



TAMPEREEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

# **SAIRAANHOITAJAN AMMATILLINEN KASVU MIELENTERVEYS – JA PÄIHDEHOI- TOTYÖSSÄ**

Kirjallisuuskatsaus

Heidi Marttinen

Opinnäytetyö  
Toukokuu 2017  
Sairaanhoitajan koulutusohjelma



## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Sairaanhoitajan koulutusohjelma  
Sairaanhoitaja (AMK)

MARTTINEN HEIDI

Sairaanhoitajan ammatillinen kasvu mielenterveys – ja päihdehoitotyössä  
Kirjallisuuskatsaus

Opinnäytetyö 32 sivua, joista liitteitä 3 sivua  
Toukokuu 2017

---

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata sairaanhoitajan ammatillista kasvua mielenterveystyössä. Opinnäytetyön tutkimustehtävinä oli tuoda esille ajankohtaista ja hyödyllistä tietoa sairaanhoitajan ammatillisesta kasvusta sekä asiantuntijuuden ilmenemisestä ja kehittymisestä. Opinnäytetyön tuottaman tiedon avulla, sairaanhoitaja voi kehittyä ja kehittää työtään mielenterveystyössä.

Opinnäytetyön aineisto haettiin Medic-, Melinda-, Arto- ja Aleksi -tietokannoista. Asianomina käytettiin sairaanhoitaj\*, psykiatri\*, mielenterveys\*, ammatilli\* kasvu\*, osaami\* ja kehitty\*. Tutkimukset rajattiin suomenkielisiin vuosina 2006 - 2016 tehtyihin tutkimuksiin. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysia soveltaen.

Tulosten mukaan ammatillinen kasvu vaatii reflektointikykyä ja kriittistä ajattelua sekä omien arvojen ja eettisten perusteiden työstämistä. Ammatillisen kasvun merkittävä työväline on prosessinomainen ja luotettava työnohjaussuhde. Työnohjaus tukee ammatillista kasvua muun muassa selkiyttämällä ammatti-identiteettiä ja lisäämällä itsetuntemusta.

Tulosten mukaan asiantuntijuuden kehittyminen edellyttää taitoa soveltaa tietoa käytäntöön. Asiantuntijuus on jatkuvaa itsensä kehittämistä lisäkouluttautumalla ja käyttämällä tutkivaa työtettä. Asiantuntijaksi kasvaminen on sisäinen prosessi, joka vaatii aikaa, motivaatiota ja tietoisia tavoitteita.

Jatkossa aihetta voitaisiin tutkia laajemmin ottamalla mukaan myös englanninkielistä aineistoa.

## **ABSTRACT**

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Nursing and Health Care  
Option of Nursing

MARTTINEN, HEIDI

Professional Growth of Nurses Specialising in Mental Health and Substance Abuse  
Literature Review

Bachelor's thesis 32 pages, appendices 3 pages  
May 2017

---

The purpose of this Bachelor's thesis was to describe professional growth and development of expertise in nurses specialising in mental health. A literature review was made to gather existing information about professional growth and development of expertise.

The data for this thesis were gathered from various electronic databases. The databases used were Medic, Melinda, Arto, and Aleksi. The database search was restricted to Finnish research articles published within 2006-2016.

The results of the review show that professional growth requires critical thinking and ways to evaluate one's own values and ethics. In addition, supervision of work is a significant aspect in one's professional growth. It promotes professional growth and development, and helps in clarifying one's occupational identity and self-knowledge.

Professional growth is mostly an inner process that requires time and motivation. To achieve the status of expert, one has to be self-conscious and work with oneself all the time. Attending to additional training supports growth in clinical knowledge.

In the future, the subject could be studied by studying more material in English and thereby gaining more wide-ranging information about professional growth.

---

Key words: nurse, professional growth, expert, mental health

## SISÄLLYS

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1     | JOHDANTO .....   | 5  |
| 2     | AMMATILLINEN KASVU .....   | 6  |
| 2.1   | Asiantuntijuus mielenterveystyössä .....                               | 8  |
| 2.2   | Ammatti-identiteetti .....   | 9  |
| 2.3   | Työnohjaus .....   | 10 |
| 3     | OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TEHTÄVÄ JA TAVOITE .....                      | 13 |
| 4     | MENETELMÄLLISET RATKAISUT .....  | 14 |
| 4.1   | Kuvaileva kirjallisuuskatsaus .....                                    | 14 |
| 4.2   | Aineiston keruu .....  | 14 |
| 4.3   | Sisällönanalyysi kirjallisuuskatsaus .....                             | 16 |
| 5     | TULOKSET .....   | 17 |
| 5.1   | Sairaanhoitajan ammatillinen kasvu mielenterveystyössä .....           | 17 |
| 5.1.1 | Reflektiivisyys ja itsestä oppiminen .....                             | 17 |
| 5.1.2 | Työnohjaus tukena ammatillisessa kasvussa .....                        | 18 |
| 5.1.3 | Eettisyys ja omien arvojen tunnistaminen .....                         | 20 |
| 5.2   | Asiantuntijuuden ilmeneminen ja kehittyminen mielenterveystyössä ..... | 20 |
| 5.2.1 | Ammatti-identiteetti ja persoonalliset ominaisuudet .....              | 20 |
| 5.2.2 | Teoriatiedon ja kokemuksen yhdistäminen .....                          | 21 |
| 5.2.3 | Halu kehittyä ja oppia itsestä .....                                   | 22 |
| 6     | JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....                                       | 24 |
| 6.1   | Eettisyys ja luotettavuus .....  | 24 |
| 6.2   | Yhteenvedo .....   | 25 |
| 6.3   | Kehittämisehdotukset .....   | 26 |
|       | LÄHTEET .....  | 27 |
|       | LIITTEET .....   | 30 |

## 1 JOHDANTO

Ammatillinen kasvu on jokaisen sairaanhoitajan yksilöllinen prosessi (Eteläpelto & Vähäsantanen 2012, 26). Benner (1984) määrittelee ammatillista kasvua vaiheina. Hän kuvaa prosessin viitenä eri vaiheena noviisista asiantuntijaksi. Ammatilliseen kasvuun kuuluu ammatti-identiteetin syntyminen ja alan ammatti-etiikan omaksuminen. Prosessiin sisältyy reflektointi, joka on ammatillisuuden ja persoonallisuuden kasvun edellytys. Työnohjauksesta saa tukea oman työskentelyn tutkimiseen, arviointiin ja kehittämiseen. Sen tavoitteena on ammatillinen kasvu ja uuden oppiminen. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2012, 26.)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata sairaanhoitajan ammatillista kasvua mielenterveytyksessä. Tavoitteena oli tuottaa hyödyllistä ja ajankohtaista tietoa, jonka avulla sairaanhoitaja voi kehittyä ja kehittää omaa työtään psykiatrisena sairaanhoitajana. Tässä opinnäytetyössä käytän psykiatrinen sairaanhoitaja termiä kuvaamaan sairaanhoitajaa, joka työskentelee mielenterveys – ja päihdehoitotyön ammattilaisena.

Opinnäytetyön aihe tuntui itselleni tärkeältä ja olen sen avulla saanut lisää tietoa ammatillisesta kasvusta. Tätä tietoa voin soveltaa ja hyödyntää työelämässä. Työelämä vaatii jatkuvaa ammatillista kasvua ja sopeutumista muutoksiin. Psykiatrisen sairaanhoitajan ammatillinen kasvu ja asiantuntijuuden kehittyminen näkyvät suoraan hyötynä asiakkaalle, kollegalle ja koko työyhteisölle (Janhonen & Vanhanen-Nuutinen 2005, 12).

## 2 AMMATILLINEN KASVU

Ammatillinen kasvu on jatkuvaa oman osaamisen kehittämistä, työhön sitoutumista ja ammatti-identiteetin reflektiivistä uudelleen määrittelyä. Osaaminen kehittyy asiantuntijuudeksi vuosien saatossa; kyvyksi tunnistaa ongelmia ja ratkaista niitä. Asiantuntijuuden kautta työntekijälle syntyy ammatti-identiteetti, joka vahvistuu elinikäisen oppimisen myötä. Kriittinen reflektio on myös ammatillisen kasvun kannalta ehdottoman tärkeää. Ammatillinen kasvu tarvitsee yleensä kasvaakseen toimivan työnohjauksen. Työnohjaus on väline, jolla ammatillista kasvua voi edistää ja tukea. (Eteläpelto & Onnismaa 2012; Wallin 2007, 1–4.)

