

Opinnäytetyö (YAMK)

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

2018

Anniina Friman

OPPIMISEN MONET MUODOT

– Työsuhteessa tapahtuva harjoittelu



Anniina Friman

OPPIMISEN MONET MUODOT

- Työsuhteessa tapahtuva harjoittelu

Kliininen harjoittelu on olennainen osa sairaanhoitajan tutkintoa. Ohjatun harjoittelun avulla opiskelija perehtyy sairaanhoitajan keskeisiin työtehtäviin ja oppii soveltamaan jo opittuja tietoja sekä taitoja aidoissa potilaskontakteissa ja oppimisympäristöissä. Tiiviillä koulun ja työelämän välisellä yhteistyöllä voidaan varmistaa tulevien ammattilaisten työelämää tukeva oppiminen ja koulutus.

Turun Ammattikorkeakoulun ja Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin yhteisen kehittämishankkeen tavoitteena oli luoda joustava ja innovatiivinen tapa suorittaa käytännön harjoittelua sekä luoda malli, jossa integroituvat työ, opiskelu, aiempi koulutus ja työkokemus. Hankkeessa suunniteltiin sekä testattiin mallia, jossa kolme (n=3) lähihoitajataustan omaavaa sairaanhoitajaopiskelijaa palkattiin lähihoitajan vakanssiin neljän kuukauden ajaksi. Kehittämishankkeen soveltavan tutkimuksen avulla haluttiin saada tietoa työsuhteessa suoritettujen harjoittelun toimivuudesta opiskelijoiden, työelämän ohjaajien sekä työyhteisön näkökulmasta. Näiden saatujen tulosten avulla on pyrkimys kehittää työsuhteessa tapahtuvasta harjoittelusta toimiva kokonaisuus, jota olisi mahdollista tulevaisuudessa soveltaa eri hoitotyön yksiköissä.

Tulokset osoittivat, että työsuhteessa tapahtuva harjoittelu tuki sekä vahvisti opiskelijoiden ammatillista kasvua ja osaamisen vahvistumista monella tavoin. Työsuhteesta johtuen opiskelijat kokivat ajoittain painetta osaamisesta. Paine koettiin pääasiassa kuitenkin motivoivana tekijänä, samoin kuin jaksolta saatu rahallinen korvaus. Tavallista pidempi harjoittelu mahdollisti oppimisen syvällisemmän prosessoinnin, mutta toisaalta jakson rikkonaisuus loi haasteita oppimisprosessin jatkuvuuteen. Tiivis ja järjestelmällinen ohjaussuhde sekä opettajan läsnäolo jakson aikana vaikutti positiivisesti kaikkiin osapuoliin. Toteutus kokonaisuutena oli varsin onnistunut, vaikka soveltavan tutkimuksen tulokset osoittivat, että harjoittelumalli vaatii vielä testausta sekä roolien ja työnkuvien selkeyttämistä.

ASIASANAT:Oppiminen, Ohjaus, Harjoittelu, Työsuhde, Monimuoto-opinnot, Hoitotyö

Anniina Friman

VARIOUS FORMS OF LEARNING

- Practical training in employment relationship

Practical training in a clinical setting is an integral part of the nursing degree. Guided practical training allows the student to become acquainted with the nursing staff's most important tasks and learn to apply their knowledge and skills in contact with genuine patients and in genuine working environments. Close co-operation between schools and healthcare organizations ensures that future professionals learn the skills required in the workplace.

The aim of the joint development project of Turku University of Applied Sciences and The Hospital District of Southwest Finland was to create a flexible and innovative way to run practical training and to create a model in which work, study, previous education and work experience could be integrated. In this project, three (n=3) practical nurses studying for their bachelor's degree were hired to share the shifts of one practical nurse's vacancy for a four-month period. Applied research, which closely followed this project, sought to obtain information on the viability of this training model from the viewpoint of the students, the workplace instructors and the entire workplace staff. With the results, the aim is to describe the model that took place in this training and focus on ideas how to improve it, in order that training model could be used and applied in different nursing units in the future.

Results showed that practical training supported the professional growth of the students and strengthened their competence in various ways. In terms of employment, students felt concern over their own expertise, but in this case, the added pressure turned out to be a major motivating factor. Financial reimbursement for the training was also seen as added motivation. The longer training period allowed more time for learning, but the fragmented nature of the practical training also created challenges. Close and consistent mentoring relationship and the close supervision of the teacher had a positive effect on all parties in this project. Overall, the project can be considered a success, though this training model still requires more testing, and the roles and job descriptions need further clarification before it can be recommended to be used elsewhere.

KEYWORDS: Learning, Mentoring, Practical training, Employee, Multiform studies, Nursing

SISÄLTÖ

KÄYTETYT LYHENTEET	3
1 JOHDANTO	7
2 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	9
2.1 Ammatillisuus hoitotyössä	9
2.1.1 Ammatillinen kasvu ja identiteetti	10
2.1.2 Monimuoto-opinnot Turun Ammattikorkeakoulussa	11
2.2 Työssä oppiminen	11
2.2.1 Kliininen harjoittelu	12
2.2.2 Harjoittelupaikkojen ilmapiiri ja opiskelijamyönteisyys	14
2.2.3 Ammatillainen ohjaajana	14
2.2.4 Opettajan rooli harjoittelun aikana	16
2.3 Työsuhde ja sen elementit	16
3 KEHITTÄMISPROJEKTIN TAUSTA JA TAVOITE	18
4 KEHITTÄMISPROJEKTIIN LIITTYVÄN TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	20
4.1 Metodologiset lähtökohdat	20
4.2 Tiedon keruu ja kohderyhmän valinta	21
4.3 Aineiston analysointi	22
5 TULOKSET	25
5.1 Työyhteisö ja ilmapiiri	25
5.2 Ohjaus	28
5.2.1 Tavoitteet ja palaute	30
5.3 Oppiminen ja ammatillinen kehitys työsuhteessa	32
5.3.1 Osaamisen tunnistaminen	33
5.3.2 Oppimishaasteet	35
5.4 Rooli ja roolipaineet työsuhteessa	37
5.5 Teorian integroituminen	39
5.6 Työsuhteessa tapahtuvan harjoittelumalli	40
5.7 Tulosten yhteenveto	43
6 KEHITTÄMISTYÖN TUOTOS JA JOHTOPÄÄTÖKSET	44

6.1 Harjoittelumallin kuvaus ja sitä koskevat kehittämisideat	44
7 KEHITTÄMISPROJEKTIN JA SEN SOVELTAVAN TUTKIMUKSEN ARVIOINTI	47
7.1 Soveltavan tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	47
7.2 Kehittämisprojektin ja tutkimuksellisen osuuden arviointi	49
7.3 Kehittämisprojektin jatkotutkimusaiheet	50
LÄHTEET	52

LIITTEET

- Liite 1. Tutkimustiedote
- Liite 2. Lupa aineiston käyttöön
- Liite 3. Oppimispäiväkirjan kirjoitusohje
- Liite 4. Webropol® -kysely
- Liite 5. Tutkimuslupa Turun AMK
- Liite 6. Tutkimuslupa VSSH

KUVIOT

Kuvio 1. Toteutunut harjoittelumalli	45
--------------------------------------	----

TAULUKOT

Taulukko 1. Esimerkki aineiston pelkistämisestä	23
Taulukko 2. Esimerkki aineiston ryhmittelystä	23
Taulukko 3. Aineiston abstrahointia kuvaava taulukko	24

KÄYTETYT LYHENTEET

VSSH	Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri
TULES	Tuki- ja liikuntaelinsairauksien toimialue
SELKA	Selkäortopedian vastuualue

1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveydenhuollossa tapahtuvien muutosten vuoksi, myös ammatillinen koulutus on murroksessa. Opetuskäytäntöjen, opetuksen laadun ja valmistuvien opiskelijoiden osaamisen tulisi pystyä vastaamaan työelämän tarpeisiin. Tulevaisuuden työelämä vaatii jatkuvaa kykyä kehittyä ja uudistua. Lisäksi tarvitaan innovaatioita, joissa tapahtuu jatkuvaa uudistuvaa oppimista sekä yhteistyöverkostojen hyödyntämistä. (Iivanainen ym. 2004, 11-31; Romppainen 2011, 1-2; Lehtonen 2014, 16; LeFlore & Thomas 2016.)

Tiivis työelämäläheinen toiminta mahdollistaa tilanteen, missä opiskelijat, opettajat sekä työelämän edustajat oppivat yhdessä. Tasavertaisella kumppanuudella on mahdollista saavuttaa molempia osapuolia palveleva yhteistyö. Väestörakenteen muuttuessa myös työelämä muuttuu, ja samanaikaisesti hoitohenkilökuntaa eläköityy. Eläköitymisen lisäksi sosiaali- ja terveyshuollon rakenteiden sekä palveluiden uudistus lisää henkilöstön ja osaamisen tarvetta entisestään. (Kelo ym. 2012, 13-14; Lehtonen 2014, 16.)

Koulutuksen aikana opiskelijan on mahdollista oppia ammatillisia perusteita ja taitoja monipuolisesti, mutta sujuva työskentely, työrutiinit ja työkuultuuri opitaan usein vasta työpaikalla. Työyhteisössä toimiminen ja käytännön taitojen oppiminen ammattitaitoisen sekä kokeneen henkilön opastamana vahvistaa ja nopeuttaa oppimista. (Salakari 2007, 7; Kälkäjä ym. 2016, 231-232.)

Terveysalan ammattikorkeakoulutuksen ohjatussa harjoittelussa opiskelijat pääsevät perehtymään terveydenhuollon toimintaan sekä arvoperustaan. Työssäoppimisen ja ohjatun harjoittelun tavoitteena on perehdyttää opiskelija keskeisimpiin työtehtäviin sekä opittujen tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä. Näillä jaksoilla opiskelijoille tulisi tarjota riittävästi tarkoituksenmukaista, tavoitteita vastaavaa ohjausta sekä työelämätaitoja kehittäviä oppimiskokemuksia. Vastaavasti sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulujen tehtävänä yhtälössä on varmistaa, että terveydenhuollon säänneltyihin ammatteihin valmistuvilla opiskelijoilla on potilasturvallisuuden ja terveystalouden laadun edellyttämät valmiudet. (STM 2003, 3; Kajander-Unkuri ym. 2014; Ammattikorkeakoululaki 2014/932; Opiskelijaohjauksen laatusuosituksen 2017, 4.)

Työelämän muuttuessa työelämän harjoittelu jaksojen kehittäminen sekä toteutumistapojen monipuolistaminen edesauttaa koulun ja työelämän välistä yhteistyötä (Kelo ym. 2012, 11). Hoitotyön työyksiköiden panostus oppimisympäristöihin sekä ohjaukseen mitä

todennäköisimmin on suorassa yhteydessä tulevien sairaanhoitajien osaamisen kautta potilaiden tulokselliseen ja laadukkaaseen hoitamisen (Romppainen 2011, 4). Yksilöityjen mallien hyödyntäminen erilaisille oppijoille sekä eri elämän vaiheissa oleville opiskelijoille mahdollistaa hyvien kompetenttien hoitajien valmistumisen työelämän tarpeeseen. Työelämän ja koulun yhtenäisten normien ja arviointikäytäntöjen avulla pystytään kuitenkin paremmin varmistumaan valmistuvien opiskelijoiden riittävästä osaamisesta. (Liimatainen 2009; Elliot 2017; Helminen 2017, 1-2, 33-36.)

Tämän kehittämistyön soveltavan tutkimuksen tavoitteena oli saada tietoa työsuhteessa tapahtuvan harjoittelun sekä siinä sovelletun harjoittelumallin toimivuudesta. Aineiston keruu toteutettiin opiskelijoiden oppimispäiväkirjojen, nauhoitettujen ohjauskeskusteluiden sekä työyksikön henkilökunnalle tehdyn kyselyn avulla. Kehittämistyön lähtökohtaa sekä siihen liittyvän soveltavan tutkimuksen tarvetta puolsivat aiheen käytännönläheisyys, ajankohtaisuus sekä Suomessa terveysalan palkallisiin harjoitteluihin liittyvän tiedon puute. Kehittämistyön taustalla tärkeänä voimavarana toimi koulutuksen ja työelämän välinen tiivis yhteistyö.

Työssäoppimisesta ja ohjatusta harjoittelusta käytetään monia eri termejä, kuten käytännön jakso, käytännön harjoittelu ja työharjoittelu. Tässä opinnäytetyössä, työssäoppimisesta ja ohjatusta harjoittelusta, käytetään virallisten termien lisäksi termiä harjoittelu.

2 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

2.1 Ammatillisuus hoitotyössä

Ammatillisen toimijuuden avulla on mahdollista kuvata yksilön suhdetta työhön ja ammatillisuuteen; mihin yksilö kuuluu ja samaistuu työssään, minkä hän kokee tärkeänä ja mihin hän on valmis sitoutumaan. Ammatillisen toimijuuden tarve tämän päivän työmarkkinoilla kohdistuu etenkin oman työn ja työolosuhteiden kehittämiseen, työssä oppimisessa sekä ammatti-identiteettien kehittämiseen. (Eteläpelto ym. 2014, 23-24.)

Persoonan identiteetti ja persoonallisuus ovat tiukasti liitoksissa henkilön toimijuuteen, mutta sosiokulttuurisessa teoriassa ensisijaisesti korostetaan sosiaalista vuorovaikutusta ja sen merkitystä kaikessa inhimillisessä toiminnassa sekä oppimisessa. Toimijuus ei siis ole määritettävissä yksilön ominaisuutena, vaan yhteisöjen sekä niiden toimintaan liittyvänä ilmiönä. (Hökkä ym. 2010, 143; Etäpelto ym. 2014, 22.)

Eheän ammatti-identiteetin lisäksi tämän päivän työ vaatii erityisen monipuolisia vuorovaikutustaitoja, koska valtaosa työtoiminnasta tapahtuu yhteisöissä tai moniammatillisissa tiimeissä (Vähäsantanen ym. 2014, 220-221). Sosiaali- ja terveydenhuollossa monialaista sekä moniammatillista toimintaa pidetään lähestulkoon itsestäänselvytenä. Moniammatillisuuteen tulee oppia jo koulutuksen aikana (Katajamäki 2012, 25).

Hoitotyö on monelle kutsumus ja sen ammattietiikka ja arvot ovat periaatteita, joihin hoitotyön ammattilaiset sitoutuvat. Ammattietiikka yleisesti määrittää, minkälainen toiminta on hyväksyttävää ja suositeltavaa. (Hopia ym. 2012, 12-13; Rautava-Nurmi ym. 2012, 18.) Hoitotyössä tasapainoilu oikean ja väärän, hyvän ja pahan, oikeuksien ja velvollisuuksien sekä yhdenvertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden kysymysten parissa on osa hoitajan arkea. Sairaanhoidajan työssä vaaditaan kykyä pohtia ja kyseenalaistaa omaa ammatillista toimintaa, päätöksentekoa sekä kestää päätöksistä syntyvät seuraukset. (Rautava-Nurmi ym. 2012, 18.) Hoitotyön toimintaa ohjaavien periaatteiden keskiöön kuuluu kuitenkin hoidon inhimillisuus. Sairaanhoidajan tehtävänä on suojella ihmiselämää ja edistää, tukea ja lisätä potilaiden sekä heidän omaistensa voimavaroja parhaan kykynsä mukaan. (Halme 2012, 100-106; Rautava-Nurmi ym. 2012, 18; Sairaanhoidajaliitto 2018.)

2.1.1 Ammatillinen kasvu ja identiteetti

Ammatti-identiteetin avulla pyritään ymmärtämään ja tunnistamaan yksilön omia toimintoja, haluja sekä motivaatiota tekemäänsä työtä kohtaan. Ellei työntekijä tai henkilö itse tiedä kuka hän on, tai mitä tavoittelee, on muiden mahdotonta tunnistaa hänen ominaislaatujaan. (Etäpelto 2007, 93-94.)

Kehittyminen sairaanhoitajaksi tapahtuu vaiheittain. Opiskelija on vasta matkalla etsimässä ammatillista minäänsä rakentamalla omaa kuvaansa hoitamisen maailmasta. Ammatillinen kasvu ja kehittyminen on jokaisen opiskelijan yksilöllinen prosessi, jossa kehittymistä ovat ohjaamassa useat ohjauksen ammattilaiset, opettajat ja työelämän ohjaajat. (Ora-Hyytiäinen 2004, 21; Lauri 2007, 94.)

Hoitotyön substanssialaa koskeva tietämys on subjektiivista ja liittyy lähinnä siihen todellisuuteen, jossa opiskelija elää ja toimii. Tiedot ja taidot opiskelija rakentaa teoriaan pohjaavan opin ja hoitotyössä saatujen käytännön kokemusten kautta. Pelkkä kokemus ei kuitenkaan takaa osaamista, vaan vasta reflektion avulla kokemukseen sisältyvä tietämys on mahdollista tunnistaa. (Iivanainen ym. 2004, 19-22; Rautava-Nurmi ym. 2012, 415-417.)

Syvällinen oppiminen edellyttää teorian ja käytännön oppimista. Reflektoinnilla tarkoitetaan tavoitteellista pohdintaa ja asioiden puntarointia, jossa voidaan peilata opittua aikaisempaan kosketusmaailmaan. Reflektion avulla opiskelija oppii ymmärtämään asioiden syitä ja seurauksia, mikä luo uuden ammatillisen identiteetin vaiheen ja auttaa kehittymään ammatissa. (Rautava-Nurmi ym. 2012, 415-417.) Reflektio sekä jatkuva itsearviointi ovat oman osaamisen perusta, mitä tulisi hyödyntää enemmän niin koulutuksessa kuin kliinisissä harjoitteluissa (Kajander-Unkuri ym. 2014).

Sairaanhoitaja kohtaa työssään paljon erilaisia tunteita. Lähtökohtana tulee kuitenkin muistaa ammattirooli, jossa tulee kyetä säilyttämään etäisyys siihen, mihin potilas on emotionaalisesti sidoksissa. Ammattiroolin tiedostaminen ei kuitenkaan pois sulje hoitajan persoonallista, empaattista tai potilasläheistä työtettä. (Iivanainen ym. 2004, 76-78.)

2.1.2 Monimuoto-opinnot Turun Ammattikorkeakoulussa

Monimuoto-opintojen ajatus on mahdollistaa opinnot aikaisemman tutkinnon omaaville, työelämässä oleville henkilöille. Koulutus suunnitellaan ja toteutetaan siten, että opinnot on mahdollista suorittaa mahdollisimman joustavasti ja esteettömästi. Opintojen alussa laaditun henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman, tutoroinnin sekä muun henkilökohtaisen ohjauksen avulla, opiskelijaa pyritään tukemaan sekä kannustamaan tavoitteelliseen ja tulokselliseen opiskeluun. (Turun Ammattikorkeakoulu 2017-2018.)

Opintojen eteneminen sekä ohjaukseen hakeutuminen on opiskelijan omalla vastuulla, ja hänen tulee opintojensa aikana todentaa osaamistaan ja ammatillista kasvuaan mm. portfoliotyöskentelyn kautta. Monimuoto-opinnoissa erilaisten oppimismenetelmien, sosiaalisten oppimisympäristöjen sekä vaihtoehtoisilla toteutustavoilla toimitaan innovaatiopedagogiikan hengessä. Turun Ammattikorkeakoulun kehittämän innovaatiopedagogiikan avulla pyritään opiskelijoiden innovaatiovalmiuksien luomiseen yhdistämällä opetusta, tutkimus ja kehitystyötä sekä yhteistyötä työelämän toimijoiden kanssa. Sairaanhoidajan (AMK) monimuoto-opinnoissa lähiopetusta on keskimäärin neljänä päivänä kuukaudessa, mutta koulujen monimuoto toteutuksista on koulukohtaisia eroja (Turun Ammattikorkeakoulu 2017-2018; Turun Ammattikorkeakoulu 2018).

