1.12.2024. <https://doi.org/10.1111/ijn.13183>
- Flinkman, M., Rudman, A., Pasanen, M. & Leino-Kilpi, H. 2023b. Psychological capital, grit and organizational justice as positive strengths and resources among registered nurses: A path analysis. *Nursing open* 10(8) 5314-5327. 1.12.2024. <https://doi.org/10.1002/nop2.1769>
- Gomes da Costa, M., Pinto, L. H., Martins, H. & Vieira, D. A. 2021. Developing psychological capital and emotional intelligence in higher education: A field experiment with economics and management students. *The international journal of management education* 19(3), 100516. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100516>

- Gon, R., Wu, Y., Liu, Y., Yang, R., Zhang, Y. & Xing, L. 2023. Influence of group training based on psychological capital theory on nursing staff's occupational benefits and job satisfaction in an infusion preparation center. *Alternative therapies in health and medicine* 29(3), 186-192.
- Haghighinejad, H., Ghazipoor, H., Jafari, P., Taghipour, K., Rezaie, M., Liaghat, L. & Ramzi, M. 2022. Investigating the impact of modified mindfulness-based stress reduction (MBSR) program on occupational burnout and other mental health status among nonmedical staff in a hospital: A randomized controlled trial. *International archives of occupational and environmental health* 95(10), 2005-2016. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01902-3>
- Hart, C. 2018. *Doing a literature review: Releasing the research imagination*. 2. painos. Lontoo: SAGE Publications.
- Harty, B., Gustafsson, J., Björkdahl, A. & Möller, A. 2016. Group intervention: A way to improve working teams' positive psychological capital. *Work (Reading, Mass.)* 53(2), 387-398. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.3233/WOR-152227>
- Hoitotyön tutkimussäätiö 2024. Tutkimusten arviointikriteeristö. Viitattu 24.9.2024. <https://hotus.fi/kansainvalinen-yhteistyö/jbi-keskus/tutkimusten-arviointikriteeristot-jbi/>
- Holloway, I. & Galvin, K. 2023. *Qualitative research in nursing and healthcare*. 5. painos. Hoboken: Wiley Blackwell.
- Innokylä 2024. Learning Cafe eli oppimiskahvila. Viitattu 24.9.2024. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/learning-cafe-eli-oppimiskahvila>
- Joanna Briggs Institute 2024. Critical appraisal tools. Viitattu 24.9.2024. <https://jbi.global/critical-appraisal-tools>
- Kabat-Zinn, J. 2013. *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness*. Uudistettu painos. New York: Bantam Books.
- Keränen, K. 2022. Mitä on yhteiskehittäminen - video. Avointen oppimateriaalien kirjasto. Viitattu 25.11.2024. https://video.laurea.fi/media/Mit%3%A4+on+yhteiskehitt%3%A4minenF/0_srkgfxa1a
- Kolb, D. A., Boyatzis, R. E. & Mainemelis, C. 2001. *Experiential learning theory: Previous research and new directions*. Viitattu 30.5.2025.

https://www.researchgate.net/publication/284458870_Experiential_Learning_Theory_Previous_Research_and_New_Directions_in_in_Perspectives_on_Thinking_Learning_and_Cognitive_Styles

Kortelainen, M. & Salokangas, H. 2023. Kvasikokeelliset menetelmät terveydenhuollon ja terveystaloustieteen vaikutusarvioinneissa. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 60(3). Viitattu 30.5.2025. <https://doi.org/10.23990/sa.122529>

Kotb, A. H. A., Shazly, M. M. & Mostafa, H. A. 2024. Psychological capital educational program and its effect on nurse interns' innovative behavior. *BMC nursing* 23(1), 544-11. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02192-5>

Lin, L., He, G., Yan, J., Gu, C. & Xie, J. 2019. The Effects of a Modified Mindfulness-Based Stress Reduction Program for Nurses: A Randomized Controlled Trial. *AAOHN journal* 67(3), 111-122. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1177/2165079918801633>

Lowe, G. S. 2020. *Creating healthy organizations: Taking action to improve employee well-being*. Uudistettu painos. Toronto: University of Toronto Press.

Luthans, F. 2002. Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management perspectives* 16(1), 57-72. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. & Combs, G. M. 2006. Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of organizational behavior* 27(3), 387-393. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1002/job.373>

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. 2007b. Positive Psychological Capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology* 60(3), 541-572. Viitattu 10.3.2025. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. & Peterson, S. J. 2010. The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly* 21(1), 41-67. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>

Luthans, F., Avey, J. B. & Patera, J. L. 2008. Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education* 7(2), 209-221. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.5465/amle.2008.32712618>

Luthans, F. & Broad J. D. 2022. Positive psychological capital to help combat the mental health fallout from the pandemic and VUCA environment. *Organizational dynamics* 51(2), 100817. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100817>

Luthans, B. C., Luthans, K. W., & Avey, J. B. 2014. Building the leaders of tomorrow: The development of academic psychological capital. *Journal of leadership & organizational studies* 21(2), 191-199. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1177/1548051813517003>

Luthans, F. & Youssef, C. M. 2004. Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational dynamics* 33(2), 143-160. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>

Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. 2007a. *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.

Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. 2015. *Psychological capital and beyond*. New York: Oxford University Press.

Luthans, F. & Youssef-Morgan, C. M. 2017. Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior* 4(1), 339-366. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>

Luthans, F. & Youssef-Morgan, C. M. 2021. Positive workplaces. Teoksessa Snyder, C. R., Lopez, S. J., Edwards, L. M. & Marques, S. C. (toim.) 2021. *The Oxford handbook of positive psychology*. 3. painos. New York: Oxford University Press.

Manka, M. & Manka, M. 2023. *Työhyvinvointi*. 3. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent.

Masten, A. S. 2001. Ordinary Magic: Resilience Processes in Development. *The American psychologist* 56(3), 227-238. Viitattu 8.3.2025. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>

Masten, A. S. 2014. *Ordinary magic: Resilience in development*. New York: Guilford Press.

Meevissen, Y. M., Peters, M. L. & Alberts, H. J. 2011. Become more optimistic by imagining a best possible self: Effects of a two week intervention. *Journal of behavior therapy and experimental psychiatry* 42(3), 371-378. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1016/j.jbtep.2011.02.012>

Mens, M. G., Scheier, M. F. & Carver, C. S. 2021. Optimism. Teoksessa Snyder, C. R., Lopez, S. J., Edwards, L. M. & Marques, S. C. (toim.) 2021. *The Oxford handbook of positive psychology*. 3. painos. New York: Oxford University Press.

Microsoft 2025. Microsoft Translator. Käytetty englanninkielisen materiaalin tulkinnan tukena. Viitattu 30.5.2025. <https://translator.microsoft.com/>

Miles, M. B., Huberman, A. M. & Saldaña, J. 2014. *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. 3. painos. Los Angeles: Sage.

Mäki, K., Åstedt-Kurki, P., Roos, M. & Kylmä, J. 2014. Lähiesimies hoitajan toivon vahvistajana psykiatrisessa hoitotyössä/Head nurses' views on how to strengthen nurses' hope by leadership in psychiatric nursing. *Hoitotiede* 26(3), 190. Viitattu 1.3.2025. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/lähiesimies-hoitajan-toivon-vahvistajana/docview/1562002603/se-2?accountid=12003>

Nelson, S. K., Layous, K., Cole, S. W. & Lyubomirsky, S. 2016. Do unto others or treat yourself? The effects of prosocial and self-focused behavior on psychological flourishing. *Emotion* 16(6), 850-861. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1037/emo0000178>

Ojanen, M. 2023a. Positiivisen psykologian kritiikki. Teoksessa Uusitalo, L. (toim.) *Positiivisen psykologian voima*. 3. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Ojanen, M. 2023b. *Positiivisen psykologian käsikirja*. Helsinki: Basam Books.

OpenAI 2025. ChatGPT 4.0. Käytetty hyvän ja kieliopillisesti oikean kieliäsun ideoinnin tukena sekä omien ideoiden jäsentelyn ja englanninkielisen materiaalin tulkinnan tukena. Viitattu 30.5.2025. <https://chatgpt.com/>

Orgambídez, A., Borrego, Y., Cantero-Sánchez, F. J. & León-Pérez, J. M. 2024. Relationship between psychological capital and nursing burnout: A systematic review and meta-analysis. *International nursing review*. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1111/inr.13072>

Ouweneel, E., Le Blanc, P. M. & Schaufeli, W. B. 2013. Do-it-yourself: An online positive psychology intervention to promote positive emotions, self-efficacy, and engagement at work. *Career development international* 18(2), 173-195. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2012-0102>

Poijula, S. 2018. *Resilienssi: Muutosten kohtaamisen taito*. Helsinki: Kirjapaja.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020a. *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus.

Puusa, A. 2020b. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus.

Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/817817/isbn9789522166494.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Seligman, M. E. P. 2006. *Learned optimism*. New York: Pocket Books.

Seppälä, E. M., Hutcherson, C. A., Nguyen, D. T., Doty, J. R. & Gross, J. J. 2014. Loving-kindness meditation: A tool to improve healthcare provider compassion, resilience, and patient care. *Journal of Compassionate Health Care* 1(1), 9. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1186/s40639-014-0005-9>

Sexton, J. B. & Adair, K. C. 2019. Forty-five good things: A prospective pilot study of the Three Good Things well-being intervention in the USA for healthcare worker emotional exhaustion, depression, work-life balance and happiness. *BMJ open* 9(3), e022695. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-022695>

Shaghghi, F., Abedian, Z., Asgharipour, N., Esmaily, H. & Forouhar, M. 2020. Effect of positive psychology interventions on the quality of prenatal care offered by midwives: A field trial. *Iranian journal of nursing and midwifery research* 25(2), 102-110. Viitattu 1.3.2025. https://doi.org/10.4103/ijnmr.IJNMR_104_18

Snyder, C. R. 1994. *The psychology of hope: You can get there from Here*. New York: Free Press.

Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C. & Harney, P. 1991. The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of personality and social psychology* 60(4), 570-585. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.570>

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2015. Tiedote. Vahva inhimillinen pääoma on hyvinvoivan ja tuottavan työyhteisön tuntomerkki. Viitattu 31.10.2024. <https://stm.fi/-/vahva-inhimillinen-paaoma-on-hyvinvoivan-ja-tuottavan-tyoyhteison-tuntomerkki>

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2024. Vastuualueet. Työelämä. Työturvallisuus ja hyvinvointi. Viitattu 25.10.2024. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Stajkovic, A. D. & Luthans, F. 1998. Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational dynamics* 26(4), 62. Viitattu 1.3.2025. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(98\)90006-7](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(98)90006-7)

Stavros, J., Cooperrider, D. & Kelley, D. L. 2003. Strategic inquiry! Appreciative intent: Inspiration to SOAR, a new framework for strategic planning. Viitattu 26.2.2025. https://managementmodellensite.nl/webcontent/uploads/Artikel-Strategic-Inquiry-Appreciative-Intent-Inspiration-to-SOAR-A-New-Framework-for-Strategic-Planning-op-managementmodellensite.nl_.pdf

Stratman, J. L. & Youssef-Morgan, C. M. 2019. Can positivity promote safety? Psychological capital development combats cynicism and unsafe behavior. *Safety science* 116, 13-25. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.02.031>

Talebiazar, N., Salamat, E., Abbasi, M., Azizi, N., Goli, R., Faraji, N., Bagheri, M., Amiri, N. & Kazemi, S. 2024. The impact of mindfulness-based stress reduction training on the occupational stress and burnout experienced by nurses in geriatric wards? A randomized controlled trial. *Geriatric nursing* 58, 373-381. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1016/j.geri-nurse.2024.05.034>

Terveys- ja hyvinvointilaki 1326/2010. Viitattu 30.5.2024. <https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/2010/1326>

Terveys- ja hyvinvoinnin laitos (THL) 2024a. Näyttöön perustuvat tuki- ja hoitomenetelmät. Viitattu 19.5.2025. <https://thl.fi/aiheet/mielenterveys/mielenterveyspalvelut/terapeuttiset-menetelmat-ja-terapiapalvelut/nayttoon-perustuvat-tuki-ja-hoitomenetelmat>

Terveys- ja hyvinvoinnin laitos (THL) 2024b. Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestäminen Suomessa. Valtakunnallinen asiantuntija arvio, syksy 2024. Viitattu 24.11.2024. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/149932/URN_ISBN_978-952-408-363-8.pdf?sequence=1

Tietosuojavaltuutetun toimisto 2025. Anonymisoidut tiedot. Viitattu 19.5.2025. <https://tietosuoja.fi/pseudonymisointi-anonymisointi>

Tietosuojavaltuutetun toimisto 2025. Henkilötietojen käsittely. Viitattu 19.5.2025. <https://tietosuoja.fi/henkilotietojen-kasittely>

Turun ammattikorkeakoulu 2014. Haukijärvi, N., Kangas, A., Knuutila, H., Leino-Richert, E. & Teiravuo, N. Tavoitteena aktiivinen ja työelämälähtöinen oppiminen. Käytännön opetusmenetelmiä opiskelija- ja työelämälähtöisen opetukseen ja koulutukseen. Viitattu 19.5.2025. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/852583/isbn9789522165107.pdf?sequence=2>

Tuomi, J., & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkauseräilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 19.5.2025. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print.

Työterveyslaitos (TTL) 2024. Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen sote-alalla. Työhyvinvointi. Viitattu 26.10.2024. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>

Uusitalo, L. (toim.) 2023. Positiivisen psykologian voima. 3. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

World Health Organization 2024a. Health and well-being. Viitattu 30.5.2025. <https://www.who.int/data/gho/data/major-themes/health-and-well-being>

World Health Organization 2024b. Psychological interventions implementation manual. Viitattu 19.5.2025. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/376208/9789240087149-eng.pdf?sequence=1>

Whitmore, J. 2009. Coaching for performance: GROWing human potential and purpose: the principles and practice of coaching and leadership. 4. painos. Lontoo: Nicholas Brealey Publishing.

Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. 2001. Crafting a Job: Revisioning employees as active crafters of their work. *The Academy of Management Review*, 26(2), 179-201. Viitattu 30.5.2025. <https://doi.org/10.2307/259118>

Kuviot

Kuvio 1: PCI-malli (Luthans ym. 2006, 388-391, mukailen Luthans ym. 2015, 254)	12
Kuvio 2: Tietoperustan synteesi (tiedot: Luthans ym. 2015; Luthans & Youssef-Morgan 2021; Manka & Manka 2023)	20

Taulukot

Taulukko 1: Kirjallisuuteen perehtymisessä kootun aineiston analyysin runko	26
Taulukko 2: Esimerkki kirjallisuusaineiston analysoinnista analyysirungon mukaisesti	27
Taulukko 3: Learning Cafe -työpajatyöskentelyn pohjana käytetyt kysymykset	40
Taulukko 4: Learning Cafe -työpajan suunnitelma.....	42
Taulukko 5: Esimerkki aineiston analyysin etenemisestä alkuperäisilmauksista yläluokkiin ...	43
Taulukko 6: Esimerkki aineiston analyysin etenemisestä yläluokista yhdistävään tekijään....	44
Taulukko 7: Learning Cafe -työpajan aineiston analyysin pääluokat ja yhdistävät tekijät	45
Taulukko 8: Esimerkki aineiston analyysistä: resilienssin kehittäminen	49
Taulukko 9: Tulosten yhteenveto: Sairaanhoidajan psykologisen pääoman kehittäminen	56

Liitteet

Liite 1: Tiedote tutkimuksesta.....	76
Liite 2: Tietosuojailmoitus	77
Liite 3: Kirjallisuuteen perehtymisessä tarkasteltu aineisto	79
Liite 4: Aikaisemmista tutkimuksista löydetyt keinot psykologisen pääoman kehittämiseen ..	82
Liite 5: Learning Cafe -työpajan alustus (PowerPoint-esitys)	90
Liite 6: Learning Cafe -työpajan työskentelymateriaalit	94
Liite 7: Learning Cafe -työpajan työskentelymateriaalien lähteet	98
Liite 8: Palautelomake työpajasta	100

Liite 1: Tiedote tutkimuksesta



AMMATTIKORKEAKOULU
University of Applied Sciences

Tiedote kehittämistyöhön osallistuvalla

TIEDOTE TUTKIMUKSELLISESTA KEHITTÄMISTYÖSTÄ

Sairaanhoitajan työssä jaksaminen ja psykologinen pääoma: sairaanhoitajan psykologisen pääoman kehittäminen

Hei,

Opiskelen Laurea ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveystieteiden johtamisen YAMK-tutkintoa. Teen työelämään kytkettyä tutkimuksellista kehittämistyötä, jossa tutkitaan menetelmiä, joilla voisi vahvistaa ja kehittää sairaanhoitajan psykologista pääomaa. Psykologisen pääoman osatekijät ovat toiveikkuus, optimistisuus, itseluottamus ja resilienssi. Tutkimusten mukaan psykologista pääomaa voidaan vahvistaa jo lyhyillä interventioilla.

Tutkimus on osa opinnäytetyötäni, jonka tarkoituksena on tuottaa tutkimuksellisenä kehittämistyönä toimintaehdotuksia terveyskeskuksen vastaanottotyötä tekevien sairaanhoitajien psykologisen pääoman tukemiseksi ja kehittämiseksi. Opinnäytetyön tavoitteena on vaikuttaa myönteisesti vastaanottotyötä tekevien sairaanhoitajien työssä jaksamiseen ja tätä kautta myös työn tuloksellisuuteen.

Järjestän työyhteisössä tapahtuvan Learning Cafe -työpajan vastaanottotyötä tekeville sairaanhoitajille ja hoitotyön esihenkilöille. Perehdyn itse työpajaa edeltävästi tutkimuskirjallisuuteen ja laadin teille työpajaa varten kirjallisen koosteen psykologista pääomaa kehittävästä interventioista ja muista toimintatavoista. Työpajassa ideoidaan laatimani kirjallisen koosteen pohjalta juuri teidän työhönne ja käytännön arkeen sopivia toimintaehdotuksia psykologisen pääoman kehittämiseksi. Työpajassa toivotaan monipuolista keskustelua sekä arvostetaan ihan jokaista mielipidettä ja näkemystä.

Työpajan toivotaan olevan rento, mukava ja innostava tilaisuus päästä kehittämään eikä siitä koidu osallistujille mitään haittaa. Työpajassa ei kerätä mitään henkilökohtaisia tietoja, kuten nimiä tai muita henkilötietoja. Työpajassa käsitellään yleisellä tasolla luonnollisia työhön ja työssä jaksamiseen liittyviä asioita. Osallistuminen työpajaan on vapaaehtoista.

Voitte keskeyttää osallistumisenne milloin tahansa eikä teidän tarvitse ilmoittaa syytä. Jos keskeytätte osallistumisenne, voidaan tutkimusaineiston osana käyttää niitä tietoja, jotka on kerätty ennen keskeyttämistänne. Tietosuojasyyistä erillistä suostumuslomaketta ei kerätä vaan osallistumalla pajaan annat suostumuksesi tutkimukseen osallistumisesta.