Ammatillinen kasvu on jatkuva prosessi, johon työntekijän on sitouduttava. Tällöin hän edistyy ja oppii ymmärtämään, kuka hän on mielenterveystyön ammattilaisena. Tässä prosessissa työntekijä tutustuu omaan itseensä osana työyhteisöä sekä ammatin arvo maailmaa. Se on persoonallinen tapahtumasarja, joka tapahtuu yhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa ja vaatii yhteistyökykyä ja monitaitoisuutta. Ammatillinen kasvu vaatii oman työn laadun arviointia, kehittämistä ja luovuutta. Se vaatii myös ammatillista auktoriteettia ja sisäistä johtajuutta. (Wallin 2007, 1–4.)

Bennerin teoria ammatillisesta kasvusta on jakautunut viiteen eri vaiheeseen, jotka ovat noviisi eli aloittelija, edistynyt aloittelija, pätevä ongelmanratkaisija, taitava suorittaja ja asiantuntija. Noviiista asiantuntijaksi kasvamisen myötä ajattelu ja toimintavalmiudet paranevat. Kehittyminen näkyy itsereflektion hyödyntämisenä ja persoonallisuuden kasvuna. (Eteläpelto & Onnismaa 2012, 106.)

Bennerin mukaan noviiilla ei aloittelijana ole kokemuksia tilanteista, joissa heidän oletetaan toimivan, joten ongelmat ratkotaan sääntöjen mukaan. Noviiivaiheessa sairaanhoitajan näkyvä toiminta perustuu toisten työntekijöiden mielipiteisiin, ilman kyseenalaistamista. Sääntöjen tarkka noudattaminen estää tehokkaan toiminnan, sillä säännöt eivät anna neuvoja, esimerkiksi mitkä tehtävät ovat tilanteessa tärkeimpiä. (Benner 1984, 33; Eteläpelto & Onnismaa 2012, 106.)

Toisessa vaiheessa edistynyt aloittelija osaa huomioida tilanteeseen liittyviä tekijöitä, mutta tarvitsee ohjausta erottaakseen oleelliset asiat epäoleellisista. Tässä vaiheessa ei ole asetettu tietoisia tavoitteita tekemiseen. Sairaanhoitaja muodostaa omia mielipiteitä ja tulee enemmän tietoiseksi omista arvoistaan ja mahdollisuuksistaan. (Benner 1984; Eteläpelto & Onnismaa 2012, 106.)

Kolmannessa vaiheessa pätevä ongelmanratkaisija tiedostaa jo omat tavoitteet ja suunnitelmat, jolloin tekeminen on muuttunut tuloskeskeiseksi. Hän osaa itsenäisesti asettaa asioita tärkeysjärjestykseen ja tehdä suunnitelmia eri vaihtoehtojen välillä. Tässä vaiheessa korostuvat yhteys työkavereihin ja sitoutuminen työhön. Hänellä ei ole vielä taitavan hoitajan nopeutta ja joustavuutta, mutta hän tuntee hallitsevansa asiat ja kykenevänsä selviytymään jo monista arvaamattomista tilanteista. (Benner 1984; Eteläpelto & Onnismaa 2012, 106.)

Neljännessä vaiheessa taitava suorittaja pystyy hahmottamaan tilanteita jo kokonaisuuksina. Hän hallitsee rutiinit sekä osaa käyttää tietoja ja taitoja yllättävissäkin tilanteissa. Tässä vaiheessa vahvistuvat usko sekä omiin että työkavereiden kykyihin. Taitavan hoitajan kokonaisvaltainen näkemys edesauttaa päätöksen tekoa. (Benner 1984, 38; Eteläpelto & Onnismaa 2012, 106.)

Viidennessä vaiheessa asiantuntijalla on tarkan tiedon lisäksi karttunut paljon hiljaista tietoa. Hiljainen tieto on suuri osa asiantuntijan osaamisesta. Hoitajalla on vahva ammatti-identiteetti, jolloin hän kykenee puolustamaan omia arvojaan sekä asiakkaan elämää ja terveyttä. Hänellä on valtava määrä kokemuksia ja intuitiivinen ote kaikkiin tilanteisiin. Sairaanhoitaja tuntee hallitsevansa taidot ja vastuut, joita ammatti vaatii. Asiantuntija tunnistaa omat henkilökohtaiset vahvuutensa ja heikkoutensa työssä sekä ne kehittämisen osa-alueet, joihin tulee vielä kiinnittää huomiota. (Benner 1984, 41; Eteläpelto & Onnismaa 2012, 106.)

## 2.1 Asiantuntijuus mielenterveystyössä

Hoitotyön asiantuntijuus voidaan nähdä siis ammatillisen kehittymisen ylimpänä asteena (Benner 1984). Asiantuntijaksi kehitytään tietoisesti. Prosessi jatkuu vuosia ja vuosikymmeniä. Asiantuntijuuden kehittämisessä tärkeää on käytännön kokemuksen, teoreettisen tiedon ja itsesäätelyn integrointi. Kun käytäntö ja teoria integroituvat niistä tulee lomittaisia, eivätkä ne ole enää erillään. Teoreettinen tieto selkeytyy käytännössä, kun tieto sisäistetään, ymmärretään ja osataan soveltaa omaksi hoitamisen tavaksi. Tällöin voi syntyä uusi ymmärrys esimerkiksi omasta tai asiakkaan toiminnasta. Asiantuntijan kriittinen ajattelu, reflektointi-, ja päätöksentekokyky ovat hyvällä tasolla. Asiantuntijalla on myös kehittynyt ongelmanratkaisutaito haastavissakin tilanteissa. Asiantuntijuuden kehittyminen on jatkuvaa kouluttautumista ja uuden tiedon opiskelua. (Janhonen & Vanhanen-Nuutinen 2005, 15–17, 26–27.)

Asiantuntijaksi kasvu lähtee omasta halusta kasvaa ja kehittyä jatkuvasti. On yksilöllistä, kuinka erinomaiseksi asiantuntijaksi kehittyä. Jos oma innostus kehittyä on vähäistä, on myös asiantuntijuuden määrä usein vähäistä. Työntekijän yksilölliset ammatilliset tavoitteet, jotka ovat työhön kytkeytyviä ja hyvin praktisia vaikuttavat asiantuntimukseen saavuttamiseen. Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus itse valita toimintamalli ja kehittymistavoitteet. Tällöin on rohkeutta kehittää oman mukavuusalueen ulkopuolellakin olevia alueita. Asiantuntijuus ei ole saavutettava olotila tai ominaisuus. Se vahvistuu ja rakentuu jatkuvan opiskelun ja kokemuksen avulla. (Janhonen & Vanhanen-Nuutinen 2005, 15–17, 26–27.)

Asiantuntijan rooli mielenterveystyössä on monimuotoista ja se vaatii monenlaista osaamista. Asiantuntijan tulee olla pätevä, muutosmyönteinen, empaattinen sekä tukeva. Ammatillinen kasvu asiantuntijaksi vaatii vastuunottoa ja sitoutumista työssä. (Jaakkola 2012, 29.)

Asiantuntija on taitava ratkaisemaan käytännön ongelmia teorian valossa. Hän etsii niihin tutkittuun tietoon perustuvia vaihtoehtoisia ratkaisuja. Asiantuntijuus vaatii tutkivaa työotetta. Asiantuntija hallitsee ammattiin ja tehtäviin tarvittavat tiedot ja taidot sekä tuntee työprosessit ja työympäristön, jotka kuuluvat asiantuntijuusalaan. Työntekijä, joka kehittää asiantuntijuuttaan tarkastelee kokemuksiaan kriittisesti. Hän löytää ja



tarkastelee rakentavasti alaansa kuuluvia ongelmia ja hakee niihin aktiivisesti ratkaisuja. Se on yhteistyötä ja verkostoitumista muiden alan ihmisten kanssa. Kehittyminen tapahtuu asiantuntijakulttuuriin kasvamisen yhteydessä. Oppiminen tapahtuu rutiinitehtäviä suorittamalla ja laajempia tehtäviä hallitsemalla. Asiantuntijuutta on työntekijöiden keskuudessa tapahtuva havainnointi ja arviointi työtavoista. Tällöin etsitään uusia ratkaisuja, analysoidaan ja voidaan löytää perusteltuja toimintavaihtoehtoja. (Janhonen & Vanhanen-Nuutinen 2015, 15–16.) Asiantuntijuuden ilmeneminen on osaamisen, että tietämisen tunnistamista ja siirtämistä työhön (Wallin 2007).