2.2 Työssä oppiminen

Yksilön tapa hahmottaa maailmaa sekä aikaisemmin omaksutut tiedot, kokemukset ja ongelmanratkaisukyky luovat lähtökohdan oppimiselle (Lauri 2007, 85). Oppiminen on oppijan sisäinen prosessi, johon opettaja tai ohjaaja voi pyrkiä vaikuttamaan suotuisalla tavalla. Hyvällä ohjauksella voidaan edistää tätä prosessia, mutta vain epäsuorasti, koska oppimista pitkälti säätelee oppija itse. (Salakari 2007, 7.) Työssä oppimista tulisi tarkastella kokonaisvaltaisena prosessina, joka tapahtuu jokapäiväisessä työssä työikäntäntöihin sisältyvien eritasoisten prosessien kautta. Tulee kuitenkin ymmärtää, että oppiminen on tilannekohtaista, eikä kaikki työssä tapahtuva oppiminen ole aina positiivista. (Collin 2007, 211.)

Reflektointi on yksi kokemuksellisen oppimisen vaiheista. Reflektoinnilla ei tarkoiteta ainoastaan asioiden tietoista ajattelua, vaan se on liitoksissa sekä välittömään toimintaan, aikaisemmin hankittuun kokemukseen ja abstraktiin käsitteellistämiseen. Kokeilu,

tajuaminen, pohdinta ja ymmärtäminen muodostavat reflektiivisen toiminnan kehän, jossa kokeilu toimii oppimisen lähtökohtana ja ymmärrys oppimisen tuloksena. (Poikela & Järvinen 2007, 181.)

Työssä tapahtuva oppiminen on satunnaista. Sitä tapahtuu huomaamatta arkisten työtehtävien lomassa. Todellisuudessa on vaikeaa tiedostaa, mitä itse asiassa on opittu. Työssä oppiminen on kuitenkin tilannesidonnaista, jolloin opitaan ainoastaan asioita, jotka ovat tilanteen tai tehtävän kannalta oleellisia. Työssä oppimisen taustalla tulisi huomioida myös yksilön motiivit, tavoitteet sekä tarpeet. Yksilön oma halu lisätä tietämystään, ja se minkä hän kokee oleelliseksi, ovat yhtä merkittäviä tekijöitä niin työssä oppimisessa, kuin muidenkin asioiden oppimisessa. Tyypillistä kuitenkin on, että työntekijät itse eivät koe varsinaisesti oppivansa työssä, vaan tekevät vaan työn vaatimia toimia. (Collin 2007, 203- 204.)

Työssä tapahtuvan oppimisen ohjauksen rooli on merkittävä. Laadukas ohjaus, luottamuksellinen suhde työntekijän ja johdon välillä, sekä annettu vastuu edistävät oppimista. Hyväksyntä myös työyhteisön jäseneksi vaikuttaa suoraan motivaatioon ja sitä kautta oppimisen kehittymiseen. (Collin 2007, 213; Sulosaari 2008, 28; Oysey 2009; Romppainen 2011, 8-12; Kaihlanen ym. 2013; Manninen 2014; Elliot 2017.)

Motoristen taitojen oppiminen tapahtuu pitkälti kokeilun ja sinnikkään harjoittelun kautta. Demonstrointi, kokemuseräiseen oppimiseen perustuvat menetelmät ja oppimisen myötä lisääntyvä vastuu sekä annettu palaute ovatkin motoristen taitojen harjoittelussa keskeisiä (Salakari 2007, 15, 114). Yksilölle annettu palaute, arviointi sekä käsitysten ja käsitteiden arviointi, muodostavat työssä oppimisen ydinprosessin. Oppimisen prosessissa tuleekin huolehtia, että reflektoinnille jää riittävästi aikaa, prosessin joka vaiheessa. Oppimisresurssien hyödyntäminen vaatii oppimisen johtamista, sekä jatkuvaa kehittämistä monilla eri tasoilla. Käytännössä tämä tarkoittaa palaute- ja arviointikäytäntöjen luomista, kehittämistä ja ylläpitoa sekä työorganisaation kehitystä tukevaa toimintaa. (Poikela & Järvinen 2007, 185.)

2.2.1 Kliininen harjoittelu

Sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköiden tehtävänä on varmistaa, että jokainen harjoittelujakso tarjoaa riittävät ja tarkoituksenmukaiset oppimismahdollisuudet opiskelijalle sekä että ohjaus vastaa opiskelijan tarpeita ja jaksolle asetettuja vaatimuksia (STM

2003, 3). Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on vastata työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin opiskelijan ammatillista kasvua tukien ja elinikäistä oppimista edistään. Ammattikorkeakoulut määrittävät harjoittelusopimuksista omissa johto- ja tutkintosäännöissä. (Ammattikorkeakoululaki 2014/932.) Sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädäntö (1994/564) puolestaan säätelee ammattihenkilöiden ja toimintayksiköiden velvollisuuksia terveysalan harjoittelun toteutuksessa. Terveysalan-opiskelija ei tavallisesti ole harjoitteluajana työsuhteessa työnantajaan, eikä myöskään saa harjoittelun ajalta palkkaa (STM 2003, 18).

Sairaanhoitajaopintoihin (AMK) kuuluvan harjoittelujaksojen tarkan pituuden ja oppimistavoitteet määrittää kouluttava yksikkö, mutta ammattikorkeakoulut ovat yhteisesti sopineet koulutuksen riittävän valtakunnallisen yhteneväisyyden turvaamiseksi eri ammatialojen osaamiskuvaukset, sisällöt sekä vähimmäiskeston (STM 2003, 16; Opetusministeriö 2006, 16, 63-71). Ohjattu harjoittelu kliinisissä oppimisympäristöissä, kuten sairaaloissa on merkittävä osa hoitotyön opiskelijoiden ammatillisen pätevyyden ja kasvun edistämistä. Kliinisessä harjoittelussa tapahtuva oppiminen on tutkimusten mukaan tunnistettu yhdeksi tärkeimmäksi elementiksi oppijan ammatillisessa kehittymisessä. Asiantuntijuuden teoreettiset edellytykset mahdollistetaan koulutusympäristössä, mutta ammatillinen asiantuntijuus kehittyy työelämän todellisissa ympäristöissä. (Romppainen 2011, 8; Kälkälä ym. 2016; Liljedahl 2018.)

Harjoittelupaikkojen edellytyksiä vastaanottaa opiskelijoita on tutkittu runsaasti, ja tuloksien mukaan kehittämiskohteita löytyy useita. Harjoittelupaikkojen ilmapiiri ja johtamistapa on koettu oppimiseen merkittävästi vaikuttaviksi tekijöiksi. Muutosten toive kohdistuu lähinnä työskentely- ja opiskelutiloihin, henkilökunnan ohjausmyönteisyyteen ja -valmiuksiin, sekä työyksiköiden yleiseen ilmapiiriin. (STM 2003, 17.)

Tulevaisuudessa uhkaava laadukkaan työvoiman saatavuus onkin aikaansaanut tarpeen todella panostaa kliinisten oppimisympäristöjen sekä ohjauksen kehittämiseen. Kehittämishankkeiden ja uusien toteutumistapojen luominen on ehdotonta, jotta myös tulevaisuudessa pystytään tarjoamaan positiivisia oppimismahdollisuuksia ja motivoimaan opiskelijoita jatkamaan harjoittelua, sekä tulevaisuuden uraa sairaanhoitajana. (Romppainen 2011, 12-13.) Ammattitaitoa edistävässä ohjatussa harjoittelussa peruslähtökohdat, kuten resurssit ja ohjauksen toteutus, eivät ole riippuvaisia opiskelijan koulutusorganisaatiosta, koulutusohjelmasta tai suoritettavasta tutkinnosta, vaan toimintayksikön pedagogisista lähtökohdista (Luojaus 2011, 22).

2.2.2 Harjoittelupaikkojen ilmapiiri ja opiskelijamyönteisyys

Työn sosiaalisuus, tiimityöskentely sekä verkostoituminen ovat keskeisiä tämän päivän työelämässä. Tästä johtuen tiimien ja työyhteisöjen merkitys korostuu myös entistä enemmän harjoittelun aikana. (Valleala & Collin 2004, 129.) Opiskelijan hyväksyntä työyksikköön, sekä huomioiminen yksilönä, toimivat lähtökohtana oppimiselle. Aidon toimintaympäristön jäsenenä toimiminen tekee oppimisesta todellisen. Työyhteisön jäseneksi pääsy lyhyessä ajassa ei kuitenkaan aina onnistu helpolla, eikä hoitotyön yksiköiden kiire ja vastuullisuus aina tee oppimisympäristöä ihanteelliseksi (Liljedahl ym. 2016).

Opiskelijoiden on tavallisesti vaikea määrittää rooliaan työyksikössä. Motivoituneella ohjauksella sekä kannustavalla ilmapiirillä opiskelija rentoutuu ja mukautuu yksikköön paremmin. Hyvän oppimisympäristön luomiseen tarvitaan kuitenkin myös johdon tuki, sekä todellinen halu panostaa opiskelijaohjaukseen. Opiskelija tulisi ottaa osaksi myös yksikön arkisia toimintoja, kuten osastokokouksia, joissa viestitään ja tehdään päätöksiä osaston toimintaan liittyvistä asioista. (Oysey 2009.)

Tämän päivän työelämässä moniammatillisen yhteistyön hyödyt tunnistetaan, mutta toiminta edellyttää kanssakäymisen taitoja. Moniammatillisuuden voimavara on ryhmän tiivis vuorovaikutus, jossa edellytetään avoimuutta, luottamusta sekä yhteishenkeä. Työyksikön tulisi jo harjoittelun aikana ohjata opiskelijoita moniammatillisessa osaamisessa, jotta he myös tulevaisuudessa kykenevät toimimaan moniammatillisen ryhmän tasavertaisina, kunnioitettuina jäseninä. (Katajamäki 2012, 30-31.)

Kliininen ympäristö on oppimisympäristönä tunnustettu olevan terveydenhuollon ammatillisessa koulutuksessa merkittävin osa opintoja (Liljedahl 2018). Työympäristön, työyhteisön osaamisen tunnistamisen ja sen toiminnan kautta oppiminen tapahtuu usein lähes luonnostaan, ilman erillistä opettamista. Toisen osaamisen tunnistamisella, yhdessä työskentelyllä sekä arjen tilanteita ratkomalla opiskelijoiden omien tietojen, taitojen ja niiden rajallisuuden tunnistaminen helpottuu. (Katajamäki 2012, 30-31.)

2.2.3 Ammatillainen ohjaajana

Opiskelijoiden ja oman yksikön henkilöstön ohjaus on osa sairaanhoitajan työnkuvaa ja kaikille opiskelijoille tulee nimetä ohjaaja jokaiseen työvuoroon (Asetus terveydenhuollon

ammattihenkilöistä 564/1994; Opetusministeriö 2006). Ohjaajana toimiminen perustuu hoitotyön asiantuntijuuteen ja omiin oppimiskokemuksiin, eikä erityisiä pedagogisia taitoja tai koulutusta suosituksesta huolimatta vaadita (Luojuus 2011, 20).

Asiantuntijuuden perusta syntyy arkisten ja ammatillisten käytäntöjen harjoittelusta, jotka pitkällä aikavälillä muokkautuvat rutiineiksi (Palonen & Gruber 2011, 45). Asiantuntijalla tulisi olla johdonmukainen sekä syvä tietämys asiasta tai alasta, jossa hän asiantuntijana toimii (Paloniemi ym. 2010, 13-15). Tosiasiassa opiskelijoiden ohjaajana saattaa ajoittain toimia melko kokematon hoitaja, siitä huolimatta, että terveydenhuollon organisaatiot ovat tiedostaneet, että opiskelija ohjauksen klinisen mentoroinnin taitoihin tulisi panostaa (Kälkäjä ym. 2016, 231, 241; Tuomikoski & Kääriäinen, 2016).

Ohjaajalla pääasiallisesti tarkoitetaan työyhteisön nimeämää opiskelijaohjauksesta vastaavaa hoitajaa, joka huolehtii osastolla opiskelijaa koskevista käytännön järjestelyistä. Ohjaajan tehtävänä on varmistaa, että opiskelijalla on nimetty työvuorokohtainen lähiohjaaja, joka muun muassa vastaa harjoittelun realististen tavoitteiden asettamisesta ja tarkistamisesta yhdessä opiskelijan kanssa, sekä ohjaa ja arvioi asetettujen tavoitteiden saavuttamista. (Sulosaari, 2008, 25; Kälkäjä ym. 2016, 231.)

Ohjaajan tehtävänä on tarjota opiskelijoille riittävästi haasteita ja tukea, sekä tunnistaa heidän tarpeensa oppijoina. Työelämän ohjaaja voidaan määritellä ammatilliseksi roolimalliksi, joka tukee opiskelijaa teoreettisten ja käytännöllisten tietojen ja taitojen yhdistämisessä klinisissä olosuhteissa, ja jonka valvonnan alaisena voidaan vähitellen lisätä opiskelijoiden vastuuta ja kykyä itsenäiseen työskentelyyn. (Manninen ym. 2015; Manninen 2016.) Hyvien kommunikaatitaitojen avulla ohjaajan on mahdollista tehostaa potilaan hoitoa ja hoitoaikaa, jolloin myös opiskelijalle jää enemmän aikaa asioiden tarkentamiseen sekä syventämiseen (MacDonald-Wicks & Levett-Jones 2012).

Työelämän ohjaajan tulisi toimia esimerkkinä hoitotyön opiskelijoille itse työssä sekä ammatillisessa vuorovaikutuksessa. Rauhallinen ja kattava perehdytys sekä avoin ja salliva ilmapiiri ovat edellytyksenä onnistuneessa harjoittelussa sekä uusien taitojen kehittämisessä. (Becker ym. 2015.) Ohjaaja on se, jonka toimintaan ja käsityksiin opiskelija voi peilata omia ajatuksia sekä toimintaa. Hänen merkityksensä oppimisen tukena on valtava, mutta negatiivisella, epäoikeudenmukaisella tai ammattitaidottomalla ohjauksella hän pystyy nujertamaan opiskelijan motivaation hyvin nopeasti. (Collin 2007, 213;

Sulosaari, 2008, 28; Oysey 2009; Romppainen 2011, 8-12; Kaihlanen ym. 2013; Manninen 2014; Elliot 2017.)

Työyhteisöissä tulisi kiinnittää huomiota, yksikön tarjoaman ohjauksen laatuun. Vapaaehtoisuuteen, sitoutuneisuuteen sekä luottamuksellisuuteen perustuva ohjaus, sekä siihen kohdistettu riittävä ajallinen resurssi, ovat ehdottomia myös laadukkaamman ohjaamisen motivointiin. Ohjaajien sitoutuneisuus ohjaamiseen vääjäämättä vaihtelee, ja toisaalta myös työn kuormitus tai jatkuva ohjaajana toimiminen, saattaa välillä uuvuttaa hyvinkin ohjaajan. Välinpitämätön, toissijainen ohjaus kohdistuu suoraan opiskelijoiden oppimismahdollisuuksiin. (Luojuus 2011, 28, 31; Kälkäjä ym. 2016, 231, 241.)

2.2.4 Opettajan rooli harjoittelun aikana

Ammatillisessa koulutuksessa työskentelevän opettajan työ on haastavaa ja tehtävä vaatii laajaa sekä kattavaa osaamista. Vaaditaan opetusalan käytännön ja teorian vahvaa ammattialan osaamista, sekä hyviä pedagogisia taitoja opiskelijoiden yksilöllisten oppimistavoitteiden ohjaukseen. Näiden ominaisuuksien ohella terveystieteen opettajalta odotetaan ajanmukaista työelämäntuntemusta sekä innovatiivista otetta rakentaa verkostoja oppilaitoksen ja työelämän välillä. (Kelo ym. 2012, 7, 11; Opetusalan ammattijärjestö 2018.)

Sosiaali- ja terveysministeriön (2003) suositusten mukaan opettajan tulee huolehtia, että opiskelijalla on harjoittelupaikan edellyttämä riittävä osaaminen ennen jakson alkua. Käytännön harjoittelun aikana opettaja kuitenkin toimii lähinnä yhteyshenkilönä oppilaitoksen ja klinisten harjoittelu paikkojen välillä, mutta osallistuu aktiivisesti harjoittelun suunnitteluun, toteutukseen sekä sitä koskevaan arviointiin. Harjoittelun aikana opettajan tulee tarpeen mukaan tukea opiskelijoita tai osaston henkilökuntaa ohjauksessa, sekä varmistaa, että harjoittelupaikka on kelvollinen ja sen on mahdollista tarjota opiskelijoille tavoitteiden mukaisia oppimiskokemuksia. (STM 2003, 20-21; Holopainen 2007, 23.)

2.3 Työsuhde ja sen elementit

Työsuhde saa alkunsa, kun työnantaja ja työntekijä sopivat työn tekemisestä. Työtä tehdään työnantajan johdon sekä valvonnan alaisena, ja työstä maksetaan korvausta eli

palkkaa. (Työsuojeluhallinto 2018.) Henkilön ottaessa vastaan työtä, on hän työsuh-
teessa. Työsuhteen myötä sekä työntekijällä, että työnantajalla on oikeuksia ja velvolli-
suuksia toisiaan kohtaan, ja niiden tarkempi sisältö tulee kirjata ja määrittää kirjalliseen
työsopimukseen. (STTK 2017.) Työsopimuslakia (55/2001) sovelletaan työsopimuk-
seen, jolla työntekijä sitoutuu tekemään työtä, palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin hoitohenkilökunta noudattaa kunnallista yleistä
virka ja työehtosopimusta (KVTES), jossa on määritetty tarkemmin työntekijän ja työn-
antajan vastuu ja velvollisuudet, sekä työstä maksettava rahallinen korvaus (Kunta-
työnantaja 2017; VSSH 2017). Terveystieteiden opiskelija ei tavallisesti ole harjoitteluai-
kana työsuhteessa työnantajaan, eikä saa harjoittelun ajalta palkkaa (STM 2003, 18).

3 KEHITTÄMISPROJEKTIN TAUSTA JA TAVOITE

Käytännön harjoittelu jaksoilla opiskelija pääsee soveltamaan teoriassa opittuja taitojaan todellisessa ympäristössä sekä oikeissa potilaskontakteissa. Kehittämiprojektin soveltavan tutkimuksen tavoitteena on **saada tietoa työsuhteessa suoritettun harjoittelun toimivuudesta** opiskelijoiden sekä työelämän ohjaajien näkökulmasta. Tarkoituksena on **kuvata toteutunut harjoittelumalli** sekä **tulosten avulla kehittää ja parannella mallia**, jotta sen soveltaminen tulevaisuudessa myös muissa hoitotyöyksiköissä olisi mahdollista.

Hoitotyön opiskelijoiden työelämän jaksoa itsessään on tutkittu paljon, ja siihen kohdistunutta tutkittua tietoa on kohtalaisesti saatavilla. Kansainvälisiä tutkimuksia lukuun ottamatta, ainoastaan Dombret ja Tarkki (2008) gradussaan ovat kuvanneet hoitoalan työsuhteessa toteutettun käytännön harjoittelun. Muista vastaavalla tavalla Suomessa toteutetuista harjoitteluista, ei tutkittua tietoa löytynyt, mikä vahvisti tarpeen kyseisen harjoittelumallin tutkimiseen.

Ammattikorkeakoulu sekä terveysalan työelämä ovat useiden haasteiden edessä. Kansalaisten ikääntyminen lisää hoidon tarvetta, mutta samanaikaisesti hoitohenkilökuntaa eläköityy runsaasti ja talous kiristyy. Tiiviillä koulun ja työelämän välisellä yhteistyöllä on mahdollista varmistaa tulevienkin ammattilaisten työelämäläheinen oppiminen ja koulutus. (Iivanainen ym. 2004, 11-31; Romppainen 2011, 1-2; Kelo ym. 2012, 4; Lehtonen 2014, 16; LeFlore & Thomas 2016.)