Työpajassa tuotettua aineistoa säilytetään lukitussa kaapissa, johon vain opinnäytetyöntekijällä on avain. Aineistoa ei luovuteta kenellekään ja se tuhoetaan opinnäytetyön valmistuttua. Aineistoa käsitellään anonymisoidusti, eikä yksittäisiä osallistujia pysty valmiista työstä tunnistamaan. Tutkimus julkaistaan Theseus tietokannassa. Tutkimuksen julkaisun jälkeen tulen kertomaan teille tutkimukseni tuloksista. Työpaja kestää yhteensä 2 tuntia. Tutkimukseen on hyvinvointialueen organisaation hyväksyntä ja siihen osallistuminen lasketaan kuuluvaksi työaikaasi. Työpajassa on kahvitarjoilu. Tervetuloa mukaan kehittämään!

Ystävällisin terveisin, *Leena Järvillehto*

Opinnäytetyön ohjaaja: Kristiina Helminen, TtT, Yliopettaja Laurean YAMK-koulutuksessa

Liite 2: Tietosuojailmoitus



27.1.2025

TIETOSUOJAILMOITUS

EU:n yleinen tietosuoja-asetus (EU 679/2016)

LAUREAN OPINNÄYTETYÖSSÄ KERÄTTÄVIEN HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY

Tämä ilmoitus sisältää kuvauksen, miten Laurea opinnäytetyössä käsitellään henkilötietoja. Ilmoitus koskee opinnäytetyötä:

Sairaanhoitajan työssä jaksaminen ja psykologinen pääoma: sairaanhoitajan psykologisen pääoman kehittäminen

Tutkimuksen rekisterinpitäjä ja rekisterinpitäjän yhteystiedot:

Tämän opinnäytetyön henkilötietojen käsittelystä päättää ja vastaa rekisterinpitäjä. Tässä tutkimuksessa opinnäytetyöntekijä on rekisterinpitäjä.

Opinnäytetyöntekijä ja rekisterinpitäjä: Leena Järvillehto, YAMK-opiskelija, Laurea ammattikorkeakoulu

Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus:

Learning Cafe -työpajan osallistujilta ei tietosuojasyistä pyydetä kirjallista suostumusta tutkimukseen osallistumisesta. Tutkittavat antavat suostumuksensa tutkimukseen osallistumisesta saapumalla työpajaan.

Oikeusperuste henkilötietojen käsittelylle:

Henkilötietojen käsittelyssä käytetään EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaista perustetta, joka on tutkittavan suostumus

Tutkimuksessa kerättävät henkilötiedot:

Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietoja. Tutkittavan ammatti selviää sitä kautta, että tutkimus on kohdistettu sairaanhoitajille.

Kerättävien henkilötietojen tietolähteet:

Learning Cafe -työpajassa kerätään kirjallista aineistoa tutkimukseen työpajan tuotoksena. Työpajan aineisto kerätään tutkittavilta yhteisesti ilman henkilötietoja, aineistosta selviää vain se, että tutkittavat ovat kaikki sairaanhoitajia.

Henkilötietojen kaikki luovutukset ja tietojen siirtäminen EU- tai ETA-maiden ulkopuolelle:

Tiedot ovat vain rekisterinpitäjän käytössä ja niitä ei luovuteta kenellekään. Tietoja ei siirretä EU- tai ETA-maiden ulkopuolelle.

Henkilötietojen käsittely opinnäytetyöprosessin aikana ja sen jälkeen:

Tietoja käsitellään opinnäytetyön valmistumiseen saakka ja sen jälkeen tiedot tuhoetaan.

Henkilötietojen suojauksen periaatteet:

Työpajassa kerätty paperille kirjattu aineisto säilytetään lukitussa kaapissa, jonne vain opinnäytetyöntekijällä on avain. Tietoja käsitellään ja säilytetään opinnäytetyöntekijän salassalla suojatulla verkkosivustolla. Tietoja ei luovuteta kenellekään muulle kuin opinnäytetyöntekijälle itselleen. Opinnäytetyö julkaistaan Theseus tietokannassa. Lopullisesta työstä ei pysty tunnistamaan yksittäisiä osallistujia.

Rekisteröidyn oikeudet:

EU:n yleisen tietosuojalain artikloissa 15-22 määritellään rekisteröidyn oikeuksista:

Sinulla on mahdollisuus suostumukseksi peruuttamiseen sekä pyytää niiden tietojesi poistamista jotka suostumukseksi perustuvat. Tämä tapahtuu yllä mainitun yhteyshenkilön kautta, johon voit halutessasi ottaa yhteyttä. Voit pyytää tarkastusta itseäsi koskevista tiedoista ja pyytää tarvittaessa niiden oikaisua.

Jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden, on sinun silloin mahdollista rajoittaa tietojesi käsittelyä. Sinun on mahdollista tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli arvioit, että käsittely on ollut tietosuojalainsäädännön vastaista.

Mikäli henkilötietojen käsittelyyn tutkimuksessa ei tule edellytystä tunnistaa rekisteröityä ilman lisätietoja eikä rekisteröityä ole mahdollista tunnistaa aineistosta, tässä tapauksessa ei sovelleta oikeutta tarkastaa, oikaista tai poistaa tietoja tai rajoittaa tietojen käsittelyä.

Mikäli tutkimustarkoituksen saavuttaminen estyy tai vaikeutuu suuresti, harkitaan yksittäistapauksissa näistä oikeuksista poikkeamista tietosuojalain ja tietosuojalain asettamien perusteiden. Tarve oikeuksista poikkeamiseen tulee arvioida tapauskohtaisesti.

Tietosuojavastaava toimii yhteyshenkilönä asioissa, jotka koskevat tutkittavan oikeuksia. Laurea-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaavana toimii Marjo Valjakka

Liite 3: Kirjallisuuteen perehtymisessä tarkasteltu aineisto

Tutkimus	Menetelmä	Tutkittavat	Interventio	Tulokset
Adair ym. 2020	Prospektiivinen kohorttitutkimus	Terveystuon työntekijöitä	Kiitollisuuskirje -interventio	Intervention havaittiin tuovan merkittävää parannusta emotionaaliseen uupumukseen ja onnellisuuteen sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoon.
Barry ym. 2019	Satunnaistettu kontrolloitu tutkimus	Tohtorikoulutettavia	Tietoinen hengittäminen -interventio	Tietoisesta hengittämisen harjoitusten havaittiin vähentävän depressio-oireita sekä lisäävän itseluottamusta, toiveikkuutta ja resilienssiä.
Carter & Youssef- Morgan 2022	Satunnaistettu kontrolloitu tutkimus	Työssä käyviä aikuisia	PCI-interventio	Internetin kautta etätapaamisina toteutettujen PCI-interventioiden tai internetpohjaisten sovellusten kautta ohjattujen PCI-mikrointerventioiden havaittiin olevan yhtä tehokkaita tai jopa hyödyllisempiä kuin kasvokkain tapahtuva ohjaus.
Cheng ym. 2015	Satunnaistettu kontrolloitu tutkimus	Terveystuon työntekijöitä	Kiitollisuuspäiväkirja -interventio	Intervention havaittiin alentavan depressio-oireita ja stressiä.
Corbu ym. 2021	Kvasikokeellinen tutkimus	Työssä käyviä aikuisia	Positiivisen psykologian mikrointerventio	Intervention havaittiin olevan tehokas keino lisätä työntekijöiden psykologista pääomaa.
Dello-Russo & Stoykova 2015	Kvasikokeellinen tutkimus	Opiskelijoita ja työssä käyviä aikuisia	PCI-interventio	PCI-intervention havaittiin lisäävän tehokkaasti psykologista pääomaa, erityisesti itseluottamusta, toiveikkuutta ja optimistisuutta mutta resilienssi kasvoi hieman hitaammin.
Finch ym. 2023	Kvasikokeellinen tutkimus	Nuoria opiskelijoita	Positiivisten psykologisten resurssien kasvuun tähtäävä interventio	Intervention vaikutuksena havaittiin merkitsevää kasvua kokonaisvaltaisessa psykologisessa pääomassa, erityisesti itseluottamuksessa ja optimistisuudessa, mutta toiveikkuudessa ja resilienssissä kasvu oli vähäistä.
Gomes da Costa ym. 2021	Kvasikokeellinen tutkimus	Korkeakouluopiskelijoita	Kokemukselliseen oppimisteoriaan perustuva -interventio	Intervention vaikutuksena havaittiin kasvua psykologisessa pääomassa sekä yhteys psykologisen pääoman ja emotionaalisen älykkyyden välillä. Psykologinen pääoma oli merkittävä emotionaalisen älykkyyden ennustaja. Psykologinen pääoma lisäsi itseohjautuvuutta ja tunteiden hallintaa.