## 2.2 Ammatti-identiteetti

Identiteetti on osa ihmisen minuutta ja se voidaan ymmärtää myös osana henkilön persoonallista identiteettiä. Identiteetti kehittyy ja muuttuu koko työuran aikana. Siihen kuuluu kokemus samojen ammatinharjoittajien joukkoon kuulumisesta, samoin kuin ammatilliset arvot eli tietoisuus siitä, mitä pitää tärkeänä ja mihin sitoutuu ammatissaan. Ammatti-identiteettiä ei voi pitää vakaana ja pysyvä, vaan työelämän muutosten ja vaatimusten mukana sekin kehittyy ja muuttuu. (Mäkisalo-Ropponen 2011, 60.)

Eteläpelto ja Onnismäe (2012, 26) kuvaavat ammatti-identiteetin olevan käsitys itsestä ammatillisessa roolissa. Ammatti-identiteetti muodostuu elämänhistoriasta ja siitä millaiseksi haluaa itse tulevaisuudessa kehittyä. Se on ymmärrystä, siitä millaisena näkee itsensä ammatissa tällä hetkellä. Käsitykseen kuuluu sairaanhoitajan kokemus siitä, mihin hän kuuluu ja samaistuu, mitkä asiat ovat hänelle tärkeitä työssä ja mihin hän sitoutuu. Ammatti-identiteettiin liitetään myös työtä koskevat eettiset ulottuvuudet, uskomukset ja arvot sekä työhön liittyvät tavoitteet ja uskomukset. Sairaanhoitajalta odotetaan oman osaamisen arvioimista, tunnistamista ja myös näkyväksi tekemistä. (Eteläpelto & Onnismäe 2012, 26.)

Sairaanhoitajan ammatti-identiteetti on kiinni persoonallisessa identiteetissä. Uskomukset omasta itsestä vaikuttavat ratkaisevasti kaikessa työskentelyssä. Tämän vuoksi ihmissuhdetyötä tekevien sairaanhoitajien on oltava sinut oman itsensä ja elämäntarinansa kanssa. Hoitajan on oltava tasapainossa itsensä kanssa sekä tunnistettava omat vahvat

puolensa ja heikkoutensa. Ammatti-identiteetin muodostumisen kannalta tärkeää on pysyä aitona, juuri sellaisena ihmisenä kuin oikeasti on. Asiakkaat vaistoavat työntekijän epäaitouden. Eettisten kysymysten pohdinta mielenterveystyössä on oleellinen osa ammatti-identiteettiä sekä työn sisältöä. (Mäkisalo-Ropponen 2011, 60.)

Ammatti-identiteetin muodostuminen voi olla uhattuna, mikäli työelämän resurssit ovat heikkoja, eikä esimerkiksi työnohjaukseen ole mahdollisuutta. Ammatti-identiteetin rakentuminen vaatii työntekijän kannalta ennustettavuutta ja jatkuvuutta työelämässä, jotta sitoutuminen ammatilliseen kasvuun on mahdollista. Ammatti-identiteetti vaatii aikaa oman työskentelyn reflektointiin ja pohdintaan, jotta identiteetti voi määrittyä uudelleen ja kasvaa tapahtua. Jatkuva kiire ja työn kasvavat vaatimukset voivat siis osaltaan vaikuttaa negatiivisesti oppimiseen ja ammatti-identiteetin vahvistumiseen. Jos työyhteisön tuloksellisuutta ja tehokkuutta mitataan kapea-alaisilla mittareilla, jotka eivät sovellu työn tai työntekijän perimmäisiin arvoihin voi ammatti-identiteetin eheys olla uhattuna. Ammatti-identiteetti on vahva työntekijöillä, joilla on pitkäjänteisyyttä itsensä kehittämisessä myös silloin kun oma minuus ja tunteet ovat vahvasti mukana. (Eteläpelto & Onnismaa 2012, 28.)

Ammatti-identiteetin kannalta ohjaus ja toisen työntekijän roolimalli ovat työssä tärkeitä. Tiedon jakaminen tukee ammatillista kasvua ja henkilökunnan kehittymistä. (Ennis ym. 2015.) Rakentava palaute sekä monipuoliset onnistumiset ja epäonnistumiset vahvistavat ammatti-identiteetin kehittymistä. (Stolt 2011, 81.)

### **2.3 Työnohjaus**

Työnohjaus on kokeneemman, koulutetun työnohjaajan avulla tapahtuvaa ohjausta. Työnohjaus on sairaanhoitajalle merkittävä ammatillisen kasvun tuki. Se tukee ammatillista kasvua, kun syvennyttään ohjattavan ammatti-identiteetin selkiyttämiseen ja itsetuntemuksen lisääntymiseen. Työntekijä kehittyy työnohjauksessa ammatillisella ja persoonallisella tasolla, kun hän pohtii työnsä eettistä perustaa ja siihen liittyviä kysymyksiä sekä vuorovaikutustaitojaan. Ohjattavan on tärkeä oppia hyödyntämään työnohjausta omassa ammatillisessa kasvussaan. (Hietaharju & Nuuttila 2016, 197–198.)

Työnohjauksessa tavoitteena voidaan pitää ohjattavan henkistä ja persoonallista kasvua, niin että ohjattava käyttää omaa persoonallisuuttaan asiakkaan ymmärtämisessä ja auttamisessa. Se tähtää myös ammattitaidon ja ammatillisen tiedon syvenemiseen. Työnohjauksella pyritään lisäämään työmotivaatiota ja työtyytyväisyyttä sekä ehkäisemään työuupumusta. (Vilen ym. 2008, 346–347.) Työnohjausprosessi parantaa työntekijän kykyä ymmärtää itseään. Työnohjaus avartaa näkökulmia ja parantaa itseluottamusta sekä vahvistaa siten osaltaan ohjattavan ammatti-identiteettiä. (Toivio & Nordling 2013, 158.)

Työnohjauksen muotoja ovat yksilötyönohjaus, ryhmätyönohjaus, työyhteisöjen työnohjaus ja hallinnollinen työnohjaus. Yksilötyönohjaus on usein hoitosuhteeseen keskitettyä ja työntekijäkeskeistä ohjausta. Ohjattavan on tärkeä pystyä rehellisesti ja vapaasti puhumaan omista epävarmuuden tunteistaan, huolistaan ja ammatillisista tavoitteistaan. (Hietaharju & Nuuttila 2016, 197.) Ohjattava saa tilaisuuden käsitellä työhönsä liittyviä asioita, jotka kuormittavat hänen mieltään. Tällöin työnohjaus toimii ohjattavan uudistumisen ja kehittymisen tukena. (Toivio & Nordling 2013, 156.)

Työnohjauksella pyritään kehittämään työntekijän yhteistyötaitoja ja työn rajaamista. Työnohjauksen avulla ohjattava tulee tietoiseksi tietoperustastaan ja oppii yhdistämään teoriaa käytäntöön. Työnohjauksessa työntekijä saa tukea oman työnsä arvioinnissa, työongelmiensa erittelyssä ja työnsä suunnittelussa. Työnohjaukseen kuuluu ohjattavan itsearviointitaitojen kehittyminen. Työnohjaajan palautteen tulee olla aina rakentavaa. (Kähkönen, Karila & Holmberg 2009, 437.)

Työnohjauksella pyritään aina löytämään rakentavia ratkaisuja ja toimintamalleja sekä lisäämään ohjauksen avulla paineensietokykyä stressiin ja emotionaaliseen paineeseen. Työnohjauksen tarkoituksena ei ole, että asiantuntija antaa johonkin syntyneeseen ongelmaan vastauksen ja neuvon. Työnohjaus on prosessi, jossa työntekijä löytää ohjaajan avulla oman ja mahdollisesti jopa pysyvän tavan vastata ongelmiin. Työnohjaus ei ole työhön perehdytystä, ei työnjohdollista toimintaa, eikä työntekijän terapiaa. Työnohjaaja ei tee ohjattavan puolesta työtä koskevia päätöksiä tai ratkaisuja. (Hietaharju & Nuuttila 2016, 197.)

Työnantajat ovat ymmärtäneet työnohjauksen merkityksen työntekijöiden henkisen työsuojelun kannalta. Työntekijöille on avautunut mahdollisuuksia saada työnohjausta työaikana mielenterveystyössä (Toivio & Nordling 2013, 157.) Mielenterveystyössä toimivilla on lakisääteinen oikeus työajalla työnantajan kustantamaan työnohjakseen (Mielenterveyslaki 1990).

### **3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TEHTÄVÄ JA TAVOITE**

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata sairaanhoitajan ammatillista kasvua mielenterveystyössä.

Opinnäytetyön tehtävät olivat:

1. Mitä sairaanhoitajan ammatillisesta kasvusta mielenterveystyössä tiedetään?
2. Miten sairaanhoitajan asiantuntijuus ilmenee ja kehittyy mielenterveystyössä?