Turun Ammattikorkeakoulun ja Varsinais-Suomen Sairaanhoidopiiriin yhteisen kehittämishankkeen tavoitteena oli toteuttaa joustava sekä innovatiivinen tapa suorittaa käytännön harjoittelu ja luoda malli, jossa työ, opiskelu, aiempi koulutus ja työkokemus integroituivat. Hankkeen avulla pyrkimys oli tiivistää ja kehittää yhteistyötä terveysalan koulutuksen ja terveydenhuollon organisaation välillä, sekä ideoita uusi tapa toteuttaa harjoittelua, jotta harjoittelupaikkojen riittävyys myös tulevaisuudessa pystyttäisiin paremmin takamaan.

Kyseisessä pilotoidussa hankkeessa suunniteltiin sekä toteutettiin harjoittelumalli, jossa kolme (3) lähihoitajataustan omaavaa sairaanhoitajaopiskelijaa palkattiin lähihoitajan työsuhteeseen määräaikaisina työntekijöinä. Hoitotyön opiskelijat suorittavat työsuhteessa 6-8 opintopisteen kokonaisuuden muiden opintojensa ohella. Harjoittelun ajan

opiskelijat työskentelivät VSSHP:lle, mutta kuukausittaisiin ohjauskeskusteluihin osallistui myös kirurgisen hoitotyön jaksosta vastaava opettaja. Opiskelijoille määriteltiin jaksolla työvuoro-kohtainen vastuuohjaaja ja työsuhteen aikana noudatettiin yleisiä harjoittelun tavoitteiden mukaisia ohjeita.

Kehittämishankkeen soveltavaan tutkimukseen tietoa kerättiin opiskelijoiden laatimista oppimispäiväkirjoista sekä kuukausittaisista ohjauskeskusteluista. Näiden lisäksi osaston henkilökunnalle tehtiin webropol®-kysely, jonka avulla haluttiin saada heiltä näkemystä harjoittelujakson toteutuksesta sekä ideoita sen kehittämiseen. Projekti käynnistyi ja ideoitiin Turun Ammattikorkeakoulun ja Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin yhteistyönä ja toteutettiin TULES-toimialueella selkäortopedian vuodeosastolla.

4 KEHITTÄMISPROJEKTIIN LIITTYVÄN TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Metodologiset lähtökohdat

Tähän kehittämistyöhön liittyvän tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa lisää tietoa työsuhteessa toteutetusta harjoittelusta, sekä hoitotyön opiskelijoiden, että työelämän ohjaajien näkökulmasta. Työ painottui tutkimukselliseen osuuteen, koska harjoittelumallin kuvaus ja sitä koskevat kehittämisideat syntyivät vasta toteutuneen harjoittelun sekä siitä saatujen tulosten perusteella. Harjoittelun malli ja toteutus saivat alkunsa kaikkien projektissa mukana olleiden yhteistyönä, mutta vasta lopullisten tulosten perusteella oli mahdollista tehdä tulkintoja mallin toimivuudesta ja potentiaalista, sekä pohtia harjoittelumallin laajempaa käyttöönottomahdollisuutta. Soveltavassa tutkimuksessa saatujen tulosten avulla pyritään kehittämään pilotoitua harjoittelumallia entistä toimivammaksi kokonaisuudeksi pohtimalla ideoita, joiden avulla parannettua mallia voisi hyödyntää ja soveltaa muissa yksiköissä. Tiedonkeruuta ohjaavat tutkimuskysymykset olivat:

1. Millä tavoin työsuhteessa tapahtuva ohjattu kliininen harjoittelu tuki hoitotyön opiskelijan ammatillista kasvua ja ammatillisen osaamisen vahvistumista?

2. Millä tavoin kliinisen harjoittelun ohjaaja tuki opiskelijan ammatillista kasvua ja osaamisen vahvistumista työsuhteessa toteutetussa ohjatussa kliinisessä harjoittelussa?

3. Miten (kirurgian hoitotyön) teoriaopinnot integroituivat eli yhdistyivät käytäntöön?

4.2 Tiedon keruu ja kohderyhmän valinta

Kyseisessä soveltavassa tutkimuksessa laadullinen eli kvalitatiivinen lähestymistapa oli tarkoituksenmukainen kuvaamaan sekä työelämänohjaajien että hoitotyön opiskelijoiden kirjaamia ja kertomia kokemuksia harjoittelun toimivuudesta. Ohjauskeskustelut nauhoitettiin ja toteutettiin lähinnä avoimen dialogin tai -haastattelun tunnusmerkein, ilman valmiita strukturoituja kysymyksiä. Näiden keskusteluiden etuna oli se, että opiskelijoiden mielipiteiden lisäksi samalla kuultiin myös henkilökunnan sekä opettajan näkemyksiä ja kommentteja meneillään olevasta harjoittelusta. Nauhoitetut ohjauskeskustelut kestivät keskimäärin yhden tunnin ja niitä dokumentoitiin viisi kertaa jakson aikana.

Avoimen haastattelun sisältöä ohjaa tutkimuksen tarkoituksiperä ja tehty haastattelu liittyy tutkimusongelman tai tutkimustehtävän asetteluun. Dialogisessa tutkimuskäytännössä tutkija ei ole pelkästään kyselijä tai haastattelija, vaan aktiivinen keskusteluun osallistuja. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 78, 82). Laadullisen tutkimusmenetelmän ja sen aineiston keräämisen tavoitetta ohjaa aineiston sisällöllinen laajuus eikä niinkään aineiston määrä kappaleina (Vilkka 2015, 129).

Dokumenttien, kuten oppimispäiväkirjojen käyttö tutkimusaineistona sisältää oletuksen, että niiden kirjoittaja on kykeneväinen ilmaisemaan itseään kirjallisesti. Riski laihasta tutkimusaineistosta on hyvinkin mahdollinen. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 86.) Tässä soveltavassa tutkimuksessa pilvipalveluun kirjatut oppimispäiväkirjat olivat vain osa kerättyä aineistoa. Riski opiskelijoiden laihasta tutkimusaineistosta tunnistettiin ennakolta ja siitä syystä oppimispäiväkirjojen lukuoikeus annettiin opettajalle, ohjaajille sekä allekirjoittaneelle. Tämä mahdollisti kirjoittamisen ohjeistamisen reaaliaikaisesti.

Päiväkirjojen kirjoittamiseen laadittiin myös kirjallinen ohje (Liite 3), jonka lisäksi kirjoittamista ohjeistettiin ja tarkennettiin useampaan otteeseen ohjauskeskusteluiden aikana. Opiskelijoiden oppimispäiväkirjojen avulla sekä opinnäytetyön tekijä että työelämän ohjaajat pääsivät ajantasaisesti seuraamaan jakson etenemistä ja arvioimaan jakson tavoitteiden täyttymistä. Oppimispäiväkirjojen sekä kuukausittaisten ohjauskeskusteluiden avulla pyrittiin saamaan riittävä määrä aineistoa kuvaamaan opiskelijoiden kokemuksia työsuhteessa tehdystä harjoittelusta.

Harjoittelujakson päätteeksi opiskelijat ohjeistettiin erikseen vielä kirjaamaan yhteenvetoa kokemuksistaan jaksolla. Yhteenveto osoitettiin ainoastaan kehittämishankkeen tuloksista raportoivalle, jotta kynnys myös epäkohdista ilmaisuun olisi matalalla.

Työelämän ohjaajien tuomat kokemukset kuukausittaisissa keskusteluissa olivat hyvä keino saada ajantasaista kokemuspohjaa meneillään olevasta harjoittelusta. Näiden lisäksi yksikön koko hoitohenkilöstölle haluttiin harjoittelun päätteeksi tehdä nimetön webropol® -kysely (Liite 4). Toiveena oli saada riittävä määrä aineistoa kuvaamaan myös muun henkilökunnan näkemystä työsuhteessa tapahtuvasta harjoittelusta. Kysely osoitettiin koko osaston hoitohenkilökunnalle (N=20), mutta vastausprosentti harmillisesti jäi matalaksi (n.30%) ja saatiin ainoastaan kuusi (N=6) vastausta.

Tutkimuskysymykset ohjasivat henkilökunnalle laadittujen kysymysten rakentumista. Avoimia kysymyksiä pyrittiin selventämään esimerkein, jotta vastaajat ymmärtäisivät kysymyksen asettelun varmasti oikein. Avoimen kyselyn kohdalla on aina riski siitä, että vastaukset jäävät kovin niukkasanaiseksi, mutta sähköpostin välityksellä tehtävän kyselyn etuna on, että tutkittavan on mahdollista tutustua kysymyksiin etukäteen sekä vastata hänelle sopivana ajankohtana (Tuomi & Sarajärvi 2004, 76).

4.3 Aineiston analysointi

Tuloksia analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysin avulla aineiston tuloksien pyrkimys on analysoida kirjoitettua ja suullista kommunikaatiota sekä tarkastella tapahtumien ja asioiden merkityksellisyyttä, seurauksia sekä yhteyksiä, tiivistäen kyseisestä ilmiöstä saatua kuvausta, kadottamatta sisäistä informaatiota (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 23; Tuomi & Sarajärvi 2004, 110).

Nauhoitetut ohjauskeskustelut litteroitiin, eli kirjoitettiin tekstiksi mahdollisimman nopeasti niiden jälkeen, jotta muistikuva asiayhteyksistä oli vielä tuore. Äänen laatu oli hyvä, joten äänitteen kirjaaminen tekstiksi oli vaivatonta. Teksti kirjoitettiin auki kokonaisuudessaan, mutta erinäiset puhekielen hokemat ja toistot poistettiin, jos niillä ei ollut aiheen kannalta sisällöllistä merkitystä.

Nauhoitettua äänitettä kertyi yhteensä 4 tuntia 40min. Tekstinä tämä tarkoitti yhteensä 35 A4-sivua (fontti: Arial, rivinväli 1,5). Näiden lisäksi oppimispäiväkirjoista ja loppuyhteenvetoista läpikäytävää aineistoa kertyi yhteensä 54-sivua (A4) ja henkilökunnan webropol® -kyselystä 5-sivua.

Oppimispäiväkirjoja luettiin, tarkasteltiin ja jopa ohjeistettiin harjoittelun aikana, jotta kaikkiin tutkimuskysymyksiin pystyttyäisiin aineiston avulla vastaamaan. Varsinainen aineiston analysointi aloitettiin kuitenkin vasta kun kaikki kerätty aineisto oli käsillä.

Taulukko 1. Esimerkki aineiston pelkistämisestä

ALKUPERÄISIMAUS	PELKISTETTY ILMAUS
"...kun saavuin paikalle vastaanotto oli erittäin lämmin ja ystävällinen. Heti tuli tunne että olen tervetullut."	Lämmin vastaanotto
"Aivan mahtavaa työskennellä täällä osastolla. Mahtava henkilökunta keneiltä uskaltaa kysyä, ja neuvoo ja opastusta tarjotaan, eikä ikinä ole ei toivottu olo."	Ohjaava työyhteisö
"Mukavia fiiliksiä tulee siitä, että osastolla luotetaan toimintaani ja siihen, että tulen sitten varmasti kysymään, jos esiloissa on epäselvyyttä. Hetkittäin voi jo ihan oikeasti kokea olevansa yksi työnteijä toisten joukossa."	Työyhteisön luottamus

Aineiston analysointi aloitettiin lukemalla aineistoa huolella läpi useampaan otteeseen. Huolellisen lukemisen jälkeen poimittiin esiin runsaasti alkuperäisilmauksia, jotka kirjattiin erilliseen tiedostoon. Alkuperäisilmauksista muodostettiin pelkistettyjä ilmaisuja (Taulukko 1.) sekä ryhmiteltyjä ilmaisuja tutkimuskysymyksiä hyväksikäyttäen (Taulukko 2).

Taulukko 2. Esimerkki aineiston ryhmittelystä

PELKISTETTY ILMAUS	RYHMITELTY ILMAUS
Lämmin vastaanotto Ammattitaito yksikössä Ohjaava työyhteisö Työyhteisön luottamus	Myönteinen kokemus työyhteisöstä
Suunnitelmallisuus ohjauksessa Ohjausmotivaatio Yksilöllisyyden huomiointi Tävis tavoitteiden seuranta Positiivinen palaute oppimisesta	Myönteinen kokemus ohjauksesta
Ristiriidat henkilökunnan jäsenten välillä Moninainen ohjaustyyli Työtehtävien riittämättömyys Negatiivinen palaute oppimisesta	Kielteiset kokemukset työyhteisöstä ja ohjauksesta

Kaikkien alkuperäisilmauksien jaottelu oli aikaa vievä prosessi, mutta huolellisen läpikäynnin avulla muodostuivat selkeät alakategoriat ja teoreettisen viitekehyksen lopullinen rakenne (Taulukko 3).

Taulukko 3. Aineiston abstrahointia kuvaava taulukko

RYHMITELTY ILMAISU	ALAKATEGORIA	YLÄKATEGORIA/PÄÄLUOKKA
Myönteiset ja kielteiset kokemukset työyhteisöstä	Työilmapiiri	TYÖYKSIKÖN JA OHJAUKSEN VAIKUTUS
Myönteiset ja kielteiset kokemukset ohjauksesta	Ohjaus	
Osaamisen tunnistaminen Ylpeys osaamisesta	Ammatillinen kehittyminen	OPPIMINEN JA AMMATILLINEN KEHITTYMINEN
Epävarmuudet osaamisessa	Oppimishaasteet	
Teoria-opinnot oppimisen tukena	Teorian integroituminen	
Myönteiset ja kielteiset näkemykset omasta asemasta	Rooli	TYÖSUHTEEN VAIKUTUKSET
Opiskelijoiden myönteiset ja kielteiset kokemukset toteutuneesta harjoittelumallista	Harjoittelumallin toteutus	
Henkilökunnan myönteiset ja kielteiset kokemukset toteutuneesta harjoittelumallista		
Palikan vaikutus Opiskelijoiden arkeen Oman työnantajan tuki Opiskelijan jaksaminen arjessa	Merkittäviä tekijöitä onnistuneen harjoittelun toteutumiseen	

Vaikka lähestymistapa tässä kehittämishankkeen tutkimusosiossa oli narratiivinen ja yksilöiden henkilökohtaisiin kokemuksiin perustuvaa, oli tärkeää keskittyä tutkimuksen kannalta oleelliseen aineistoon, eikä esimerkiksi henkilökemioista, johtuviin ongelmiin. Hirsjärvi ym. (2009, 220) teoksessaan muistuttavat, miten etenkin päiväkirjojen analyysia tehdessä suhde tutkimusongelmiin tulee muistaa, jotta aineisto ei pääse liikaa rönsyilemään.

5 TULOKSET

Osiossa esitellään soveltavan tutkimuksen tulokset. Tulososio painottuu aineistosta johtuen mittavammin opiskelijoiden näkökulmaan. Runsaalla alkuperäisilmausten käytöllä on haluttu vahvistaa tulosten luotettavuutta, sekä saada tutkittavien oma ääni kuuluviin. Alkuperäisilmauksen edessä oleva O kuvaa opiskelijan lainausta ja A ammattilaisen, eli yksikössä ohjauksessa mukana olleen henkilön lainausta.

5.1 Työyhteisö ja ilmapiiri

Opiskelijoiden vastaanotto osastolle oli opiskelijoiden mielestä kaikin puolin positiivinen kokemus. Koko moniammatillinen työyhteisö ohjasi mielellään, ja opiskelijat kokivat olevansa hyvin tervetulleita yksikköön. Kahdelle opiskelijalle sairaalatyöskentely oli täysin uutta, joten alkujännitystä oli ilmennyt ennen harjoittelun alkua.

O: "...kun saavuin paikalle, vastaanotto oli erittäin lämmin ja ystävällinen. Heti tuli tunne, että olen tervetullut."

O: "Aivan mahtavaa työskennellä tällä osastolla. Mahtava henkilökunta keneltä uskaltaa kysyä, ja neuvoa ja opastusta tarjotaan, eikä ikinä ole ei toivottu olo!!!"

O: "Polipäivän jälkeen olin aika huikeissa tunnelmissa. Entuudestaan tuntematon sairaanhoitaja otti minut hyvin vastaan, kuten myös osastolta tuttu lääkäri...koin olevani osa vastaanoton henkilökuntaa, vaikka enimmäkseen istuin kuunteluoppilaana!!

Vaikka työyksikössä tarjottu ohjaus oli pääasiassa innostunutta ja motivoivaa, havaitsivat opiskelijat toisinaan myös työilmapiirissä kireyttä. Tilanteet, joissa ristiriidat korostuivat, saattoivat ajoittain olla kiusallisia myös opiskelijoille. Opiskelijat olivat kuitenkin aikuisia, joten vastaavanlaisia tilanteita oli tullut vastaan myös aiemmissa työyksiköissä. He kokivat, että jakson pituus saattoi olla myös syy siihen, että keskinäiset ristiriidat ilmentyivät heille selkeämmin. Jakson pituudesta ja työsuhteesta johtuen, he kokivat päässeensä lähemmäksi työyhteisöä, eikä sanoja samalla tavalla säästetty, kuten ehkä muiden opiskelijoiden läsnä ollessa.

O: "...jos olisi ollut jakso neljässä viikossa, ei olisi ehtinyt huomaamaan tän työyhteisön...niinku näkee eri tavalla, kun oppii tuntemaan ja näkemään niinku ne sisäiset, ehkä jotkut ongelmat tai tällaiset siellä..."

O: "...yleisesti sanoisin, että kyllä tuolla on lämmin tunnelma ja siellä ohjataan opiskelijat hyvin, mut se, että sitten me ollaan nähty, mitä heillä siellä ehkä keskenään kans on...mitä he ei ehkä ole tietoisesti tuonu julki, mutta sen vaan näkee ja vais-too..."

O: "...just se, kun me ollaan niin kauan, ni ne henkilökohtaiset kismat tulee näkyviin tällaisessa ajassa."

O: "No joo, mut pakkohan aina on jotain purkaa, eikä aina vaan voi pitää kaikkea, ja se on heidänkin oikeus..."

O: "Toisaalta musta on lohdullista huomata, kun pohtii omaa työyhteisöä... sitä, et vitsit kun välillä on vaikeeta ja sitten kun tulee toiseen työyhteisöön, niin huomaa et täällä on ihan sama, eri asiat vaan..."

Työyhteisön ristiriidoista huolimatta opiskelijat kokivat saavansa riittävää arvostusta työyhteisöltä, vaikka osalla henkilökunnasta olikin vaikeuksia lukea heitä työyhteisöön mukaan.

O: "Tuntui siltä, että vaikka olin opiskelija ni asiani otettiin oikealla vakavuudella, totena. Olen tuntenut itseni osastolla "yhdeksi tiimissä", vaikkakin olen opiskelija. Todella lämminhenkinen osasto ja mukava henkilökunta, joka jaksaa ohjata opiskelijoita."

A: "...osalla työntekijöistä oli vaikeampi pitää heitä työkavereina, vaan sitten hienman "tarkistivat" että kaikki on tullut tehtyä."

Työyksikkö on sijoittunut samaan kerrokseen toisen kirurgisen osaston kanssa. Henkilökunta yksiköissä on eri, mutta sosiaalityöt jaetaan kahden osaston kesken. Opiskelijoiden työvuorojen aikana toisella osastolla oli ajoittain kiireisempää ja opiskelijoiden oli vaikea ymmärtää, miksi näiden kahden osaston välillä ei tehty yhteistyötä. Työsuhteesta huolimatta, he eivät aina kokeneet olevansa vapaita toimimaan oman työmoraalin mukaisesti edes omassa yksikössään.

O: "...oli tosi usein aivan liian rauhallista ja olisin toivonut, että silloin olisi automaattisesti voinut vaikka hypätä reuman puolelle oppimaan asioita

O: "...mun logiikan mukaan, jos ollaan tumput suorina ja omat hommat on tehty ja toiset juoksee, niin silloin mennään auttamaan."