Tutkimus	Menetelmä	Tutkittavat	Interventio	Tulokset
Gon ym. 2023	Satunnaistettu kontrolloitu tutkimus	Sairaanhoitajia	PCI-interventiomalliin pohjautuva muunneltu interventio	Intervention vaikutuksena havaittiin merkittävää kasvua jokaisella psykologisen pääoman osa-alueella sekä psykologisen pääoman kokonaismäärässä. Interventio lisäsivät uraodotuksia, tiimiin kuulumisen tunnetta, ammatillisia hyötyjä ja työtyytyväisyyttä.
Haghighinejad ym. 2022	Satunnaistettu kontrolloitu tutkimus	Sairaalan ei-lääkinnällistä henkilökuntaa	MBSR-ohjelma	MBSR-ohjelman havaittiin vähentävän ahdistusta, stressiä ja työuupumusoireita.
Harty ym. 2016	Satunnaistettu kontrolloitu tutkimus	Terveystieteiden, sosiaali- ja opetusalan työntekijöitä	Opittuun optimistisuuteen perustuva interventio	Intervention havaittiin kohottavan itseluottamusta ja parantavan työtyytyväisyyttä.
Kotb ym. 2024	Kvasikokeellinen tutkimus	Työharjoittelussa olevia sairaanhoitajaopiskelijoita	PCI-interventiomalliin pohjautuva muunneltu interventio	Psykologista pääomaa kehittävän intervention havaittiin parantavan sairaanhoitajaopiskelijoiden tietämystä ja kokonaiskäsitystä psykologisesta pääomasta sekä heidän käsityksiään innovatiivisesta käyttäytymisestä.
Lin ym. 2019	Satunnaistettu kontrolloitu tutkimus	Sairaanhoitajia	MBSR-ohjelma	MBSR-ohjelman havaittiin vähentävän stressiä ja negatiivisia tunteita, sekä lisäävän myönteisiä tunteita ja resilienssiä.
Luthans ym. 2006	Satunnaistettu kontrolloitu tutkimus	Työssä käyviä aikuisia	PCI-interventio	PCI-intervention havaittiin parantavan merkittävästi psykologista pääomaa.
Luthans ym. 2010	Satunnaistettu kontrolloitu tutkimus	Yliopisto-opiskelijoita ja työssä käyviä aikuisia	PCI-interventio	PCI-intervention havaittiin lisäävän merkittävästi psykologista pääomaa ja suorituskykyä.
Luthans ym. 2008	Satunnaistettu kontrolloitu tutkimus	Erilaisissa organisaatioissa työskenteleviä aikuisia	PCI-interventio	Psykologista pääomaa voidaan kehittää tehokkaasti lyhyillä verkossa tapahtuvien interventioiden avulla.
Luthans ym. 2014	Kvasikokeellinen tutkimus	Yliopisto-opiskelijoita ja työssä käyviä aikuisia	PCI-interventio	PCI-intervention havaittiin lisäävän psykologista pääomaa sekä opiskeluun liittyvässä kontekstissa sekä yleisesti muuhun elämään liittyen.
Meevissen ym. 2011	Kvasikokeellinen tutkimus	Yliopisto-opiskelijoita	Paras mahdollinen minä -interventio	Intervention havaittiin lisäävän merkittävästi tutkittavien optimistisuutta.

Tutkimus	Menetelmä	Tutkittavat	Interventio	Tulokset
Nelson ym. 2016	Satunnaistettu kontrolloitu tutkimus	Erilaisista taustoista tulevia aikuisia	Ystävällisten tekojen -interventio	Tutkimuksessa havaittiin, että hyvien tekojen tekeminen toiselle saattaa todennäköisemmin johtaa henkilökohtaiseen kukoistukseen kuin itsekeskeinen käyttäytyminen.
Ouweneel ym. 2013	Kvasikokeellinen tutkimus	Työssä käyviä aikuisia	Positiivisen psykologian interventio	Interventiolla havaittiin olevan myönteinen vaikutus positiivisiin tunteisiin ja itseluottamukseen.
Seppälä ym. 2014	Satunnaistettu kontrolloitu tutkimus	Yliopisto-opiskelijoita	Myötätunnon meditaatio	Intervention havaittiin lisäävän sosiaalista yhteyttä ja toisiin kohdistuvia positiivisia tunteita sekä vähentävän itsekeskeisyyttä.
Sexton & Adair 2019	Prospektiivinen pilottitutkimus	Terveystyöntekijöitä	Kolme hyvää asiaa -interventio	Tutkittavat kokivat merkittävää kohentumista emotionaalisessa kuormituksessa, masennusoireissa, onnellisuudessa sekä työn ja vapaa-ajan tasapainossa.
Shaghghi ym. 2020	Kenttätutkimus	Kätilöitä	PERMA-malliin perustuva interventio	Intervention jälkeen kätilöiden hoitotyön laadussa oli merkittävää parannusta.
Stratman & Youssef-Morgan 2019	Satunnaistettu kontrolloitu tutkimus	Työssä käyviä aikuisia	PCI-interventio	Intervention havaittiin olevan tehokas tapa lisätä psykologista pääomaa sekä vähentää kyynisyyttä ja turvatonta käyttäytymistä työpaikalla. Kyynisyydellä havaittiin merkittävä yhteys turvattomiin valintoihin.
Talebiazar ym. 2024	Satunnaistettu kontrolloitu tutkimus	Sairaanhoidajia	MBSR-ohjelma	MBSR-ohjelman havaittiin vähentävän stressiä ja työuupumusoireita.
Muu aineisto	Artikkeli/Teos			Havainnot
Luthans & Youssef 2004	Artikkeli			Esittelee psykologisen pääoman käsitteen
Luthans ym. 2007a	Kirja			PsyCap -käsite, PCI-malli ja PCQ24-mittari
Luthans ym. 2015	Kirja			Päivitetty ja laajennettu painos Luthans ym. 2007a teoksesta

Liite 4: Aikaisemmista tutkimuksista löydettyt keinot psykologisen pääoman kehittämiseen

Itseluottamuksen kehittäminen	Itseluottamusta kehittäviä toimintatapoja	Lähteet
Onnistumisten ja hallinnan kokemusten kautta	Onnistumiset ja hallinnan kokemukset	Luthans & Youssef 2004, 147; Luthans ym. 2006, 389-390; Luthans ym. 2007a, 213; Luthans ym. 2015, 253
	Tunnistamalla aikaisempia onnistumisia	Corbu ym. 2021, 6-8; Finch ym. 2023, 620
	Löytämällä omia vahvuuksia	Gon ym. 2023, 188-189
	Saamalla hallinnan kokemuksia eli esim. onnistuminen ja pärjääminen työtehtävässä	Luthans ym. 2015, 57
	Kehittymällä ammatillisesti	Kotb ym. 2024, 6
	Visualisoimalla oma onnistuminen eli kuvittelemalla onnistuminen vaihe vaiheelta	Luthans ym. 2006, 389-390
	Muistelemalla niitä hetkiä, jolloin on ollut flow-tilassa	Ouweneel ym. 2013, 179
Mallintamalla ja toisten kokemuksista oppimalla	Mallin kautta oppimalla	Luthans & Youssef 2004, 147; Luthans ym. 2006, 389-390; Luthans ym. 2007a, 213; Luthans ym. 2015, 253
	Toisten kokemuksista oppimalla eli sijaisoppimisen kautta	Luthans & Youssef 2004, 147; Luthans ym. 2007a, 213; Luthans ym. 2015, 253
	Hyödyntämällä vertaiskokemuksia	Finch ym. 2023, 620; Luthans ym. 2007a, 215
	Oppimalla esikuvista. Esim. keskustelemalla henkilön kanssa, joka on saavuttanut jotakin merkittävää ja selvittää miten hän on päässyt tuohon tavoitteeseen sekä mitkä ovat tärkeimmät aspektit ja kompetenssit vastaavaan saavutukseen pääsemiseksi	Gomes ym. 2021, 6
	Opettelemalla mikä kollegoita motivoi ja saada tätä kautta inspiraatiota toisilta	Ouweneel ym. 2013, 179
Sosiaalisen vaikuttamisen ja kannustamisen kautta	Sosiaalisen vaikuttamisen ja kannustamisen kautta	Luthans & Youssef 2004, 147; Luthans ym. 2007a, 213; Luthans ym. 2015, 253
	Saamalla positiivista palautetta	Luthans & Youssef 2004, 147; Luthans ym. 2007a, 213; Luthans ym. 2015, 253
	Saamalla rakentavaa palautetta	Dello Russo ja Stoykova 2015, 335-336

Itseluottamuksen kehittäminen	Itseluottamusta kehittäviä toimintatapoja	Lähteet
	Saamalla muilta tukea ja kannustusta	Luthans ym. 2007a, 215
	Saamalla muilta rohkaisua ja vakuuttamista	Finch ym. 2023, 620; Luthans ym. 2007a, 213; Luthans ym. 2015, 253
	Rohkaisemalla itseään itsensä ilmaisuun	Gon ym. 2023, 188-189
	Antamalla itselleen positiivista palautetta	Gon ym. 2023, 188-189
Psykologisen ja fysiologisen virittyneisyyden kautta	Psykologinen ja fysiologinen virittäytyminen	Luthans & Youssef 2004, 147; Luthans ym. 2007a, 213; Luthans ym. 2015, 253
	Keskustelemalla tilanteista, jotka aiheuttavat stressiä	Gon ym. 2023, 188-189
	Havainnoimalla kehon reaktioita	Finch ym. 2023, 620
	Tulemalla tietoisiksi omista tunteista ja ajatuksista sekä kehon reaktioista haastavassa tilanteessa	Luthans ym. 2015, 61
	Opettelemalla itselle sopivia keinoja sopivan vireystilan löytämiseksi	Luthans ym. 2015, 60-61
	Harjoittelemalla itsensä vakuuttamisen taitoja ja strategioita	Gon ym. 2023, 188-189