Tavoitteena oli tuottaa hyödyllistä ja ajankohtaista tietoa, jonka avulla sairaanhoitaja voi kehittyä ja kehittää työtään mielenterveystyössä.

## 4 MENETELMÄLLISET RATKAISUT

### 4.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus voidaan jakaa kahteen tyyppiin, jotka ovat integroiva ja narratiivinen. Kirjallisuuskatsauksen avulla tutkittava ilmiö pyritään kuvaamaan laajalaisesti. Tutkimusaineisto muodostuu yksittäisistä tutkimusartikkeleista. Tällä tavoin muodostuu tutkimusnäyttöä, jota pystytään ottamaan käytäntöön. (Hovi ym. 2011, 37; Salminen 2011, 6–7.) Tavoitteena on nimen mukaisesti kuvata aiheeseen liittyvää aikaisempaa tutkimusta sekä sen laajuutta, syvyyttä ja määrää. (Stolt, Axelin & Suhonen 2016, 9).

Tässä opinnäytetyössä pyrittiin kuvaamaan laajoja kokonaisuuksia ilman tiukkoja rajoja ja metodisia sääntöjä kuvailevan kirjallisuuskatsauksen avulla. Kuvailevassa katsauksessa tutkimuskysymykset ovat väljempiä kuin muissa kirjallisuuskatsaustyypeissä. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus toimii itsenäisenä metodina. Se tuo esiin myös uusia ilmiöitä systemaattista katsausta varten. Kirjallisuuden lukemisen periaatteisiin kuuluu kriittisyys sekä yhteensopivuus aiheen kanssa. Tulokset tuodaan esille johdonmukaisesti ja ytimekkäästi. Kuvailevaa katsausta heikentää se, että aineistoa otetaan tutkimukseen melko helposti, eikä aineiston tarvitse täyttää tiukkoja systemaattisia kriteerejä. (Salminen 2011, 6–7.)

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus koostuu neljästä vaiheesta, jotka ovat tutkimuskysymysten muodostaminen, aineiston kerääminen, aineiston kuvailu ja tulosten tarkastelu. Vaiheet etenevät kuitenkin osittain päällekkäin koko prosessin ajan. (Kangasmäki, ym. 2013, 291.)

### 4.2 Aineiston keruu

Aineiston keruu ja hakuprosessi ovat kirjallisuuskatsauksen onnistumisen kannalta kriittisiä vaiheita, sillä niissä tehdyt virheet johtavat katsauksen tulosten epäluotettavuuteen

ja antavat aiheesta harhaan johtavan kuvan. Aineiston keruu pitää dokumentoida huolellisesti, jotta sitä voidaan pitää kirjallisuuskatsauksen prosessin mukaisena sekä tieteellisesti pätevänä. (Stolt, Axelin & Suhonen 2016, 67.)

Tässä opinnäytetyössä aineistonkeruuvaiheessa tehtiin haku seuraavista tietokannoista: Medic, Melinda, Arto ja Aleksi sekä manuaalisella haulla kirjaston tietokannasta. Sisäänottokriteerit tietokannoista olivat asiasanoilla sairaanhoitaj\*, psykiatri\*, mielenterveys\*, ammatilli\* kasvu\* osaami\* ja kehitty\* löydetty julkaisut sekä julkaisut aikavälillä 2006–2016. Haastatteluihin perustuvat lehtiartikkelit jätettiin pois. Aineiston haku on kuvattu alla (taulukko 1).

TAULUKKO 1. Aineiston haku

| Tietokanta | Asiasanoilla saadut aineistot | Otsikon perusteella | Tiivistelmän/sisällön tarkistelun jälkeen |
|------------|-------------------------------|---------------------|---|
| Medic      | 21                            | 9                   | 3   |
| Melinda    | 44                            | 7                   | 5   |
| Arto       | 4                             | 1                   | 1   |
| Aleksi     | 4                             | 1                   | 0   |

Hakusanojen löytämiseksi käytettiin apuna Vesa-verkkosanastoa ja siellä olevaa Ysa-hakusivua. Aineiston keruuseen saatiin apua Tampereen ammattikorkeakoulun informatikolta.

Medic tuotti asiasanojen perusteella kaksikymmentäyksi hakutulosta, näistä karsittiin otsikon perusteella pois kaksitoista. Tiivistelmien ja sisällön tarkemman lukemisen jälkeen aineistoksi jäi kolme (taulukko 1).

Vastaavalla tavalla toimittiin tietokanta Melindasta saatujen aineistojen kohdalla, josta lopulliseksi määräksi jäi viisi. Arto tietokannasta löytyi yksi sopiva aineisto. Aleksi tietokannasta ei löytynyt aiheeseen sopivia aineistoja. Aineiston koko oli siis yhdeksän. Aineisto on kuvattu taulukossa 2 (liite 1). Tietokannoista haettujen aineistojen lisäksi otin aineistoon mukaan yhden kirjan, joka sisälsi runsaasti aiheeseen liittyvää tietoa. Tämä kirja oli Minä mielenterveystyöntekijänä (Kiviniemi ym 2014).

### 4.3 Sisällönanalyysi

Aineisto analysoitiin sisällönanalyysilla. Sisällönanalyysi on tapa järjestää ja kuvailla tutkittavaa ilmiötä. Sen avulla kuvataan kohteena olevaa tekstiä tiivistetyssä, yleisessä muodossa aineistosta lähtien. Kirjallisuuskatsaukseen mukaan valitut tutkimukset ja artikkelit analysoitiin lukemalla aineiston tutkimukset sekä tekemällä muistiinpanoja tutkimuskysymyksiin vastaten. (Kylmä & Juvakka 2007, 112–120.)

Analyysin tavoitteena on informaation lisääminen. Hajanaisesta aineistosta pyritään luomaan yhtenäinen informaatiokokonaisuus. Tutkimuksen aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä, josta analyysin avulla luodaan sanallinen ja selkeä kuvaus. Analyysilla saadaan kerätty aineisto järjestykseen, jolloin siihen saadaan selkeyttä. Sen jälkeen aineisto on valmis johtopäätösten tekoa varten. Aineiston käsittely perustuu tulkintaan ja loogiseen päättelyyn. (Tuomi & Sarajarvi 2013, 95, 108; Kylmä & Juvakka 2007, 112–120.)

Tässä opinnäytetyössä sisällönanalyysi on toteutettu lukemalla valitut aineistot sekä merkitsemällä niistä opinnäytetyöni tutkimustehtäviin vastaavat kohdat. Merkitsemiseen olen käyttänyt numerointia, jotka ovat kuvanneet tutkimustehtäviäni yksi ja kaksi. Opinnäytetyöhön valituista aineistosta, nousi esiin muun muassa seuraavia teemoja; itseluottamus, rohkeus, ammatti-identiteetti, reflektointi, arvot, eettisyys, itsestä oppiminen, työnohjaus, teoreettinen tieto ja kliiniset taidot.

Tutkimustehtävien ja näiden teemojen pohjalta muodostuivat tuloksien alaotsikot. Tuloksissa olen kuvannut ensin ensimmäisen opinnäytetyön tehtäväni mukaisesti sairaanhoitajan ammatillista kasvua mielenterveystyössä. Tähän liittyviä teemoja olivat reflektiivisyys ja itsestä oppiminen, työnohjaus tukena ammatillisessa kasvussa, eettisyys ja omien arvojen tunnistaminen. Nämä teemat, toistuivat aineistoissa selvästi eniten. Seuraavaksi olen kuvannut opinnäytetyön toisen tehtävän mukaisesti sairaanhoitajan asiantuntijuuden ilmenemistä ja kehittymistä mielenterveystyössä. Tähän tehtävään liittyviä teemoja olivat ammatti-identiteetti ja persoonalliset ominaisuudet, teoria tiedon ja kokemuksen yhdistyminen sekä halu kehittyä ja oppia työssä. Myös nämä valikoituivat sillä perusteella, että ne toistuivat useammassa aineistossa. Näistä teemoista muodostuivat lopulta tuloksien alaotsikot.



## 5 TULOKSET

### 5.1 Sairaanhoidajan ammatillinen kasvu mielenterveystyössä

#### 5.1.1 Reflektiivisyys ja itsestä oppiminen

Reflektointi tarkoittaa sanana heijastusta, mietiskelyä ja harkintaa. Työntekijän on tärkeää tulla tietoiseksi aikaisemmista kokemuksistaan sekä omassa yksityiselämässään että ammatillisissa yhteistyötilanteissa erilaisten asiakkaiden kanssa. Tällöin ammatillisuus pääsee kasvamaan. Sairaanhoidajan omassa oppimisprosessissa reflektio tarkoittaa toimintaa, jossa työntekijä arvioi itseään ja omaa työskentelyään. Kyseessä on itse-reflektio, kun tarkastelun kohteena on jokin persoonallinen puoli työntekijässä itsessään. Siinä tarkastelun kohteena voivat olla minän eri puolet, omat kokemukset ja niiden aiheuttamat tunteet sekä keskeneräiset mietteet. Tarkastelun kohteena voi olla myös oma käytännön ja teorian osaaminen. Itse-reflektiossa analysoidaan omien toimintamallien sekä arvostusten kautta käytettyä toimintaa ja ajattelutapaa. (Kiviniemi ym. 2014, 10–11.)