O: "...kysyin monta kertaa, että kun tuolla tarvittaisiin apua ja mulla olisi sellainen tilanne niin sanottiin, että: Kyl he nyt pärjää! Kyllä heidän nyt tässä tilanteessa pitäisi pärjätä...kysyin monta kertaa ja multa kiellettiin. Sit sieltä toiselta puolelta alkoi tulla sellaista, et: kun ei tässä oikein apuakaan saa...ja sit ite oon siinä välissä"

O: "...olis ehkä helpompi mennä (apuun), jos ei olisi sitä työntekijä -roolia. Jos olisi vain se opiskelija, niin olisi helpompi sanoa, et "mä haluan nähdä"..."

Työyhteisössä työskentelee monenlaisia persoonia, joiden käytös osaltaan vaikuttaa myös yleiseen työilmapiiriin. Epäkohta tuotiin esille opiskelijoiden toimesta, mutta satunnaista huonoa käytöstä pidettiin täysin normaalina persoonallisuuteen liittyvänä ominaisuutena, eikä työsuhteella koettu olevan asiaan vaikutusta.

O: "Mua varoiteltiin hänestä jo ennen, kun meillä oli yhteisiä vuoroja, että hänellä on sellainen tyyli, että voi töksäyttää tosi rumasti ...ailahteleva, eikä koskaan oikein tiedä"

O: "...kyllähän hän on ihan älyttömän pätevä, mut hänen tyyli on sellainen, että käy komentelemassa kaikkia, siis ihan kaikkia..."

O: "...eikä mulla ainakaan ole sellasta, et kukaan olisi ollut mulle mitenkään siltai inhottava..."

Hyvä vastaanotto, positiivinen, kannustava ja ammattitaitoinen työyhteisö olivat asioita jotka ehdottomasti korostuivat keskusteluissa ja päiväkirjoissa. Opiskelijoiden roolia työyksikössä olisi pitänyt tarkentaa niin opiskelijoille, kuin työntekijöillekin. Jakson pituus sekä opiskelijoiden ennakkomarkkinointi yksikköön, ennen jakson alkua kuitenkin selkeästi lisäsi ohjausintoa sekä opiskelijoiden työyhteisöön sopeutumista.

O: "...niin kuin osastonhoitajakin sanoi, että meidät on ajettu sisään, niin uskon että sillä on varmasti oikeasti ollut merkitystä."

O: "...silloin, kun oli sellaisia kenen kanssa oli enemmän ollut samoja vuoroja, koin ihan hyvin olevani porukan jäsen. Joidenkin kanssa oli niitä yhteisiä vuoroja taas tosi vähän, niin ei silloin välttämättä pystynyt ottamaan osaa keskusteluihin tms. samalla tavoin..."

O: "Tiimi siellä toimii niin hienosti, eli ei saa moittia työyhteisöä, kun yhteistyö toimii niin hyvin!!"

O: "Mukavia fiiliksiä tulee siitä, että osastolla luotetaan toimintaani ja siihen, että tulen sitten varmasti kysymään, jos asioissa on epäselvyyttä. Hetkittäin voi jo ihan oikeasti kokea olevansa yksi työntekijä toisten joukossa."

A: "Pidin ehkä enemmän työtoverina, vaikkakin ohjausta vaadittiin paljon koko jakson aikana. Olivat aikuisia ja sopeutuminen ja työhön tarttuminen oli toisenlaista kuin monella muulla opiskelijalla."

5.2 Ohjaus

Ohjauksen laatu ja työyksikön panostus ohjaukseen, ei jäänyt opiskelijoilta huomaamatta. Hoitotyön harjoittelujakson pääasiallinen ohjausvastuu sekä siihen liittyvien tavoitteiden seuranta oli opiskelijavastaavilla, mutta lähihoitajan työnkuvaan perehdyttivät kyseisen ammattiryhmän edustajat. Tilanteen mukaan myös muu työyhteisö ohjasi opiskelijoita ongelmitta.

O: "Olin kokeneen perushoitajan mukana koko päivän ja opin häneltä paljon. Ohjaus on hyvää ja samoin motivaatio."

O: "Ohjaava sairaanhoitaja kertoi selkeästi ja ymmärrettävästi asioita. Jäi tunne, että me opiskelijat ollaan toivottu osa työyhteisöä."

O: "Ensimmäisenä päivänä pidettiin hyvin huolta, että käydään läpi kaikki suunnitelmassa olevat asiat. Mielestäni on mukava asia, että joka työvuoroon nimetään yksi ohjaaja. On hyvä olla olemassa joku, jonka puoleen on helppo kääntyä."

Yksikön henkilökunnan ohjausinnostus koettiin toki positiivisena, mutta tästä johtuen ero sairaanhoitajan ja lähihoitajan työnkuvassa, oli opiskelijoille pitkään epäselvää ja perehtyminen vakanssia vastaavaan työhön jäi vajaaksi.

A: "Alussa ehkä oli hankala hahmottaa, että heidän tuli ensin perehtyä vain lähihoitajan työnkuvaan, mutta olivatkin jo välillä päässeet tekemään sairaanhoitajan työtä, toki osastollamme työnkuvat eivät paljon eroa keskenään."

A: "Epäselvää oli joskus, milloin opiskelija oli työntekijänä ja milloin opiskelijana. Opiskelijat myös työntekijänä ollessaan kaipasivat ohjausta työnsä tekemiseen, eli kyseessä ei niinkään ollut osaston väen osaamisesta hyödyntää opiskelijoita työvoimana!!"

A: "Itselleni jäi epäselväksi, minä päivinä opiskelijat olivat työvoimana. Ohjattavaa oli jokaisena päivänä."

Ohjaajat saivat kiitosta kärsivällisyydestä sekä yksilöllisen oppimisen huomioimisesta. Tiivis ohjaussuhde koettiin myös positiivisena elementtinä, vaikka koko työyhteisö mielellään ottikin vastuuta ohjauksesta. Työyksikkö on saanut opiskelijaohjauksesta muutoinkin paljon positiivista palautetta, joten varsinaista työsuhteen vaikutusta opiskelijoiden ohjauksen laatuun on vaikeaa arvioida. Työsuhteessa tapahtuvan harjoittelu -mallin perimmäinen ajatus lisätyövoimasta, jäi harmillisesti kuitenkin vaillinaiseksi.

O: "...en tiedä miten se olis eronnu, jos mä olisin ollu täällä vaan sen neljä viikkoa. Kyllä se ohjaus on varmaan samanlaista, mut et, kun on ne määrätyt ohjaajat... toki siis kyllä kaikilta olen kysynyt, ja saanut ohjausta, mut nämä määrätyt ja valitut ohjaajat on tämän mun jakson aikana tukenut sitä, kun mä itse tarviin näihin juttuihin enemmän aikaa. Mä oon niinku saanu olla sit se opiskelija."

A: "Osastollamme oli järjestetty hyvin, että opiskelijavastaavat hoitivat näiden opiskelijoiden ohjauksen ja eivät tänä aikana osallistuneet muuhun opiskelijaohjaukseen. Tällöin se ei kuormittanut liikaa työyksikköä. Ja tietysti loppujaksolla opiskelijoista oli iso apukin työyhteisössä."

O: "Kysyi omia mieltymyksiäni, kannusti, kertasi, opetti käytäntöä ja kysyi mitä vielä haluaisin oppia, tai mikä vielä vaatii kertausta, tai mitä en osaa. Vuoropuheluna, tiiminä, sain joustavaa ohjausta"

O: "Jaksolla sain riittävästi ohjausta jommalta kummalta nimetyltä ohjaajalta tai joltain muulta työvuorossa olleelta hoitajalta. En koskaan kokenut oloani mitenkään tyhmäksi toisten työntekijöiden osalta, vaikka jouduinkin kysymään samoja asioita

useaan kertaan. Sain aikaa tehdä erilaisia tehtäviä jakson aikana, niihin annettiin tarvittava aika”

Kärsivällisyyden ja helposti lähestyttävän ohjauksen lisäksi ohjaajien ammattitaito aiheutti ihastelua. Ohjaajat toimivat roolinsa mukaisesti esimerkkeinä.

O:”Tarkkailun päivät olivat kliinisesti kaikkein opettavaisimmat, leikkaussali tietenkin aivan omanlaisensa kokemus/maailma ja sairaanhoitajan ohjaus, se nyt vaan oli niin asiantuntevaa ja laajaa. Ihminen, joka todella tietää mistä puhuu! Ihailen ja toivon olevani jonain päivänä yhtä pätevä opiskelijan silmissä.”

O:” Ohjaaja on ollut suurena tukena koko harjoittelun ajan. Koen että olen uskaltanut häneltä kysyä, kun on kysyttävää...”

O:”...minut otettiin mukaan toimenpiteiden seuraamiseen todella hienosti, olinkin ihmeissäni ja otettu, että sain nähdä niin paljon! ...ja että minä sain opetusta vaativasta leikkaussalityöskentelystä. Kiitos! Sain todellisen kipinän...”

Ohjauksen pääasiallinen keskittäminen opiskelijavastaaville koettiin hyväksi sekä opiskelijoiden että henkilökunnan taholta. Harjoittelun toteutusmalli vasta haki paikkaansa, joten siitä syystä oli hyvä, että harjoittelua ohjaavat olivat perillä harjoittelun toteutuksesta sekä olivat tiiviisti mukana harjoittelun aikana tapahtuvissa ohjaustapaamisissa.

A: ”Heillä kahden viikon aikana ollut vain muutama harjoittelupäivä. Siihen piti ehkä itsekin käyttää ajatustyötä, että ei vaadi liikaa, liian nopeasti ja toisaalta myös ohjata opiskelijoita, etteivät ole liian vaativia itseään kohtaan myöskään”

O:”...hahmottaa sen kokonaisuuden paremmin, kun ohjaaja tietää mitä opiskelija on oppinut ja pysyy helpommin kärryllä, kun ne ohjaajat eivät vaihdu koko ajan.”

O:”...on tässä tietty sekin hyöty (pitkä jakso), että tunnet hiukan itsekin niitä, kenen kanssa on.”

5.2.1 Tavoitteet ja palaute

Yksilölliset tavoitteet huomioitiin erinomaisesti ohjaajien toimisesta. Tavoitteiden tarkasteluun sekä seurantaan käytettiin aikaa. Tavoitteet ja opiskelijoiden harjoittelujakson

suunnitelmaa noudatettiin samalla tavoin, kuin perinteisessäkin harjoittelussa. Suunnitelmallisuus sekä säännöllinen oppimisen tarkastelu sai opiskelijoilta paljon kiitosta.

O: ”Meille näytetään täysin samat asiat kuin niille, jotka on ihan perinteisessä harjoittelussa. Koko jakso on suunniteltu tarkkaan ja järjestelmällisesti. Siihen kuuluvat osat on merkattu ja niistä pidetään kiinni. Meidän ohjaaja on siinä tosi hyvä. Tarkka ja järjestelmällinen.”

O: ”Harjoittelussa on hyvin huomioitu toiveitani ja olen päässyt osalliseksi kaikkeen hoitotyöhön, mitä nyt osastolla on sattunut kulloinkin olemaan.”

O: ”Säännöllinen keskustelu ja ohjaajien kysely tavoitteiden täyttymisestä helpottavat oppimisen suunnittelua.”

Tavoitteiden laatiminen tuotti haasteita ensimmäistä harjoitteluaan suorittaville opiskelijoille, mutta loppujen lopuksi kaikki opiskelijat hienosti saavuttivat jaksolleen asettamansa tavoitteet. Työsuhteen ei koettu millään tavoin vaikuttaneen tavoitteiden laadintaan eikä osaltaan niiden täyttymiseen.

O: ”...kyl tässä varmaan niihin pääsee, vaikka osa ei ehkä vielä ole ihan täyttynyt-kään. Ne on sillä tavoin realistiset, että kyllä tämä ihan sillä tavalla etenee, että ne tulee täytettyä...”

O: ”...kyllä sieltä aika hyvin oli niitä tullut tavoitteita jo siis...rupesin miettii jo jossain kohtaa, et ku ne vähän rupesi olemaan kaikki jo, että pitääkö mun tähän nyt kehittää jo jotain lisää...mut siis et tosi paljon on jo täyttynyt, mutta sit vaan lisää treeniä niihin...”

O: ”...tosi hyvin esim. väliarvioinnissa käytiin läpi, mitä on oppinut ja mitä haluaa tai tarvii syventää.”

Motivoitunut opiskelijoiden ohjaus näkyi myös jatkuvana palautteena. Positiivinen palaute lisäsi opiskelijoiden motivaatiota sekä itsevarmuutta osaamisesta. Jakson aikana järjestetyt säännölliset keskustelut lisäsivät entisestään palautteen antoa ja oppimisen seurantaa sekä tiivistivät vuorovaikutusta opiskelijoiden ja ohjaajien välillä. Rakentavan palautteen tai arvion vastaanotto ei aina ollut yhtä mieluisaa, mutta silti vähintään yhtä merkitsevää ammatillisen kasvun ja kehittymisen kannalta.

O: ”Harjoittelun suullinen sekä kirjallinen palaute oli rohkaisevaa ja eteenpäin vievää. Tavoitteet täyttyivät hienosti harjoittelun aikana. Arjen tilanteissa palattiin ohjaajien taholta aina tavoitteisiin. Koin asian erittäin positiivisena.”

O: ”Sain palautetta ohjaajaltani, että raporttini oli rauhallinen ja hyvin kattava. Kiva kuulla, oli ensimmäinen raportointi kuitenkin leikkaussalissa.”

O: ”...sain kahdelta työntekijältä hyvää palautetta toimimisestani osastolla. Luottamus omaan ammattitaitoon sai mukavan nosteen.”

O: Tuntui kyllä sangen pahalta, kun sanottiin, etten muka ole kiinnostunut ja motivoitunut, kun opin nopeasti ”temput”, mutta kokonaisuus ei ollut kunnolla vielä hahmottunut. Vaikea kuvitella ketään jaksamassa monimuotokoulutuksen tahtia ja työ määrää ilman aitoa motivaatiota ja kiinnostusta alaan.

5.3 Oppiminen ja ammatillinen kehitys työsuhteessa

Kaikilla opiskelijoilla taustalla oli kohtuullisen pitkä työhistoria kotihoidosta, joten potilaan kohtaaminen tuli varsin luonnostaan. Kahdella sairaanhoitajaopinnot olivat vasta alkuvaiheissa ja heille sairaalaympäristössä työskentely oli täysin vierasta. Pidemmällä opinnoissaan oleva oli aiempien harjoitteluiden osalta saanut tuntumaa sairaalassa työskentelystä. Kaikkien opiskelijoiden kohdalla moniammatillinen yhteistyö, tiimityöskentely sekä potilaiden kokonaisvaltainen hoito saivat jaksolla täysin uudenlaisen merkityksen.

O: ”...olttiin yhtä mieltä siitä, että olen valtavan kehityskaaren tämän jakson aikana tehnyt. Tämä oli eka jakso sairaalassa. Tosi paljon oppinut ja saanut eväitä seuraavaan harjoitteluun.”

O: ”Opin ymmärtämään, että selkäleikatun potilaan hoito ei liity aina vain selkävai-vaan...yleistilaa jouduttiin seuraamaan muilta osin enemmän. Sairaanhoitajan työtehtäviin tulee nähdä potilas kokonaisuutena, sain nähdä hyvää työskentelymallia tästä laajasta ammattitaidosta.”

O: ”Oli hienoa seurata hoitajien saumatonta tiimityöskentelyä ja olla mukana kolmantena ”väline- ja tarvikevastaavana”. ”

O: ”Lähihoitajan sekä sairaanhoitajan roolit eriytyivät, sain ammatillista kasvua siihen, mitä haluan työssäni toteuttaa, jatkossa, kun olen lähes valmis sairaanhoitaja. Opin sairaanhoitajan työnkuvan, vastuun, tiimityön.”

O: "...kyllä täällä kokonaisuutta oppii kattomaan...ei pysty sillai toimimaan, et katsoo vaan jotain yhtä asiaa, kun on työntekijä."

Oppijoina opiskelijat olivat erilaisia. Yksi opiskelijoista analysoi paljon näkemäänsä ja oppimaansa. Kyseisen opiskelijan kohdallaan henkinen kasvu ilmeni päiväkirjan teksteissä sekä keskusteluissa jakson edetessä. Kahdella muulla oppiminen ja ammatillinen kehittyminen kuvastuivat enemmän opittujen "temppejen" eli teknisen osaamisen kautta. Oppimispäiväkirjan koettiin kuitenkin helpottaneen paljon opiskelijoiden oman ammatillisen kasvun ja kehityksen seurantaa.

O: "...kliinistä osaamista!! Tarkkailupäivät oli et, ...huh, heijaa!!Temppeja ainakin tuli tosi paljon, ja jotenkin sitä tuntuu et ajattelee ja näkee asioita tosi eri tavalla! Päiväkirja on varmaan ollut osa sitä, että mä olen hoksannut sen. Joutunut miettimään sitä niin se prosessi on ollut erilainen."

O:"Tarkkailun päivät olivat kliinisesti kaikkein opettavaisimmat, leikkaussali tietenkin aivan omanlaisensa kokemus/maailma ja sairaanhoitajan ohjaus, se nyt vaan oli niin asiantuntevaa ja laajaa. Ihminen, joka todella tietää mistä puhuu! Ihailen ja toivon olevani jonain päivänä yhtä pätevä opiskelijan silmissä."

O: "Oli hienoa päästä näkemään lääkärin työskentelyä sekä moniammatillista työskentelyä sairaanhoitajan kanssa. Sain pohdittavaa ja esimerkkiä, miten sairaanhoitaja tekee havaintoja sekä miten hän konsultoi lääkärinä. Siinäpä minulle tulevaisuuteen tavoitetta."

5.3.1 Osaamisen tunnistaminen

Oman osaamisen tunnistaminen ja siihen luottaminen on hoitotyössä erityisen tärkeää. Tehdyt päätökset tai niiden tekemättä jättäminen saattavat vaikuttaa hyvinkin konkreettisesti potilaan hyvinvointiin. Potilaan kokonaisvaltainen hoito tapahtuu kuitenkin moniammatillisessa yhteistyössä, joten kaikkia päätöksiä ei tarvitse tehdä omatoimisesti. Ammattitaitoa osoittaa myös kyky, osata pyytää apua sekä neuvoja oman osaamisen tueksi.

O: "...omat sairaanhoitajataidot vielä vaativat runsaasti harjaantumista ja kokemusta. Eri työpaikoissa työnkuvat eroavat paljon toisistaan..."

O: "Kysyn herkästi, en jätä arvailujen varaan. Teen omia päätöksiä, varmistan mikäli en ole varma."

O: "Sain varmuutta jälleen ja tekemällä opin käytäntöä aina enemmän..."

Ohjaustapaamisissa opiskelijoiden persoonat sekä yksilöllisyys oppijoina korostuivat. Yksi opiskelijoista koki alkuun epävarmuutta oppimisensa suhteen, mutta toisaalta upeasti tiedosti oman persoonansa ja kykynsä toimia hoitotyössä.

O: "...koitan pysyä aina rauhallisena, vaikka olisi kiire tai hädellä. Olen ajatellut myös, ettei tulevaisuudessakaan työn tehokkuudella ja työn tekemisen rauhallisuudella ole keskenään mitään tekemistä. Opin koko ajan lisää, ajan myötä, tulevissa harjoitteluissa työn tempo muuttuu nopeammaksi, teen asioita ripeämmin, mutta rauhallisuudestani en aio tinkiä. Se on minun tapani tehdä työtä."

O: "...en mä kyl sillai ole sinut itteni kanssa, et vaikka mä hallitsen jonkun jutun, mut sit ku menen siihen potilastilanteeseen, niin mä huomaan, et se on niin sellainen kaamainen sairaanhoitaja kun mä meen tonne, ...mut ei se varmaan haittaa, mä oon opiskelija, ni se näkyy..."