Toiveikkuuden kehittäminen	Toiveikkuutta kehittäviä toimintatapoja	Lähteet
Asettamalla realistisia tavoitteita	Asettamalla tavoitteita	Luthans ym. 2007a, 213; Luthans ym. 2015, 253; Ouweneel ym. 2013, 179
	Laatimalla osallistavia tavoitteita	Luthans & Youssef 2004
	Asettamalla realistisia tavoitteita	Luthans ym. 2008, 214
	Asettamalla tavoitteita, joissa on selkeä alku ja loppu	Luthans ym. 2006, 388-389; Luthans ym. 2007a, 215
	Henkilökohtaisesti merkitykselliset tavoitteet	Luthans ym. 2006, 388-389; Luthans ym. 2007a, 215; Luthans ym. 2008, 214
	Vaiheittaiset menetelmät tavoitteiden asettamiseen	Gon ym. 2023, 188-189
	Asettamalla tarkkoja, realistisia, saavutettavissa olevia, henkilökohtaisesti merkityksellisiä ja aikataulutettuja tavoitteita, joiden edistymistä voidaan mitata	Luthans ym. 2015, 86-89
	SMART-mallin hyödyntäminen tavoitteiden asettamisessa: tarkka, mitattava, saavutettavissa oleva, merkityksellinen ja aikataulutettu	Dello Russo ja Stoykova 2015, 335-336; Finch ym. 2023, 620; Corbu ym. 2021, 6-8
	Rakennetaan vastaukset kysymyksiin mitä, miksi, milloin, kuinka ja kuka	Corbu ym. 2021, 6-8
	GROW-mallin hyödyntäminen: tavoite, todellisuus, vaihtoehdot ja tahto	Corbu ym. 2021, 6-8
Suunnittelemalla reittejä tavoitteeseen pääsemiseksi	Laatimalla varasuunnitelmia	Luthans ym. 2007a, 213; Luthans ym. 2015, 253
	Tekemällä toimintasuunnitelma tavoitteiden saavuttamiseksi ja kehittämällä myöhemmin suunnitelmaa	Ouweneel ym. 2013, 179
	Luomalla erilaisia reittejä tavoitteiden saavuttamiseksi	Luthans & Youssef 2004, 147; Luthans ym. 2006, 388-389; Luthans ym. 2007a, 215
	Tunnistamalla esteitä ja suunnittelemalla keinoja niiden voittamiseksi	Luthans ym. 2006, 388-389; Luthans ym. 2007a, 215; Dello Russo ja Stoykova 2015, 335-336
	Suunnittelemalla vaihtoehtoisia reittejä tavoitteeseen pääsemiseksi	Dello Russo ja Stoykova 2015, 335-336
	Kuulemalla toisten mielipiteitä mahdollisista vaihtoehtoisista keinoista päästä tavoitteeseen	Gon ym. 2023, 188-189
	Asettamalla välitavoitteita askeleiksi reitillä tavoitteiden saavuttamisessa	Luthans ym. 2006, 388-389; Dello Russo ja Stoykova 2015, 335-336
	Tuunaamalla työtä	Kotb ym. 2024, 6

Toiveikkuuden kehittäminen	Toiveikkuutta kehittäviä toimintatapoja	Lähteet
Osallistumisen ja osallistamisen kautta	Osallistamalla ja osallistamalla	Luthans ym. 2007a, 213, Luthans ym. 2015, 253
	Toimijuutta vahvistamalla: vahvistaa luottamusta ja uskoa omaan toimintaan	Luthans ym. 2015, 83
	Kuvailemalla omat tavoitteet	Ouweneel ym. 2013, 179
	Tekemällä konkreettisia tekoja työpaikalla edistääksesi tavoitteitasi	Ouweneel ym. 2013, 179
	Vakuuttamalla muut tavoitteistasi saadaksesi heidät mukaan toimintasuunnitelmaasi	Ouweneel ym. 2013, 179
	Kuulemalla toisten mielipiteitä siitä, että tavoitteet on mahdollista saavuttaa	Ouweneel ym. 2013, 179
	Tiedostamalla oma vaikutus työpaikalla	Ouweneel ym. 2013, 179
	Arvioimalla omaa edistymistä tavoitteiden saavuttamisessa	Ouweneel ym. 2013, 179
	Miettimällä mitä on vielä tehtävänä ja tekemällä tulevaisuuden suunnitelmia	Ouweneel ym. 2013, 179
	Arvioimalla omaa kehittymistä	Ouweneel ym. 2013, 179
	Saamalla luottamusta	Luthans & Youssef 2004, 147
	Mielikuvaharjoittelun avulla	Luthans & Youssef 2004, 147
	Pitämällä yllä positiivista itsepuhetta	Luthans ym. 2006, 388-389
	Keskustelemalla ja tunteita jakamalla	Gon ym. 2023, 188-189
	Tekemällä rentoutusharjoituksia	Gon ym. 2023, 188-189
	Suunnittelemalla tulevaisuuden toimia	Corbu ym. 2021, 6-8; Luthans ym. 2007a, 215

Optimistisuuden kehittäminen	Optimistisuutta kehittäviä toimintatapoja	Lähteet
Hyväksymällä menneisyys ja suhtautumalla siihen ymmärtäväisesti	Hyväksymällä menneisyys ja suhtautumalla siihen ymmärtäväisesti	Luthans & Youssef 2004, 147; Luthans ym. 2007a, 213; Luthans ym. 2015, 253
	Muistelmalla menneitä hyviä hetkiä	Shaghaghi ym. 2020, 105-109
	Kirjoittamalla ylös merkitykselliseksi koettuja ilon aiheita työpaikalla	Harty ym. 2016, 391-392
	Kirjoittamalla ylös tilanteita, joissa on päässyt käyttämään vahvuuksiaan	Harty ym. 2016, 391-392
	Kiitollisuuskirje: kirjoitetaan kunnioittava kirje jollekin henkilölle, joka on vaikuttanut positiivisesti omaan elämään	Adair ym. 2020, 3; Shaghaghi ym. 2020, 105-109
	Kirjoittamalla anteeksiantokirje	Shaghaghi ym. 2020, 105-109
	Osoittamalla kiitollisuutta itselle ja muille, jotka auttoivat tavoitteiden saavuttamisessa	Ouweneel ym. 2013, 179
	ABCDE-malli: vastoinkäymiset, uskomukset, seuraukset, kyseenalaistaminen ja energisoituminen	Finchin ym. 2022, 619- 620; Harty ym. 2016, 391-392; Shaghaghi ym. 2020, 105-109
Arvostamalla nykyhetkeä	Arvostamalla nykyhetkeä	Luthans & Youssef 2004, 147; Luthans ym. 2007a, 213; Luthans ym. 2015, 253
	Kiitollisuusharjoitus: muodostetaan ryhmätyönä asioita, joista voi olla työssä kiitollinen, ja havainnollistetaan kiitollisuutta esim. runon, piirroksen, laulun tai näytelmän avulla	Harty ym. 2016, 391-392
	Ystävällisyyden teot: tehdään hyviä asioita toiselle ja kirjataan hyvät teot ylös	Nelson ym. 2016, 853
	Kiitollisuuspäiväkirja: kirjoitetaan ylös työhön liittyviä tapahtumia, joista on ollut kiitollinen	Cheng ym. 2015, 183-184
	Kolme hyvää asiaa: kirjoitetaan ylös kolme hyvin sujunutta asiaa kuluneesta päivästä ja se, miten itse myötävaikuttanut näiden hyvien asioiden onnistumiseen sekä valitaan jonkin myönteinen tunne, joka parhaiten kuvaa tunteita näitä asioista	Sexton & Adair 2019, 5-6
	Laskemalla työpaikan hyviä asioita	Ouweneel ym. 2013, 179
	Ajattelemalla positiivisia ajatuksia työn piirteistä tai työstä	Ouweneel ym. 2013, 179
	Kiinnittämällä huomio läsnäoloon	Shaghaghi ym. 2020, 105-109
	Olemalla ystävällinen	Ouweneel ym. 2013, 179

Optimistisuuden kehittäminen	Optimistisuutta kehittäviä toimintatapoja	Lähteet
	Antamalla positiivista palautetta työkaverille	Ouweneel ym. 2013, 179
	Katselemalla kuvia, jotka kuvastavat iloa, merkityksellisyyttä ja vahvuutta	Harty ym. 2016, 391-392
	Huomaamalla elämän iloja ja nauttimalla niistä	Shaghaghi ym. 2020, 105-109
	PERMA-malli	Kotb ym. 2024, 6; Shaghaghi ym. 2020, 105-109
Etsimällä tulevaisuuden mahdollisuuksia	Etsimällä tulevaisuuden mahdollisuuksia	Luthans & Youssef 2004, 147; Luthans ym. 2007a, 213; Luthans ym. 2015, 253
	Listaamalla kyvykkyyttä itsessä ja toisessa	Shaghaghi ym. 2020, 105-109
	Listaamalla omia positiivisia luonteenpiirteitä	Shaghaghi ym. 2020, 105-109
	Käsittämällä negatiivisia tunteita ja harjoittelemalla löytämään positiivisia näkökulmia	Gon ym. 2023, 188-189
	Laatia toimintasuunnitelma asioille, joihin pystyy vaikuttamaan	Harty ym. 2016, 391-392
	Positiivinen aivoriihi: tuotetaan positiivisia ajatelmia, ajatuksia tai mietelauseita, jotka voisivat tuoda inspiraatiota ja tukea pyrkimyksissä päästä tavoitteisiin	Dello Russo ja Stoykova 2015, 335-336
	Paras mahdollinen minä: kirjoitetaan ylös mitä paras mahdollinen minä on henkilökohtaisesta ja ammatillisesta sekä ihmissuhteiden näkökulmasta. Näistä näkökulmista katsottuna mietitään realistisia ja saavutettavissa olevia tavoitteita, toiveita ja taitoja, joita tulevaisuudessa haluaa saavuttaa	Meevissen ym. 2011, 377; Corbu ym. 2021, 6-8
	Suunnittelemalla nautinnollinen päivä	Shaghaghi ym. 2020, 105-109
	Käyttämällä taitoja uudella tavalla työympäristössä	Shaghaghi ym. 2020, 105-109
	SOAR-mallin hyödyntäminen, vahvuudet, mahdollisuudet, päämäärät ja tulokset	Kotb ym. 2024, 6