Reflektion avulla sairaanhoitaja voi tunnistaa omiin kokemuksiin sisältyvän tietämyksensä ja sen perusteella oppia uutta. Sairaanhoidajan tekemät havainnot ja tunteet muuttuvat reflektion kautta ymmärrettäviksi asioiksi. Reflektion avulla sairaanhoitaja voi tiedostaa asioita paremmin, mikä tuottaa uutta oppimista ja ammatillista kasvua. Ammatillisessa kasvussa keskeistä on tiedon ja käytännön kokemusten reflektointi, jonka avulla psykiatrinen sairaanhoitaja oppii itsestään. Itsestä oppiminen vaatii ajattelun taitoa sekä kykyä analysoida asioita kriittisesti. Reflektoinnin avulla itsetuntemus kasvaa ja sairaanhoitaja tunnistaa paremmin omat vahvuutensa, heikkoutensa ja kehittämistarpeensa. (Linnainmaa 2006, 89–90.)

Pysähtymisen omien ajatusten, asenteiden, tunteiden ja toiminnan äärelle tulisi johtaa hyvinkin henkilökohtaiseen oppimisprosessiin. Tällöin syvennyttään omien toimintamallien ja arvostusten analysoinnin kautta omakohtaisten toimintakäytäntöjen ja ajatteluta-

pojen kehittämiseen. Tämä lisää työntekijän kykyä analysoida rehellisesti kokemuksiin vuorovaikutussuhteissa asiakkaiden kanssa. Tavoitteena on saada arki ajattelua syvällisempiä valmiuksia, joka tapahtuu esimerkiksi ottamalla etäisyyttä jokapäiväisiin käytännön tilanteisiin. (Kiviniemi ym. 2014, 11.)

Reflektoinnin tulokset näkyvät sairaanhoitajan kasvaneena kykynä tarkastella asioita uusista näkökulmista sekä valmiutena soveltaa uusia ajatuksia omaan työhön. Sairaanhoitajan tulee löytää itsestään myös sellaiset negatiiviset puolet, jotka voivat olla vahingollisia asiakkaalle. Erityisesti mielenterveysalalla sairaanhoitajalta edellytetään psykologista oivalluskykyä. Tämä tarkoittaa, että sairaanhoitaja tietoisesti reflektoi omia tunteitaan ja on myös kiinnostunut jakamaan niitä toisten kanssa. Mitä parempi sairaanhoitajan psykologien oivalluskyky on, sitä paremmin hän on tietoinen omista tarpeistaan, asenteistaan, tunteistaan ja riippuvuuksistaan. Mitä varhaisemmin häntä tuetaan reflektointivalmiuden hankkimisessa ja ylläpitämisessä, sitä paremmin hän voi sen taidon oppia. (Kiviniemi ym. 2014, 13.)

Psykiatrisen sairaanhoitajan on uskallettava kohdata omat tunteet ja selvitettävä mistä ne nousevat. Hänen on tutustuttava ensin itseensä, ennen kuin voi hoitaa asiakasta. Sairaanhoitajan tulee työssään pysähtyä asiakkaiden tilanteiden ja ongelmien äärelle ja hänen on pystyttävä kohtaamaan joskus hyvinkin ahdistavia asioita. Kun sairaanhoitaja hyväksyy oman rajallisuutensa ja voimattomuutensa voi hän löytää myös omat mahdollisuutensa ja voimavaransa. (Noppari ym. 2007, 141.)

### **5.1.2 Työnohjaus tukena ammatillisessa kasvussa**

Sairaanhoitajan ammatillisen kasvun merkittävä työväline on toimiva ja luotettava työnohjaussuhde. Toimiva työnohjaussuhde on säännöllistä ja prosessinomaista. Sen edellytyksenä on, että työntekijä rohkenee avoimesti ja rehellisesti pohtia omia ammatillisia haasteita ja tavoitteita. Työnohjauksen tarkastelun kohteena on työ ja siihen liittyvät tunteet. Se on työhön liittyvien ajatusten, tunteiden ja toimintamallien tutkimista ja jäsentämistä ohjaajan kanssa. Työnohjauksessa korostetaan jatkuvuutta, vapaaehtoisuutta ja yhteistyötä ohjattavan ja ohjaajan välillä. (Linnainmaa 2006, 52, 65; Vuorilehto ym. 2014, 98.)

Työnohjaus tukee ammatillista kasvua muun muassa selkiyttämällä ammatti-identiteettiä ja lisäämällä itsetuntemusta. Työnohjauksen nähdään liittyvän kiinteästi psykiatriseen hoitotyöhön, jotta työssä jaksetaan paremmin ja hoitotyön laatu paranee muun muassa hoitosuhdetyöskentelyssä. Työnohjauksen nähdään nostavan motivaatiota ja itsetuntoa sekä lisäävän uskoa omaan työskentelyyn. Työnohjaus tuo myös uusia näkökulmia omaan hoitotyöhön ja hoitosuhteisiin sekä vähentää omaa taakkaa työssä. (Linnainmaa 2006, 52, 65.)

Työnohjaus lisää rohkeutta ja itseluottamusta, kun sairaanhoitajat huomaavat, että heidän aiempi tapansa toimia hoitajina on ollut jo oikeansuuntainen. Hoitajat saavat työnohjauksesta kannustusta työskentelyyn sekä uusia näkökulmia tarkastella asioita työssään. He saavat hoitajina lisää varmuutta toimia eri tilanteissa ymmärrettyään, että hoitamisen taidon oppii parhaiten käytännön työssä. Työnohjaus edistää ammatillista kasvua vaikuttamalla hoitajien työhyvinvointiin ja työmotivaatioon positiivisesti. Työnohjaus lisää hoitajien varmuutta toimia asiantuntijana, mikä taas vaikuttaa työskentelyn kehittymiseen. (Laitinen 2009, 46-67, 52.)

Työnohjauksen avulla sairaanhoitajien ammatti-identiteetti ja viitekehys työskentelyyn vahvistuvat. Työnohjauksessa käytyään he pystyvät olemaan työssään aiempaa enemmän ja heidän jännittyneisyytensä vähentyy. Ammatti-identiteetin vahvistumisen edellytyksenä on, että työnohjaajalla on samansuuntaisia ajatuksia hoitotyöstä kuin sairaanhoitajalla. Työnohjauksen myötä sairaanhoitajat kykenevät arvioimaan paremmin omaa ammatillista kasvuaan ja työskentelyään työyhteisön jäsenenä. (Laitinen 2009, 46–47.)

Myös noviisivaiheessa tarvitaan laadukasta ohjausta ammatillisen kasvun tueksi. Laadukas ohjaus on yksilöllistä, persoonallista ja yksilön tarpeita huomioivaa. Se perustuu tarkoihin tavoitteisiin sekä ammatillisiin standardeihin. (Tölli 2012, 333.) Ohjattavan tehtävänä on tuoda käsiteltäviksi työhönsä liittyviä oleellisia asioita ja ilmiöitä työnohjaajalle. Jos niin ei tapahdu ei työnohjauksesta ole apua ohjattavalle. (Vuorilehto ym. 2014, 99.)

### **5.1.3 Eettisyys ja omien arvojen tunnistaminen**

Psykiatrisen hoitotyön perustana pidetään arvoja. Ne ovat tärkeitä inhimillisen toiminnan kannalta, sillä myönteisten arvojen katsotaan olevan hyvän ja tavoiteltavan hoitotyön perusta. Eettisyys nousee myös noviisivaiheessa sairaanhoitajaopiskelijoiden mielestä tärkeimmäksi ammatilliseksi ominaisuudeksi psykiatrisessa työssä. Opiskelijat olivat havainneet, että psykiatrisessa hoitotyössä tarvitaan paljon eettistä pohdintaa. Tarvitaan kykyä asettua puolustamaan asiakasta ja välittämään asiakkaista, silloinkin, kun he ovat hoidollisesti haastavia. Hoitajat ajattelevat asiakkaan parasta ja miettivät eettisiä kysymyksiä heidän kannaltaan. Eettisyyteen kuuluu myös täydellinen vaitiolovelvollisuuden noudattaminen. (Linnainmaa 2006, 58, 81.)