Ymmärrys sairaanhoitajan ammatillisuudesta, ja siihen liittyvistä tekijöistä kehittyi kaikille opiskelijoille hiljalleen jakson aikana.

O: "...ehkä se ammatillisuus on sitä, että näiden pohdintojen jälkeen sulla on jonkun näköinen rauha kuitenkin. Et kun sä teet sitä työtä, niin sen just tiedostaa, että sä teet sen kuitenkin oikein, vaikka et tietäisikään kaikkea. Eli nyt kun on opiskelijana epävarma, niin se on se epämurkavuusalue tässä, mut sitten kun on opinnoissa lähes valmis, vaikkakaan ei ihan valmis hoitaja, niin on kuitenkin se rauha ja turva siitä, että on saanut niin paljon sitä ohjausta ja oppia, että sitten olisi valmis itse näisest tekemään."

O: "Unohtamatta kohteliasta keskustelua potilaiden kanssa, mikä toki kuuluu jokaiseen päivään, mutta hiljaisessa vuorossa siihen on enemmän aikaa."

O: "...niin se on just sitä ammatillista, et sä osaat käsitellä niitä erilaisia...kun sä et voi kaikkeakaan tietää...sellaista ongelmanratkaisukykyä tai sellaista..."

Oppimisympäristö loi opiskelijoille myös uudenlaisia oppimistilanteita, joissa opiskelijat joutuivat pois mukavuusalueelta ja pääsivät haastamaan itseään uusin tavoin.

O: ”Yritän itsenäisesti selvittää, millaisia tapoja on eri kulttuurista tulevilla henkilöillä, jotta myös heidän eettisiä toiveita pystyisin paremmin ottamaan työssäni huomioon.”

O: ”Pystyin suhteellisen kankealla ruotsin kielen osaamisellani hoitamaan potilasta. Iltapäivällä jouduin turvautumaan toiseen hoitajaan kielimuurin vuoksi. Huumorilla selviää monesta!”

O: ”...illasta vielä teki kiireisen se, kun tuli yksi exitus, ja minä sain ohjaajani kanssa hoitaa vainajan laiton osastolla. Taas kasvoin uudella tasolla kohti sairaanhoitajuutta.”

Työsuhteen vaikutusta ei aina osattu arvioida, mutta jakson pituus, ja sana ”aika” tulivat usein esille. Aikaa sekä toistoja itseluottamuksen ja osaamisen vahvistamiseen jaksolla oli ollut riittävästi.

O: ”Puhuin siitä, että olen kaavamainen puhuessani potilaalle, mielestäni tämä on askeleen nyt mennyt eteenpäin, on tullut kokemusta ja varmuutta, ja riittävän monta toistoa siihen, mitä kuuluisi sanoa.”

O: ”Koen pääseväni koko ajan syvemmälle sairaanhoitajan ammatillisuuteen ja taitoihin. Siihen ei varmaan suoranaisesti ole vaikuttanut vain harjoittelu työsuhteessa, vaan se on osa isompaa prosessia; sairaanhoitajan valmiudet alkavat pikkuhiljaa kertyä. Harjoittelun loppupuolella oli ehkä helpompi havaita itsessään ammatillista kasvua, koska energiaa ei mennyt enää niin paljon osaston perustoimintoista selviytymiseen, arki oli jo pääsääntöisesti tuttua.

O: ”...mä jopa tiedän mitä teen, minne menen ja mitä välineitä tarvitsen, että voin jopa keskustella potilaiden kanssa yhtäaikaisesti.”

5.3.2 Oppimishaasteet

Oppimishaasteita aiheutti eniten ympäristö, atk-järjestelmät sekä työsuhteen aiheuttamat paineet. Oli odotettavissa, että uuteen ympäristöön ja toimintatapoihin tutustuminen vie alkuun oman aikansa. Sairaalaympäristö oli kaikille opiskelijoille varsin vieras samoin

kuin käytössä olevat atk-kirjausjärjestelmät. Yhdellä opiskelijoista kirjaaminen nousikin selvästi suurimmaksi oppimishaasteeksi.

*O: "...joudun pinnistelemaan pysyäkseeni perässä, tuntuu etten pysty enää otta-
maan vastaan uutta tietoa (tietojärjestelmä). Tuntunut itselleni haastavalta, henki-
sesti rankaltakin."*

*O: "Tietokoneen käytössä on tosi paljon kertausta. Tuntuu, et se on ehkä ollut tässä
se haaste..."*

*O: "Jäin ajatuksissani jumiin liiaksi kirjaamisen haastavuuteen, ehkä se vei enem-
män energiaa muusta oppimisesta, kuin olisi pitänyt."*

Potilaan kohtaaminen oli kaikille tuttua, joten tähän osa-alueeseen ei varsinaisesti tarvittu ohjausta. Uuteen ympäristöön sekä työtehtäviin keskittyminen vei kuitenkin alkuun täyden huomion, mistä johtuen opiskelijat kokivat tyytymättömyyttä antamaansa työpanokseen.

*O: "...potilaan kokonaisvaltainen huomiointi on minulle vielä täysin opeteltava asia.
Olen vielä opiskelijan roolissa kiinni vahvasti."*

*O: "Täällä on oikeasti niin rautaisia tekijöitä lähihoitajina, ja sit kun ite olet pikkasen
hukassa siinä, niin heillä on kaikki niin kristallin kirkasta vaan kun voi olla. Sit on
itsellä vähän se...joku paineen tunne tulee siitä, että kokee ettei pysty olemaan
veroinen niille, vaikka titteli on sama."*

*O: "...välillä oli ihan tumpelo olo. Alkuun ei osannut tarttua mihinkään ja sit tuli sel-
lainen "ai niin, olisinhan mä voinut tonkin hoksata"...jotenkin tuntui, että olisi halun-
nut osata enemmän!"*

*O: "eniten jäi harmittamaan, etten saavuttanut sen tasoista itsenäistä koneella
työskentelyä, kuin olisin halunnut. Tuli sellainen olo, että muut ajattelivat "on ok"
kun olet opiskelija, etkä vielä osaa kirjata! Lähihoitajuuden kautta koin et, asia ei
ole ok! Olen lähihoitaja enkä muista tai kykene kirjaamaan ilman toisten neuvoa.
Se söi itseluottamusta ja ajoittain lannisti, koska aloin ajattelemaan, että muut al-
koivat kyllästymään saman asian neuvomiseen!"*

5.4 Rooli ja roolipaineet työsuhteessa

Työyhteisössä jokainen kokee tarvetta löytää oman paikkansa. Opiskelijoilla oli harjoittelun aikana monia eri rooleja, ja tästä syystä aineistoa niistä kertyi varsin runsaasti. Harjoittelun alussa opiskelijat kokivat paljon paineita kaksoisroolista. He olivat pitkään käsityksessä, että heiltä oletettiin samanaikaista perehtymistä vakanssia vastaaviin työtehtäviin sekä sairaanhoitajan työnkuvaan, vaikka tämä ei lainkaan ollut perimmäinen ajatus. Epäselvyys johtui uuden harjoittelumallin ohjeistuksesta, sekä osaston innokkuudesta ohjata lähihoitajan ja sairaanhoitajan työtehtäviä lomittain, jolloin yhden roolin opetteluun jäänyt tarpeeksi aikaa.

O: "...koska harjoittelumme on työsuhteessa, me pääsemme ikään kuin paremmin sisälle työyhteisöön, mutta toisaalta meiltä myös odotetaan enemmän."

O: "...olen jo huomannut tilanteita, sillä aikaa kun sairaanhoitaja on ollut kertomassa niitä juttuja, ni sillä aikaa lähihoitaja/perushoitaja on tehnyt jo tosi monta juttua sille asiakkaalle."

O: "Lähihoitajuus toi tietynlaisen "roolin", että on osattava tai pärjättävä, olenhan jo valmis hoitaja."

Rooliin ei joka hetki kuitenkaan kiinnitetty huomiota ja työ ja oppiminen pääsivät etene-
mään omalla painollaan.

O: "Tässä vuorossa en kiinnittänyt niinkään huomiota, mikä olen. Työ tuntui siltä, kuin olisin tehnyt työtä parhaani mukaan, lähihoitajana, yhtenä tiimissä. Aika kiva tunne."

O: "En mä tiedä kumpi mä oon, mä touhuun vaan kauheesti! Oon ajatellu, et sillan ku mä oon sairaanhoitajan kanssa, ni sillan mä olen opiskelija, mut muuten en... Noita samoja asioitahan tos ny tehdään kuitenkin, et se et kummalla nimikkeellä pyörii niin, en mä sitä koe et se häiritsisi mua millään lailla."

Vaikka roolilla ei aina toisiaan ollut väliä, ajoittain etenkin henkilökunta olisi kaivannut selkeämpää aikataulua selventämään opiskelijoiden päiväkohtaista roolia sekä omaa osuuttaan siinä.

O: "...sen kun tietäis? Sit kysytään, et oletko sä nyt tänään töissä vai? "No en mä nyt oikeen tiedä..." Eikä se haittaa, vaikka koko aika ei tiedä..."

A: "Paljon oli epäselvyyksiä eritoten, koska opiskelija oli lähihoitajan ohjauksessa, koska sairaanhoitajan ohjauksessa, ja koska työvoimana."

A: "Opiskelijat itse eivät oikein tienneet missä roolissa, milloinkin olivat. Ohjausta annettiin mielestäni kyllä. Kuormitti siinäkin mielessä, ettei osastollakaan oikein aina tiedetty missä roolissa, milloinkin toimivat."

Ajoittaisista roolipaineista huolimatta, opiskelijat suhtautuivat kerätyn aineiston mukaan muutoksiin varsin joustavasti sekä ammatillisesti.

O: "Mielestäni vahvuuteni olikin juuri se, että pystyin tuosta vaan heittäytymään rooliin kuin rooliin."

O: "Työntekijän ja opiskelijan rooleja mietittiin ja vatvottiin mielestäni aivan liian paljon. Itse vain menin eteenpäin asia ja päivä kerrallaan, vastaanottaen aina ne asiat, jotka sattuivat tulemaan vastaan."

O: "...mä vaan lähden kattomaan mitä tulee...en ehkä ajattele niin tarkkaan, vaan kattoo sit mitä tulee. Se voi kuitenkin yhtäkkiä muuttua jos joku on poissa. Jos pitäis olla sairaanhoitaja ja sit on ihmisiä pois, niin se keikahtaakin niin, että oon lähäri."

Opiskelijat uskoivat työntekijä -roolin myös helpottaneen tai ainakin nopeuttaneen arvostuksen ja hyväksynnän saamista muulta työyhteisöltä, mikä helpotti joukkoon pääsemistä.

O: "...ei ole sellaista "opiskelijaleimaa otsassa", mut onko se sit kun on kuitenkin palkallinen, niin sit voidaan ajatella et toi oikeasti voi osata tehdä jotain..."

O: "... näin kuuluu kokevansa enemmän kuuluvaksi osaksi työyhteisöä, kun perinteisen harjoittelun aikana. Kun tämä on pidempi, vaikka tämä on hajanaisempi ja niitä työpäiviä ei nyt hirveästi enempi olekaan..."

5.5 Teorian integroituminen

Perinteisessä mallissa teoria opetetaan ensin, jonka jälkeen sitä voidaan soveltaa. Ajatellaan, että teoria ikään kuin siirretään mieleen, jotta sen potentiaali saadaan käyttöön. (Lonka, 2015, 98.) Kahdella opiskelijalla kirurgisen hoitotyön teoriaopinnot puuttuivat jakson alussa kokonaan. Teoriaopintojen käynnistyttyä syntyi mielenkiintoinen ilmiö, jossa käytännön osaaminen tuki teoriaa, eikä päinvastoin.

O: "Alkuun oli "ihan pihalla", kun ei ollut käyty kirurgian teoriaopintoja ollenkaan, mutta nyt matkan varrella huomaa miten paljon helpompi on ymmärtää sitä teoriaa koulussa, kun on kokemusta tältä kentältä. Ainakin tässä kirurgian harjoittelussa homma toimii myös näinpäin."

O: "...sitä kirurgista teoriaa rupesi vasta nyt tulemaan, niin se tuntuu jotenkin ihan kun mä olisin tän jo joskus ennen lukenut. Koska mä olen tehnyt sitä, mitä siinä nyt kerrotaan. Niin sit se tuntuu semmoiselta, et se nyt tukee ja vahvistaa sitä, miten mä olen toiminut ja näin se tässä kirjassakin sanotaan."

O: "...siis on tukenut sitä teoriaa, kun ne lähti käyntiin. On tuntunut sellaiselta tutulta. Jotenkin mä nyt pääsin syvemmälle siihen, koska mä oon tehnyt niitä toimintoja jo. Paljon on tullut teoriassa uuttakin asiaa"

Ohjaajat eivät kokeneet teorian puuttumista varsinaisena ongelmana, mutta yhtä mieltä opiskelijoiden ja ohjaajien keskuudessa oltiin siitä, että aktiivisuutta tiedon etsinnässä sekä osaston toimintoihin perehtymisessä ehdottomasti vaaditaan. Opiskelija, jolla teoriaopinnot oli ennen harjoittelua suoritettuna, koki kuitenkin hyötynensä teoriapohjan olemassa olosta, vaikka niistä oli vierähtänytkin jo tovi.

O: Teoriaopintojen suorittamisesta oli ehdottomasti hyötyä. Aina ei kaikkea muistanut ja asioita piti kerrata, mutta monesti asiat olivat jollain tasolla tuttuja. Toki täysin uusiakin asioita jaksolla tuli. Itse koin ehdottomasti paremmaksi suorittaa ensin teoriaopinnot ja harjoittelu perään. Optimaalista olisi tietenkin ollut, jos harjoittelujakso olisi alkanut viime tammikuussa, heti opintojen perään."

O: "...niitä asioita pulpahtelee sieltä sit "ai niin, tämä oli tää..." Mulla tulee ne sit taas toista kautta, kun meni ne opinnot eri tavoin. Kuulostaa tutulta, mutta ei kaikkea muista."

O: "Oli hienoa nähdä leikkaussali toiminnassa ja huomata sen toimivan jotakuinkin niin kuin koulussa opetettiin."

5.6 Työsuhteessa tapahtuvan harjoittelumalli

Harjoittelumallia ei niinkään suunniteltu, vaan moni asia kulki omalla painollaan. Harjoittelun sisältöä ohjasivat yleiset harjoittelun tavoitteet ja opiskelijoiden työvuorot etenivät kolmen viikon kiertävän listan mukaisesti. Lähihoitajan ja sairaanhoitajan työnkuva ei osastolla eroa mahdottomasti, mikä tuki tämän kaltaisen harjoittelumallin toteutusta.

Vakanssin jakaminen kolmella opiskelijalla, teki jakson melko hajanaiseksi, ja loi haasteita niin oppimisen kuin ohjauksenkin suhteen. Työvuoroja oli 1-2 per viikko, ja neljän kuukauden pätkään syntyi myös viikko, missä vuoroja ei ollut lainkaan.

Ohjaajat ja opiskelijat olivat yhtä mieltä siitä, että harjoittelujaksoa tulisi tiivistää, jotta työvuoroja olisi tullut viikoittain enemmän.

*O: "...harjoittelupäivien välit ovat liian pitkät! Unohdin kirjat asioita, joita mielestäni minun olisi pitänyt muistaa. Mitään vakavaa siitä ei seurannut, mutta silti harmitte-
lin asiaa melkoisesti."*

A: "...osastolla fyysisesti oppiminen oli todella haastavaa. Jonkin asian juuri kun oli oppinut, niin pitkän poissaolon jälkeen asia oli taas kuin uusi."

A: "Huonoa ehdottomasti oli harjoittelujakson rikkonaisuus, harjoittelua muutama päivä, koulua välissä, muutama päivä pois harjoittelusta omassa työssään ollessa, työntekijän roolissa paripäivää... syntyi tunne, että kaikki jäi aina kesken."

O: "Mielestäni harjoittelun ja oppimisen kannalta olisi hyvä olla osastolla joka viikko."

Hajapäivistä löydettiin kuitenkin myös positiivisia puolia. Harjoittelupäivien välissä olevat päivät mahdollistivat oppimisen prosessointia. Prosessointia tuki etenkin jakson pituus sekä oppimispäiväkirjan kirjoittaminen.

O: "Mä olen sitä mieltä, että kolme opiskelijaa tähän on vähän liikaa, mutta sit taas tänäänkin oli puhetta siitä, et toisaalta, kun on vähemmän lähipäiviä niin on aikaa enemmän niille prosesseille monella tasolla...oppimiselle, sisäanjolle ja kaikelle."

O: "...tämän tyylinen harjoittelumuoto auttaa hahmottamaan osaston kokonaiskuvan huomattavasti, kuin niin sanottu perinteinen harjoittelu.

O: "...tähän päiväkirjaan on hyvä purkaa myös mieltä painavat asiat."

O: "...ni sit ku tietää sen, et on ne muutamat päivät vielä siinä, ni sit tavallaan asennoituu siihen, et jo yrittää olla ihan skarpina siinä! Sit saa yritetty kirjottaa sitä auki!!"

Harjoittelujakson aikana opiskelijat kokivat osaston ajoittaisen rauhallisuuden olevan merkittävä este oppimiskokemusten saamiseksi, mutta olivat tyytyväisiä siihen, miten helposti työvuoron lomassa pystyi harjoittelemaan sairaanhoitajan työtehtäviä.

O: "Aamuvuoro oli eilisen illan tapaan äärettömän hiljainen. "

O: "Osasto oli myös lähes tyhjä. Toiveena olisi, että jos on näin hiljaista osastolla, voisi olla hyvä, jos pääsisi katselemaan vaikka toiselle, vähän vilkkaammalle osastolle niiden vuorojen ajaksi. Ei ainakaan vähempää oppisi."

O: "...on niin vähän töitä, että meidän työpanosta ei tarvita! Siis sellaista, et me ihan yksilöinä oikeasti tuotetaan jotain."

O: "...sit vaan huikataan, et haluutko jakaa lääkkeitä? Tuletko katsoo tätä? ...se niiden töiden tarjoaminen toimii kyllä tosi hyvin."

Palkasta ei aineiston keruun yhteydessä puhuttu paljon, mutta oli alusta asti ilmiselvää, että palkka oli opiskelijoiden perimmäinen syy lähteä mukaan tämänkaltaiseen toteutukseen. He olivat perheellisiä, joten taloudellisen vakauden säilyttäminen oli yksi hyvin tärkeää ja merkityksellistä.

O: "Koen, että työsuhde vaikutti harjoitteluun pelkästään positiivisesti. Motivaatio on aina parempi silloin, kun saa palkkaa tehdystä työstä."

O: "Kyllä sillä mulle on ainakin merkitystä. Mulla on vähän vaan opintotukia jäljellä, mutta ne ei tule riittämään edes jäljellä oleviin harjoitteluihin, joten toki sillä on sellainen taloudellinen merkitys."

O: "...joo on tosi hieno asia, että tästä on saanut myös palkkaa. Se on tietenkin auttanut ja muuttanut paljon asioita, kun ei ole joutunut ottamaan palkatonta omasta työstä"

Tämän kaltaiseen toteutukseen mukaan lähteminen, ei kuitenkaan ole mahdollista kelle tahansa, sillä se vaatii paljon joustoa myös omalta työnantajalta sekä läheisiltä. Projektissa mukana olleiden opiskelijoiden tilanne oli optimaalinen, sillä heidän työnantajansa olivat lähtökohtaisesti kannustaneet jatko-opintoihin sekä valmiita suunnittelemaan työvuorot opiskelijoiden menojen mukaan.

O: "On tosi hyvin annettu mahdollisuus oman työnantajan puolesta. Luettelen vaan ne päivät, kun on koulua ja harjoittelua, niin sit ne mitä jää jäljelle, ni ne on sitten siellä!!! Et silleen tosi joustavasti suhtautunut oma esimies siihen..."