Resilienssin kehittäminen	Resilienssiä kehittäviä toimintatapoja	Lähteet
Tekemällä vahvuus-, voimavara- ja resurssikeskeisiä strategioita	Tekemällä strategioita, jotka keskittyvät huomioimaan vahvuudet	Luthans & Youssef 2004, 147; Luthans ym. 2007a, 213; Luthans ym. 2015, 253
	Kasvattamalla tietoisuutta henkilökohtaisista resursseista kuten taidoista, kyvystä ja sosiaalisista verkostoista	Luthans ym. 2007a, 215
	Listaaamalla resursseja, joita voisi hyödyntää tavoitteiden saavuttamisessa	Luthans ym. 2007a, 215
	Listaaamalla kontekstuaaliset ja henkilökohtaiset resurssit	Dello Russo ja Stoykova 2015, 335-336
	Vahvistamalla kommunikaatiotaitoja	Gon ym. 2023, 188-189
	Harjoittelemalla vuorovaikutus- ja vaikuttamistaitoja	Gomes ym. 2021, 6
	Harjoittelemalla tiimityöskentelyä roolipelien tai ryhmätehtävien avulla	Gomes ym. 2021, 6
	Tunnistetaan ulkoisia ja sisäisiä resilienssin lähteitä	Finch ym. 2023, 620
	Tunnistamalla ja tukemalla omia sekä toisten voimavaroja ja vahvuuksia	Luthans ym. 2007a, 215
	Stressin hallinnan harjoittelu	Kotb ym. 2024, 6
	MBSR-stressinhallintaohjelma eli tietoisuustaitoihin perustuva stressinhallintaohjelma	Haghighinejad ym. 2022, 2007-2008; Lin ym. 2019, 113-114; Talebiazar Salamat ym. 2024, 376-377
	Tietoisuustaitoharjoitus: kehon skannaaminen	Gon ym. 2023, 188-189
	Tietoisuustaitoharjoitus: tietoinen hengittäminen	Gon ym. 2023, 188-189; Barry ym. 2019, 301
	Myötätunnon meditaatio	Seppälä ym. 2014, 4
Tekemällä riskikeskeisiä strategioita	Tekemällä strategioita, jotka keskittyvät huomioimaan mahdolliset riskit	Luthans & Youssef 2004, 147; Luthans ym. 2007a, 213; Luthans ym. 2015, 253
	Tunnistaa esteet, jotka voisivat estää edistymistä	Luthans ym. 2007a, 215
	Arvioimalla riskit ja varautumalla niihin	Luthans ym. 2015, 253
	Valmistautumalla mahdollisiin esteisiin	Ouweneel ym. 2013, 179
	Tunnistamalla esteet	Ouweneel ym. 2013, 179
	Tunnistamalla mahdolliset henkilökohtaiset esteet	Ouweneel ym. 2013, 179
	Käsitlemällä mahdolliset epäonnistumiset	Ouweneel ym. 2013, 179
	SWOT-analyysi: vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat	Corbu ym. 2021, 6-8

Resilienssin kehittäminen	Resilienssiä kehittäviä toimintatapoja	Lähteet
Tekemällä prosessikeskeisiä strategioita	Tekemällä strategioita, jotka keskittyvät huomioimaan prosessin	Luthans & Youssef 2004, 147; Luthans ym. 2007a, 213; Luthans ym. 2015, 253
	Keskittyä omiin arvoihin perustuviin resilientteihin ajatuksiin resursseista ja vaihtoehtoista vastoinikäymisten voittamisessa	Luthans ym. 2007a, 215
	Tulla tietoiseksi ajatuksistaan ja tunteistaan vastoinikäymisiä kohdatessaan	Luthans ym. 2007a, 215
	Tunnistamalla tunteita ja omia reaktioita	Luthans ym. 2006, 390-391
	Omien reaktioiden säätelyn harjoittaminen	Luthans ym. 2006, 390-391
	Harjoittamalla resilienttejä tapoja käsitellä vastoinikäymisiä	Luthans ym. 2006, 390-391
	Itsereflektion avulla pohditaan aiempia toimintatapoja ja yritetään oppia miten tulevaisuudessa voisi selviytyä vastaavista tilanteista	Luthans ym. 2008, 2014
	Harjoittamalla resilienttejä tapoja käsitellä vastoinikäymisiä, löytää kokemuksesta merkitys, oppia ja vahvistua kokemuksesta	Luthans ym. 2015, 155
	Arvioimalla vastoinikäymisen realistista vaikutusta, sitä mikä on hallinnassa ja mikä hallinnan ulkopuolella ja toimintavaihtoehtoja	Luthans ym. 2006, 390-391
	Pitämällä työpaikalla minitaukoja	Ouweneel ym. 2013, 179
	Järjestämällä itselle tukea työpaikalta tavoitteiden saavuttamisessa	Ouweneel ym. 2013, 179
	Harjoittamalla rakentavia tapoja selviytyä haasteista	Harty ym. (2016, 391-392)
	Hyödyntämällä kokemuksellisen oppimisen teoriaa: abstrakti käsitteellistäminen, aktiivinen kokeileminen, konkreettinen kokemus ja reflektiivinen havainnointi	Gomes ym. 2021, 6

Liite 5: Learning Cafe -työpajan alustus (PowerPoint-esitys)

Learning Cafe -työpaja 27.3.2025

Sairaanhoitajan psykologisen pääoman kehittäminen




AMMATTIKORKEAKOULU
University of Applied Sciences



Työpajan aikataulu


Orientaatio klo: 12–12.05
 Alustus klo: 12.05–12.15
 Työpajatyöskentelyä klo: 12.15–13.15 15min/pöytä
 Kehitämme tutkimuskirjallisuuden pohjalta toimintakeinoja sairaanhoitajan psykologisen pääoman lisäämiseksi
 Pöytien vaihdot:
 klo:12.15–12.30
 klo: 12.30–12.45
 klo: 12.45–13.00
 klo: 13.00–13.15
 Loppuyhteenveto klo: 13.15–13.45
 Palaute ja kahvi: 13.45–14.00




Psykologinen pääoma

Yksilön positiivinen psykologinen tila kehittyy

- Toiveisuus
- Itseluottamus
- Optimistisuus
- Resilienssi





Toiveikkaus

LAU
REA

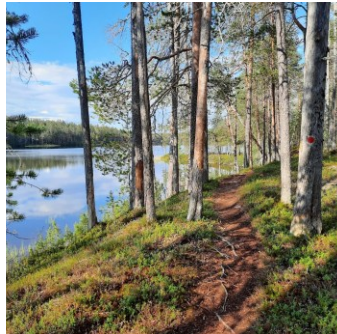
Kykyä pyrkiä sinnikkäästi ja omaa polkua muokaten kohti omia tavoitteita



Toiveikkaus vahvistuu:

LAU
REA

- Asettamalla tavoitteita
- Suunnittelemalla reittejä tavoitteeseen pääsemiseksi
- Osallistumisen ja osallistamisen kautta



Itseluottamus

LAU
REA

Kykyä aloittaa haastavia tehtäviä ja jatkaa menestymiseen tarvittavia toimia



Itseluottamus vahvistuu:

LAU
REA

- Onnistumisten ja hallinnan kokemusten kautta
- Mallintamalla ja toisten kokemuksista oppimalla
- Sosiaalisen vaikuttamisen ja kannustamisen kautta
- Psykologisen ja fysiologisen virittyneisyyden kautta



Optimistisuus

LAU
REA

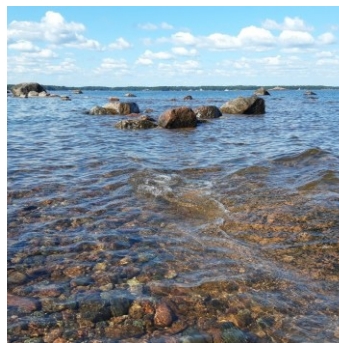
Kykyä selittää itselleen tapahtumia myönteisessä valossa nyt ja tulevaisuudessa



Optimistisuus vahvistuu:

LAU
REA

- Hyväksymällä menneisyys ja suhtautumalla siihen ymmärtäväisesti
- Arvostamalla nykyhetkeä
- Etsimällä tulevaisuuden mahdollisuuksia



Resilienssi

LAU
REA

Kykyä pysyä toimintakykyisenä haasteista ja vastoinkäymisistä huolimatta



Resilienssi vahvistuu:

LAU
REA

- Tekemällä vahvuus-, voimavara- ja resurssikeskeisiä strategioita
- Tekemällä riskikeskeisiä strategioita
- Tekemällä prosessikeskeisiä strategioita



Lähteet:

LAU
REA

- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. 2015b. Psychological capital and beyond. Oxford: New York: Oxford University Press.
- Bandura, A. (1997), Self-efficacy: The Exercise of Control, W.H. Freeman, New York, NY
- Seligman, M. E. P. (1998). Learned optimism. New York, NY: Pocket Books
- Masten, A. S. 2014. Ordinary magic: Resilience in development. New York: Guilford
- Snyder, C. R. (2003). The Psychology of Hope: You Can Get There from Here. New York, NY: Free Press.



Liite 6: Learning Cafe -työpajan työskentelymateriaalit

Itseluottamuksen kehittäminen

Itseluottamus on kykyä aloittaa haastavia tehtäviä ja tehdä mitä vaaditaan menestymiseen haastavissa tehtävissä.