Työntekijän on tarpeen tunnistaa omat arvonsa sekä omat uskomukset niistä asiakkaista, joita hän auttaa. (Kiviniemi ym. 2014, 11). Psykiatrisessa hoitotyössä eettisyys liittyy mielenterveysongelmien ominaisuuksiin sekä sairaanhoitajan ja asiakkaan väliseen vuorovaikutukseen. Monet sairaudet, kuten skitsofrenia voi aiheuttaa ajattelun ja päätöksenteon vaikeuksia. Sairaanhoitaja tukee asiakasta oman tahdon ja mielipiteen ilmaisemiseen hoitopäätöksessä. Asiakkaan ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta tulee aina kunnioittaa. (Vuorilehto ym. 2014, 56.)

## **5.2 Asiantuntijuuden ilmeneminen ja kehittyminen mielenterveystyössä**

### **5.2.1 Ammatti-identiteetti ja persoonalliset ominaisuudet**

Psykiatrisella sairaanhoitajalla on oltava vahva ammatti-identiteetti ja henkilökohtainen identiteetti, jotta hän sietää omaa keskeneräisyyttään ja pystyy luottamaan itseensä. Hänellä tulee olla kykyä kestää psykiatrisen työn aiheuttamaa omaa epävarmuutta, riittämättömyyttä sekä tietämättömyyttä. Sen avulla hän kestää myös tyytymättömien asiakkaiden arvostelua ja kritiikkiä. (Karjalainen 2013, 34–35.) Virheistä oppiminen on asiantuntijuuteen kasvamista mielenterveystyössä. (Vuorilehto ym. 2014, 97).

Kortesalmi (2013, 32) kuvaa psykiatrisen sairaanhoitajan hyväksi persoonallisiksi ominaisuuksiksi itseluottamuksen, itsenäisen toiminnan ja päätöksentekotaidon sekä oman työn ja ajankäytön hallinnan. Hänen mukaansa hyvinä persoonallisina ominaisuuksina pidetään myös avoimuutta uusille asioille, halua tarttua työhön sekä elämän kokemuksen tuomaa sisäistä viisautta ja sallivuutta itseä kohtaan. Psykiatristen sairaanhoitajien persoonallisiin vahvuuksiin lukeutuu myös kyky yhteistyöhön, pysähtyminen hetkeen ja rentoutumisen taito, kun sen aika on. Persoonallisina vahvuuksina nähdään myös rohkeus ottaa esiin epäkohtia ja rikkoa rajoja sekä kyky perustella omaa toimintaa. (Kortesalmi 2013, 32–33.)

Persoonalliset ominaisuudet ovat tekijöitä, joilla toteutetaan omaa osaamista, tehdään päätöksiä ja valintoja sekä ollaan vuorovaikutuksessa asiakkaisiin ja työntekijöihin. Hyvinä persoonallisina ominaisuuksina pidetään joustavuutta ja ammatillisia selviytymiskeinoja. Joustavuudella tarkoitetaan sairaanhoitajan kykyä joustaa aiemmin sopimissaan asioissa ja muuttaa omaa toimintaansa muuttuvissa tilanteissa. Ammatilliset selviytymiskeinot sisältävät stressinsietokyvyn, aktiivisen oppimisen sekä päätöksentekokyvyn. Sairaanhoitajan tärkeänä ominaisuutena nähdään myös rauhallisuuden ylläpitäminen asiakastilanteissa. Sairaanhoitajan tulee kyetä joustavuuteen, rauhallisuuteen ja päätöksentekoon myös stressaavassa ja kiireisessä tilanteessa. (Karjalainen 2013, 34–35.)

### **5.2.2 Teoriatiedon ja kokemuksen yhdistäminen**

Asiantuntijaksi kehittyminen on sisäinen prosessi, jossa teoreettinen tieto ja käytännön kokemukset yhdistyvät uudeksi ymmärrykseksi. (Kiviniemi ym. 2014, 135.) Linnainmaan (2006, 60–61) mukaan teorian ja käytännön integraatio on erittäin merkittävää oppimisen kannalta. Psykiatrisen sairaanhoitajan työn perusta on teoriatieto, joka syventää ymmärrystä hoitotyöstä. Tietoperusta on tärkeä, jotta kykenee perustelemaan omaa toimintaansa eri tilanteissa. Teoriassa opitut asiat pitää saada osaksi käytäntöä, jotta tieto tulee omaksi ajattelutavaksi. (Linnainmaa 2006, 60–61.) Teoriatieto on tarpeellista myös siksi, jotta sairaanhoitaja pystyy tekemään valintoja vuorovaikutustilanteissa, asiakkaan kanssa. Teoriaa tarvitaan myös asiakkaiden ohjeistamiseen sekä sairauksien oireista, hoidosta ja kuntoutuksesta kertomiseen. (Karjalainen 2013, 38.)

Karjalaisen (2013, 37–38) mukaan psykiatrinen sairaanhoitaja tarvitsee laaja-alaista ja monitieteistä teoreettista tietoa. Sairaanhoitajan on jatkuvasti pidettävä yllä aiemmin opittua tietoa sekä täydennettävä ja syvennettävä sitä. Asiakkaiden tieto lisääntyy entisestään, mikä merkitsee hoitotyölle asiakkaiden ja ammattilaisten roolien tasa-arvoistumista. Tulevaisuudessa tarvitaan ammattilaisen tietämystä ja asiantuntemusta, joka perustuu tutkittuun tietoon. (Noppari ym. 2007, 245–246.) Sairaanhoitaja tarvitsee klinisinä taitoina tiimityötaitoja, itsenäisen työskentelyn taitoja, arviointitaitoa ja anamneesien haastattelun taitoa. (Karjalainen 2013, 37.)

Sairaanhoitajan tietotaitoon kuuluu teorian ja hoitotyön käytännön hallinta. Esimerkiksi hänen tulee tuntea lääkehoidon teoria ja hallita myös sen toteutus käytännössä. Tietotaito on teoreettisen tiedon soveltamista hoitotyön käytännössä. Sairaanhoitajan tutkitun tiedon käyttö voi olla esimerkiksi hoitotieteellistä tai lääketieteellistä tietoa. Se voi olla tietoa erilaisista malleista tai terapioista, mikä näkyy työssä hoitotieteen teorioihin pohjautuvana toimintana sekä teoreettisen tiedon ja hoitotieteen teorioiden soveltamisena hoitotyöhön. Sairaanhoitajan tulee välttää työssään kaikkea tietoa, joka perustuu vain ”musta tuntuu” - tietoon. Kysymyksille löytyy vastaukset tutkista tiedosta. (Somiska 2008, 32.)

### **5.2.3 Halu kehittyä ja oppia itsestä**

Asiantuntijuus ilmenee psykiatrisen sairaanhoitajan toimintana. Hän pohjaa toimintansa tutkittuun tietoon. Asiantuntija hakee hoitotyön toiminnalleen perusteita näyttöön perustuen. Tämä edellyttää häneltä kykyä seurata, etsiä ja löytää eri hoitotilanteisiin oleellinen tieto. Hänen tulee perehtyä ja omaksua tietoa sekä perustella omat näkökantansa asiakkaalle ja muille työntekijöille. (Noppari ym. 2007, 140–141.)

Asiantuntijuus edellyttää systemaattista, akateemista osaamista ja oppimiskykyä, jotta työntekijällä on valmiuksia kehittyä. Asiantuntijuus on yksilöllisen kyvykkyyden ja työyhteisössä toimimisen integraatio. Keskeisinä osina asiantuntijuudessa voidaan pitää yksilöllistä, inhimillistä kasvua ja yhteisöllistä, sosiaalista kasvua. (Kiviniemi ym. 2014, 134–135.)

Sairaanhoitajien halu kehittää itseään ja omaa työtään etsimällä tietoa ja saamalla onnistumisen kokemuksia ovat tärkeitä heidän kehittymisensä kannalta. Psykiatrisista sairaanhoitajista osa hakeutuu tiettyyn työhön juuri siihen liittyvien kehittymismahdollisuuksien vuoksi. Opiskelusta avautuu uusia näkökulmia kehittyä ja oppia. (Kortesalmi 2013, 34.) Sairaanhoitajille luodaan koulutuksen kautta kehitymisvalmiudet, josta asiantuntijuus lähtee jalostumaan (Heikkilä 2007, 9). Sairaanhoitajalta vaaditaan kuitenkin jatkuvaa aktiivisen oppijan toimintaa ja hänen on oltava innokas ottamaan selvää muuttuvista asioista kuten organisaatioista, toimintatavoista, lääkkeistä ja hoitomenetelmistä. Kaikkea tietoa ei kuitenkaan ole mahdollista hallita, vaan innokkuus ja kiinnostus etsiä uutta tietoa korostuu työssä. (Karjalainen 2013, 35.)