O: "...mulla on tollanen samanlainen esimies, ketä potki sairaanhoitajakouluun aikoi sitten jo! ...ja laittaa työvuorot sitten sen mukaan mitä ilmoitan hänelle. Aina kannustaa ja kannattaa opiskeluun..."

Ilmiselvää kuitenkin oli, että palkasta huolimatta opiskelijoiden syksy ei ollut pelkästään helppoa tasapainoilua työsuhteessa tapahtuvan harjoittelun, oman työn, koulun sekä perheen välillä, vaan vei ajoittain myös voimat. Läheisten ja työnantajan tuella kaikki läpäisivät jaksonsa hienosti, vaikka väsyneinä.

O: "...hyvin tässä on nyt selvitty, vaikka tuntuu että on aika paljon kaikenlaista. Päivät on työntäyteisiä..."

O: "...mä olen ollut aivan piipussa ainakin. Ahtanut siihen kanssa vähän liikaa kaikkea, ...mielenkiintoinen syksy on kuitenkin ollut."

O: "Ei ole ollut kyllä yhtään vapaa-aikaa."

Päällimmäisenä kokemus kaikilla opiskelijoilla oli hyvä ja harjoittelun koettiin vauhdittaneen ammatillista kasvua sekä kehitystä. Prosessi oli kaikille erilainen persoonista, aiemmasta työkokemuksesta, opintojen vaihteesta sekä oppimistekijöistä johtuvista syistä. Kaikki opiskelijat pitivät harjoittelukokemusta positiivisena ja olivat tyytyväisiä sen tiimoilta saatuun ammatilliseen kehittymiseen.

O: "...olen oppinut harjoittelussa laajasti asioita, syvemmällä tasolla, mitä tavallisessa harjoittelussa."

O: "...jos ajattelee lähtötilannetta versus tätä päivää, niin olisihan tässä paljon helpompi jatkaa työntekijän roolissa."

O: "Uskon, että olen saanut enemmän irti tästä, kuin perinteisestä neljän viikon harjoittelusta. Ollut huippukokemus."

5.7 Tulosten yhteenveto

Työsuhteessa tapahtuva harjoittelu tuki sekä vahvisti opiskelijoiden ammatillista kasvua ja osaamista monin tavoin, monella eri osa-alueella. Vaikeampaa on kuitenkin todentaa ero työsuhteessa tehtävän ja perinteisen harjoittelun välillä.

Työsuhteessa toimiessaan opiskelijat kokivat painetta osaamisesta. Paine osaamisesta ja oppimisesta pääasiallisesti kuitenkin koettiin lähinnä motivaatiota kohottavana tekijänä. Rahallinen korvaus harjoittelusta opiskelijoiden oli helppo todeta motivaatiota lisääväksi tekijäksi. Harjoittelujakson pituus mahdollisti enemmän aikaa oppimisen prosointiin, mutta toisaalta sen rikkonaisuus loi osaltaan haasteita oppimisprosessin jatkuvuuteen.

Harjoittelun toteutuksen kohdalla työyksikön ohjausinto yllätti kaikki osapuolet. Motivaatio uudenlaisen harjoittelumallin toteutukseen oli saatu aikaan projektin hyvällä sisäinajolla sekä sitouttamisella. Tiivis ja järjestelmällinen ohjaussuhde opiskelijoihin, kuukausittaiset ohjauskeskustelut, sekä opettajan läsnäolo jakson aikana, tukivat opiskelijoiden ammatillista kasvua ja kehitystä. Oppimispäiväkirjan avulla opiskelijoiden havainnointi omaan osaamiseen sekä siinä tapahtuvaan kehitykseen konkretisoitui.

Kirurgisen hoitotyön teoriaopintojen puuttuminen ei aiheuttanut ongelmia, mutta oli ehdotonta, että opiskelijat olivat ennen jakson alkua tahoillaan perehtyneet yksikön toimintaan, sekä olivat aktiivisia tiedonhaun suhteen jakson edetessä. Myöhemmin käynnistyneistä teoriaopinnoista johtuen, teoria tuki käytäntöä, kun perinteisessä harjoittelussa käytäntö tavallisesti tukee teoriaa.

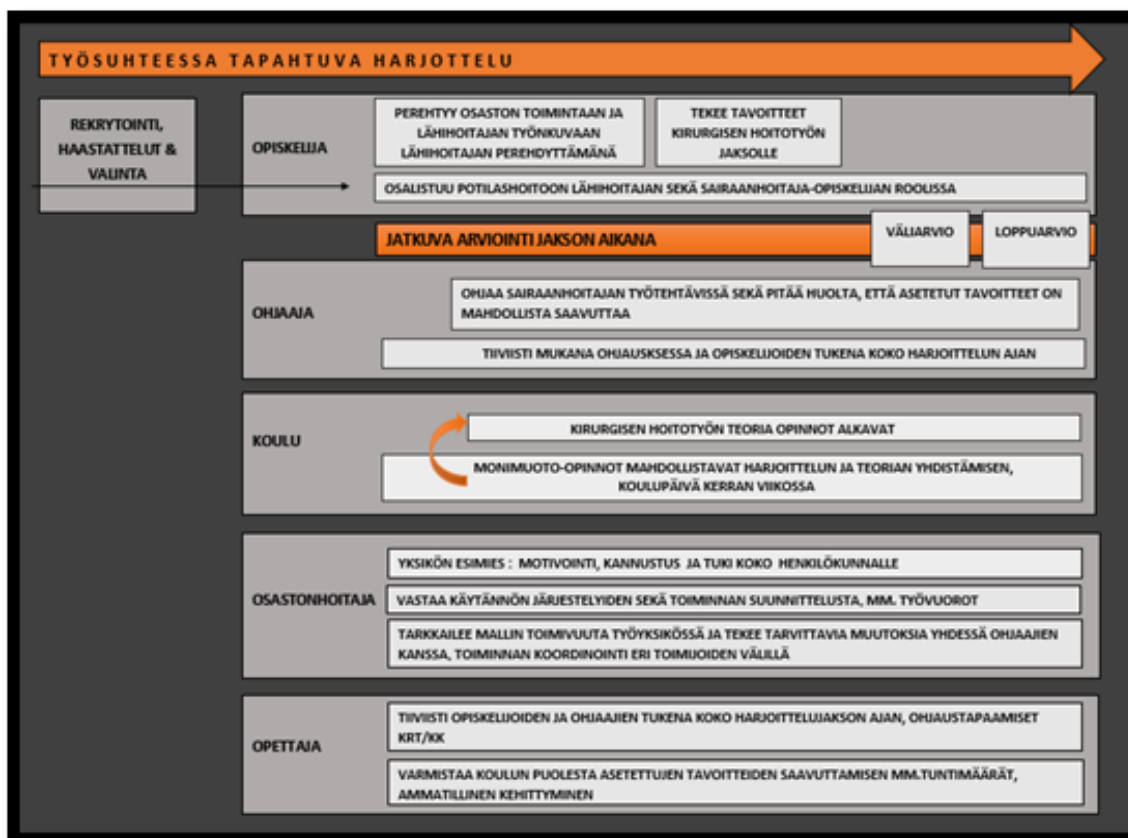
6 KEHITTÄMISTYÖN TUOTOS JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Työelämän tutkimusta ohjaa käytännönläheisyys, työelämälähtöisyys sekä ajankohtaisuus. Sen tärkein tavoite on luoda yhteistä kieltä, käsitteitä ja keskustelukulttuuria eri toimi- ja ammattialojen sekä niiden sidosryhmien välillä. Työelämälähtöisen tutkimuksen avulla voidaan kehittää, vaalia ja muuttaa erilaisia käytäntöjä sekä toiminta ja ajattelutapoja. (Vilkkä 2015, 19-20.) Kehittäminen on toki mahdollista ilman tutkimusta, mutta parhaimmillaan ne toimivat yhdessä, koska tutkimuksen avulla voidaan nähdä perusteet toiminnalle (Heikkilä ym. 2008).

Työssä oppiminen tarjoaa opiskelijoille aidon kokemuksen alasta, johon ovat kouluttautumassa. Ohjatussa harjoittelussa opiskelija pääsee harjoittamaan sekä soveltamaan opittuja taitoja ja kehittämään omaa osaamistaan. Tämä on tärkeää, jotta myös valmistumisen jälkeen opiskelija kykenee luottamaan osaamiseensa. Erilaisia harjoittelun toteutusmalleja tarvitaan, jotta myös tulevaisuudessa harjoittelupaikkoja on riittävästi tarjolla ja käytännön harjoittelun suorittaminen on ylipäättään mahdollista eri elämäntilanteissa oleville opiskelijoille.

6.1 Harjoittelumallin kuvaus ja sitä koskevat kehittämisideat

Kehittämistyön yhtenä päämääränä oli havainnollistaa toteutunut harjoittelumalli. Harjoittelun toteutusta ideoitii ennakolta, mutta iso osa toteutuneesta kokonaisuudesta eteni omalla painollaan. Projektin päämäärä ja tavoite olivat kuitenkin varsin selviä alusta alkaen. Toteutuneen harjoittelun havainnollistamisella haluttiin havainnollistaa jakso kokonaisuudessaan sekä selkeyttää mukana olleiden osapuolten roolia harjoittelun aikana. Laadittua kuviota (Kuvio 1.) voidaan jatkossa hyödyntää muun muassa kehittämishankkeen esittelyssä sekä harjoittelun prosessikaavion suunnittelussa.



Kuvio 1. Toteutuneen harjoittelumallin kuvaus

Kehittämistyön toisena päämääränä oli soveltavan tutkimuksen tulosten avulla listata kehittämideoita tulevaisuutta varten. Osa parannusehdotuksista nousee esiin suoraan tuloksissa, mutta selkeyden vuoksi ne haluttiin erikseen listata myös tähän osioon.

Lähihoitajan vakanssin jakaminen kolmella opiskelijalla teki harjoittelu jaksosta hyvin hajanaisen. Perehtyminen uusiin asioihin koettiin haastavaksi, koska harjoittelupäiviä oli vain satunnaisesti. Tästä syystä tulevassa työsuhteessa tapahtuvassa harjoittelussa lähihoitajan vakanssi jaetaan kahden opiskelijan kesken ja jakso tiivistetään kolmen kuukauden mittaiseksi. Tiiviimmän jakson ja perättäisten opiskelupäivien avulla pystytään paremmin varmistamaan opiskelijoiden kokonaisvaltainen osaaminen.

Opettajan rooli työsuhteessa toteutetussa harjoittelussa on tärkeä ja vastuullinen, jotta varmistutaan siitä, että todellista oppimista tapahtuu, eikä opiskelijaa hyödynnetä pelkkänä työvoimana. Toteutuneessa harjoittelussa opettaja oli hyvin tiiviisti läsnä koko harjoittelujakson ajan, koska kyseessä oli pilotoitu harjoittelu. Yhtä tiivis läsnäolo ei

välttämättä ole tarpeen, jos opiskelijan ja työyksikön välinen yhteistyö on sujuvaa. Opettajan läsnäolo toteutuneella jaksolla kuitenkin koettiin erittäin positiivisena, niin opiskelijoiden kuin ohjaajienkin puolelta. Tiivis yhteistyö koulun ja työyksikön välillä, mahdollisuuksien mukaan, olisi tulevillakin harjoittelujaksoilla erittäin suotavaa.

Oppimispäiväkirjan kirjoittaminen edisti oppimista ja etenkin sen tunnistamista. Reaaliaikaisen itsearvioinnin tekeminen omasta oppimisesta ja kehityksestä koulutuksen aikana voi olla hyvä keino tunnistaa omat taidot ja puutteet (Arrigoni ym. 2017). Päiväkirjaa kirjoittamalla tavoitteet pysyivät mielessä, ja opiskelijat tekivät jatkuvaa arviointia osaamisesta. Kirjoittamisen hyötyä puolsivat niin opiskelijat, opettaja kuin työelämän ohjaajatkin.

Toteutuneessa harjoittelussa olleilla opiskelijoilla, kesti tovin pelkästään tutustua osaston ja sairaalan käytäntöihin. Tämä aikaansai idean, jossa harjoittelumalli toteutettaisiin kesätyön jatkeena. Opiskelijat palkattaisiin kesäksi lähihoitajan työsuhteeseen, jolloin lähihoitajan rooli sekä työympäristö selkeytyisivät. Kesätyön jatkeena toteutettaisiin harjoittelu työsuhteessa harjoittelumallin mukaisesti. Työyhteisö ja ympäristö olisivat jo ennalta tuttuja ja itse oppimisen jäisi enemmän aikaa. Kesäsulusta johtuen selkäortopedian vuodeosastolla kyseistä toteutusmallia ei voida toteuttaa, mutta muissa yksiköissä sen toteutusta tulisi harkita.

Kehittämiprojektin toteutunut harjoittelumalli vaatii ehdottomasti lisää testausta sekä roolien ja työnkuvien selkeyttämistä, jotta se olisi siirrettävissä toisiin yksiköihin. Soveltavan tutkimuksen tuloksia hyödyntäen harjoittelumallin testausta jatketaankin samalla osastolla syksyllä 2018, jonka jälkeen toive on viedä mallia eteenpäin. Varmaa on, että palkalliselle harjoittelulle riittää kysyntää, etenkin monimuoto- ja aikuisopiskelijoiden keskuudessa. Harjoittelumallin potentiaali ja hyödyntäminen tulevaisuuden rekrytointeja ajatellen olisikin merkityksellistä huomioida.

7 KEHITTÄMISPROJEKTIN JA SEN SOVELTAVAN TUTKIMUKSEN ARVIOINTI

7.1 Soveltavan tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusetiikan näkökulmasta hyvä tieteellinen tutkimus noudattaa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa, esittämisessä sekä niiden arvioinnissa (Hirsjärvi ym. 2009, 23-27; TENK 2012; Vilkkä 2015, 41-42). Näitä tutkimusetiikan periaatteita noudattaen edettiin myös kehittämistyön soveltavassa tutkimuksessa. Opiskelijoita koskevaa tutkimusta varten haettiin ja saatiin lupa Turun Ammattikorkeakoululta (Liite 5), ja henkilökuntaa koskeva lupa haettiin ja saatiin Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiriltä (Liite 6). Tutkimuslupia varten laadittiin myös tutkimustiedote (Liite 1).

Mukaan valikoituneille opiskelijoille kerrottiin jo rekrytointivaiheessa jaksoon kuuluvista ohjauskeskusteluita sekä oppimispäiväkirjan kirjoittamisen välttämättömyydestä. Täten varmistettiin opiskelijoiden (N=3) suostumus tulevaan aineistonkeruuseen jo ennakolta. Ennakkotiedotuksesta huolimatta opiskelijoilta sekä kaikilta ohjauskeskusteluihin osallistuneilta pyydettiin erikseen kirjallinen lupa (Liite 2) aineiston nauhoittamiseen.

Oppimispäiväkirjan kirjoittaminen ohjeistettiin erikseen (Liite 3) ja kyseisen tiedoston lukuoikeuden opiskelijat itse avasivat allekirjoittaneelle. Osaston henkilökunnalle sähköisesti lähetettyyn webropol® -kyselyyn (Liite 4) osallistuminen oli vapaaehtoista ja siihen vastaaminen tapahtui täysin anonymisti.

Kaikki soveltavaan tutkimukseen kerätty aineisto käsitettiin täysin anonymisti. Kehittämistyön julkaisun jälkeen kerätty aineisto hävitetään. Tutkimus ei aiheuttanut tutkittaville haittaa ja kerättyä aineistoa on käsitelty hyvien eettisten käytäntöjen mukaisesti. Perimmäinen tarkoitus on tehdä hyvää lisäämällä tietoa (Hirsjärvi ym. 2009, 23-27; TENK 2012; Vilkkä 2015, 41-42.) työsuhteessa toteutuneesta harjoittelusta, sekä kuvata tämä toteutunut harjoittelumalli, jotta mallia on mahdollista tulevaisuudessa hyödyntää laajemmassa toteutuksessa.

Hirsjärven ym. (2009, 232.) mukaan tapaustutkimusta tehdessä on oikeutettua ajatella, että kaikki ihmistä ja kulttuuria koskevat kuvaukset ovat ainutlaatuisia, joten perinteiset luotettavuuden sekä pätevyyden arviointitavat eivät tämän kaltaisissa tutkimuksissa ole mahdollisia. Tutkimusta on mahdoton toistaa koskaan sellaisenaan, sillä jokainen laadullisella tutkimusmenetelmällä tehty tutkimus on sellaisenaan ainutkertainen. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan kuitenkin parantaa toteutuksen eri vaiheiden, ja niiden keruuseen liittyvien olosuhteiden tarkalla kuvailulla. Kvalitatiivisen tutkimuksessa luotettavuuden arviointia tulisi tehdä tutkimuksen joka vaiheessa, ja koska arvioinnin kohteena on tutkijan teot, valinnat sekä ratkaisut, on luotettavuuden kriteeri viime kädessä tutkija sekä hänen rehellisyytensä. (Hirsjärvi ym. 2009, 231; Vilkkä 2015, 196-198.)

Tutkimuksen ja analyysin vaiheita on pyritty kuvaamaan mahdollisimman tarkasti selkein esimerkein ja suoria lainauksia on hyödynnetty runsaasti, jotta tutkittavien todellinen mielipide on saatu todennettua. Näiden osatekijöiden avulla on pyritty vahvistamaan tutkimuksen luotettavuutta. Lukijalle tulee selvittää luokittelun syntyminen lähtökohdat sekä luokitteluiden perusteet, tutkimusmenetelmä ja aineiston keräämisen tapa, keräämisen toteutus sekä siihen liittyvät erityispiirteet (Hirsjärvi ym. 2009, 232; Vilkkä 2015, 202).

Tässä soveltavassa tutkimuksessa luotettavuutta ja asiayhteyden oikeellisuutta lisäsi tutkijan läsnäolo ohjauskeskusteluissa. Tämä mahdollisti avoimen keskustelun luonteen mukaisesti myös asioiden tarkentamisen keskustelujen yhteydessä. Luotettavuutta lisäsi myös opiskelijoiden kirjaama loppuyhteenveto, joka antoi opiskelijoille mahdollisuuden epäkohdista ilmaisuun, jos eivät siihen muuten uskaltaneet. Epäkohdista kertominen mahdollistui myös yksittäisessä ohjauskeskustelussa, johon henkilökunnan jäsenet olivat sattumalta estyneitä saapumaan. Henkilökunnan näkemystä kuvaavan aineiston osalta, soveltavan tutkimuksen luotettavuutta parantaa henkilökunnalle anonyymisti teetetty kysely.

Soveltavan tutkimuksen aikana kansainvälisiä lähteitä käytiin läpi runsaasti kirjallisuuskatsausta ja tutkimussuunnitelmaa varten, mutta niiden hyödyntäminen tarkoituksellisesti jätettiin vähäiselle. Hoitotyön opinnot ja niihin liittyvä harjoittelu, toteutetaan kansainvälisesti hyvin monimuotoisin tavoin. Tapa toteuttaa sairaanhoitajan opintoja työsuhteeseen palkattuna, on Suomessa kuitenkin uusi, ja siihen suoranaisesti liittyvää aineistoa ei juuri ole saatavilla. Tässä soveltavassa tutkimuksessa haluttiin pitää pääpaino suomalaisen yhteiskunnan opiskelijoiden ja ohjaajien kokemuksissa, ja siitä syystä

kansainvälisiä lähteiden hyödyntäminen tämän soveltavan tutkimuksen tietyillä osa-alueilla on tarkoituksellisesti jätetty varsin suppeaksi.

7.2 Kehittämiprojektin ja tutkimuksellisen osuuden arviointi

Kehittämiprojektin toteutuksen riskit

Projektiin ei ennalta tehty varsinaista riskianalyysia, mutta riskejä sen toteutumiseen toki oli. Projektin opiskelijoille markkinointi sekä rekrytointi tapahtui melko tiukalla aikataululla, mistä johtuen hakijoita mukaan oli vähän. Hakijoita oli ainoastaan kolme ja koska alustava malli ideoitiin kolmella opiskelijalla, niin kaikki halukkaat rekrytoitiin. Tiukasta aikataulusta johtuen, projekti olisi saattanut epäonnistua, mikäli hakijat eivät olisi täyttäneet työnantajan vaatimuksia.