Itseluottamus vahvistuu:

1. Onnistumisten ja hallinnan kokemusten kautta

- Tunnistamalla aikaisempia onnistumisia
- Löytämällä omia vahvuuksia
- Saamalla hallinnankokemuksia eli esim. onnistuminen ja pärjääminen työtehtävässä
- Kehittymällä ammatillisesti
- Visualisoimalla oma onnistuminen eli kuvittelemalla onnistuminen tehtävässä vaihe vaiheelta
- Muistelemalla niitä hetkiä, jolloin on ollut flow-tilassa

2. Mallintamalla ja toisten kokemuksista oppimalla

- Mallin kautta oppimalla
- Toisten kokemuksista oppimalla
- Hyödyntämällä vertaiskokemuksia
- Oppimalla esikuvista, esim. keskustelemalla henkilön kanssa, joka on saavuttanut jotakin merkittävää ja selvittää miten hän on päässyt tuohon tavoitteeseen sekä mitkä ovat tärkeimmät aspektit ja kompetenssit vastaavaan saavutukseen pääsemiseksi
- Opettelemalla mikä kollegoita motivoi ja saada tätä kautta inspiraatiota toisilta

3. Sosiaalisen vaikuttamisen ja kannustamisen kautta

- Saamalla positiivista palautetta
- Saamalla rakentavaa palautetta
- Saamalla muilta tukea ja kannustusta
- Saamalla muilta rohkaisua ja vakuuttamista
- Rohkaisemalla itseään itsensä ilmaisuun
- Antamalla itselleen positiivista palautetta

4. Psykologisen ja fysiologisen virittyneisyyden kautta

- Keskustelemalla tilanteista, jotka aiheuttavat stressiä
- Havainnoimalla kehon reaktioita
- Tulemalla tietoiseksi omista tunteista ja ajatuksista sekä kehon reaktioista haastavassa tilanteessa
- Opettelemalla itselle sopivia keinoja sopivan vireystilan löytämiseksi
- Harjoittelemalla itsensä vakuuttamisen taitoja ja strategioita

Tehtävät:

1. Mitä keinoja voisi hyödyntää onnistumisten ja hallinnan kokemusten saamiseksi?
2. Miten voisi hyödyntää mallintamista sekä toisten kokemuksista oppimista?
3. Millä keinoin olisi hyvä toteuttaa sosiaalista vaikuttamista ja kannustamista?
4. Millä keinoin voisi tukea psykologista ja fysiologista virittyneisyyttä?

Toiveikkuuden kehittäminen

Toiveikkuus on kykyä pyrkiä sinnikkäästi kohti omia tavoitteita ja muokata tarvittaessa omaa reittiä uudelleen näiden tavoitteiden saavuttamiseksi

Toiveikkuus vahvistuu:

1. Asettamalla tavoitteita

- Asettamalla tavoitteita, joissa on selkeä alku ja loppu
- Asettamalla tarkkoja, realistisia, saavutettavissa olevia, henkilökohtaisesti merkityksellisiä ja aikataulutettuja tavoitteita, joiden edistymistä voidaan mitata
- SMART-mallin hyödyntäminen tavoitteiden asettamisessa: tarkka, mitattava, saavutettavissa, merkityksellinen ja aikataulutettu
- GROW-mallin hyödyntäminen: tavoite, todellisuus, vaihtoehdot ja tahto

2. Suunnittelemalla reittejä tavoitteeseen pääsemiseksi

- Tekemällä toimintasuunnitelma tavoitteiden saavuttamiseksi ja kehittämällä myöhemmin suunnitelmaa
- Luomalla erilaisia reittejä tavoitteiden saavuttamiseksi
- Tunnistamalla esteitä ja suunnittelemalla keinoja niiden voittamiseksi
- Suunnittelemalla vaihtoehtoisia reittejä tavoitteeseen pääsemiseksi
- Kuulemalla toisten mielipiteitä mahdollisista vaihtoehtoisista keinoista päästä tavoitteeseen
- Asettamalla välitavoitteita askeleiksi reitillä tavoitteiden saavuttamisessa
- Tuunaamalla työtä

3. Osallistumisen ja osallistamisen kautta

- Toimijuutta vahvistamalla: luottamus ja usko omaan toimintaan
- Kuvailemalla omat tavoitteet
- Tekemällä konkreettisia tekoja työpaikalla edistääksesi tavoitteitasi
- Vakuuttamalla muut tavoitteistasi saadaksesi heidät mukaan toimintasuunnitelmaasi
- Kuulemalla toisten mielipiteitä siitä, että tavoitteet on mahdollista saavuttaa
- Tiedostamalla oma vaikutus työpaikalla
- Arvioimalla omaa edistymistä tavoitteiden saavuttamisessa
- Miettimällä mitä on vielä tehtävänä ja tekemällä tulevaisuuden suunnitelmia
- Arvioimalla omaa kehittymistä
- Saamalla luottamusta
- Mielikuvaharjoittelun avulla
- Pitämällä yllä positiivista itsepuhetta
- Keskustelemalla ja tunteita jakamalla
- Tekemällä rentoutusharjoituksia

Tehtävät:

1. Millä keinoin voisi toteuttaa tavoitteiden asettamista?
2. Millä keinoin voisi toteuttaa reittien suunnittelua tavoitteisiin pääsemiseksi?
3. Millä keinoin voisi tukea osallistumista ja osallistamista?

Optimistisuuden kehittäminen

Optimistisuus on kykyä antaa myönteinen selitys menestymiselle nyt ja tulevaisuudessa.

Optimistisuus vahvistuu:

1. Hyväksymällä menneisyys ja suhtautumalla siihen ymmärtäväisesti

- Suhtautumalla ymmärtäväisesti menneeseen
- Muistelemalla menneitä hyviä hetkiä
- Kirjoittamalla ylös merkitykselliseksi koettuja ilon aiheita työpaikalla
- Kirjoittamalla ylös tilanteita, joissa on päässyt käyttämään vahvuuksiaan
- Kiitollisuuskirje: kirjoitetaan kunnioittava kirje jollekin henkilölle, joka on vaikuttanut positiivisesti omaan elämään
- Kirjoittamalla anteeksiantokirje
- Osoittamalla kiitollisuutta itselle ja muille, jotka auttoivat tavoitteiden saavuttamisessa
- ABCDE-malli: vastoinkäymiset, uskomukset, seuraukset, kyseenalaistaminen ja energisointuminen

2. Arvostamalla nykyhetkeä

- Kiitollisuusharjoitus: muodostetaan ryhmätyönä asioita, joista voi olla kiitollinen työssä ja havainnollistetaan kiitollisuutta esim. runon, piirroksen, laulun tai näytelmän avulla
- Ystävällisyyden teot: tehdään hyviä asioita toiselle ja kirjataan hyvät teot ylös
- Kiitollisuuspäiväkirja: kirjoitetaan ylös työhön liittyviä tapahtumia, joista on ollut kiitollinen
- Kolme hyvää asiaa: kirjoitetaan ylös kolme hyvin sujunutta asiaa kuluneesta päivästä ja se, miten itse myötävaikutti näiden hyvien asioiden onnistumiseen sekä valitaan jonkin myönteinen tunne, joka parhaiten kuvaa tunteita näistä asioista
- Laskemalla työpaikan hyviä asioita
- Ajattelemalla positiivisia ajatuksia työn piirteistä tai työstä
- Kiinnittämällä huomio läsnäoloon
- Olemalla ystävällinen
- Antamalla positiivista palautetta työkaverille
- Katselemalla kuvia, jotka kuvastavat iloa, merkityksellisyyttä ja vahvuutta
- Huomaamalla elämän iloja ja nauttimalla niistä

3. Etsimällä tulevaisuuden mahdollisuuksia

- Listaamalla kyvykkyyttä itsessä ja toisessa
- Listaamalla omia positiivisia luonteenpiirteitä
- Käsittelemällä negatiivisia tunteita ja harjoittelemalla löytämään positiivisia näkökulmia
- Positiivinen aivoriihi: tuotetaan positiivisia ajatelmia, ajatuksia tai mietelauseita, jotka voisivat tuoda inspiraatiota ja tukea pyrkimyksissä päästä tavoitteisiin
- Paras mahdollinen minä: kirjoitetaan ylös mitä paras mahdollinen minä on henkilökohtaisesta ja ammatillisesta sekä ihmissuhteiden näkökulmasta. Näistä näkökulmista katsottuna mietitään realistisia ja saavutettavissa olevia tavoitteita, toiveita ja taitoja, joita tulevaisuudessa haluaa saavuttaa
- Suunnittelemalla nautinnollinen päivä
- Käyttämällä taitoja uudella tavalla työympäristössä
- SOAR-mallin hyödyntäminen, vahvuudet, mahdollisuudet, päämäärät ja tulokset

Tehtävät:

1. Millä keinoin voisimme hyväksyä menneen ja suhtautua siihen ymmärtäväisesti?
2. Millä keinoin voisimme lisätä nykyhetken arvostusta?
3. Millä keinoin voisimme etsiä tulevaisuuden mahdollisuuksia?

Resilienssin kehittäminen

Resilienssi on kykyä pysyä toimintakykyisenä haasteita ja vastoinkäymisiä kohdatessaan.