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

### 6.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tieteellinen tutkimus on eettinen ja luotettava, kun se noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä (Hyvä tieteellinen käytäntö 2012). Hyvän tieteellisen käytännön lähtökohtia ovat rehellisyyden, huolellisuuden ja tarkkuuden noudattaminen. Tutkimuksen luotettavuutta parantaa tutkijan tarkka kuvaus tutkimuksen toteutuksesta ja menetelmistä. Kirjallisuuskatsauksen johtopäätösten luotettavuus riippuu paljon mukaan otettujen tutkimusten laadusta. Katsauksen luotettavuus perustuu tulosten toistettavuuteen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 231–233.) Ennen työntekoa selvitin itselleni erilaisia katsauksia. Selvitin myös lähdemateriaalia hyödyntäen, kuinka kirjallisuuskatsaus tehdään.

Tieteellisen käytännön loukkauksia ovat esimerkiksi muiden tutkijoiden osuuden vähätely julkaisussa ja puutteellinen viittaaminen aikaisempiin tutkimustuloksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 132–133.) Lähdeviitteet kirjattiin asianmukaisesti työhön muiden tutkijoiden töitä kunnioittaen.

Tutkimusaiheen valinta oli myös tutkijan eettinen ratkaisu (Kankkunen & Vehviläinen – Julkunen 2009, 172). Opinnäytetyön aihe valittiin sen ajankohtaisuuden ja merkityksellisyyden sekä henkilökohtaisen mielenkiinnon vuoksi.

Kirjallisuuskatsauksessa ei tarvita tutkimuslupaa, eikä siihen liity salassapitokysymyksiä. Sillä työssä ei käsitellä arkaluontoisia asioita, eikä kirjallisuuskatsaukseen sisälly haastatteluja. Tutkimuksen tekeminen ei loukkaa ihmisarvoa eikä kenenkään ihmisen tai ihmisryhmän moraalista arvoa. Tutkimus ei tuottanut vaaraa tai muuta kohtuutonta vahinkoa. (Kankkunen & Vehviläinen – Julkunen 2009, 172, 177.)

Opinnäytetyön tuloksia rajoitti se, että osa hakutuloksista koski useampaa hoitohenkilökuntaan kuuluvaa ammattiryhmää, eikä pelkästään psykiatrisia sairaanhoitajia. Näitä aineistoja ei otettu tarkasteluun mukaan, jonka vuoksi aineisto jäi kooltaan pieneksi. Muutama lähde käsitteli psykiatrisen sairaanhoitajaopiskelijan ammatillisesta kasvusta, nämä otin mukaan aineistoon, koska ne antoivat lisätietoa ammatillisesta kasvusta noviisivaiheesta



lähtien. Kirjallisuuskatsauksen luotettavuuteen vaikutti myös se että, tutkijoita oli vain yksi, eikä analysointia voitu tehdä yhdessä pohtimalla.

## 6.2 Yhteenveto

Opinnäytetyön tulokset osoittivat, että ammatillisessa kasvussa mielenterveystyössä merkittävää on reflektiivisyys, jotta sairaanhoitaja voi oppia itsestään. Itsereflektio lisää sairaanhoitajan itsetuntemusta, jonka avulla hän voi tunnistaa omia vahvuuksia ja heikouksia työssään paremmin. Sairaanhoitaja tarvitsee reflektiivistä kriittistä ajattelua, joka johtaa persoonallisen ja ammatillisen filosofian kehittymiseen, jolloin voidaan päästä myös asiantuntijuuden asettamiin standardeihin. (Kiviniemi ym. 2014, 10–11; Linnainmaa 2006, 89–90.) Ammatillisen kasvun tärkeä työväline on luotettava ja säännöllinen työnohjaussuhde. Työntekijän tulee avoimesti pohtia työnohjauksessa omia tavoitteita ja haasteita, jotta se tukee ammatillista kasvua. (Vuorilehto ym. 2014, 98.) Psykiatrisessa hoitotyössä korostuu eettisyys ja omien arvojen tutkiminen. Työntekijän on tärkeää tunnistaa omat arvot ja uskomukset niistä asiakkaista, joiden kanssa hän työskentelee. Ammatillinen kasvu jatkuu läpi koko elämän, eikä valmista tule koskaan. (Linnainmaa 2006, 81; Vuorilehto ym. 2014, 56.)

Asiantuntijuus vaatii teoreettisen tiedon ja käytännön kokemusten integrointia. Asiantuntijuus on laaja-alaista teoreettisten tietojen, taitojen, käytännön kokemusten ja itsesäätelyn integrointia. Myös teorian ja käytännön kokemusten reflektointi liittyy vahvasti ammatilliseen kasvuun ja asiantuntijuuden kehittymiseen. (Kiviniemi ym. 2014, 135.) Asiantuntijuus vaatii halua kehittyä sekä aktiivisen oppijan roolia. Tärkeää on, että sairaanhoitajalla on vahva ammatti-identiteetti ja hänellä on tiettyjä persoonallisia ominaisuuksia, kuten joustavuutta ja stressinsietokykyä. (Karjalainen 2013, 34–35.) Asiantuntijuuteen voidaan päästä pitkän työkokemuksen, lisäkoulutuksen, työhön sitoutumisen sekä jatkuvan itsensä kehittämisen myötä. Asiantuntijuuteen kehitytään tietoisesti. Asiantuntijuus lähtee omasta kiinnostuksesta ja ammatillisista tavoitteista kasvaa ja kehittyä. (Kortesalmi 2013, 34.)

### **6.3 Kehittämisehdotukset**

Kehittämisehdotuksena on ottaa analyysiin englanninkielistä aineistoa mukaan, jolloin tietoa saadaan aiheesta laajemmin ja tutkimustieto syvenee. Ammatillisen kasvun eri vaiheista mielenterveystyössä on tärkeä tuottaa tietoa myös tulevaisuudessa. Silloin työntekijät pystyvät paremmin tiedostamaan omaa toimintaa ammatillisen kasvun eri vaiheissa ja näin kehittyä.

## LÄHTEET

- Axelin, A, Pudas-Tähkä & 2007. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen aiheen rajausta, hakutermit ja abstraktien arviointi. Teoksessa Johansson, K, Axelin, A., Stolt & Ääri, R-T. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turku: Turun yliopisto, Hoitotieteen laitos. 46–57.
- Benner, P. 1984. From novice to expert: excellence and power in clinical nursing practice. Menlo Park: Addison-Wesley.
- Ennis, G., Happel, B & Reid-Searl, K. 2015. Enabling professional development in mental health nursing: the role of clinical leadership.
- Eteläpelto, A & Vähäsantanen, K. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona, 26–45. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismäa, J. 2012. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Hansaprint Oy.
- Heikkilä, A., Ahola, N., Kankkunen, P., Meretoja, R. & Suominen, T. 2007. Sairaanhoidajien ammatillinen pätevyys sisätautiin, kirurgian ja psykiatrian toimintaympäristössä. Hoitotiede. 19 (1), 3–12.
- Hietaharju, P. & Nuuttila, M. 2016. Käytännön mielenterveystyö. Helsinki: Tammi.
- Hovi, S-L., Saranto, K., Korhonen, T., Korhonen, A., Holopainen, A. 2011. Järjestelmällinen katsaus on paljon muutakin kuin tiedonhakua. Tutkiva Hoitotyö 9 (2), 37–39.
- Holmberg, J., Hirschovits, T. & Kylmänen, P. 2008. Tämä potilas kuuluu meille. Sairaanhoidaja tekee mielenterveys – ja päihdehoitotyötä. Helsinki: Suomen Graafiset palvelut Oy.
- Hyvä tieteellinen käytäntö. 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Luettu: 16.2.2017. <http://www.tenk.fi/fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanto>
- Jaakkola, V. 2012. Hoitotyön kliininen asiantuntijuus terveydenhuollossa. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Itä-Suomen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma
- Janhonen, S. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2005. Kohti asiantuntijuutta. Oppiminen ja ammatillinen kasvu sosiaali – ja terveysalalla. Vantaa: Dark Oy.
- Kangasmäki, M., Utriainen, K., Ahonen, S-M., Pietilä, A-M, Jääskeläinen, P & Liikana E. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsennettyyn tietoon. Hoitotiede 25 (4), 291–301.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen – Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Karjalainen, M. 2013. Sairaanhoidajan osaaminen matalan kynnyksen mielenterveyspalvelussa: vastaanottotyötä tekevien näkemyksiä. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma

Kiviniemi, L., Läksy M-L., Matinlauri, T., Nevalainen, K., Ruotsalainen, K., Seppänen, U-M., Vuokila-Oikonen, P. 2014. Minä mielenterveystyön tekijänä. Helsinki: Edita.