Harjoittelujakso oli pakollinen osa opiskelijoiden koulutusta, ja projektiin liittyvästä tutkimuksesta kerrottiin heille jo haastattelu vaiheessa. Sitoutuminen projektiin oli edellytyksenä myös rekrytoinnille. Riski jakson keskeytymisestä säilyi kuitenkin koko aineiston keruu ajan.

Muut aineiston keruuseen liittyvät riskit pyrittiin minimoimaan ennalta. Nauhuri koe-testattiin aina ennen ohjauskeskustelujen nauhoitusta, jotta varmistuttiin sen toimintakunnosta. Lupa aineiston käyttöön pyydettiin kaikilta ohjauskeskusteluihin osallistuvilta ja oppimispäiväkirja kirjoittamista huolellisesti ohjeistamalla pyrittiin välttämään riskit laihasta aineistosta.

Kehittämiprojektin tavoite ja tutkimuskysymykset

Kehittämiprojektin lähtökohtainen tavoite oli tuottaa tietoa työsuhteessa tapahtuneesta harjoittelusta sekä kuvata toteutunut harjoittelumalli, ja tulosten avulla edelleen kehittää sitä muotoon, jotta sen soveltaminen myös muissa hoitotyön yksiköissä olisi mahdollista. Projektia on 2018 kevään aikana päästy esittelemään eri tahoille ja toiveena on saada kehittämishanketta kuvaava artikkeli julkaisuun vielä syksyllä 2018. Alkuperäisen tavoitteet ovat siis pitkälti kaikilla osa-alueilla täyttyneet ja kokonaisuutta voidaan pitää varsin onnistuneena.

Projekti on edennyt aikataulun mukaisesti, vaikka aina aikatauluista kiinni pitäminen ei ole ollut helppoa. Haasteita on luonut arki sekä muut opinnot, mutta varsinaiseen projektiin liittyviltä vastoinkäymisiltä on onneksi välttytty. Kehittämistyötä tehdessä oma kiinnostus opetus- ja ohjaustoimintaan on ehdottomasti edesauttanut motivaation ylläpitoa projektiin. Kokonaisuutena projekti on kuitenkin vaatinut paljon panostusta monelta eri taholta, ja on ehdottomasti kaikkien osapuolten yhteinen saavutus. Tuki, mentorointi ja yhteistyö on ollut työn ja koko projektin voimavara. Ohjaus- ja projektiryhmän into ja halu yhteistyössä tehdä jotakin uutta, on vienyt myös allekirjoittaneen mukanaan.

Tutkimuskysymyksien laatiminen alussa oli todennäköisesti yksi työn haastavammista osuuksista. Projektin tavoite ilmentyy kysymysten kautta, ja näiden ohjaavien kysymysten sekä aineiston avulla rakennettiin koko työn viitekehys. Tulososiossa saatu aineisto on otsikoitu viitekehysten mukaisesti, mutta kappale 5.7 on rakennettu vastaamaa selkeästi kehittämistyön perimmäisiin tutkimuskysymyksiin. Aineiston analyysiä ja viitekehysten rakentumista on tarkemmin esitelty kohdassa 4.3.

7.3 Kehittämiprojektin jatkotutkimusaiheet

Työelämän jatkuva kehitys ja muutos edellyttää sitä vastaavaa osaamista. On siis itsessään selvää, että koulutus- ja siihen liittyvän työelämänjakson jatkuva kehittäminen, työelämän ja oppilaitosten yhteistyössä, on ehdotonta. Uusien luovien ja innovatiivisten keinojen avulla voidaan mahdollistaa erilaisissa elämäntilanteissa olevien opiskelu sekä niiden eteneminen.

Muuttuva työelämä ja koulutus vaativat myös ajantasaista tutkimusta. Työsuhteessa toteutettu harjoittelu on arkipäivää usealla miesvaltaisella alalla, mutta sosiaali- ja terveysaloilla harjoittelut toteutetaan pääasiallisesti palkattomana, mikä näkyy myös vahvaan näyttöön perustuvan tutkimustiedon puuttumisena. On siis perusteltua väittää, että työsuhteessa toteutettu harjoittelu vaatii ehdottomasti lisää tutkimusta, uusia harjoittelumalleja sekä erilaisia toteutustapoja.

Työsuhteeseen usein edellyttää työntekijältä tietynlaista osaamista. Toteutuneessa harjoittelumallissa opiskelijat palkattiin lähihoitajan vakanssiin. Heiltä edellytettiin ammattialan pohjakoulutusta, mutta sairaalassa työskentely oli kaikille varsin vierasta. Pilotti-mallista kehitetyn harjoittelumallin testausta jatketaan tämän opinnäytetyön julkaisun aikoihin.

Tulevassa toteutuksessa työsuhteeseen palkatuilla opiskelijoilla on pohjalla osaamista kirurgisen hoitotyön vuodeosastolta, joten on varsin todennäköistä, että työhön tarttuminen sekä lähihoitajanrooliin asettuminen on heille jakson aikana helpompaa.

Syksynä toteutuvan, tutkimustuloksien avulla modifioidun harjoittelumallin toisto sekä arviointi samassa yksikössä on ehdottomasti tarpeen, jotta mallin toimivuudesta saadaan laajempaa näkemystä. Ennen harjoittelun toteuttamista muualla, on tärkeää saada vahvistusta sen hyvistä elementeistä sekä kritiikkiä ja kehittämisideoita epäkohdista. Harjoittelumallin tutkiminen myös tulevissa yksiköissä todennäköisesti avaisi uudenlaista näkökulmaa sen toimivuudesta.

Tässä kehittämistyössä henkilökunnan näkemys jäi hyvin suppeaksi, joten useamman työsuhteessa toteutuneen harjoittelujakson jälkeen kattava aineisto henkilökunnan yleisestä kokemuksesta, sekä ohjaajana toimisesta olisi tärkeää harjoittelun vakiinnuttamista sekä jatkokehittämistä ajatellen.

LÄHTEET

Ammattikorkeakoululaki 2014/932. Viitattu 4.5.2018. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932>

Asetus terveydenhuollon ammattihenkilöistä 564/1994 3F. Viitattu 20.5.2018. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1994/19940564>

Becker, E., Hahtela, N. & Ranta I. 2015. Hoitotyön vuosikirja 2015 -Kollegiaalisuus hoitotyössä. Porvoo: Bookwell Oy.

Collin, K. 2007. Työssä oppiminen prosesseina ja ohjauksen haasteena. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOYpro.

Dombret H. & Tarkki E. 2008. Terveystieteiden ammattikorkeakouluopiskelijoiden käytännön harjoittelu työsuhteessa. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Viitattu 14.5.2018 Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/79458/gradu03067.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Elliot, C. 2017. Identifying and managing underperformance in nursing students. British Journal of Nursing (BR J NURS), 2/9/2017; 26(3): 166-171. Viitattu 15.5.2018. Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26972997>

Eteläpelto, A., Hökkä, P., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. 2014. Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: hankkeen tausta ja lähtökohdat. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.) Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: luovia voimavaroja työhön! Jyväskylän yliopisto.

Eteläpelto, A. 2007. Työidentiteetti ja subjektiiviset rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOYpro.

Halme, S-L. 2012. Asiakkaan ainutkertaisuus ja tasa-arvo. Teoksessa: Ranta I. (toim.) Sairaanhoidajan eettiset pelisäännöt -Hoitotyön vuosikirja 2012. Porvoo: Bookwell Oy.

Helminen, K. 2017. Nursing students final assessment in clinical practice. Väitöskirja. Itä-Suomen Yliopisto. Kuopio. Viitattu 27.5.2018. Saatavissa: http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-2420-9/urn_isbn_978-952-61-2420-9.pdf

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Heikkilä, A., Jokinen, P. & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen -avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. 1.painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.

Holopainen, A. 2007. Changes in meanings of teacherhood among Finnish nurse teachers: A substantive theory of nurse teacherhood. Doctoral dissertation. University of Kuopio. Viitattu 3.4.2018. Saatavissa: http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-951-27-0513-9/urn_isbn_978-951-27-0513-9.pdf

Hopia, H., Heinonen, J. & Liimatainen, L. 2012. Sairaanhoidajan eettinen osaaminen. Teoksessa Ranta I. (toim.) Sairaanhoidajan eettiset pelisäännöt -Hoitotyön vuosikirja 2012. Porvoo: Bookwell Oy.

Hökkä, P., Vähäsantanen, K. & Saarinen, J. 2010. Toimijuuden tilat ja tunnot - opettajien muuttuva työ koulutusorganisaatioissa. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen & P. Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOYpro

Iivanainen, A., Jauhiainen, M. & Pikkarainen, P. 2004. Hoitamisen taito. 1-3.painos. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Kaihlainen, A-M. Lakanmaa, R-L. & Salminen, L. 2013. The transition from nursing student to registered nurse: The mentor's possibilities to act as a supporter. *Nurse Education in Practice (NURSE EDUC PRACT)*, 2013; 13(5): 418-422. Viitattu:1.5.2018. Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23415959>

Arrigoni, C., Grugnetti, A.M., Caruso, R., Gallotti, M.L., Borrelli, P. & Puci, M. 2017. Nursing students' clinical competencies: a survey on clinical education objectives. Italy. Viitattu 2.5.2018. Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28383609>

Kajander-Unkuri, S., Meretoja, R., Katajisto, J., Saarikoski, M, Salminen, L., Suhonen, R. & Leino-Kilpi, H. 2014. Self-assessed level of competence of graduating nursing students and factors related to it. *Nurse Education Today*. 2014 May;34(5):795-801. Viitattu 2.4.2018. Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24018358>

Katajamäki, E. 2012. Arvot moniammatilliseen toimintaan oppimisessa. Teoksessa Ranta I. (toim.) *Sairaanhoitajan eettiset pelisäännöt -Hoitotyön vuosikirja 2012*. Porvoo: Bookwell Oy.

Kelo, M., Haapasalmi, P., Luukkanen, M. & Saloheimo, T. 2012. Kohti työelämäläheistä oppimista. Työelämäyhteistyön kehittämishaasteet terveys- ja hoitoalalla. *Metropolia ammattikorkeakoulun julkaisusarja. Aatos-artikkelit 4/12*. Viitattu 22.9.2017. Saatavissa: https://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/Julkaisutoiminta/Julkaisusarjat/AATOS/PDF/AATOS_4-12_Kohti_ty-elamalah_.pdf

Kuntatyönantajat 2018. Viitattu 24.5.2018. Saatavissa: <https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes>

Kälkäjä, M., Ruotsalainen, H., Sivonen, P., Tuomikoski, A-M., Vehkaperä, A. & Kääriäinen, M. 2016. Opiskelijaohjauskäytännöt, -resurssit ja ohjaajat terveysalalla: opiskelijaohjaajien näkökulma. *Hoitotiede* 2016, 28 (3), 229-242. Viitattu 1.8.2018 Saatavissa: <http://soteli.metropolia.fi/qspr/Opiskelijaohjauskaytannot.pdf>

Latvala, E. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2003. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: Sisällönanalyysi. Teoksessa: Janhonen, S. & Nikkonen, M. (toim.) *Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä*. 2.uudistettu painos. Juva: WS Bookwell Oy.

Lauri, S. 2007. Hoitotyön ydinosaaminen ja oppiminen. 1.painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

LeFlore, J. & Thomas, P. 2016. Educational changes to support advanced practice nursing education. *The Journal of Perinatal & Neonatal Nursing*.2016 Jul; 30(3): 187–190.Viitattu 20.7.2018. Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4972483/>

Lehtonen, P. 2014. Koulutuksen järjestäjien ja työelämäedustajien yhteistyö sosiaali- ja terveysalalla -tapaustutkimukseen perustuva substantiivinen teoria. Akateeminen väitöskirja. Tampereen Yliopisto. Viitattu 27.5.2018. Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/95226/978-951-44-9430-7.pdf?sequence=1>

Liimatainen, A. 2009. Sairaanhoitajan asiantuntijuuden kehittyminen perusterveydenhuollossa - Tapaustutkimus laajennetusta tehtäväkuvasta. Lisensiaatin tutkielma. Kuopion Yliopisto.Viitattu 22.7.2018. Saatavissa: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20100015/urn_nbn_fi_uef-20100015.pdf

Liljedahl, M. 2018. On learning in the clinical environment. *Perspect Medical Education*. 2018 Aug; 7(4): 272–275. Viitattu 1.3.2018. Saatavissa: https://openarchive.ki.se/xmlui/bitstream/handle/10616/45259/Thesis_Matilda_Liljedahl.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Liljedahl, M., Björk, E., Kalén, S., Ponzer, S. & Bolander Laksov, K. 2016. To belong or not to belong: nursing students' interactions with clinical learning environments. *BMC Medical*

Education series 2016/ 16:197. Viitattu 1.8.2018. Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pub-med/27496098>

Lonka, K. 2015. Oivaltava oppiminen. 1.painos. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Luojus, K. 2011. Ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksen toimintamalli: ohjaajien näkökulma. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Viitattu 1.3.2018. Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66696/978-951-44-8315-8.pdf?sequence>

MacDonald-Wicks, L. & Levett-Jones, T. 2012. Effective teaching of communication to health professional undergraduate and postgraduate students: A Systematic Review. JBI Library of Systematic Reviews. 2012;10(28 Suppl):1-12. Viitattu 1.8.2018. Saatavissa <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27820404>

Manninen, K. 2016. Experiencing authenticity – the core of student learning in clinical practice. Perspect Med Educ. 2016 Oct; 5(5): 308–311. Viitattu 30.8.2017. Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5035280/>

Manninen, K.; Welin Henriksson, E.; Scheja, M. & Silén, C. 2015. Supervisors' pedagogical role at a clinical education ward: An ethnographic study. BMC Nursing 2015. Viitattu 3.4.2018. Saatavissa: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-015-0106-6>

Manninen K. 2014. Experiencing authenticity -the core of student learning in clinical practice. Thesis for doctoral degree (Ph.D). Karolinska Institutet, Stockholm. Viitattu 1.8.2017. Saatavissa: https://openarchive.ki.se/xmlui/bitstream/handle/10616/41988/Thesis_Katri_Manninen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Opetusalan ammattijärjestö 2018. Ammatilliset opettajat. Viitattu 29.5.2018. Saatavissa <https://www.oaj.fi/cs/oaj/Ammatilliset%20opettajat2#Yleist%C3%A4>

Opetusministeriö 2006. Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopinnot. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 24. Viitattu 25.7.2017. Saatavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/80112>

Opiskelijaohjauksen laatusuosituks 2017. ValOpe. Valtakunnallinen opiskelijaohjauksen kehittämisverkosto.

Ora-Hyytiäinen, E. 2004. Auttajasta reflektiiviseksi sairaanhoitajaksi; Ammattikorkeakouluopiskelijan kasvu ja kehittyminen ammattiin. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Viitattu 22.7.2017. Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67086/951-44-6076-6.pdf?sequence=1>

Oysey, K. 2009. Socialization of student nurses - the role of the mentor. Learning in Health & Social Care 2009; 8(3): 175-184

Palonen, T. & Gruber, H. 2010. Satunnainen, rutiininomainen ja tietoinen osaaminen. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen & P. Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOYpro.

Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. 2010. Asiantuntijuudesta identiteettiin - Anneli Eteläpellon tutkimuspolkuja. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen & P. Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOYpro.

Poikela, E. & Järvinen, A. 2007. Työssä oppimisen prosessimalli oppimisen johtamisessa ja osaamisen arvioinnissa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOYpro.

Rautava-Nurmi, H., Westergård, A., Henttonen, T., Ojala, M. & Vuorinen, S. 2012. Hoitotyön taidot ja toiminnot. 1. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Romppainen, M. 2011. Hoitotyön opiskelijoiden merkitykselliset hoitamisen kokemukset ja niistä oppiminen kliinisessä oppimisympäristössä. Väitöskirja. Hoitotieteenlaitos. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 1.8.2018. Saatavissa: http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-0570-3/urn_isbn_978-952-61-0570-3.pdf

Salakari, H. 2007. Taitojen opetus. Saarijärvi: Saarijärven offset

Sairaanhoitajaliitto 2018. Sairaanhoitajien eettiset ohjeet. Viitattu 11.5.2018. Saatavissa: <https://sairaanhoitajat.fi/jasenpalvelut/ammattillinen-kehittyminen/sairaanhoitajan-eettiset-ohjeet/>

STM 2003. Terveydenalan koulutuksen työssä oppiminen ja ohjattu harjoittelu. Suositus sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköille (toim. Heinonen N.) Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 2003:22. Helsinki

STTK 2018. Työsuhde. Viitattu 24.5.2018. Saatavissa <https://www.sttk.fi/>

Sulosaari, V. 2008. Ohjaaja ammatillisen kasvun tukena. Teoksessa Elomaa, L, Lakanmaa, R-L., Paltta, H., Saarikoski, M. & Sulosaari, V. (toim.) Taitava harjoittelun ohjaaja. Oppimateriaaleja 24. Turun Ammattikorkeakoulu.

TENK, Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 26.5.2018. Saatavissa: <http://www.tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanto>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2004. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1-3.painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Tuomikoski, A-M. & Kääriäinen, M. 2016. Nurses' perceptions of their competence in mentoring nursing students in clinical practice: a systematic review protocol of qualitative evidence. JBI Database 2016/6 vol.14 (7) 98-109. Viitattu 1.5.2018. Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27532791>

Turun Ammattikorkeakoulu 2017-2018. Opetussuunnitelmat: Sairaanhoitaja (AMK). Viitattu 28.5.2018. Saatavissa <https://ops.turkuamk.fi/opsnet/disp/fi/welcome/nop>

Turun Ammattikorkeakoulu 2018. Innovaatiopedagogiikka. Viitattu 28.5.2018. Saatavissa <https://innopeda.turkuamk.fi/language/fi/etusivu/>

Työsopimuslaki 55/2001. Viitattu 24.5.2018. Saatavissa <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työsuojelehallinto 2015-2018. Viitattu 24.5.2018. Saatavissa <http://www.tyosuojele.fi/tyosuhde>

Valleala, U-M. & Collin, K. 2004. Työntekijöiden välinen vuorovaikutus -miten työpaikan sosiaalisissa yhteisöissä opitaan ja miten oppimista voitaisiin ohjata? Teoksessa Tynjälä, P., Välimaa, J. & Murtonen, M. (toim.) Korkeakoulutus, oppiminen & työelämä. WS Bookwell Oy: Juva

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4.uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.

VSSH 2018. Viitattu 24.5.2018. Saatavissa <http://www.vssh.fi>

Vähäsantanen, K., Paloniemi, S. Hökkä, P. & Eteläpelto, A. 2014. Kohti ammatillisen toimijuuden monikytkentäistä vahvistamisohjelmaa. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.) Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: luovia voimavaroja työhön! Jyväskylän yliopisto.

OPPIMISEN MONET MUODOT

-Työsuhteessa tapahtuva harjoittelu

TUTKIMUSTIEDOTE

Turun Ammattikorkeakoulun Terveiden edistämisen YAMK-tutkintooni sisältyy opinnäytetyö, joka toteutetaan työelämälähtöisenä projektina. Opinnäytetyöni on osa projektia, joka toteutetaan yhteistyössä Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin ja Turun ammattikorkeakoulun kanssa. Projektissa suunnitellaan ja toteutetaan sekä arvioidaan harjoittelun malli, jossa Turun Ammattikorkeakoulun kolme sairaanhoitaja-opiskelijaa palkataan lähihoitajan työsuhteeseen määräajaksi. Hoitotyön opiskelijat suorittavat työsuhteessa 6-8 opintopisteen kokonaisuuden muiden opintojensa ohella, sekä vastaavat täytettävän vakanssin työvuoroista kyseisenä ajanjaksona.