Resilienssi vahvistuu:

1. Tekemällä vahvuus-, voimavara- ja resurssikeskeisiä strategioita

- Listaamalla kontekstuaaliset ja henkilökohtaiset resurssit
- Vahvistamalla kommunikaatiotaitoja
- Harjoittamalla vuorovaikutus- ja vaikuttamistaitoja
- Harjoittamalla tiimityöskentelyä roolipelien tai ryhmätehtävien avulla
- Tunnistamalla ja tukemalla omia sekä toisten voimavaroja ja vahvuuksia
- MBSR-stressinhallintaohjelma eli tietoisuustaitoihin perustuva stressinhallintaohjelma
- Tietoisuustaitoharjoitus: kehon skannaaminen
- Tietoisuustaitoharjoitus: tietoinen hengittäminen
- Myötätunnon meditaatio

2. Tekemällä riskikeskeisiä strategioita

- Arvioimalla riskit ja varautumalla niihin, esim. kiire tai puutteellinen ohjeistus
- Tunnistamalla mahdolliset henkilökohtaiset esteet
- Valmistautumalla mahdollisiin esteisiin
- Käsittelemällä mahdolliset epäonnistumiset
- SWOT-analyysi: vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat

4. Tekemällä prosessikeskeisiä strategioita

- Tunnistamalla tunteita ja omia reaktioita
- Omien reaktioiden säätelyn harjoittelu
- Harjoittamalla resilienttejä tapoja käsitellä vastoinkäymisiä, löytää kokemuksesta merkitys, oppia ja vahvistua kokemuksesta
- Arvioimalla vastoinkäymisen realistista vaikutusta, sitä mikä on hallinnassaan ja mikä hallinnan ulkopuolella ja toimintavaihtoehtoja
- Pitämällä työpaikalla minitaukoja
- Järjestämällä itselle tukea työpaikalta tavoitteiden saavuttamisessa
- Hyödyntämällä kokemuksellisen oppimisen teoriaa: abstrakti käsitteellistäminen, aktiivinen kokeileminen, konkreettinen kokemus ja reflektiivinen havainnointi

Tehtävät:

1. Millaisilla vahvuus, voimavara- ja resurssikeskeisillä strategioilla voisi lisätä resilienssiä?
2. Millaisilla riskikeskeisillä strategioilla voisi lisätä resilienssiä?
3. Millaisilla prosessikeskeisillä strategioilla voisi lisätä resilienssiä?



Liite 7: Learning Cafe -työpajan työskentelymateriaalien lähteet

Learning Cafe -työpajan työskentelymateriaalien lähteet:

- Adair, K. C., Rodriguez-Homs, L. G., Masoud, S., Mosca, P. J. & Sexton, J. B. 2020. Gratitude at work: Prospective cohort study of a web-based, single-exposure well-being intervention for health care workers. *Journal of medical internet research* 22(5), e15562. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.2196/15562>
- Barry, K. M., Woods, M., Martin, A., Stirling, C. & Warnecke, E. 2019. A randomized controlled trial of the effects of mindfulness practice on doctoral candidate psychological status. *Journal of American college health* 67(4), 299-307. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1080/07448481.2018.1515760>
- Carter, J. W. & Youssef-Morgan, C. 2022. Psychological capital development effectiveness of face-to-face, online, and Micro-learning interventions. *Education and information technologies* 27(5), 6553-6575. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10824-5>
- Corbu, A., Peláez Zuberbühler, M. J. & Salanova, M. 2021. Positive Psychology Micro-Coaching Intervention: Effects on psychological capital and goal-related self-efficacy. *Frontiers in psychology* 12, 566293. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.566293>
- Cheng, S., Tsui, P. K. & Lam, J. H. M. 2015. Improving mental health in health care practitioners: Randomized controlled trial of a Gratitude intervention. *Journal of consulting and clinical psychology* 83(1), 177-186. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1037/a0037895>
- Dello Russo, S. & Stoykova, P. 2015. Psychological Capital Intervention (PCI): A Replication and Extension. *Human resource development quarterly* 26(3), 329-347. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21212>
- Finch, J., Waters, A. M. & Farrell, L. J. 2023. Developing the HERO within: Evaluation of a brief intervention for increasing Psychological Capital (PsyCap) in Australian female students during the final year of school in the first year of COVID-19. *Journal of affective disorders*, 324, 616-623. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2022.12.169>
- Gomes da Costa, M., Pinto, L. H., Martins, H. & Vieira, D. A. 2021. Developing psychological capital and emotional intelligence in higher education: A field experiment with economics and management students. *The international journal of management education* 19(3), 100516. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100516>
- Gon, R., Wu, Y., Liu, Y., Yang, R., Zhang, Y. & Xing, L. 2023. Influence of group training based on psychological capital theory on nursing staff's occupational benefits and job satisfaction in an infusion preparation center. *Alternative therapies in health and medicine* 29(3), 186-192.
- Haghiginejad, H., Ghazipoor, H., Jafari, P., Taghipour, K., Rezaie, M., Liaghat, L. & Ramzi, M. 2022. Investigating the impact of modified mindfulness-based stress reduction (MBSR) program on occupational burnout and other mental health status among nonmedical staff in a hospital: A randomized controlled trial. *International archives of occupational and environmental health* 95(10), 2005-2016. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01902-3>
- Harty, B., Gustafsson, J., Björkdahl, A. & Möller, A. 2016. Group intervention: A way to improve working teams' positive psychological capital. *Work (Reading, Mass.)* 53(2), 387-398. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.3233/WOR-152227>
- Kotb, A. H. A., Shazly, M. M. & Mostafa, H. A. (2024). Psychological capital educational program and its effect on nurse interns' innovative behavior. *BMC nursing* 23(1), 544-11. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02192-5>
- Lin, L., He, G., Yan, J., Gu, C. & Xie, J. 2019. The Effects of a Modified Mindfulness-Based Stress Reduction Program for Nurses: A Randomized Controlled Trial. *AAOHN journal* 67(3), 111-122. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1177/2165079918801633>

- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. & Combs, G. M. 2006. Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of organizational behavior* 27(3), 387-393. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1002/job.373>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. & Peterson, S. J. 2010. The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly* 21(1), 41-67. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
- Luthans, F., Avey, J. B. & Patera, J. L. 2008. Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education* 7(2), 209-221. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.5465/amle.2008.32712618>
- Luthans, B. C., Luthans, K. W., & Avey, J. B. 2014. Building the leaders of tomorrow: The development of academic psychological capital. *Journal of leadership & organizational studies* 21(2), 191-199. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1177/1548051813517003>
- Luthans, F. & Youssef, C. M. 2004. Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational dynamics* 33(2), 143-160. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. 2007a. *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. 2015. *Psychological capital and beyond*. New York: Oxford University Press.
- Meevissen, Y. M., Peters, M. L. & Alberts, H. J. 2011. Become more optimistic by imagining a best possible self: Effects of a two week intervention. *Journal of behavior therapy and experimental psychiatry* 42(3), 371-378. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1016/j.jbtep.2011.02.012>
- Nelson, S. K., Layous, K., Cole, S. W. & Lyubomirsky, S. 2016. Do unto others or treat yourself? The effects of prosocial and self-focused behavior on psychological flourishing. *Emotion* 16(6), 850-861. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1037/emo0000178>
- Ouweneel, E., Le Blanc, P. M. & Schaufeli, W. B. 2013. Do-it-yourself: An online positive psychology intervention to promote positive emotions, self-efficacy, and engagement at work. *Career development international* 18(2), 173-195. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2012-0102>
- Seppälä, E. M., Hutcherson, C. A., Nguyen, D. T., Doty, J. R. & Gross, J. J. 2014. Loving-kindness meditation: A tool to improve healthcare provider compassion, resilience, and patient care. *Journal of Compassionate Health Care* 1(1), 9. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1186/s40639-014-0005-9>
- Sexton, J. B. & Adair, K. C. 2019. Forty-five good things: A prospective pilot study of the Three Good Things well-being intervention in the USA for healthcare worker emotional exhaustion, depression, work-life balance and happiness. *BMJ open* 9(3), e022695. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-022695>
- Shaghghi, F., Abedian, Z., Asgharipour, N., Esmaily, H. & Forouhar, M. 2020. Effect of positive psychology interventions on the quality of prenatal care offered by midwives: A field trial. *Iranian journal of nursing and midwifery research* 25(2), 102-110. Viitattu 1.3.2025. https://doi.org/10.4103/ijnmr.IJNMR_104_18
- Stratman, J. L. & Youssef-Morgan, C. M. 2019. Can positivity promote safety? Psychological capital development combats cynicism and unsafe behavior. *Safety science* 116, 13-25. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.02.031>
- Talebiazar, N., Salamat, E., Abbasi, M., Azizi, N., Goli, R., Faraji, N., Bagheri, M., Amiri, N. & Kazemi, S. 2024. The impact of mindfulness-based stress reduction training on the occupational stress and burnout experienced by nurses in geriatric wards? A randomized controlled trial. *Geriatric nursing* 58, 373-381. Viitattu 1.3.2025. <https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2024.05.034>

Liite 8: Palautelomake työpajasta

Palautelomake Learning Cafe -työpaja 27.3.2025 Sairaanhoidajan psykologisen pääoman kehittäminen					
1=Täysin eri mieltä 2=Eri mieltä 3=Ei samaa eikä eri mieltä 4=Samaa mieltä 5=Täysin samaa mieltä	1	2	3	4	5
Esitetystä materiaalista löytyi keinoja, joita voisimme hyödyntää työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen lisäämiseksi.					
Learning Cafe -työpaja oli toimiva tapa käsitellä aihetta ja sain työpajassa ääneni kuuluviin.					
Koen tärkeäksi, että sain olla mukana kehittämässä keinoja työhyvinvointimme lisäämiseksi ja toivon, että tätä asiaa jatkokehitetään työyhteisössämme.					