Kortesalmi, M. 2013. Kohti mielenterveyttä edistävää toimintaa: kehittämisprosessi psykiatristen sairaanhoitajien kokemana. Oulu. Ylempi AMK-opinnäytetyö.

Kylmä, J & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Laitinen, M. 2009. Työnohjaus työhyvinvoinnin välineenä: hoitotyöntekijöiden kokemuksia työnohjauksesta psykiatrisessa hoitotyössä. Kuopio. Hoitotieteen laitos. Pro Gradu.

Linnanmaa, P. 2006. Ammatillinen kasvu psykiatriseksi sairaanhoitajaksi mielenterveyshoitotyön syventävissä opinnoissa. Tampereen yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Pro gradu -tutkielma

Mäkisalo-Ropponen, M. 2011. Vuorovaikutustaidot sosiaali – ja terveysalalla. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Noppari, E., Kiiltomäki, A. & Pesonen, A. 2007. Mielenterveystyö perusterveydenhuollossa. Helsinki: Tammi.

Ruohotie, P. 2012. Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu asiantuntijakoulutuksessa, 106–119. Teoksessa Eteläpelto, A & Onnismaa, J. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Hansaprint Oy.

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasa: Vaasan yliopisto. Luettu 8.10.2016 [http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-349-3.pdf](http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf)

Salminen, H & Miettinen, M. 2012. Ammatillisen osaamisen kehittäminen: ikääntyvien ja nuorien hoitajien näkökulma. Tutkiva hoitotyö 10(1), 4–12.

Somiska, S. 2008. Sairaanhoitajan ammatillisen osaamisen tunnistaminen ja palkitseminen psykiatrisessa hoitotyössä- erikoissairaanhoidon sairaanhoitajien ja osastonhoitajien kuvaus. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma

Stolt, J. 2011. Opiskelijasta sairaanhoitajaksi: käytännön harjoittelujaksot sairaanhoitajaopiskelijoiden ammatillisen identiteetin rakentumisen tukena. Kasvatustieteiden tiedekunta. Lappeen yliopisto. Pro gradu- tutkielma.

Stolt, M., Axelin, A., & Suhonen, R. 2016. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turun yliopisto.

Toivio, T. & Nordling, E. 2013. Mielenterveyden psykologia. Bookwell Oy. Porvoo.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Tölli, S., Vuokila-Oikonen, P. & Lukkarinen, H. 2010. Ymmärtävä oppiminen tuottaa mielenterveyshoitotyön syvällistä osaamista. Hoitotiede 22 (4), 324–335.

Vilen, M., Leppämäki, P. & Ekström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen sosi-aali- ja terveysalalla. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit oy.

Vuorilehto, M., Larri, T., Kurki, M., Hätönen, H & Ranta, I. 2014. Uudistuva mielenter-veystyö. Helsinki: Fioca.

Wallin, A. 2007. Teoreettisia näkökulmia ammatilliseen kasvuun. Luettu 12.2.2017  
[http://www.awailable.com/tiedostot/20070424\\_TEOREETTISIA\\_N\\_K\\_KUL-MIA\\_AMMATILLISEEN\\_KASVUUN.pdf](http://www.awailable.com/tiedostot/20070424_TEOREETTISIA_N_K_KUL-MIA_AMMATILLISEEN_KASVUUN.pdf).

## LIITTEET

Liite 1(2)

TAULUKKO 2. Opinnäytetyöhön valitut aineistot

| TEKIJÄT,<br>VUOSI            | TIETO-<br>KANTA | OTSIKKO   | KESKEISET TULOKSET  |
|------------------------------|-----------------|---|---|
| Linnain-<br>maa, P.<br>2006. | Melinda         | Ammatillinen kasvu psykiatriseksi sairaanhoitajaksi mielenterveystyön syventävissä opinnoissa. Pro gradu-tutkielma.                   | Opiskelijan ammatillisessa kasvussa merkittävää on teoreettisen tiedon ja käytännön kokemuksen integrointi. Teorian ja käytännön kokemusten reflektointi liittyy vahvasti oppimiseen. Opiskelijat kuvasivat merkittäväksi oman persoonallisuuden käyttämisen sekä omien arvojen tunnistamisen ja pohtimisen myös eettisistä näkökulmista. Työnohjausta muistuttavalla ohjaussuhteella oli keskeinen merkitys opiskelijan ammatilliselle kasvulle. |
| Laitinen,<br>M. 2009.        | Medic           | Työnohjaus työhyvinvoinnin välineenä: hoitotyöntekijöiden kokemuksia työnohjauksesta psykiatrisessa hoitotyössä. Pro gradu-tutkielma. | Työnohjaus edistää sairaanhoitajien ammatillista kasvua muun muassa lisäämällä työhyvinvointia. Työnohjauksella voidaan todeta olevan suuri vaikutus sairaanhoitajien työskentelyn kehittymiseen ja heidän tunteeseensa toimimisesta asiantuntijana. Avoimen ja rehellisen pohdinnan edellytyksenä sairaanhoitajat pitävät kuitenkin luotettavaksi koettua työnohjaustilannetta.  |

|   |         |  |  |
|---|---------|--|--|
| Somiska, S. 2008.   | Melinda | Sairaanhoitajan ammatillisen osaamisen tunnistamisen ja palkitsemisen psykiatrisessa hoitotyössä- erikoissairaanhoidon sairaanhoitajien ja osastonhoitajien kuvaus. Pro gradu-tutkielma. | Tietotaitoon kuuluu teorian ja hoitotyön käytännön hallinta. Tietotaito on teoreettisen tiedon soveltamista hoitotyön käytännössä. Hoitotyön taidot: koulutus työhön, tietotaito, tutkitun tiedon käyttöön perustuva toiminta. |
| Noppiari, E., Kiihto-mäki, A. & Pesonen, A. 2007.                   | Melinda | Mielenterveystyö perusterveydenhuollossa.  | Asiantuntija pohjaa toimintansa tutkittuun tietoon. Asiantuntija käyttää omaa persoonaa työvälineenä ja hän tuntee itsensä.  |
| Kortesalmi, M. 2013.  | Melinda | Kohti mielenterveyttä edistävää toimintaa: kehittämisprosessi psykiatristen sairaanhoitajien kokemana. Ylempi AMK-opinnäytetyö.  | Sairaanhoitajan persoonallisina vahvuuksina nähdään itseluottamus, itsenäinen toiminta, päätöksentekotaito, oman ajankäytön hallinta sekä tarve kehittää itseä ja omaa työskentelyä.   |
| Vuorilehto, M., Larri, T., Kurki, M., Hätönen, H. & Ranta, I. 2014. | Melinda | Uudistuva mielen-terveystyö.   | Psykiatrisen sairaanhoitajan ammatillinen kasvu voidaan jakaa neljään eri vaiheeseen, jotka ovat noviisivaihe, asiakaskeskeinen vaihe, prosessikeskeinen vaihe ja taitavan ammatillisen kasvun vaihe.                          |

|  |       |   |   |
|--|-------|---|---|
| Karjalainen, M. 2013.  | Medic | Sairaanhoitajan osaaminen matalan kynnyksen mielenterveyspalvelussa: vastaanottotyötä tekevien näkemyksiä. Pro gradu-tutkielma. | Sairaanhoitajan persoonalliset ominaisuudet, joustavuus, ammatilliset selviytymiskeinot sekä vahva ammatti-identiteetti. Ammatillisia selviytymiskeinoja on stressin sietäminen, aktiivinen oppiminen sekä päätösten tekeminen. |
| Tölli, S., Vuokila-Oikkonen, P. & Lukkarinen, H. 2010.             | Arto  | Ymmärtävä oppiminen tuottaa mielenterveystyön syvällistä osaamista.   | Opiskelijat tarvitsevat laadukasta ”työnohjausta”. Laadukas ohjaus on yksilöllistä, persoonallista ja yksilön tarpeita huomioivaa, joka perustuu tarkkoihin tavoitteisiin ja ammatillisiin standardeihin.                       |
| Heikkilä, A., Ahola, N., Kankunen, P., Meretoja, R. & Suominen, T. | Medic | Sairaanhoitajien ammatillinen pätevyys sisätautien, kirurgian ja psykiatrian toimintaympäristössä.                              | Sairaanhoitajille luodaan koulutuksen kautta kehitymisvalmiudet, josta asiantuntijuus lähtee kehittymään.   |