Opinnäytetyön tavoitteena on saada tietoa työsuhteessa suoritettujen harjoittelun toimivuudesta sekä opiskelijoiden, että työelämän ohjaajien näkökulmasta. Tutkimusaineisto kerätään Turun ammattikorkeakoulun opiskelijoiden laatimista oppimispäiväkirjoista sekä kuukausittaisista arviointi/ohjaus-keskusteluista. Näiden lisäksi opiskelijoiden klinisen harjoittelun ohjaajille teetetään webropol-kysely harjoittelun lopuksi. Tämän kyselyn avulla myös henkilökunnalta pyritään saamaan lisää tietoa ja kokemuksia harjoittelujakson toimivuudesta. Harjoittelu toteutetaan syksyllä 2017, ja tulokset raportoidaan viimeistään syksyllä 2018.

Projektiin osallistuneet ovat olleet tietoisia tutkimuksesta, ennen sitoutumistaan työsuhteeseen, joten osallistuminen kaikille osapuolille on täysin vapaaehtoista. Tutkittavien henkilöllisyys pidetään anonyyminä ja kerättyä aineisto käsitellään luottamuksellisesti sekä hävitetään opinnäytetyön julkaisun jälkeen.

Tutkimukselle on saatu lupa Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiriltä ____ ja Turun Ammatti-korkeakoululta ____

Anniina Friman
Bioanalyttikko, AMK, YAMK-opiskelija
anniina.friman@edu.turkuamk.fi, puh.nro

Ohjaaja:

Tiina Hautala
Yliopettaja, Turun AMK, sosiaali- ja terveysala
tiina.hautala@turkuamk.fi, puh. nro

OPPIMISEN MONET MUODOT

-Työsuhteessa tapahtuva harjoittelu

LUPA AINEISTON KÄYTTÖÖN

Tulevan opinnäytetyön tarkoituksena on kerätä laadullista aineistoa työsuhteessa toteutetun harjoittelun sisällöstä. Harjoittelu toteutetaan Turun Ammattikorkeakoulun ja VSSH:n yhteistyössä, ja tullaan toteuttamaan Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin Tuki- ja liikuntaelinsairauksien yksikössä (TULES) SELKA-osastolla.

Harjoittelun sisällöstä saatua aineistoa tullaan keräämään oppimispäiväkirjojen sekä kuukausittaisten arviointi/ohjaus-keskusteluiden sisällöstä. Näiden lisäksi TULES-yksikön henkilökunnalle tehdään webropol-kysely.

Saatuja aineistoja tullaan käsittelemään luottamuksellisesti hyviä eettisiä käytäntöjä noudattaen, ja hävitetään, kun opinnäytetyö on julkaistu. Saadut tulokset raportoidaan siten, etteivät yksittäiset henkilöt opinnäytetyön sisällöstä ole tunnistettavissa.

Tällä lomakkeella annan luvan käyttää minulta saatua aineistoa yllä kuvatun opinnäytetyön sisällössä:

Turussa _____

Nimenselvennys:

KIITOS KUN OLET MUKANA.

Anniina Friman
Bioanalytikko, AMK, YAMK-opiskelija
anniina.friman@edu.turkuamk.fi

OPPIMISEN MONET MUODOT

-Työsuhteessa tapahtuva harjoittelu

Hyvä opiskelija, olet nyt mukana projektissa, jossa yhtenä tehtävänäsi on tuottaa syvempää tietoa kokemuksistasi, kun harjoittelusi toteutetaan työsuhteessa. Tämän ohjeen on tarkoitus ohjeistaa sinua laatimaan oppimispäiväkirjaa, jonka avulla on mahdollista saavuttaa yksi projektin päämääristä. Toimivan harjoittelusi lisäksi, kirjallisen oppimispäiväkirjasi avulla on tavoitteena saada laadullista näyttöä työelämänjaksosi sujuvuudesta kokonaisvaltaisesti.

OHJE OPPIMISPÄIVÄKIRJAN KIRJOITTAMISEEN

Oppimispäiväkirjan avulla pystyt itse paremmin seuraamaan omaa oppimistasi, asioiden omaksumista sekä kehittämään ja syventämään oppimistasi. Oppimispäiväkirjan kirjoittamisen idea perustuu ajatusten päivittaiseen tai viikoittaiseen kirjaamiseen.

Oppimispäiväkirja voi olla joko yksityinen tai julkinen, mutta tutkittavan prosessin etenemisen sekä tavoitteidesi toteutumisen vuoksi, oppimispäiväkirjasi tässä tapauksessa tulee olla julkinen useammalle projektissa mukana olevalle henkilölle.

Kyseisen oppimispäiväkirjan sisällössä, ei ole tarpeellista hyödyntää lähdemateriaalia, vaan keskittyä omien **kokemusten** ja **havaintojen** nostamista esiin sekä kirjata niistä syntyneitä **tunteita** ja **reaktioita**. Kirjoitathan oppimispäiväkirjaasi siis kuvaillen, refleктоimalla aikaisemmin oppimiisi tietoihin ja taitoihin. Maksimi sivumäärää ei ole, mutta vähintään 10 sivua sisältöä tulisi tuottaa.

1.LUO WORD TIEDOSTO JA TALLENNA SE ONE DRIVE PILVITIEDOSTOON.

Tähän tiedostoon kirjaat siis oppimispäiväkirjaasi. Tarjoa tämän tiedoston luku oikeus: _____

Jos jakson aikana ilmenee asioita, joita et halua kirjata julkiseen päiväkirjaan, voit luoda toisen tiedoston ja avata sen lukuoikeuden ainoastaan: _____

2.TAUSTAA: Kerro ja kuvaile minkälainen olet opiskelijana ja oppijana, miksi kiinnostuit tästä projektista sekä arvioi kykyjäsi sairaanhoitajana.

3. SISÄLTÖ: Jakson tavoitteiden sekä ohjaavien kysymyksien avulla reflektointia. Sisällön saat otsikoida esim. viikoittain tai kuukausittain, mutta muistathan kuitenkin tasaisesti, mielellään päivittäin, kirjata kokemuksiasi ylös.

Harjoittelujaksosi tavoitteiden lisäksi kirjoittamisessa sinua ohjaavat seuraavat kysymykset:

- Millä tavoin työsuhteessa tapahtuva ohjattu harjoittelu tuki sinun ammatillista kasvuasi ja ammatillisen osaamisesi vahvistumista?
- Millä tavoin työelämän ohjaaja tuki ammatillista kasvuasi ja ammatillisen osaamisesi vahvistumista työsuhteessa tapahtuvassa harjoittelussa?
- Miten kirurgian hoitotyön teoria opinnot integroituvat eli yhdistyvät käytäntöön?

4. POHDINTA: Mitä opit, mitä olisi voinut vielä oppia, mikä ei mennyt hyvin tai sujunut? Koetko työsuhteen vaikuttaneen harjoitteluusi? Millä tavoin? Vastaathan kaikkiin ohjaaviin kysymyksiin.

KIITOS KUN OLET MUKANA.

Anniina Friman
Bioanalyttikko, AMK, YAMK-opiskelija
anniina.friman@edu.turkuamk.fi
puh.--



TYÖSUHTEESSA TAPAHTUVA HARJOITTELU, Syksy 2017

Syksyn 2017 aikana osastollanne SELKA-yksikössä ovat kolme (3) sairaanhoitaja-opiskelijaa suorittaneet kirurgisen hoitotyön harjoittelujakson työsuhteessa. Tämän kyselyn avulla, halutaan saada kokemuksia henkilökunnalta jakson toimivuudesta käytännössä. Saatujen tulosten avulla tullaan analysoimaan, millä tavoin työsuhteessa tapahtuvan harjoittelun-malli eroaa perinteisestä, sekä pyritään kehittämään tätä nyt pilotoitua-mallia entistä toimivammaksi. Tulokset tullaan raporttoimaan YAMK-opiskelijan opinnäytetyössä syksyn 2018 aikana.

Vastaaminen kyselyyn tapahtuu täysin anonyymisti ja kaikkea saatua aineistoa tullaan käsittelemään luottamuksellisesti. Kysely vie aikaasi nnuutaman minuutin.

KIITOS AJASTASI JA VASTAUKSISTASI

Ystävällisin terveisin,

Anniina Friman Bioanalytiikko, AMK, YAMK-opiskelija

1. MITEN TYÖSUHTEESSA TAPAHTUVA HARJOITTELU MIELESTÄSI EROSI OPISKELIJOIDEN PERINTEISESTÄ HARJOITTELUSTA?

Osasiko osaston henkilökunta esimerkiksi hyödyntää opiskelijoita oikeana työvoimana, koitko opiskelijan osana työyhteisöä tms.

2. MILLÄ TAVOIN HARJOITTELU SUORITTAVAN OPISKELIJAN TYÖSUHDE VAIKUTTI OHJAUS-ROOLIISI?

Huomaathan, että kysymykseen toivotaan koko työyhteisön näkemystä. Vastausta toivotaan, vaikka et itse olisi toiminut opiskelijoiden lähiohjaajana.

3. MIKÄ TYÖSUHTEESSA TAPAHTUVASSA HARJOITTELUSSA MIELESTÄSI TOIMI HYVIN JA MIKÄ HUONOSTI? MITÄ MUUTTAISIT?
Saivatko opiskelijat mielestäsi riittävästi ohjausta eri työtehtäviin, kuormittiko harjoittelu työyksikköä tms.

4. MUUTA KOMMENTOITAVAA TAI MIETTEITÄ TYÖSUHTEESSA TOTEUTETUSTA HARJOITTELUSTA:
Kommentteja käytännön toteutuksesta, harjoittelun vaikutuksista omaan työyhteisösi, oliko opiskelijan rooli työyhteisössä erilainen verrattaessa perinteiseen harjoitteluun, tms.

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto/Terveysala



ANOMUS OPINNÄYTETYÖN AINEISTON KOKOAMISEKSI

HAKIJA/HAKIJAT	Koulutusohjelma
Anniina Friman	YAMK, terveyden edistäminen
Yhteyshenkilö Osoite ja puh.	

Opinnäytetyön nimi	Oppimisen monet muodot -Työsuhteessa tapahtuva harjoittelu
Aineiston keruun kohde ja aineiston luonne ja koko	Aineistoa kerätään N=3 sairaanhoitajaopiskelijalta, jotka osallistuvat pilotti-projektiin, jossa harjoittelu toteutetaan työsuhteessa. Opiskelijat suorittavat työsuhteessa 6-8 opintopisteen kokonaissuuden muiden opintojensa ohella sekä vastaavat täytettävän vakanssin työvuoroista kyseisenä ajanjaksona. Aineisto kerätään opiskelijoiden oppimispäiväkirjoista, joita he kirjaavat koko työsuhteen ajan, sekä ohjaus/arviointikeskusteluista joita järjestetään keskimäärin kuukausittain työsuhteen aikana. Opinnäytetyössä saatuja tuloksia tullaan analysoimaan aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä, jossa pääkategoriat rakennetaan aineiston ja tutkimusongelmien ohjaamana. Opiskelijoiden harjoittelun ohjaajia koskevat luvat haetaan VSSH:ltä
Aineiston kokoamis- tapa ja ajankohta	Kts. Edellinen kohta Harjoittelu tapahtuu syksyllä 2017 (7.8-3.12.2017), jonka jälkeen suoritetaan tulosten analysointi.
Arvioitu valmistu- misaika	Kevät – Syksy 2018
Ohjaaja	Tiina Hautala, yliopettaja, Turun AMK, sosiaali- ja terveysala
Ohjaaja	Työelämän mentori: Elina Lauas, osastonhoitaja, VSSH: TULES-yksikkö SELKA osasto

Sitoudumme käyttämään kokoamaamme aineistoa vain opinnäytetyön tekemiseen ja siten, että aineiston keruun kohteena olevien henkilöiden anonymiteetti säilyy.

Päiväys 20.6.2017
Allekirjoitus Anniina Friman

Lupa myönnetty ☒ Lupa eväetty ☐

Päättäjän allekirjoitus [Signature] Päiväys 20.6.2017

Yhteyshenkilö Tiina Hautala

Marjut Putkinen
koulutusjohtaja

Lupa-anomukseen liitetään ohjaajan hyväksymä tutkimus-/työsuunnitelma. Anomus jätetään kahtena kappaleena, joista toisen luvasta päättäjää palauttaa käsittelyn jälkeen lupaa hakeneille.

**VARSINAIS-SUOMEN
SAIRAANHOITOPIIRI**

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

1 / 3

Tällä lomakkeella haetaan sairaanhoitopiiriin tutkimuslupaa. Jos kyseessä on rekisteritutkimus tai aikaisemmin kerättyistä näytteistä tehtävä tutkimus käytetään lomaketta YHT 52a.

TurkuCRC täyttää

Lupapäätösnumero 201/005/17	Lupa myönnetty ajalle 2017 - 2018	Tutkimuksen projektinumero _____
---------------------------------------	---	--

1. Tutkimusnumero

T187/2017

(Esim. T1/2015)

☒ Uusi tutkimus☐ Muutos vanhaan tutkimuslupa. Mitä muutos koskee?**2. Tutkimuksen nimi**

Oppimisen monet muodot -Työsuhteessa tapahtuva harjoittelu

Tutkimuksen lyhenne/koodi (pakollinen tieto)

☐ Tutkijalähtöinen tutkimus☒ Toimeksiantajalähtöinen tutkimus, toimeksiantaja toimeksiantaja: VSSH: TULES-yksikkö ja Turun AMK, sosiaali- ja terveysala**3. VSSH:n vastuullinen tutkija**

(Nimi, toimialue, sähköposti, puhelinnumero)

Tiina Hautala, Yliopettaja, Turun AMK, sosiaali-terveysala, tiina.hautala@turkuamk.fi, **Yhteyshenkilö**

(Nimi, sähköposti, puhelinnumero)

Elina Lauas, elina.lauas@tyks.fi, 02-313 6185

4. Tutkimuksen aikataulu vuosina (lupa myönnetään pääsääntöisesti enintään viideksi vuodeksi)

2017 - 2018

5a. Tutkittavien arvioitu lukumäärä VSSH:ssä

20

5b. Normaalihoitoon kuulumattomien tutkimuskäyntien lukumäärä/tutkittava

-

6. Sisäiset ostopalvelut☐ Tykslab☐ Varsinais-Suomen

kuvantamiskeskus

☐ Patologia☐ VS lääkehuolto☐ Kliininen neurofysiologia☐ Tyks mikrobiologia ja genetiikka☐ Kliininen fysiologia☐ PET-keskus☐ Kliininen tietopalvelu☐ muu, mikä

YHT 50a VSSH 10.2015

**VARSINAIS-SUOMEN
SAIRAANHOITOPIIRI**

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

2 / 3

7. Kustannukset <input type="checkbox"/> Kustannukset katetaan jo olemassa olevailta projektinumeroilta _____ (esim. 17065 tai 13705). <input type="checkbox"/> Tutkimukselle perustetaan uusi projektinumero. <input checked="" type="checkbox"/> Ei tutkimuksesta aiheutuvia kustannuksia, jotka laskutettaisiin VSSH:n projektinumeron kautta	
8. Lyhyt selvitys toimialueen resurssien käytöstä (tarvittaessa liitteenä) <input checked="" type="checkbox"/> Käytetään VSSH:n tiloja tai laitteita. Mitä ja kenen kanssa asiasta on sovittu? <input type="checkbox"/> Tarvitaan tutkimukseen kuulumattoman henkilökunnan (esim. sihteerien) työpanosta. <input type="checkbox"/> Käytetään VSSH:n muita resursseja. Lisää selvitys kaikista valituista kohdista. Ohjaus/arviointi-keskustelut järjestetään SELKA-osaston tiloissa, ja näissä tilanteissa opiskelijoiden harjoitteluiden ohjaajat ovat normaalia tiiviimmin läsnä. Harjoittelun päätteeksi järjestettävään sähköpostikyselyyn (4 avointa kysymystä) vastaaminen on vapaaehtoista, mutta vie hetken henkilökunnan aikaa.	
9. Muut tutkimukseen osallistuvat tutkijat (Nimi, toimialue) "	
10. Opinnäytetyön tai väitöskirjan suorittaja (Nimi, sähköpostiosoite, puhelinnumero) Anniina Friman, annina.friman@edu.turkuamk.fi, 	
Ohjaajat Tiina Hautala, tiina.hautala@turkuamk.fi, 	
11. Tutkimuksen/ opinnäytetyön ala <input type="checkbox"/> lääketiede, erikoisala: <input type="checkbox"/> hammaslääketiede <input type="checkbox"/> hoitotiede/hoitotyö, Valitse painopistealue <input type="checkbox"/> olen ollut yhteydessä yksiköihin, jossa aion opinnäytetyön suorittaa <input checked="" type="checkbox"/> muu, mikä: sosiaali- ja terveysala: terveyden edistäminen (YAMK)	
12. Onko tutkimus rekisteröity julkiseen tutkimusrekisteriin (ClinicalTrials.gov)? <input type="checkbox"/> Kyllä, NCTnumero _____ <input checked="" type="checkbox"/> Ei, miksi? <input checked="" type="checkbox"/> kyseessä ei ole interventiotutkimus <input type="checkbox"/> muu syy, mikä _____	
LIITTEET <input type="checkbox"/> kustannuserittely (valmis excel-pohja tai vapaamuotoinen) <input checked="" type="checkbox"/> tutkimussuunnitelma tai sen yhteenveto <input type="checkbox"/> sisäiset ostopalvelusopimukset <input type="checkbox"/> tutkimussopimus ja/tai muu rahoituspäätös <input type="checkbox"/> eettisen toimikunnan puoltava lausunto <input type="checkbox"/> Fimean käsittelyilmoitus	<input type="checkbox"/> Valviran lupa <input type="checkbox"/> THL:n lupa <input type="checkbox"/> Muu viranomainen, mikä _____ <input checked="" type="checkbox"/> tieteellisen tutkimuksen rekisteriseloste

**VARSINAIS-SUOMEN
SAIRAANHOITOPIIRI**

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

3 / 3

Vastuullisen tutkijan allekirjoitus

Allekirjoituksellani sitoudun noudattamaan VSSHP:n terveystieteellisen tutkimuksen ohjeistoa (www.turkucrc.fi) sekä hyvää tutkimustapaa ja tieteellistä käytäntöä. Mahdolliset epäilyt hyvän tieteellisen käytännön loukkaamisesta käsitellään noudattaen Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjetta "Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa (www.tenk.fi)".

Päiväys: 20.6.2017

Allekirjoitus: Tiina Hautala

Nimenselvennys: Tiina Hautala

Virka/toimi: Yliopettaja, Turun AMK, sosiaali- ja terveysala

Lomake toimitetaan liitteineen TurkuCRC:hen (rakennus 9, 2 kerros)

TurkuCRC toimittaa lomakkeen puollettavaksi ja hyväksyttäväksi. Saatte lupapäätöksen sähköpostiinne.

**Toimialueen, palvelualueen, tulosalueen tai liikelaitoksen
TUTKIMUKSEN JA OPETUKSEN VASTUUHENKILÖN PUOLTO**

Päätösnumero:

Päiväys: 31.7.2017

Allekirjoitus: Hannu Aro

Nimenselvennys: Hannu Aro

**Toimialueen, palvelualueen, tulosalueen tai liikelaitoksen johtajan päätös
tai johtajayliääkärin päätös, VSSHP:n tutkimuslupa**

Päätösnumero:

Päiväys: 4.8.2017

Allekirjoitus: Paula Väinikainen ryh

Nimenselvennys:

Paula Väinikainen

Jakelu:

- ☐ vastuullinen tutkija
☐ tutkimuksen puoltanut tutkimuksen ja opetuksen vastuuhenkilö
☐ tarjouksen antaneet palveluyksiköt
☐ taloushallinnon palvelukeskus
☐ yhteyshenkilö
☐